

پنجاه نکته کلیدی
50 Key Points



فرسودگی شغلی

دکتر علی اصغر صفری فرد
دکتری تخصصی [Ph.D] مدیریت

۱۴۰۳





بهترین سلام ها و درودهای خداوند، فرشتگان، عرفا و صلحا

تقدیم به روح مطهر خواجه دو عالم، حضرت رسول اعظم (ص) و خاندان گرانقدرش (ع)





فرسودگی شغلی
(پنجاه نکته کلیدی)
دکتر علی اصغر صفری فرد
دکتری تخصصی (Ph.D) مدیریت
نویسنده، مشاور و مدرّس
توسعه مهارت‌های مدیریتی

safarifardas@Gmail.com

۰۹۱۲۲۱۳۷۱۴۴



سوابق تدریس دکتر علی اصغر صفری فرد (Ph.D)
نویسنده، مشاور و مدرس توسعه مهارت‌های مدیریتی
در بیش از ۱۰۰ دانشگاه، مرکز آموزش عالی،
انستیتو، نهاد، سازمان، شرکت و موسسه آموزشی

دانشگاه‌ها: دانشگاه فرماندهی و ستاد (دافوس) ارتش جمهوری اسلامی ایران، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، دانشگاه علوم پزشکی تهران (مرکز تحقیقات و بانک فرآورده‌های پیوندی ایران)، پژوهشکده ژن، سلول و بافت (دانشگاه علوم پزشکی تهران)، دانشگاه علوم پزشکی تبریز (مرکز رشد بیوتکنولوژی دارویی)، واحد الکترونیکی دانشگاه آزاد اسلامی، سازمان جهاد دانشگاهی، موسسه عالی آموزشی و پژوهشی طب انتقال خون

صنایع: صنایع الکترونیک ایران (صایران) وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، سازمان پژوهش و نوآوری‌های دفاعی (سپند) وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، مجتمع فولاد چادرملو- اردکان یزد، شرکت فولاد غدیر ایرانیان- اردکان یزد، کارخانه گندله سازی سه چاهون- بافق یزد، شرکت خودروسازی زامیاد، شرکت خودروسازی پارس خودرو، شرکت خودروسازی سبلان خودرو مایوان- اردبیل، شرکت نفت ایرانول، شرکت سرمایه گذاری دارویی تامین (تیپیکو)، گروه صنعتی مینو، گروه صنعتی مهر ابرار، پخش ممتاز، شرکت میلان پارس فارمد- تبریز، شرکت نوآوران سلامت ارژنگ

مراکز تحقیقاتی و پژوهشی: مجتمع تولیدی تحقیقاتی انستیتو پاستور ایران، موسسه واکسن و سرم‌سازی رازی- حصارک کرج،

پژوهشگاه رویان، شرکت فناوری بُن‌یاخته‌های رویان، شرکت زیست فن‌آوری کوثر

شرکت‌های تولیدی: ثامن- مشهد مقدس، دکتر عبیدی، شهید قاضی- تبریز، هلال ایران (سها)، فارابی- اصفهان، شفا، ابوریحان،

سینادارو، لقمان، پوش دارو، گروه شفا فارمد (برکت)، کارخانجات داروپخش، تولید مواد اولیه داروپخش (تماد)، شیمی دارویی

داروپخش، توزیع داروپخش، رازک، اکتو ورکو، فارما شیمی، ایران هورمون، جابران حیان، شفا فارمد، توفیق دارو، ارسطو-ساوه، آوه

سینا- ساوه، اکسیر- بروجرد، نشاط دارو- ساوه، سه‌دال نانو- ساوه، بهان سار- ساوه، نمک پارس کاوه-ساوه، کوثر، صنایع دینه ایران-

قزوین، طبیب درمان پژوهش قلب- کاشان، پدیده شیمی جم، هستی آریا شیمی، آرین سلامت سینا، سینره، فارما زند، آنی درمان،

رستاک طب پارسه، آفا شیمی، رویان دارو- سمنان، فرآیند شیمی حکیم - تاکستان، مصون دارو، پیشگامان سنجش ایستاتیس، گروه

شرکت‌های درمان‌یاب، شرکت مادر تخصصی پالایش و پژوهش خون، شرکت پالایش خون، مرکز پلاسمافرزیز تولیدی بیودارو، مرکز

پلاسمافرزیز تولیدی داروپلاسما ایرانیان- قائمیه، مرکز پلاسمافرزیز تولیدی دایا آرین دارو- شهر ری، مرکز پلاسمافرزیز تولیدی

خوارزمی- اسلام شهر، مرکز پلاسمافرزیز تولیدی فردیس- البرز

سازمان‌ها و انجمن‌ها: انجمن تولید کنندگان و صادرکنندگان تجهیزات و ملزومات پزشکی و دارویی، هیات امنای صرفه جویی ارزی،

بسیج جامعه پزشکی ایران، بسیج جامعه پزشکی سازمان انتقال خون ایران، انجمن علمی جراحان عمومی ایران، انجمن تالاسمی ایران،

ستاد مرکزی سازمان انتقال خون ایران، اداره کل انتقال خون استان تهران، اداره کل انتقال خون استان خراسان رضوی، اداره کل

انتقال خون استان خراسان شمالی، اداره کل انتقال خون استان سمنان، اداره کل انتقال خون استان کهگیلویه و بویراحمد

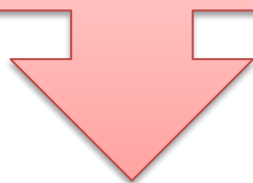
موسسه‌های آموزشی: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، مدیریت بهین آفرین رهیار یزد، موسسه‌های آموزشی افق فارمد،

نوآوران صنعت پویای پیشرو، آفاق صنعت، دانش پویان، تسهیلگران توسعه تفکر، کاوشگران راستین، فیدار دانش، معیار دانش اصفهان،

بهینه پرداز آرتا قزوین، نوبانگ اندیشه زنجان، حامیان توسعه اصفهان، نوین پارسیان کرج و آکادمی مدیریت دانش نوین



فرسودگی شغلی
پنجاه نکته کلیدی



۱) آیا تاکنون برای شما پیش آمده است که به دلیل درگیر بودن به کارهای مختلف و نداشتن فرصت برای استراحت کافی، احساس کنید حال خوبی ندارید، حوصله شما برای کار کردن، ملاقات با دوستان، حرف زدن با دیگران و هرگونه برقراری ارتباط با مشتریان، همکاران، روسا و مرئوسان کم شده است؟

۲) هر وقت فعالیت در حد توانائی افراد باشد و کار در شرایط مناسب انجام شود خستگی بوجود آمده طبیعی است و معمولاً با خواب و استراحت بر طرف می شود. خستگی عادی فیزیولوژیک قابل جبران است اما همین خستگی ساده ممکن است در اثر کارهای یکنواخت و طولانی و انجام آن ها در شرایط نامساعد به تدریج به صورت مزمن در آید و پس از مدتی عوارض و ناراحتی هایی مانند کوفتگی، خواب، تب، اختلالات جسمی و روحی در فرد ایجاد کند که اگر در این مرحله درمان نشود به صورت خستگی مزمن، خستگی عمومی و خستگی عصبی و در نهایت خستگی مفرط در می آید و تمام اعمال جسمی و ذهنی فرد را مختل می کند.

۳) در دوره هایی از زندگی، احساس ناامیدی، عصبانیت، افسردگی، نارضایتی و اضطراب عادی به نظر می رسد، اما افراد در حالت فرسودگی شغلی این هیجانات منفی را بیشتر از حد معمول تجربه می کنند.

۴) نتایج تحقیقات نشان می دهد که درصد قابل توجهی از افراد سازمان های فعال از عارضه فرسودگی شغلی در رنج هستند.

۵) فرسودگی شغلی، حالتی از خستگی و ناکامی است که به علت از خود گذشتگی فرد در روش کاری و زندگی و یا ارتباطی که منجر به وصول نتیجه دلخواه نمی شود به وجود می آید.

۶) فرسودگی شغلی، نشانگانی است که شامل فرسودگی جسمی، عاطفی، هیجانی، نگرشی و روانی بوده، توأم با احساس شدید پایین بودن عملکرد و پیشرفت شخصی در فرد است.

۷) فرسودگی شغلی، خستگی فیزیکی، هیجانی و روانی به دنبال قرار گرفتن طولانی مدت در موقعیت کار سخت است. این نشانه ها حالتی است که در آن قدرت و توانایی افراد کم و رغبت و تمایل آن ها به انجام کار و فعالیت کاهش می یابد.

۸) فرسودگی شغلی، خستگی شدید و احساس مورد سوء استفاده قرار گرفتن شخص که این نوع خستگی با استراحت و استفاده از مرخصی نیز برطرف نمی شود. همچنین حالتی است که فرد از نظر شخصیتی خود را کمتر از دیگران تصور کرده و احساس می کند که کار و عمل او مورد توجه قرار نمی گیرد.

۹) فرسودگی شغلی، حالتی از استرس مزمن است که می تواند شرایط مانند خستگی فیزیکی، خستگی روانی، بدبینی، انزوا، احساس بی خاصیت بودن و ناکامی را در فرد به وجود آورد.

۱۰) فرسودگی شغلی از عمده ترین پیامدهای اجتناب ناپذیر استرس شغلی است.

۱۱) افرادی که دچار فرسودگی شغلی هستند این تمایل را پیدا می کنند که خود یا شغلی که به عهده دارند، سازمان محل کار خویش و به طور کلی زندگی خویش را بی اعتبار جلوه دهند.

۱۲) افراد متلا به فرسودگی شغلی جهان اطراف خود را بیشتر با عینک خاکستری نگاه می کنند و نمی توانند زیبایی های زندگی را ببینند و این احساس را پیدا می کنند که پیشرفت شخصی آن ها کند است، ضمناً به این نتیجه می رسند در گذشته نیز قادر نبوده اند پیشرفت شخصی زیادی داشته باشند و می پندارند در آینده نیز پیشرفتی نخواهند داشت.

۱۳) فرسودگی شغلی از سال ۲۰۲۲ میلادی در سطح جهانی به عنوان بیماری به رسمیت شناخته شده است.

۱۴) سازمان جهانی بهداشت، فرسودگی شغلی را "استرس مزمن محیط کار که به درستی مدیریت نشده است" توصیف کرده، سه نشانه را برای آن در نظر گرفته است: احساس کمبود انرژی، خستگی

و فرسودگی؛ افزایش فاصله روحی با شغل یا احساسات منفی گرایانه یا احساس پوچی نسبت به شغل؛ کاهش کارآمد حرفهای و شغلی.

۱۵) فرسودگی شغلی بریدگی از همه چیز، از دست دادن تمام عواطف و احساسات که اغلب با ترک فعالیت همراه است.

۱۶) افراد در معرض خطر فرسودگی شغلی: کسانی که فاقد تعادل بین فعالیت شغلی (کار) و زندگی شخصی خود هستند، کارشان یکنواخت و تکراری است، با مردم خصومت می ورزند، درگیر تصمیم گیری در باره ی زندگی و مرگ افراد هستند (مثل پزشکان)، کسانی که تحت شرایط دشوار و سخت کار می کنند، مدیران و رهبران، کسانی که کارشان به توجه دقیق نیاز دارد، سر و کارشان با مردم است، افرادی که احساس می کنند تلاش های شان به اهداف مطلوبی منجر نمی شود.

۱۷) خصوصیات افراد مستعد فرسودگی شغلی: زود سر کار می روند، دیر از سر کار بر می گردند، در حین غذا خوردن، مشغول کار هستند، کارها را به منزل می برند، به ندرت به مرخصی یا تعطیلات می روند، تفریح رفتن آن ها، به خاطر کارشان است، وقت را برای همسر و فرزندان خود جیره بندی می کنند، خواب آن ها بی نظم است، غذا خوردن آن ها بی نظم است و مدت طولانی در یک شغل ثابت، اشتغال به کار دارند.

۱۸) افرادی که همواره در صدد کمک به دیگران هستند و برای شان اهمیت ندارد که مددجو کیست بلکه به این مسئله توجه دارند که مددجویان، نیازمند کمک هستند و باید به آن ها رسیدگی شود. این کارکنان با فشار مضاعف روبرو می باشند، از یک طرف نیرویی از درون، آن ها را برای عملکرد بهتر تحریک می کند و از سوی دیگر مراجعان، آنان را تحت فشار قرار می دهند. اگر این عوامل فشار آور به عوامل فشار زای سازمانی اضافه شود، فرد متعهد به سازمان به سوی فرسودگی شغلی هدایت می گردد.

۱۹) افرادی که احساس خشنودی در مورد کارشان دارند کمتر احتمال می رود فرسودگی شغلی را تجربه کنند.

۲۰) کارکنانی که روابط خوبی با همکاران خود دارند و بازخوردی نیز از دیگران دریافت می کنند و همین طور کسانی که احساس می کنند می توانند محیط کار خود را تحت تاثیر قرار دهند کمتر احتمال می رود از پای در آیند.

۲۱) موارد کمتری از فرسودگی شغلی در بین اشخاص متاهل نسبت به افراد مجرد گزارش شده است. دلیل احتمالی این امر نیز شاید به وجود روابط عاطفی گرم، حمایت های اجتماعی و مواردی از این قبیل باشد.

۲۲) ابهام نقش از عوامل موثر در فرسودگی شغلی است: نا آشنا بودن افراد با اهداف سازمان یا قابل درک نبودن این اهداف برای آنان، روشن و مشخص نبودن اهداف، مسئولیت ها، محدودیت ها، انتظارات و اختیارات، ناآشنایی کامل افراد به وظایف شغلی خود از همان آغاز ورود به یک سازمان.

۲۳) نتیجه ی عدم آگاهی نسبت به وظیفه محوله سبب می شود فرد شاغل هرگز این احساس را تجربه نکند که می تواند در انجام کار خود، ارزشمند و موفق باشد.

۲۴) تعارض نقش: تعارض نقش زمانی رخ می دهد که خواسته ها یا درخواست های متناقض بر روی افراد اعمال شود. شخصی که مسئولیت های متعارضی دارد، مجبور خواهد بود چندین کار را هم زمان به انجام برساند و در نتیجه، به خستگی از کار و درنهایت فرسودگی شغلی مبتلا خواهد شد. برای مثال از مدیر تولید انتظار می رود که تولید را افزایش دهد در حالی که باید تعداد نیروی زیر مجموعه ی خود را کاهش دهد.

۲۵) ازدیاد نقش: بعضی افراد نمی توانند به پیشنهاد های کاری و مسئولیت های فراوان و بیش از حدی که به آن ها می شود نه بگویند، در نتیجه مسئولیت ها و وظایف زیادی را به خود تحمیل می نمایند. چنین افراد بیشتر در معرض ابتلا به فرسودگی شغلی قرار دارند.

۲۶) نبود نقش: برخی از افراد در سازمان و محیط کاری خود به دلایل فردی و محیطی هیچ چگونه نقشی در پیشبرد اهداف آن سازمان ندارند و تمام ساعات موظفی در محیط کاری خود را بدون انجام کوچک ترین کاری سپری می کنند در نتیجه احساس پوچی و نداشتن نقش در آن ها بوجود می آید که استمرار آن فرسودگی شغلی را به دنبال خواهد داشت.

۲۷) سخت ترین کارها در دنیا آن است که هیچ کاری انجام نشود.

۲۸) عدم بهره گیری از همه توان و استعداد های بالقوه افراد در انجام دادن وظایف شغلی از عوامل موثر در ایجاد فرسودگی شغلی است.

۲۹) شیوع انتظارات شغلی سبب بروز تجربه فشار روانی می گردد. مدیر تولید، پزشک اورژانس، خلبان هواپیما و آتش نشان دارای تقاضاهای شغلی زیاد و کتابدار دارای انتظارات شغلی کمتر است.

۳۰) عدم وجود امکانات لازم: مانند عدم وجود بودجه مورد نیاز، وسایل و تجهیزات، نیروی انسانی و سایر ملزومات مورد نیاز به ویژه برای مدیران، زیرا که نمی توانند در این شرایط پاسخگو باشند.

۳۱) وجود فرهنگ سازمانی ناسالم: مانند ارزیابی های ناعادلانه، بی نظمی و بی انضباطی، دو رویی، ارتباطات ناسالم، قانون شکنی، عدم وجود فرهنگ حمایتی، عدم وجود قدرشناسی، کنترل های شدید و غیر قابل انعطاف، منفعت طلبی، دنبال کردن منافع فردی، نفاق، تعارض و اعمال خلاف شرع و عرف.

۳۲) عدم آمادگی برای احراز شغل: افرادی که آموزش های لازم برای احراز شغل را کسب نکرده اند آمادگی بیشتری برای مبتلا شدن به فرسودگی شغلی را دارند.

۳۳) تراکم کاری: تراکم کاری شامل مؤلفه های کمی و کیفی است. مؤلفه های تراکم کاری کمی شامل در خواست های بیش از حد است که زمان کمی برای رسیدگی به آن ها وجود دارد. تراکم کاری کیفی به پیچیدگی شغل مربوط می شود.

۳۴) ویژگی های شخصیتی: افرادی که دارای عزت نفس بالایی هستند در مواجهه با مشکلات و موقعیت های خطرناک مقاوم و فعال هستند در حالی که افراد با عزت نفس پایین سعی می کنند از موقعیت هایی به این شکل، دوری و اجتناب کنند.

۳۵) عزت نفس فرد مبتلا به فرسودگی شغلی پائین است و احساس ناسودمندی را تجربه می کند.

۳۶) ویژگی های شخصیتی افراد مستعد فرسودگی شغلی: افراد کمال طلب، رقابت جو و اهل پیشرفت، حساس نسبت به زمان، دارا بودن هدف های غیرواقعی و مبالغه آمیز و اشخاص واجد شخصیت نوع A بیشتر در معرض ابتلا به فرسودگی شغلی هستند.

۳۷) اغلب مدیران دارای شخصیت متمایل به A هستند و در معرض فشار عصبی بیشتری به سایر کارکنان قرار دارند.

۳۸) مشاهده شده است که کارکنان مراکز خدمات اجتماعی (مانند شاغلین بیمارستان ها) که زمان و نیروی قابل ملاحظه ای را صرف کمک به سایرین می کنند، به سهولت دچار فرسودگی شغلی می شوند به این ترتیب مددجویان (بیماران) را نیز دچار اضطراب و تنش می نمایند.

۳۹) ۴/۷ درصد پرستاران در هر هفته به علت فرسودگی یا ناتوانی ناشی از استرس غیبت می کنند که ۸۰ درصد بیشتر از سایر گروه های شغلی است.

۴۰) پایین بودن روابط دوستانه و گرم بین سرپرستان و پرسنل نسبت به افرادی که رابطه ی صمیمانه تری را به سرپرستان خود دارند سبب می شود افراد گروه اول بیشتر در معرض ابتلا به فرسودگی شغلی قرار داشته باشند.

۴۱) افسردگی شغلی می تواند باعث اختلافات زناشویی شود زیرا به طور طبیعی فرد مشکلات محیط کار خود را به منزل و خانواده منتقل می کند و باعث همسرآزاری یا کودک آزاری می گردد.

۴۲) علائمی مانند بی خوابی، خواب زیاد یا ناراحت، از دست دادن علاقه و ناتوانی از لذت بردن، احساس ناامیدی، بی حالی و خستگی، بی قراری، احساس گناه و بی ارزشی، اختلالات گوارشی و

یبوست، فقدان علاقه یا لذت بردن از سرگرمی ها و فعالیت هایی که سابقاً (برای فرد) لذت بخش بوده‌اند (شامل روابط جنسی)، بی انگیزگی، زود خسته شدن، اشکال (در) تمرکز کردن، احساس گناه شدید به خاطر وقایع بی اهمیت یا خیالی، دردهای مزمن، سردرد، زودرنجی غیرعادی، عدم توجه به ظاهر خود، یکباره به گریه افتادن بدون توضیح مشخص، مشکل در تصمیم گیری و گوشه گیری از خانواده و دوستان از نشانه های فرسودگی شغلی می توانند باشند.

(۴۳) اندیشیدن به مرگ، اندیشیدن به خودکشی، اقدام به خودکشی. اگر شما این علائم را تجربه می کنید، این به منزله ی هشدار برای شما خواهد بود که در مسیر خطرناکی قرار گرفته اید.

(۴۴) در صورت بروز فرسودگی شغلی، شما دیگر قادر نخواهید بود مسئولیت های شخصی و شغلی خود را به خوبی انجام دهید.

(۴۵) بروز فرسودگی شغلی در کارکنان مسن تر و با سابقه ی بالاتر می تواند ناشی از شرایط اقتصادی موجود، نداشتن امکانات رفاهی کافی، عدم کسب احترام لازم از سوی مدیران و همکاران و جایگزین نمودن افراد با سابقه کار پایین تر در پست های سرپرستی و مدیریتی باشد.

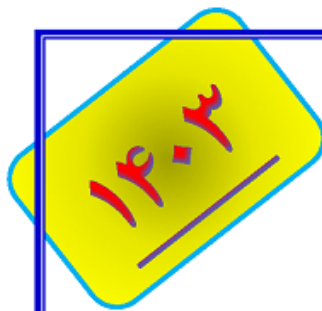
(۴۶) فرسودگی ممکن است نتیجه ی استرس بی امان باشد اما دقیقاً مانند وضعیت استرس شدید نیست. استرس همراه با فشار زیاد باعث از بین رفتن شدید سلامت روانی می شود. افراد مبتلا به استرس هنوز می توانند تصور کنند که اگر آن ها بتوانند همه چیز راحت کنترل خود در آورند احساس خوبی خواهند داشت، در حالی که فرسودگی به معنای عدم کفایت است. شما معمولاً از تحت استرس بودن خود آگاه هستید درحالی که شما همیشه متوجه نمی شوید که فرسودگی شغلی چه موقع رخ می دهد.

(۴۷) فرسودگی شغلی یکی از خطرانی است که زندگی افراد موفق را تهدید می کند. آن ها همیشه باید مراقب باشند. این افراد به علت ویژگی خاص شخصیتی و اعتقاداتشان بر این که می توانند هر کاری را انجام دهند، بیشتر اوقات متوجه این خطر نمی شوند.

۴۸) فرسودگی شغلی به طور ناگهانی اتفاق نمی افتد و این گونه نیست که یک صبح از خواب بیدار شوید و ببینید دچار فرسودگی شغلی شده اید. این پدیده طبیعی موذی و خزنده دارد. به مرور در وجود ما رخنه می کند و همین موضوع، شناسایی آن را برای ما دشوار می سازد.

۴۹) متأسفانه بیشتر مبتلایان به فرسودگی شغلی ، بیماری خود را نمی پذیرند و در برابر دیگران جبهه می گیرند.

۵۰) یادتان باشد فرسودگی شغلی مانند آنفولانزا نیست، خود به خود از بین نمی رود.



بسمه تعالی شانه

دوره آموزشی کاربردی

پیشگیری از فرسودگی شغلی

- آشنایی با مفهوم فرسودگی یا تحلیل رفتگی شغلی و تفاوت های آن با استرس شغلی
- افراد در معرض خطر فرسودگی شغلی و گروه های کاری مستعد
- طبقه بندی عوامل فرسودگی شغلی (عوامل سازمانی و عوامل فردی)
- علائم و نشانه های فرسودگی شغلی و شاخص های آن (هیجانی، رفتاری، نگرشی، جسمی، سازمانی)
- عوارض ناشی از افسردگی شغلی
- رابطه فرسودگی شغلی و ویژگی های شخصیتی افراد (A- B)
- نشانه های فرسودگی شغلی در بین مدیران
- مراحل ایجاد فرسودگی شغلی (مرحله ماه غسل، کم آوردن مایه، آغاز نشانه ها، بحران، مرحله بن بست)
- نقش مدیران در مدیریت فرسودگی شغلی
- درمان فرسودگی شغلی

دکتر علی اصغر صفری فرد (Ph.D)

نویسنده، مشاور و مدرس توسعه مهارت های مدیریتی

دارای سابقه تدریس در بیش از ۱۰۰ دانشگاه، مرکز آموزش عالی، انستیتو، نهاد، سازمان، شرکت و موسسه آموزشی

۰۹۱۲۲۱۳۷۱۴۴



فهرست دوره‌های آموزشی

دکتر علی اصغر صفری فرد (Ph.D)

• دوره‌های آموزشی مدیریت کاربردی

- اصول سرپرستی
- راه کارهای تفویض اختیار اثربخش
- چگونه بهترین‌ها را استخدام کنیم؟
- چگونه بازخورد موثر مدیریتی بدهیم؟
- با اخلاق حرفه ای مدیران آشنا شویم
- پاسخگویی سازمانی
- سیستم سازی کسب و کار، رکن اساسی مدیریت
- راه کارهای مدیریت تغییر موثر در سازمان
- مهارت های حرفه ای مدیران
- چگونه یک مدیر موفق باشیم؟

- پدافند غیر عامل (عمومی)
- توانمند سازی منابع انسانی
- طراحی سیستم کنترلی موثر در مدیریت
- مهارت تصمیم گیری را بیاموزیم
- ایجاد گروه ها و تیم های کاری موثر
- راه کارهای توسعه فردی
- آیین تشریفات
- رفتار صحیح مدیران در مجامع عمومی
- اصول و فنون برگزاری جلسات اثربخش
- هدف گذاری و برنامه ریزی موثر در مدیریت
- حفاظت در سازمان (فیزیکی، گفتار، اسناد)
- بهره مندی موثر از نظام پیشنهادها
- آشنایی با راه کارهای مشتری مداری اثربخش
- نظام رسیدگی به شکایات مشتریان
- مدیریت دانش
- یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده
- آداب رفتاری در سازمان (ویژه کارمندان)
- آداب رفتاری در سازمان (ویژه نیروهای خدمات)
- تکریم ارباب رجوع
- رفتار درست کارکنان حراست و نگهبانی

• دوره‌های آموزشی رفتار سازمانی

- راه کارهای ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان
- چگونه فرهنگ سازمانی اثربخش داشته باشیم
- راه کارهای توسعه رفتار شهروندی سازمانی
- راه کارهای ایجاد و توسعه انگیزه در کارکنان
- راهبردهای مدیریت تعارض سازمانی
- نقش هوش هیجانی در موفقیت فردی و سازمانی
- برقراری ارتباطات انسانی و سازمانی موثر
- فرسودگی شغلی و راه های پیشگیری از آن
- استرس و راه کارهای مدیریت استرس شغلی
- راه کارهای ایجاد رضایت شغلی در کارکنان
- الزامات شهرنشینی و آشنایی با فرهنگ شهروندی
- رفتار صحیح با کارکنان دشوار، بدقلق، ناسازگار و سمّی

• دوره‌های آموزشی سیستم مدیریت کیفیت

- نظام آراستگی (5S+2S)
- مدیریت کیفیت جامع (TQM)
- سیستم مدیریت کیفیت (QMS)
- حلقه های کنترل کیفیت (QCC)
- مدیریت ریسک کیفیت (QRM)
- مدیریت بهبود مستمر – کایزن (KAIZEN)



منتخبی از سوابق تدریس دکتر علی اصغر صفری فرد (Ph.D)
Management, QMS, GMP, GLP, GSP, HSE, Cleanroom
 در بیش از ۱۰۰ دانشگاه، مرکز آموزش عالی، انستیتو،
 نهاد، سازمان، شرکت و موسسه آموزشی
۰۹۱۳۲۱۳۷۱۴۴



دکتر علی اصغر صفری فرد (Ph.D)

نویسنده، مشاور و مدرسِ

توسعه مهارت‌های مدیریتی

09122137144

safarifardas@Gmail.com





"خودکار سبز"

شبکه آموزشی توسعه مهارت‌های مدیریتی



t.me/green_pen



eitaa.com/green_pen

www.GreenPen.blogfa.com

www.GreenPen.blogsky.com