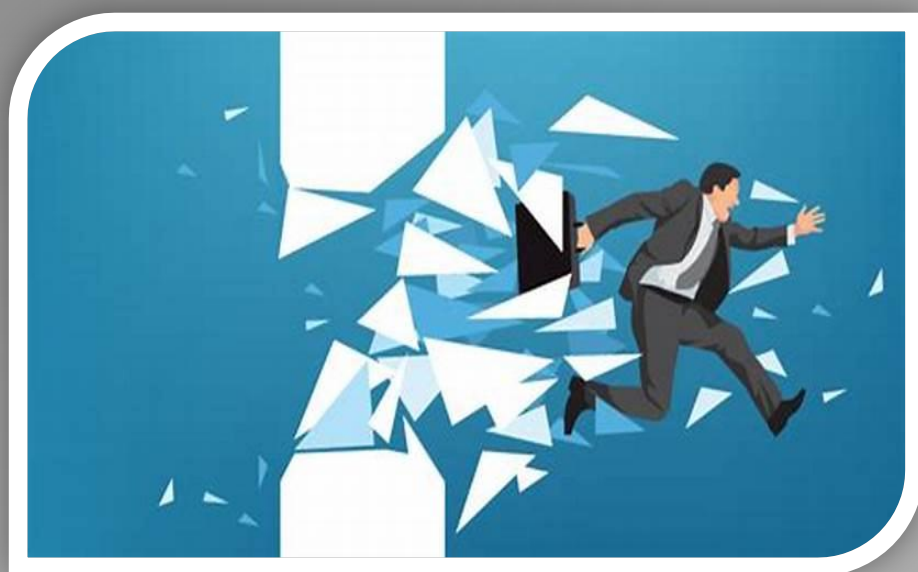


پنجاه نکته کلیدی
50 Key Points



انگیزش 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)





انگیزش 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، آراین 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 داروپلازما ایرانیان- قائمیه، مرکز پلاسمافرزیز تولیدی دایا آراین 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

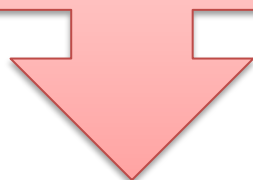
موسسه‌های آموزشی: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، مدیریت بهین آفرین رهیار یزد، موسسه‌های آموزشی افق فارمد،

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



انگیزش شغلی
پنجاه نکته کلیدی



- ۱) ثروت و سرمایه اصیل هرکشوری نیروی انسانی متخصص آن کشور است، نه منابع طبیعی و فیزیکی. نیروی انسانی متخصص هم برای کار و ابتکار به انگیزه نیاز دارد.
- ۲) این جمله که برخی تنبل هستند درست نیست. افراد با یکدیگر متفاوت هستند و در شرایط متفاوت به دلیل نیازهای متفاوت شان یکسان عمل نمی کنند. مدیران باید سعی کنند نیازهای افراد را در سازمان شناسایی نمایند.
- ۳) تصور اکثر مدیران گذشته و حتی شاید مدیران کنونی کارکنان علاقه چندانی به کار ندارند و فقط برای پول کار می کنند
- ۴) انگیزه، نیرویی است که ما را به سمت انجام کارهای مان سوق میدهد و بزرگترین هُل دهنده ما به سمتِ موفقیت است.
- ۵) انگیزش از نیازهای فرد شروع می شود. نیازها، کاستی هایی هستند که رفتارها را برای ارضای آن نیازها به حرکت در می آورند. شما ممکن است در برخی از لحظات زندگی خود نیاز شدیدی به غذا و مسکن داشته باشید و در زمان های دیگر ممکن است نیازهای اجتماعی شما برآورده نشده باشند. این نیاز های تحقق نیافته در شما تنشی ایجاد کرده، شما را وادار به جستجوی راه هایی در جهت کاهش یا ارضاء آن نیازها می کنند.
- ۶) شناسایی نیازهای کارکنان اولین قدم برای مدیران در راستای بهبود سیستم انگیزشی در زیرمجموعه خود است.
- ۷) هر انسانی صدها نیاز دارد و همه این نیازها در شکل دادن رفتارش رقابت می کنند. چه عاملی موجب می شود که شخص از میان همه این نیازها، یکی را از طریق فعالیت ارضاء کند؟ قدرت انگیزه. قوی ترین انگیزه در لحظه خاصی از زمان، رفتار را تعیین می کند.

۸) هر چقدر شدت نیاز بیشتر باشد انگیزه بیشتری برای ارضاء آن وجود دارد. وقتی نیاز شدید قدری ارضاء شد از شدت آن کاسته می شود و این نیاز در چنین حالتی طبعاً محرک رفتار فرد نخواهد بود.

۹) نیازهای اولیه: غذا، آب، میل جنسی، خواب، هوا، درجه حرارت مناسب و ... این نیازها از فیزیولوژی اساسی حیات نشأت گرفته، برای حفظ و بقای موجودات زنده مهم می باشند. این نیازها همچنین تحت تأثیر سنت های اجتماعی هستند. مثال: اگر رسم بر این است که دو یا چهار مرتبه غذا صرف شود بدن نیز درست همان گونه عمل می کند.

۱۰) ویژگی های نیازهای اولیه: غیر اکتسابی هستند، آموزش پذیر نیستند و حاصل یادگیری نمی باشند، برای همه مردم جنبه همگانی دارند ولی شدت و ضعف آن در افراد متفاوت است، یکسان عمل می کنند و مبنای زیستی دارند.

۱۱) نیازهای ثانویه: احساس تعلق، شایستگی، محبت، رقابت، احترام به خود، وظیفه شناسی، بخشندگی و... از نیازهای اولیه مکتوم ترند زیرا بیش از آن که نیازهای جسمی را نشان دهند بیانگر نیازهای روحی و فکری هستند. بیشتر این نیازها به مرور که انسان رشد و نمو می کند ایجاد می گردند. این نیازها تلاش های مدیران را برای ایجاد انگیزش در بین کارکنان را مشکل می سازند.

۱۲) ویژگی های نیازهای ثانویه: به شدت به تجربیات شخصی وابسته هستند، از نظر نوع و شدت در بین مردم متفاوت می باشند، این نیازها حتی به صورت متضاد در دو شخص وجود دارند و اغلب از شناخت آگاهانه مخفی هستند.

۱۳) تقریباً هر عملی را که مدیریت انجام می دهد بر نیازهای ثانوی تأثیر می گذارد، بنابراین برنامه ریزی مدیریت باید تاثیر هر اقدام را بر نیازهای ثانوی کارکنان در نظر بگیرد.

۱۴) اگر رفتار شخص در آن واحد نتیجه یک انگیزه تنها بود تحلیل رفتار انسانی بسیار آسان می شد، اما این وضع به ندرت پیش می آید. پیدا کردن محرک افراد به دشواری انجام کارهای پلیسی است.

۱۵) از آن جا که نیازهای ثانوی بسیار مکتوم هستند، کارکنان ناراضی اغلب عدم رضایت خود را ناشی از چیزی بیان می دارند که تشخیص آن آسان تر است مانند کمی دستمزد ولی بیشتر مشاجرات دستمزد به راستی بر سر دستمزد نیست.

۱۶) انگیزش درونی به مواردی مربوط می شود که پاداشی که مورد نظر فرد است، یک دلیل و منبع درونی است. یعنی فرد برای رسیدن به تقویت های درونی، امور خاصی را انجام می دهد. انگیزش بیرونی زمانی معنی پیدا می کند که منبع تقویت کننده رفتار یا منبع پاداش دهنده یک عامل بیرونی باشد، به عبارتی فرد برای رسیدن به یک حالت یا شرایط معین بیرونی رفتاری را انجام می دهد.

۱۷) انگیزه های درونی با هدف رضایت و لذت درونی شما انجام می شوند، اما در مقابل انگیزه های بیرونی، در پی رسیدن به پاداش یا اجتناب از تنبیه صورت می گیرند.

۱۸) مثال: دو نفر دانش آموز را در نظر بگیرید که هر دو برای قبولی در امتحان تلاش می کنند. هر چند رفتار و حتی نتیجه عملکرد آن ها می تواند یکسان باشد اما ممکن است انگیزش آن ها کاملاً متفاوت باشد. دانش آموزی که برای گرفتن جایزه ویژه ای که از طرف والدینش وعده داده شده تلاش می کند، از یک انگیزش بیرونی تبعیت می کند ولی دانش آموز دیگر که برای رسیدن به لذت حاصل از موفقیت تلاش می کند، دارای یک انگیزه درونی است.

۱۹) هر آن چیزی که باعث حرکت و اقدام برای انجام کاری می شود به نوعی انگیزه است و تمام عواملی که برای انجام کار، فرد را ترغیب کند، انگیزه شغلی است. انگیزه شغلی زمانی به وجود می آید که فرد در شغل خود احساس امنیت و ثبات، مشارکت و نقش موثر در امور، همچنین شادابی و نشاط داشته باشد.

۲۰) کارکنانی که انگیزه بالاتری دارند امور محوله را بهتر انجام داده، در نتیجه سبب جلب رضایت مندی ارباب رجوع می شوند.

۲۱) وقتی که انگیزه شغلی کمی دارید با سرعتی کمتر از حد معمول کار میکنید و بیش از آن که برای انجام وظایف زمان بگذارید، وقت را برای اموری مثل صحبت کردن با تلفن یا گشت و گذار در اینترنت صرف می کنید.

۲۲) عملکرد بیانگیزه یا کم انگیزه، کل مجموعه را تحت تأثیر قرار میدهد. تأخیر و عدم اتمام پروژه ها در مهلت مقرر، علاوه بر این که باعث اتلاف زمان و منابع دیگر می شود، اعتبار سازمان را مقابل مشتریان خدشه دار میکند.

۲۳) کم انگیزگی میتواند یک معضلِ مُسری باشد زیرا معمولاً روی کارکنان دیگر نیز تأثیر منفی می گذارد و باعث می شود روحیه نیروی کار در کل مجموعه اُفت کند.

۲۴) هنگامی که قرار است شغلی را برای آینده خود انتخاب کنید، در مرحله اول فارغ از هرگونه اظهار نظر های دیگران تنها علایق شخصی خود را در نظر بگیرید و سعی کنید انتخاب های خود را بر مبنای علایق تان تعیین نمایید.

۲۵) شناخت مسایل انگیزشی کارکنان برای بهبود عملکرد و افزایش بهره وری سازمان بسیار حایز اهمیت است. کسب چنین شناختی می تواند به بهبود کاربرد منابع انسانی سازمانی کمک شایانی کند و در جلوگیری از مقاومت کارکنان در مقابل تغییرات، کاهش محدودیت در بازده و مبارزه با ستیز و مجادله کاری کارکنان با یکدیگر کمک نماید و به ایجاد یک سازمان سودآور منتهی شود.

۲۶) ایجاد انگیزش در کارکنان یکی از مهمترین وظایف مدیران است و هیچ فرضیه یا روش واحدی برای برانگیختن افراد وجود ندارد.

۲۷) در هنگامی که کارمندان از لحاظ مالی و پولی در حد مطلوبیت مقبول قرار داشته باشند میزان انگیزش پول به طرز چشمگیری کاهش پیدا می کند و جهت ایجاد انگیزه نیازمندیم سراغ روش های دیگر برویم.

۲۸) کارمندان عالی، خواهان شغل های چالشی هستند و آینده ای را تصور می کنند که بتوانند مسئولیت های بیشتری را تجربه نمایند، به همین دلیل بعضی از سازمان ها سعی می کنند با طراحی شغل های چالشی تر و جذاب تر به کارمندان خود انگیزه دهند.

۲۹) طراحی شغل بر اساس غنی سازی (توسعه عمودی شغل): با دادن اختیارات و مسئولیت ها به کارمند بدون این که وظایف او را زیاد کنیم شغل را از جهت عمقی توسعه می دهیم. در این روش، محتوی شغل (میزان کنترل، آزادی، استقلال و مسئولیت شاغل در انجام دادن وظایف افزایش) می یابد و برای وی فرصتی جهت رشد و موفقیت ایجاد می گردد. کارمندان موفق همواره وظایف دشواری را برای خودشان تعریف میکنند.

۳۰) طراحی شغل بر اساس توسعه افقی شغل: با افزودن وظایف عملیاتی به شغل، آن ها را به طور افقی توسعه می دهیم. این روش گرچه از میزان خستگی و فرسوده شدن کارمند می کاهد اما تاثیر چندانی در توسعه و توانمند سازی شاغل ندارد، زیرا شاغل به جای انجام یک شغل، چند کار ساده و کوچک مرتبط با همان شغل را انجام می دهد.

۳۱) به کارمندان تان مجال دهید تا شغل شان را ارتقا دهند. همه امکان های کار در شرکت را باید به همه کارمندان شرکت معرفی کنید. آن ها باید این حس را داشته باشند که نسبت به کل شرکت آگاه هستند.

۳۲) شایسته سالاری باعث افزایش انگیزه می شود و رابطه بازی، پارتی بازی و جناح بازی باعث کاهش انگیزه و بی تفاوتی کارمندان به یک مجموعه می گردد. در صورتی که کارکنان احساس کنند در محیط کارشان ارتقاء و پیشرفت شغلی مبنایی غیر از شایستگی و توانایی دارد در این صورت

کارکنان بی انگیزه می شوند و به جهت نا امیدی از پیشرفت و ارتقاء انگیزه کارکردن در آن ها از بین می رود.

۳۳) یکی از نیازهای اساسی هر انسان نیاز به کسب موفقیت و پیشرفت می باشد. کارکنان خود را در حرفه و دانش های پیشرفته تر آموزش دهید تا آخرین تکنولوژی ها و جدید ترین اطلاعات را کسب کنند.

۳۴) نظارت و توجه مدیر به کارمند باعث ایجاد انگیزه در وی می شود زیرا احساس دیده شدن می کند و عدم توجه مدیر باعث بی انگیزگی شدید در بین کارمندان (به ویژه کارکنان پرتلاش) می گردد.

۳۵) به افراد آن چه را که ارزش دارند پرداخت کنید زمانی که حقوق کارمندان خود را تنظیم می کنید، مطمئن شوید که حقوق آن ها با آنچه دیگر شرکت ها در حوزه کاری شما و حوزه جغرافیایی می پردازند، سازگار است.

۳۶) به خاطر داشته باشید ۲۶ درصد کارمندان می گویند شغل فعلی خود را تنها با ۵ درصد افزایش حقوق ترک خواهند داد. افراد ماهر را به خاطر کمی افزایش حقوق از دست ندهید.

۳۷) امروزه یکی از نکات مهم موفقیت در هر کسب و کاری حفظ کارمندان موفق است.

۳۸) الگوی رفتاری کارکنان تان باشید. شما نباید از کارمندان انتظار داشته باشید که خوب کار کنند و خوب رفتار کنند، در حالی که خودتان این گونه نیستید. شما به عنوان یک مدیر، باید نمونه بارز و الگوی خوبی برای آن ها باشید.

۳۹) اگر می خواهید که در کارمندان تان انگیزه بیشتری ایجاد کنید، باید با آن ها بیشتر در ارتباط باشید. تنها ارتباط دنیای مجازی کافی نیست، شما باید هر از چند گاهی رو در رو با آن ها در تماس باشید. از کارکنان خود بخواهید در صورت نیاز بدون هیچ ترسی برای کمک خواهی به شما مراجعه کنند.

۴۰) در کارکنان میل به کار کردن را پدید آورید و علاقه مندی خود را به کار کارکنان نیز نشان دهید. هر عاملی که باعث ایجاد و تقویت علاقه به کار شود، انگیزه کارکنان را تقویت خواهد کرد. عدم علاقه به کار به طور مستقیم و غیرمستقیم موجب کاهش کیفیت خدمات و تولیدات می شود. همچنین ممکن است به مرور زمان، پرسنل را به فردی بی تفاوت و شاید افسرده تبدیل کند.

۴۱) رقابت را اضافه کنید. در بیشتر بخش ها، کارمندان فعال، رقابت را دوست دارند، همچون ورزش اگر در مقابل تیمی بازی کنید که خیلی خوب نیستند، گاهی هم سطح آنان بازی خواهید کرد.

۴۲) مسئولیت ها را بالا ببرید. اگر مدیر، خطر خسته شدن کارمند فعال خود را احساس کند، باید به وی پروژه ای خاص مبتنی بر علایق او بدهد. این پروژه نباید چیزی باشد که وقت و انرژی او را بگیرد یا بر بار کاری اش می افزاید، بلکه باید چیزی باشد که به جواب گویی و مالکیت نقش کنونی وی بیفزاید. برای مثال او را به عنوان فرد مسئول راهبری فعالیت داوطلبانه یا سازماندهی تیم ورزش شرکت منصوب کنید. این باعث تنوع و انگیزه مجدد در وی می شود.

۴۳) تفویض اختیار کنید. با تفویض اختیار سرعت در کار بوجود می آید و موجب می گردد تا مدیران فرصت کافی برای نوآوری و خلاقیت و دگرگون سازی در سازمان به دست آورند. به کارکنان اجازه مشارکت در تصمیم گیری بدهید. در این صورت کارکنان با اختیار تصمیم گیری در امور احساس غرور و با اهمیت بودن می کنند لذا امور محوله را با دقت هرچه تمام تر انجام می دهند.

۴۴) اخلاق مدارانه رفتار کنید نشان دادن اخلاق مدار بودن می تواند در انگیزه دادن به کارمندان موثر باشد و برای سازمان، حسی توأم با افتخار به همراه بیاورد. از زورگویی و تحمیل نظر خود به دیگران خودداری کنید. از چهره های اخم آلود کارکنان ناراحت نشده، در صدد مقابله به مثل نباشید.

۴۵) یادتان نرود شرکت، صرفاً محل کار کارمندان نیست. شرکت باید برای کارمندان به فضای لذت از کار بدل شود و رئیس شرکت باید مانند یکی از اعضای خانواده باشد. همکاران شما، خانواده دوم تان هستند.

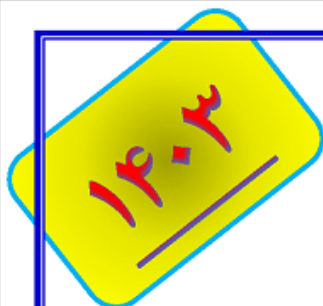
(۴۶) حامی اهداف و برنامه های شخصی کارمندان تان باشید. به کارمندان تان اطمینان دهید که تا جای ممکن از رویاهای شخصی آن ها حمایت خواهید کرد.

(۴۷) شکست و پیروزی شرکت به معنای شکست و پیروزی کارمند است. شکست و پیروزی کارمند به معنای شکست و پیروزی شرکت است. وقتی اهداف و برنامه های شرکت و کارمند با همدیگر تطابق داشته باشند، آن گاه می توان انتظار یک همکاری بلندمدت را داشت. وقتی هم خوانی بین اهداف فردی و اهداف سازمانی وجود داشته باشد سیستم انگیزشی سازمان موفق خواهد بود.

(۴۸) به کارکنان، مکان خوب و جذابی برای کار دهید. هر کسی می خواهد در اداره ای کار کند که محیط آن تمیز و تحریک کننده است و باعث شود که کارکنان احساس خوبی داشته باشند. اگر شما محیطی شاد، پویا و خوشایند برای کارمندان تان فراهم کنید، آن ها نیز با انرژی بیشتری کار خواهند کرد.

(۴۹) کارکنان را به شاد بودن تشویق کنید. کارکنان شاد، مشتاق و اعضای مثبت سازمان هستند و نگرش آن ها مُسری است. بنگرید آیا نیروهای تان از کار، کارفرما و شما راضی هستند یا خیر. اگر راضی نباشند، این نارضایتی پخش می شود.

(۵۰) این تصور اشتباه را کنار بگذارید که کارکنان شما باید تمام طول روز را حسابی کار کنند. کارکنان شما انسان هستند و در طول روز خسته خواهند شد. بهتر اتاق استراحت ایجاد کنید تا آن ها بتوانند بعد از یک استراحت کوتاه مدت، بهتر به کار خود ادامه دهند.



بسمه تعالی شانه

دوره آموزشی کاربردی

ایجاد انگیزش شغلی در کارکنان

- آشنایی با مفاهیم نیاز، هدف، انگیزه و قدرت انگیزه
- انواع انگیزه‌های درونی و بیرونی و پیچیدگی آن‌ها
- انواع نیازهای انسانی (اولیه / ثانویه) و تفاوت‌های آن‌ها
- نشانه‌های وجود انگیزه در سیستم
- نشانه‌های وجود بی انگیزگی در سیستم
- آشنایی با تئوری‌های مختلف در باره انگیزش
- راه‌کارهای کاربردی ایجاد انگیزه در کارمندان
- هماهنگ‌سازی بین اهداف کارمندان و اهداف سازمان
- دلایل از بین رفتن انگیزه‌های کارکنان
- راه‌کارهای ایجاد انگیزه در کارمندان بی انگیزه

دکتر علی اصغر صفری فرد (Ph.D)

نویسنده، مشاور و مدرس توسعه مهارت‌های 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