

پنجاه نکته کلیدی
50 Key Points



رضایت شغلی

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

۱۴۰۱





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)





رضایت شغلی
(پنجاه نکته کلیدی)
دکتر علی اصغر صفری فرد
دکتری تخصصی (Ph.D) مدیریت
نویسنده و مدرّس
دوره‌های آموزشی توسعه مهارت‌های مدیریتی
GMP, GLP, GSP, HSE, Cleanroom

safarifardas@Gmail.com

۰۹۱۲۲۱۳۷۱۴۴



سوابق تدریس دکتر علی اصغر صفری فرد (Ph.D)
نویسنده و مدرس دوره های آموزشی توسعه مهارت های مدیریتی
GMP, GLP, GSP, HSE, Cleanroom

- (۱) صنایع الکترونیک ایران (صایران - وزارت دفاع)
- (۲) دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی
- (۳) دانشگاه علوم پزشکی ایران
- (۴) مرکز تحقیقات و بانک فرآورده های پیوندی ایران - دانشگاه علوم پزشکی تهران
- (۵) مرکز رشد بیوتکنولوژی دارویی - دانشگاه علوم پزشکی تبریز
- (۶) واحد الکترونیکی دانشگاه آزاد اسلامی
- (۷) مجتمع تولیدی تحقیقاتی انستیتو پاستور ایران
- (۸) موسسه تحقیقات واکسن و سرم سازی رازی
- (۹) موسسه عالی آموزشی و پژوهشی طب انتقال خون
- (۱۰) پژوهشگاه رویان
- (۱۱) مجتمع فولاد چادرملو - اردکان یزد
- (۱۲) شرکت خودروسازی زامیاد
- (۱۳) شرکت داروسازی دکتر عبیدی
- (۱۴) شرکت داروسازی ثامن - مشهد مقدس
- (۱۵) شرکت داروسازی شهید قاضی - تبریز
- (۱۶) شرکت داروسازی هلال ایران (سها)

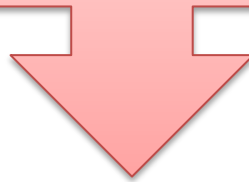
- (۱۷) شرکت داروسازی فارابی - اصفهان
- (۱۸) شرکت داروسازی شفا
- (۱۹) شرکت داروسازی ابوریحان
- (۲۰) شرکت لابراتوارهای سینادارو
- (۲۱) شرکت داروسازی لقمان
- (۲۲) شرکت فرآورده‌های پویش دارو - پارک فناوری سلامت پردیس
- (۲۳) گروه شفا فارمد (برکت)
- (۲۴) گروه شرکت های درمان یاب
- (۲۵) گروه صنعتی مینو
- (۲۶) گروه صنعتی مهر ابرار
- (۲۷) شرکت تولید مواد اولیه داروپخش (تماد)
- (۲۸) شرکت داروسازی اکتو ورکو - شهرک صنعتی بهارستان کرج
- (۲۹) شرکت داروسازی فارما شیمی
- (۳۰) شرکت داروسازی ایران هورمون
- (۳۱) شرکت داروسازی جابراین حیان
- (۳۲) شرکت داروسازی توفیق دارو
- (۳۳) شرکت داروسازی رازک
- (۳۴) شرکت شیمی دارویی داروپخش
- (۳۵) شرکت داروسازی ارسطو- ساوه
- (۳۶) شرکت داروسازی آوه سینا- ساوه
- (۳۷) شرکت داروسازی اکسیر- بروجرد
- (۳۸) شرکت طبیب درمان پژوهش قلب- کاشان
- (۳۹) شرکت زیست فناوری کوثر- کرج
- (۴۰) شرکت داروسازی آراین سلامت سینا- اشتهارد
- (۴۱) شرکت داروسازی پدیده شیمی جم- اشتهارد
- (۴۲) شرکت داروسازی هستی آریا شیمی - اشتهارد
- (۴۳) شرکت طبیعت زنده (سینره) - اشتهارد
- (۴۴) شرکت داروسازی نشاط دارو - شهرک صنعتی مامونیه ساوه
- (۴۵) شرکت داروسازی فارما زند - محمد شهر کرج
- (۴۶) شرکت داروسازی آنی درمان - شهرک صنعتی بهارستان کرج

- (۴۷) شرکت میلان پارس فارمد - تبریز
- (۴۸) شرکت داروسازی رویان دارو - سمنان
- (۴۹) شرکت داروسازی مصون دارو - شهرک صنعتی سیمین دشت کرج
- (۵۰) شرکت پیشگامان سنجش ایستاتیس - شهرک صنعتی گلگون
- (۵۱) هیات امنای ارزی حمایت از معالجه بیماران
- (۵۲) شرکت توزیع داروپخش
- (۵۳) شرکت کارخانجات داروپخش
- (۵۴) شرکت داروسازی آفا شیمی
- (۵۵) شرکت نفت ایرانول
- (۵۶) شرکت فناوری بن یاخته های رویان
- (۵۷) بسیج جامعه پزشکی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
- (۵۸) کانون بسیج جامعه پزشکی سازمان انتقال خون ایران
- (۵۹) انجمن تولید کنندگان و صادر کنندگان تجهیزات و ملزومات پزشکی و دارویی
- (۶۰) انجمن علمی جراحان عمومی ایران
- (۶۱) انجمن تالاسمی ایران
- (۶۲) شرکت نوآوران سلامت ارژنگ
- (۶۳) شرکت مادر تخصصی پالایش و پژوهش خون
- (۶۴) شرکت پالایش خون
- (۶۵) ستاد مرکزی سازمان انتقال خون ایران
- (۶۶) اداره کل انتقال خون استان تهران
- (۶۷) اداره کل انتقال خون استان خراسان رضوی
- (۶۸) اداره کل انتقال خون استان خراسان شمالی
- (۶۹) اداره کل انتقال خون استان سمنان
- (۷۰) اداره کل انتقال خون استان کهگیلویه و بویراحمد
- (۷۱) مرکز پلاسمافرزيس بيودارو
- (۷۲) مرکز پلاسمافرزيس داروپلاสมา ایرانیان - قائمیه
- (۷۳) مرکز پلاسمافرزيس دایا آرین دارو - شهر ری
- (۷۴) مرکز پلاسمافرزيس خوارزمی - اسلام شهر
- (۷۵) موسسه آموزشی افق فارمد
- (۷۶) موسسه آموزشی نوآوران صنعت پویای پیشرو
- (۷۷) موسسه آموزشی آفاق صنعت

- (۷۸) موسسه آموزشی دانش پویان
(۷۹) موسسه آموزشی تسهیلگران توسعه تفکر
(۸۰) موسسه آموزشی فیدار دانش
(۸۱) موسسه آموزشی معیار دانش اصفهان
(۸۲) موسسه آموزشی حامیان توسعه اصفهان
(۸۳) موسسه آموزشی کاوشگران راستین
(۸۴) موسسه آموزشی نوین پارسیان کرج
(۸۵) آکادمی مدیریت دانش نوین
(۸۶) مدیریت بهین آفرین رهیار یزد
(۸۷) مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران



رضایت شغلی
پنجاه نکته کلیدی



- (۱) رضایت شغلی، مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. صرفاً تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی شود بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می گردند که فرد در لحظه معینی از زمان، از شغلش احساس رضایت نماید.
- (۲) فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از جمله درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط کار و فرآورده های اشتغال در زمان های متفاوت دارد، به طرق گوناگون احساس رضایت از شغلش می نماید.
- (۳) اگر شغل، شرایطی مطلوب را برای فرد فراهم کند فرد از شغلش رضایت خواهد داشت اما اگر شغلی برای فرد رضایت و لذت مطلوب را فراهم نکند فرد شروع به مذمت شغل کرده، احتمالاً شغل خود را ترک خواهد کرد.
- (۴) در صورت وقتی شخصی می گوید رضایت شغلی بالایی دارد به این مفهوم است که او واقعا شغل خود را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است.
- (۵) اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوب را برای فرد تامین کند، فرد از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به وی ندهد، او از کار خود لذت نمی برد و درصدد تغییر آن برمی آید.
- (۶) متأسفانه بسیاری از کارفرمایان و مدیران تصور می کنند رضایت شغلی برای کارمندان برابر است با افزایش حقوق!
- (۷) برای کارفرما، رضایت شغلی برای یک کارمند، یک جنبه مهم برای به دست آوردن بهترین نتیجه و بالاترین میزان کار از آن ها است. یک کارمند راضی همیشه به شرکت بیشتر کمک می کند، کمتر خسته می شود و برای رشد شرکت تلاش زیادی می کند.

۸) رضایت درونی از دو منبع به دست می آید. اول احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می شود. دوم لذتی که بر اثر مشاهده ی پیشرفت و یا انجام برخی مسئولیت های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی ها و رغبت های فردی به انسان دست می دهد.

۹) رضایت بیرونی با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر لحظه در حال تغییر و تحول است، مانند: شرایط محیط کار، میزان دستمزد، پاداش، نوع کار و روابط موجود بین کارگر و کارفرما.

۱۰) عوامل درونی که شامل خصوصیات فردی می باشند در مقایسه با عوامل بیرونی نظیر شرایط محیط کار، از ثبات و پایداری بیشتری برخوردارند. رضایت شغلی نتیجه ی تعامل بین رضایت درونی و بیرونی است.

۱۱) ایجاد رضایت شغلی در کارکنان احتمالاً سرعت بالایی نخواهد داشت اما قطعاً با شتاب بسیار بالایی از بین می رود. اگر همه شرایط برای بالا نگه داشتن رضایت کارمندی در حدی فوق العاده باشد اما با یک برخورد نامناسب مدیر، امکان دارد تاثیر این شرایط مناسب به صورت کاملاً محسوسی به سمت صفر میل کند.

۱۲) متغیرهای مرتبط با رضایت شغلی کارکنان: میزان درآمد، نفس و ماهیت کار و جایگاه اجتماعی آن، وجهه و اعتبار سازمانی، ارتقاء شغلی، ایمنی شغلی، عدم ابهام در نقش، شرایط فیزیکی کار، ساختار و فرهنگ سازمانی، ارتباط با همکاران، توجه به ویژگی های شخصیتی فرد، ارزیابی عملکرد و ...

۱۳) تقریباً برای همه گروه های شغلی میزان درآمد یا پاداش عملکرد از مهمترین عوامل تاثیرگذار به شمار می رود. این عامل برای کسانی که نمی توانند از راه های دیگری در کار خود، رضایت به دست آورند از اهمیت بیشتری برخوردار است. در مواردی دیده شده است که بسیاری به دلیل کمی حقوق به تغییر شغل خود حتی با شغل هایی با منزلتی پایین تر اقدام می کنند.

۱۴) پاداش عملکرد در یک جامعه مدنی قانون مند برابر است با حاصل ضرب توان علمی در میزان کار جامعه شناسان به استناد این فرمول معتقدند تا زمانی که این هماهنگی به شکل منصفانه ای برقرار است جایی برای نارضایتی شغلی باقی نمی ماند.

۱۵) در جوامع جهان سوم افراد برای کنار آمدن با شیب تند تورّم، از کارشان پاداشی بیش از توان علمی و حتی میزان کاری که انجام میدهند، طلب می کنند. در نتیجه این فرمول برای ایجاد رضایت شغلی اینچنین تغییر می کند: درآمد پا به پای تورّم. هرگاه پاداش عملکرد ما فارغ از توان علمی و میزان کار، با قدرت خریدمان هم سو شد آن وقت است که احساس رضایت شغلی هم در پی آن می آید.

۱۶) شرکت ها باید سازوکار مناسبی برای ارزیابی عملکرد کارکنان داشته باشند و برای آن هایی که عملکردشان بهتر است، افزایش حقوق در نظر بگیرند. فرصت های تشویقی خاص نظیر پاداش، اضافه حقوق، مرخصی یا سفر هم موجب افزایش انگیزه و رضایت شغلی در محل کار می شوند.

۱۷) برای علاقه مند شدن به کار و محیط کار باید این اطمینان میان اعضا ایجاد شود که با نشان دادن مهارت و توانایی خود قادرند به جایگاه و متعاقب آن مزایای بالاتر دست پیدا کنند.

۱۸) اگر کارمندان ببینند راه و فرصتی برای پیشرفت و ارتقاء در حرفه شان دارند، احساس رضایت بیشتری در کار کنونی شان خواهند داشت و می دانند که با پذیرش مسئولیت های بیشتر، درآمد و پاداش بیشتری نیز در انتظارشان خواهد بود.

۱۹) کارکنان دوست دارند از تمام توانایی ها و مهارت های آنان در سازمان استفاده شود، لذا کارشناسانی که احساس می کنند که از تمام مهارت ها و شایستگی های آن ها استفاده نمی شود رضایت شغلی ندارند.

۲۰) ساختار دیوان سالارانه برای فردی که دارای سبک رهبری دموکراسی است، مناسب نیست. خط مشی های غیرمنعطف باعث برانگیختن احساسات منفی شغلی میشود و خط مشی منعطف باعث رضایت شغلی می شود.

۲۱) مدیری که با سبک پدرانه و حمایت عاطفی کارکنان را در حل مشکلات و پیشرفت و رشد مورد حمایت قرار می دهد، در رضایت شغلی کارکنان موثر است.

۲۲) فعالیت های کار یک جانبه و بدون چالش، می تواند به داشتن کارمندان ناراضی منجر شود. مواردی مانند چرخش کاری و غنی سازی شغلی می توانند در رضایت شغلی کارکنان موثر باشند. ۲۳) هر عاملی که بتواند خطرات محیط کار (اعم از جسمی، روحی و روانی) را از بین برده، یا به حداقل برساند، رضایت شغلی را افزایش می دهد.

۲۴) مواردی چون تبعیض و پارتی بازی و ... با خدشه دار نمودن شرایط مطمئن سازمانی، می تواند احساس ناایمنی روانی و در نهایت نارضایتی شغلی را به وجود آورند.

۲۵) اگر یک کارمند مطمئن باشد که شرکت حتی در صورت آشفته شدن بازار نیز او را حفظ میکند، به شرکت اعتماد بیشتری پیدا خواهد کرد و با رضایت بیشتری کار خواهد کرد. احساس امنیت از میزان درآمد هم تاثیرگذارتر است. کارمند، سرپرست و حتی مدیری که ذهنش مدام درگیر احتمال حذف است نمیتواند به کارش احساس وابستگی چندانی داشته باشد.

۲۶) رضایت شغلی برای کارکنان اغلب به سیاست تعادل زندگی کاری خوب بر می گردد، یعنی کارمند در کنار کار می تواند وقت خود را با خانواده خود نیز صرف کند. این عامل، کیفیت کار کارمند را به میزان چشمگیری بهبود می بخشد.

۲۷) اگر کارکنان احساس کنند بیش از اندازه کار می کنند و زیر فشار هستند، بدون شک پس از مدتی نسبت به کار خود دلسرد می شوند. به عنوان مدیر نباید اجازه دهید کارمندان شما بیش از حد کار کنند یا از آنان بیش از توان شان انتظار وجود داشته باشد.

- (۲۸) سعی کنید ارتباط کاری را تنها به ساعات کاری اختصاص دهید و غیر از موارد اضطراری از تماس و ارتباطات کاری با کارمندان خود در ساعات غیرکاری و در آخر هفته ها اجتناب نمایید.
- (۲۹) بازدهی کارمندی که در هفته حدود ۵۵ ساعت کار میکنند نزدیک به صفر می رسد. افرادی که در طول هفته ۷۰ ساعت کار می کنند، میزان کار مفیدشان با کسانی که ۵۵ ساعت کار میکنند کاملاً برابر است و چیزی به نتایج حاصل شده اضافه نمی شود. باید بدانید کار زیاد در نهایت منجر به فروپاشی ذهنی و جسمی می شود و متعاقباً رضایت شغلی و بازده کاری نیز به شدت افول می کند.
- (۳۰) هر فردی که در محل کار خود مورد احترام قرار گیرد، از این اقدام انگیزه ای مضاعف دریافت می کند.
- (۳۱) هر جا که سرپرستان با کارکنان رفتاری حمایتی و دوستانه داشته اند، رضایت شغلی نیز زیاد بوده است.
- (۳۲) هر چه گروه کاری بزرگتر باشد، رضایت شغلی کاهش می یابد زیرا ارتباطات متقابل شخصی ضعیف تر شده، احساس همبستگی کم رنگ تر و در نهایت شناخت تمامی افراد مشکل می شود.
- (۳۳) نتیجه یک مطالعه نشان داد هنگامی که مستخدمان اجازه یافتند همکاران خود را انتخاب کنند، رضایتمندی شغلی آنان افزایش و هزینه کار کاهش یافت.
- (۳۴) برخی از کارمندان به اندازه ای از کار و گذراندن زمان در کنار همکاران خود لذت می برند که گذر زمان را متوجه نمی شوند، در مقابل افرادی هم هستند که از روی اجبار کار می کنند و به قدری از کار خود متنفرند که به دنبال فرصت هستند تا کار خود را ترک کنند.
- (۳۵) کارمند زمانی از کار خود خشنود خواهد بود که آن کار، انتظاراتش را به شکل کامل برآورده کند.

- (۳۶) هر چه شرایط کاری مطلوب تر باشد باعث رضایت شغلی می‌شود، چرا که در شرایط کاری مطلوب، آرامش فیزیکی و روانی بهتری برای فرد فراهم می‌گردد.
- (۳۷) هر چه محیط کاری آرام تر و از نظر بصری آراسته تر باشد احساس رضایت هم بیشتر است، زیرا افراد آراستگی و آرامش این فضا را در راستای احترام به خودشان تعبیر می‌کنند.
- (۳۸) عواملی مانند تامین محیط کاری باز و گسترده به جای فضایی محدود و دلگیر، مبلمان راحت و استاندارد و تامین نور کافی باعث می‌شوند شرایط کاری مطلوب تری ایجاد شود.
- (۳۹) افزایش اکسیژن در محیط کار کمک می‌کند رضایت شغلی افراد بهبود یابد. این کار با تهیه و قرار دادن گل و گیاه در محیط کار، میسر خواهد شد.
- (۴۰) در اختیار گذاشتن ابزارهای کارآمد و پربازده مانند تجهیزات بروز در حوزه ی فن آوری اطلاعات برای کمک به کارکنان، موجب می‌شود آن‌ها رضایت بیشتری از کارشان داشته باشند.
- (۴۱) داشتن مسئولیت‌های سنگین، حجم کاری زیاد و ضرب‌الاجل‌هایی که انجام‌شان و رسیدن به آن‌ها غیرممکن به نظر می‌رسد، حتی در مورد کوشاترین و متعهدترین کارمندان می‌تواند به رضایت شغلی آسیب بزند. خیلی وقت‌ها، مدیریت ناکارآمد و برنامه ریزی‌های ضعیف می‌تواند محیط را ناآرام و ملتهب کند. کارها در حالتی بحرانی و متشنج انجام می‌شوند چون مدیر یا سرپرست، زمان کافی در اختیار کارکنان قرار نمی‌دهد تا وظایف‌شان را به خوبی انجام دهند.
- (۴۲) مردم علاقه مند هستند با افرادی کار کنند که میان ایشان محبت متقابل حکم فرما است. هر کارگر یا کارمند علاقه مند است که همکاری‌اش دوستان مهربان او باشند و نیز مورد محبت مدیرش قرار بگیرد و همواره نظر او را درباره خودش بداند. سعی کنید به طور مرتب به کارمندان بازخورد دهید. بیشتر مدیران از این کار خودداری می‌کنند، اما کارمندان به این موضوع علاقه دارند. معمولاً مدیران علاقه ندارند به کارمندان خود بازخورد منفی بدهند، این در حالی است که تحقیقات نشان می‌دهد کارمندان دوست دارند از عملکرد ضعیفشان نیز مطلع شوند.

۴۳) شخص وقتی از کارش لذت خواهد برد و راضی خواهد شد که با استعدادهای بدنی و عقلی وی متناسب باشد. در صورتی که کار از لحاظ استعداد ذهنی لازم در حد افراد عادی باشد، اگر شخص هوشمند یا تیزهوش را به آن کار بگمارند به زودی احساس ملالت و خستگی و سرانجام نفرت خواهد کرد.

۴۴) وقتی به عنوان مدیر یک بخش توانایی تغییر دستمزد اعضای تیم خود را ندارید، مزایای شغلی می تواند جایگزین مناسبی برای جبران تلاش های همکاران بوده، رضایت شغلی مناسبی برای آنان ایجاد کند.

۴۵) بسیاری از مزایای شغلی، هزینه مالی بر گردن کارفرما نخواهند داشت مانند این موارد: امکان کار کردن از خانه، ساعات کاری منعطف، عضویت در باشگاه ورزشی، وعده های غذایی رایگان، بیمه های تکمیلی درمان، حمل و نقل رایگان و فرصت برای پیشرفت بیشتر در سازمان.

۴۶) سعی کنید با ارائه مزایا و امکانات مختلف، اعضای تیم تان انگیزه و هیجان بیشتری برای حضور در محیط کار داشته باشند.

۴۷) پیوستگی نقش مهمی در رضایت شغلی ایفا می کند. این بدین معنی است که اگر شغل فعلی کارمند شبیه شغلی باشد که در گذشته انجام داده، ممکن است سطح رضایت شغلی قبلی خود را به شغل فعلی خود نسبت دهد.

۴۸) تجربه هایی که یک کارمند از مولفه های مختلف محیط کار به دست می آورد، بر روی نگرش وی نسبت به آن ها تاثیر می گذارد. فرض کنید کاری یکنواخت و بدون هیجان باشد، بنابراین کارمند احتمالاً از آن ناراضی می شود. سازمان ها و شرکت های زیادی هستند که مبالغ زیادی سرمایه گذاری می کنند تا کارهای شان جالب و چالش برانگیز شود تا کارکنان به طور فعال درگیر کار شده، سطح رضایت شغلی آن ها افزایش یابد.

۴۹) برخی از نشانه های سازمانی نارضایتی شغلی عبارتند از: غیبت، ترک کار، بی تفاوتی کارمندان، خراب کاری، بروز موارد تهاجم و درگیری، گسترش شایعه، افزایش حوادث کاری، هزینه های ناپیدا، عملکرد پائین، خنثی شدن روش ها، افزایش تخلفات اداری و ...

۵۰) به کارمندان سازمان فرصت یادگیری بدهید. رشد و پیشرفت شخصی مهمترین جنبه مشارکت و تعلّق خاطر کارمندان است. زمانی که کارمندان در یک سازمان به جایی می رسند که دیگر چیزی برای یادگیری ندارند، سرخورده شده، احساس بدی پیدا می کنند. هر مدیر سازمان باید برنامه جامعی برای آموزش مداوم کارمندان در نظر بگیرد. اگر ماهانه مبلغی را به کارمندان خود بپردازید تا در هر حوزه مورد علاقه شان شروع به یادگیری کنند، اتفاق بسیار خوبی در سازمان خواهد افتاد و آن ها احساس خواهند کرد که چقدر پیشرفت و رشدشان برای سازمان مهم است.



فهرست دوره های آموزشی دکتر علی اصغر صفری فرد

• دوره های آموزشی مدیریت کاربردی

- اصول سرپرستی
- راه کارهای تفویض اختیار اثر بخش
- چگونه بهترین ها را استخدام کنیم؟
- چگونه بازخورد موثر مدیریتی بدهیم؟
- با اخلاق حرفه ای مدیران آشنا شویم
- توسعه فردی
- 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
- رفتار صحیح مدیران در مجامع عمومی
- آیین تشریفات
- 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 و یادگیری سازمانی
- آداب رفتاری در سازمان (ویژه کارمندان)
- آداب رفتاری در سازمان (ویژه نیروهای خدمات)
- رفتار درست با ارباب رجوع
- رفتار درست کارکنان حراست و نگهبانی

• دوره های 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

• دوره های 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)



دکتر علی اصغر صفری فرد

نویسنده و مدرّس

دوره های آموزشی توسعه مهارت های مدیریتی

GMP, GLP, GSP, HSE, Cleanroom

09122137144





"مدیریت شکوفا"

شبکه آموزشی توسعه مهارت‌های مدیریتی



[@shokofa_management](https://www.instagram.com/shokofa_management)

www.shokofamanagement.blogfa.com



"دنیا شکوفا"

شبکه آموزشی GMP, GLP, GSP, HSE, Cleanroom

https://eitaa.com/shokofa_world



@shokofa_world

www.shokofaworld.blogfa.com