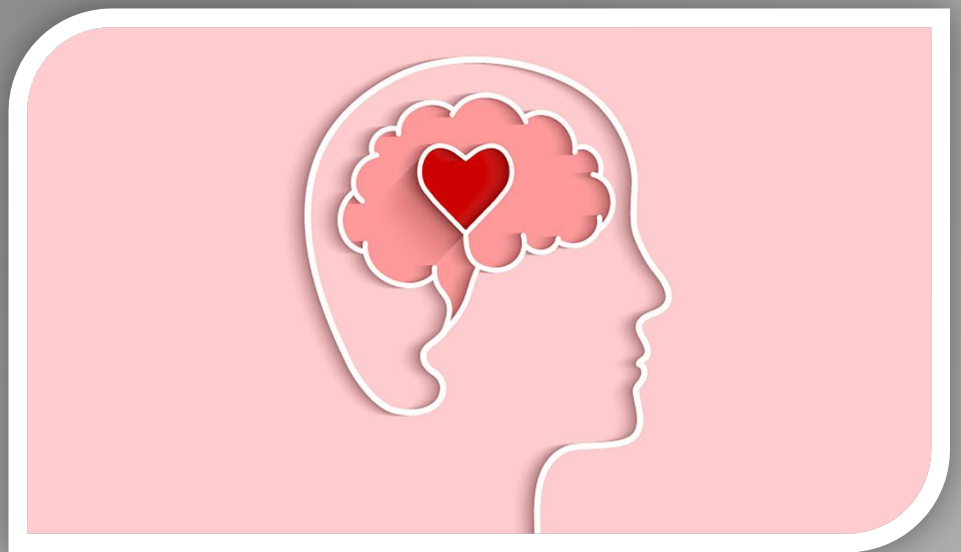


پنجاه نکته کلیدی
50 Key Points



هوش هیجانی

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

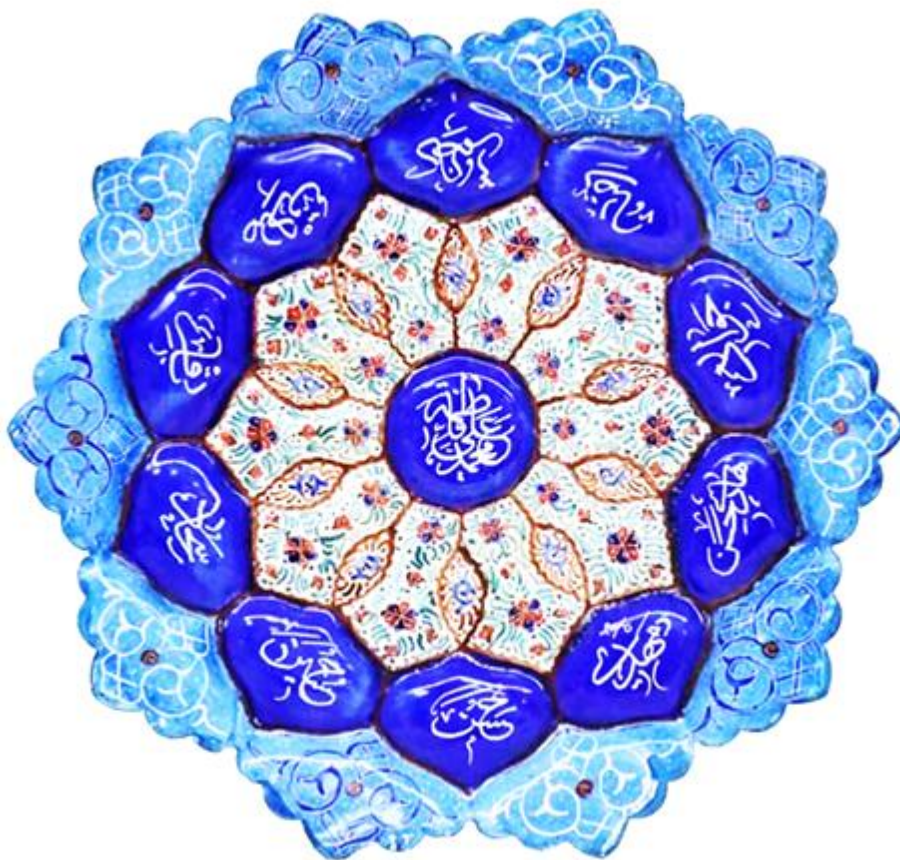
۱۴۰۱





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)





هوش هیجانی

(پنجاه نکته کلیدی)

دکتر علی اصغر صفری فرد

دکتری تخصصی (Ph.D) مدیریت

نویسنده و مدرّس

دوره‌های آموزشی توسعه مهارت‌های مدیریتی

safarifardas@Gmail.com

۰۹۱۲۲۱۳۷۱۴۴



سوابق تدریس دکتر علی اصغر صفری فرد (Ph.D)

نویسنده و مدرس دوره‌های آموزشی توسعه مهارت‌های مدیریتی

در ۹۰ دانشگاه، مرکز آموزش عالی، انستیتو، سازمان، شرکت و موسسه آموزشی

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

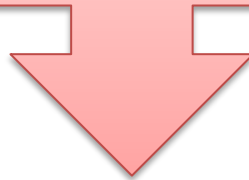
- ۱۷) شرکت داروسازی هلال ایران (سها)
- ۱۸) شرکت داروسازی فارابی - اصفهان
- ۱۹) شرکت داروسازی شفا
- ۲۰) شرکت داروسازی ابوریحان
- ۲۱) شرکت لابراتوارهای دارویی سینادارو
- ۲۲) شرکت داروسازی لقمان
- ۲۳) شرکت فرآورده‌های پویش دارو - پارک فناوری سلامت پردیس
- ۲۴) گروه شفا فارمد (برکت)
- ۲۵) گروه شرکت های درمان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

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

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



هوش هیجانی
پنجاه نکته کلیدی



۱) امروزه مدیران در سازمان‌ها با بسیاری مسائل مربوط به نیروی انسانی و بهره‌وری روبرو هستند که همه آن‌ها را نمی‌توان با سازوکارهای فنی و توسعه تکنولوژی حل و فصل کرد. حل و فصل بسیاری از مسائل پیش روی سازمان‌ها احتیاج به توجه بیشتر به احساسات و عواطف نیروی انسانی و همچنین چگونگی توسعه گروه‌های کاری موثر دارد.

۲) متخصصان به این نکته پی برده‌اند که بهره‌ی هوشی IQ بالا نمی‌تواند تضمین‌کننده‌ی موفقیت شخص در تمامی جوانب زندگی‌اش باشد. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که عملکرد مطلوب تحصیلی که از طریق بهره‌ی هوشی قابل ارزیابی است، نمی‌تواند پیش‌بینی‌کننده‌ی خوبی برای میزان موفقیت فرد در زندگی پس از فارغ‌التحصیلی باشد.

۳) بسیاری از مردم تصور می‌کنند هر چه IQ خودشان بیشتر باشد، بنابراین احتمال موفقیت نیز بیشتر است. بسیاری از مردم تمام تلاش خود را می‌کنند که ثابت کنند از ضریب هوشی بالایی برخوردارند و اگر مثلاً در آزمون‌هایی که به منظور تعیین ضریب هوشی گرفته می‌شوند، موفق بیرون بیایند مطمئن می‌شوند که آینده‌ی موفقیت آمیزی در انتظار آن‌هاست.

۴) دانشمندان مشاهده کرده‌اند که افرادی که ضریب هوشی بالایی ندارند صاحب موفقیت‌های بزرگی در زندگی شخصی و مشاغل مختلف هستند، لذا دست به تحقیقات گسترده زدند و سرانجام هوش هیجانی EQ به درستی این تناقض را پاسخ داد.

۵) واقعیت این است که ما انسان‌ها دارای هیجانات و احساسات متفاوتی هستیم و هر چقدر هوش هیجانی را بهتر بشناسیم، تعامل بهتری در زندگی خواهیم داشت.

۶) هوش هیجانی می‌تواند کاربردها و تاثیرات مهمی بر فعالیت‌های گوناگون، چون رهبری و هدایت دیگران، توسعه مسیر شغلی، زندگی خانوادگی، تعلیم و تربیت، سلامتی و بهداشت روانی و توسعه گروه‌های کاری موثر داشته باشد.

۷) فردی با توانایی های منطقی و بهره هوشی بالا که نتواند احساساتش را کنترل کند یا روابط اجتماعی خوبی را بنا کند در محیط کاری اش با مشکل روبرو می شود، ولی فردی با بهره هوشی عادی و در عین حال برخورداری از هوش هیجانی بالا با مدیریت بر احساسات خود، برانگیختگی، همدلی و داشتن روابط اجتماعی مطلوب در سازمان با احتمال بیشتری می تواند به جایگاه های بهتر و موفقیت های بیشتر دسترسی پیدا کند.

۸) بهره هوشی IQ تا حد زیادی غیر اکتسابی و مورثی است، قابل افزایش نیست، در حدود ۱۵ سالگی تثبیت می شود و می تواند به اندازه ۱۰ تا ۲۰ درصد در موفقیت ها نقش داشته باشد.

۹) هوش هیجانی EQ در رفتار و عملکرد افراد بیشتر نمایان می شود، قابل آموختن است، ثابت نیست و در طول زندگی قابل افزایش است.

۱۰) هوش هیجانی یا هوش عاطفی یعنی توانایی این که عواطف خود و دیگران را تمیز دهیم و از آن در جهت ایجاد انگیزه برای خودمان و دیگران استفاده کنیم، همچنین قدرت مدیریت مناسب عواطف مان را در درون مان و در ارتباط با دیگران داشته باشیم.

۱۱) هوش هیجانی ظرفیت یا توانایی سازمان دهی احساسات و یا عواطف خود و دیگران برای برانگیختن خود و استفاده از آن ها در روابط با دیگران است.

۱۲) "شناخت" و "عاطفه" مستقل از یکدیگر نیستند، بلکه پیوستگی های زیادی بین احساسات و افکار در حیات اجتماعی انسان وجود دارد. عاطفه می تواند هم بر فرایند تفکر (چگونگی برخورد ما با اطلاعات اجتماعی) و هم بر محتوای تفکر، قضاوت ها و رفتار آن چه ما فکر و عمل می کنیم اثر بگذارد. بسیاری از تصمیم های روزمره ی ما تحت تاثیر حالات و واکنش های عاطفی ما است.

۱۳) هوش هیجانی یا عاطفی همانند چتری است که مجموعه ای از مهارت ها و خصایص فردی را در زیر خود جمع کرده است. این مهارت ها معمولاً به گونه ای هستند که با چشم نمی توان آن ها را ملاحظه کرد.

۱۴) امروزه سازمان ها برای این که اثربخشی سازمان را بالا ببرند از مهارت های نرم که مبتنی بر عواطف می باشند، استفاده می کنند.

۱۵) هوش هیجانی با تاثیر بر زمینه هایی چون بکارگیری، حفظ و نگه داری کارکنان، توسعه و به سازی افراد مستعد، گزینش افراد برای احراز شغل ارتقای شغلی آنان و غیره، به اثر بخشی سازمان کمک می کند.

۱۶) ویژگی افراد با هوش هیجانی بالا: احساسات خود را به خوبی می شناسند، احساسات خود را به خوبی هدایت می کنند، احساسات دیگران را نیز درک می کنند، با احساسات دیگران به طور مؤثر برخورد می کنند، در هر حیطه ای از زندگی ممتازند خواه روابط عاطفی و خواه روابط شغلی.

۱۷) ویژگی افراد با هوش هیجانی پایین: بر زندگی عاطفی خود تسلط ندارند، درگیر کشمکش های درونی هستند، درکار و زندگی عملکرد ضعیفی دارند، قادر به درک خوب احساسات خود نیستند، قادر به درک احساسات دیگران نیستند و با احساسات دیگران به طور مؤثر برخورد نمی کنند.

۱۸) والدین با هوش هیجانی پایین: بیان غیر مستقیم احساسات نظیر سکوت، عیب جویی کردن، احساس گناه، انکار یا سرپوش نهادن مشکلات، عدم مسئولیت عاطفی، بدرفتاری و خشونت.

۱۹) والدین با هوش هیجانی بالا: مهربانی، حساس بودن، عشق، گرمی و حرارت، همدلی، شادی و سرزندگی، حق شناسی، اعتماد به نفس داشتن و پر هیجان، خوش بین بودن و بیان مستقیم عواطف.

۲۰) افرادی که سطح هوش هیجانی در آن‌ها بالاست، می‌توانند احساسات خودشان و اطرافیان شان را درک کنند و رفتارشان را با توجه به احساساتی که در لحظه وجود دارد، مدیریت کنند. این افراد عملکرد خوبی در مدیریت شرایط مختلف دارند.

۲۱) توانایی درک هیجانات پیچیده و آگاهی از علل آن‌ها و چگونگی تغییر هیجانات از یک حالت به حالت دیگر را درک هیجانات می‌نامند. مدیرانی که از این توانایی برخوردارند، از این مهارت‌ها در جهت گسترش شور و اشتیاق خود و حل اختلاف‌ها از طریق شوخی و ابراز مهربانی استفاده می‌کنند. آن‌ها به کمک این توانایی‌ها می‌توانند بفهمند که چه چیزی موجب برانگیختن یا عدم برانگیختن افراد یا گروه‌ها می‌شود و در نتیجه می‌توانند همکاری بهتری را با دیگران برنامه‌ریزی کنند.

۲۲) مدیریت هیجانات: توانایی کنترل و اداره کردن هیجانات در خود و دیگران است. مدیرانی که این توانایی را دارا هستند، اجازه نمی‌دهند بدخلقی‌های گاه و بیگاه در طول روز، از آن‌ها سربزند. آنان از توانایی مدیریت هیجان‌ها به این منظور استفاده می‌کنند که بدخلقی و روحیه بد را به محیط کاری و اداره وارد نکنند یا منشأ و علت بروز آن را به شیوه‌ای منطقی برای کارکنان توضیح دهند.

۲۳) کاربرد هیجانات، توانایی استفاده از هیجان‌ها در کمک به کسب نتایج مطلوب، حل مسایل و استفاده از فرصت‌ها است.

۲۴) ۹۰٪ موفقیت‌هایی که در رهبری سازمان به دست می‌آید را می‌توان به هوش هیجانی نسبت داد. بهترین رهبران سازمانی کسانی هستند که راه‌های موثری برای درک و مهار هیجان خود و دیگران یافته‌اند.

۲۵) مدیران برخوردار از هوش هیجانی دقیقاً می‌دانند که گفتار و کردارشان بر دیگران تأثیر می‌گذارد و اگر کلام و رفتارشان ممکن است تأثیر منفی داشته باشد، آن را تغییر می‌دهند.

۲۶) افرادی که از هوش هیجانی بالا برخوردارند، بهتر می توانند حوادثی را که بار فشار عصبی دارند و ناخوشایند هستند اداره کنند. برعکس، افرادی که از این نظر نمره پایینی دارند، در برابر حوادث مذکور واکنش های دل سردکننده تری از خود نشان می دهند و بیشتر دچار ناامیدی می گردند و ممکن است پیامدهای ناگوار و منفی زیادی برای خود و دیگران ایجاد کنند.

۲۷) افراد دارای هوش هیجانی مطلوب، پاسخ های سازشی و انطباقی بیشتری نسبت به وقایع ناگوار و منفی از خود نشان می دهند و بهتر می توانند خود را با این حوادث که فشار عصبی بالایی دارند تطبیق دهند.

۲۸) افرادی که هوش هیجانی آن ها بالا است، بیشتر در جهت خودشکوفایی تلاش می کنند. تاثیر هوش هیجانی در خودشکوفایی بیش تر از IQ است. عواملی که متغیر خودشکوفایی را در بر می گیرد عبارتند از: توانایی و تلاش برای کسب آمادگی برای رسیدن به اهداف خود، تعهد نسبت به علایق خود و تلاش در راستای آن ها، شکوفا ساختن توانایی های بالقوه خود و غنی سازی زندگی.

۲۹) چگونگی مدیریت عواطف (یعنی درک و اداره عواطف خود و دیگران) در محیط کار می تواند تاثیر زیادی بر عملکرد و رضایت شغلی افراد دیگر داشته باشد. همچنین مهارت های عاطفی و اجتماعی تاثیر مهمی در احراز شغلی دارد که طالب آن هستید.

۳۰) ارتباط میان کارمندان در سازمان، چه کاری باشد و چه دوستانه، اهمیت بسیاری دارد. زمانی که کارمندان هوش هیجانی بالایی دارند، این ارتباط به اوج موفقیت و بلوغ می رسد، در نتیجه وضعیت روانی، رضایت، صمیمیت و حس خوب کارمندان در سازمان بیشتر می شود و به دنبال آن هم عملکردشان افزایش پیدا می کند.

۳۱) مدیران در گزینش و استخدام برای مشاغلی که نیاز به تعامل اجتماعی بالایی دارد، در آزمون استخدامی به هوش هیجانی توجه می کنند.

۳۲) تحقیقی که روی بیش از ۲۶۰۰ مدیر فعال در حوزه استخدام نیروی انسانی انجام شد، نشان داد ۷۱ درصد از این افراد ترجیح می‌دهند کارمندی که استخدام می‌کنند EQ بالاتری نسبت به IQ داشته باشد.

۳۳) افراد با هوش هیجانی بالا با انگیزه درونی کار می‌کنند و لزوماً به دنبال به دست آوردن تایید و تشویق دیگران نیستند.

۳۴) افراد با هوش هیجانی بالا در روابط خود به دنبال حيله، دو رویی و نیرنگ نیستند و به دوستان شان بی‌دریغ کمک می‌کنند.

۳۵) افراد با هوش هیجانی بالا به جای این که اجازه بدهند احساسات و واکنش‌های لحظه‌ای آن‌ها را کنترل کند، افکارشان را مدیریت می‌کنند و واکنش درست نشان می‌دهند.

۳۶) افراد با هوش هیجانی بالا زمانی که فشار کاری و استرس زیاد است، آرامش خود را حفظ می‌کنند.

۳۷) افراد با هوش هیجانی بالا احساسات شان را کنترل می‌کنند و به جای نشان دادن واکنش‌های شدید، منطقی صحبت می‌کنند تا مشکل حل شود.

۳۸) افراد با هوش هیجانی بالا می‌توانند ارتباط موثری برقرار کنند. در جلب اعتماد دیگران موفق هستند و معمولاً مورد احترام اطرافیان قرار می‌گیرند.

۳۹) افراد دارای هوش هیجانی بالا یا نسبت به خودشان شناخت کافی دارند یا در مسیر خودشناسی هستند. آن‌ها می‌دانند در چه مسائلی توانمند هستند و در چه مواردی ضعیف‌تر عمل می‌کنند. بنابراین تلاش می‌کنند نقاط قوت شان را تقویت کنند و ضعف‌های شان را بپذیرند و برای بهبود آن‌ها تلاش کنند.

۴۰) افراد دارای هوش هیجانی بالا نسبت به انتقاد ناراحت نمی‌شوند. حتی اگر انتقاد به شیوه درستی مطرح نشده باشد، از طرف مقابل برای مدت طولانی آزرده نمی‌شوند؛ به جای آن بررسی می‌کنند تا اگر آن چه مخاطب گفته به جا است، خودشان را اصلاح کنند.

۴۱) مدیرانی که هوش هیجانی بالایی دارند و برای تقویت آن تمرین می‌کنند، در درک کارمندان موفق هستند. آن‌ها می‌دانند از چه روش‌هایی می‌توانند هوش هیجانی سازمان شان را افزایش دهند و چطور با استفاده از این نوع هوش، بازدهی و عملکرد سازمان را ارتقا دهند.

۴۲) مدیران دارای هوش هیجانی بالا می‌دانند نمی‌توانند شرایط بیرونی را کنترل کنند، اما توانایی کنترل خودشان و واکنشی که نسبت به شرایط بیرونی نشان می‌دهند را دارند. بنابراین به جای نشان دادن واکنش ناشی از احساسات شدید و گذرا، منطقی فکر می‌کنند و واکنش درست نشان می‌دهند.

۴۳) مدیرانی که هوش هیجانی بالایی دارند، می‌توانند احساساتی که خود و اطرافیان شان که در لحظه دارند را درک کنند و متناسب با این احساسات واکنش نشان دهند.

۴۴) یک مدیر دارای EQ بالا می‌داند زمانی که کارمند به‌خاطر شکست پروژه مضطرب و آشفته است، نباید او را توبیخ کند و واکنشی از سر عصبانیت نشان دهد. در مقابل مدیری که هوش هیجانی بالایی ندارد، به احساسات و اضطراب کارمند توجهی ندارد و فقط روی شکست پروژه متمرکز است. این مدیر با توبیخ کارمند اضطراب او را بیشتر می‌کند. در نتیجه اوضاع از چیزی که هست، بدتر می‌شود.

۴۵) مدیران دارای هوش هیجانی بالا افرادی قاطع و تأثیرگذار هستند. آن‌ها بعد از تصمیم درست وارد اجرا می‌شوند، متعهد و مسئولیت‌پذیر هستند. مدیرانی که EQ بالایی دارند، در عین روابط صمیمانه با کارمندان شان، آن‌ها را به خوبی مدیریت می‌کنند و اجازه سوء استفاده نمی‌دهند. قاطعیت در تصمیم‌گیری یکی از مهم‌ترین مهارت‌های مدیریتی در سازمان است.

۴۶) مدیرانی که هوش هیجانی بالا دارند، برای رضایت دیگران و به دست آوردن تایید آن‌ها کار نمی‌کنند. آن‌ها ارزش‌ها و اهداف درونی دارند و بخاطر پیشرفت خودشان کار انجام می‌دهند. بنابراین اگر هیچکس هم آن‌ها را تایید یا تشویق نکند، باز هم به مسیری که می‌دانند درست است، ادامه می‌دهند و سازمان را در مسیر صحیح هدایت می‌کنند.

۴۷) مهمترین نکته درباره ی هوش هیجانی، قابل یادگیری بودن آن است. در هر سنی هوش هیجانی را می‌توان آموخت و آن را تقویت کرد.

۴۸) هوش هیجانی به طور ذاتی درون هر فرد وجود دارد ولی می‌توان آن را به افراد آموزش داد و دانش و آگاهی افراد را نسبت به عواطف خود و دیگران افزایش داد که در نتیجه آن هوش هیجانی نیز افزایش خواهد یافت.

۴۹) یافته‌ها نشان می‌دهد که این هوش با افزایش عمر، بیشتر می‌شود.

۵۰) آموزش هوش هیجانی به معنای پند دادن نیست... ایجاد حساسیت در افراد نسبت به احساسات و عواطف خود و افزایش آگاهی و دانش افراد نسبت به ابعاد عاطفی موجود در درون شان آموزش هوش هیجانی است.



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
- 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

• 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 مؤثر
- 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)



دکتر علی اصغر صفری فرد (Ph.D)

نویسنده و مدرّس

دوره‌های آموزشی توسعه مهارت‌های مدیریتی

09122137144



خودکار سبز



وبلاگ آموزشی توسعه مهارت‌های مدیریتی

دکتر علی اصغر صفری فرد

۰۹۱۲۲۱۳۷۱۴۴

"خودکار سبز"

شبکه آموزشی توسعه مهارت‌های مدیریتی

www.greenpen.blogfa.com



"مدیریت شکوفا"

شبکه آموزشی توسعه مهارت‌های مدیریتی



@shokofa_management

www.shokofamanagement.blogfa.com



"دنیاای شکوفا"

شبکه آموزشی GMP, GLP, GSP, HSE, Cleanroom

https://eitaa.com/shokofa_world



[@shokofa_world](https://t.me/shokofa_world)

www.shokofaworld.blogfa.com