

پنجاه نکته کلیدی  
50 Key Points

50



# تیم سازی و کار تیمی موثر

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

۱۴۰۲






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)





**تیم سازی و کار تیمی موثر**  
**(پنجاه نکته کلیدی)**  
**دکتر علی اصغر صفری فرد**  
**دکتری تخصصی (Ph.D) مدیریت**  
**نویسنده، مترجم و مدرس**  
**دوره‌های آموزشی توسعه مهارت‌های مدیریتی**

**[safarifardas@gmail.com](mailto:safarifardas@gmail.com)**

**۰۹۱۲۲۱۳۷۱۴۴**

**۰۹۲۳۲۸۲۵۶۸۲**





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

### نویسنده و مدرس دوره‌های آموزشی توسعه مهارت‌های مدیریتی

### در ۹۴ 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) شرکت سرمایه گذاری دارویی تامین (تپیکو)
- ۱۲) مجتمع فولاد چادرملو - اردکان یزد
- ۱۳) شرکت خودروسازی زامیاد
- ۱۴) شرکت خودروسازی پارس خودرو
- ۱۵) شرکت نفت ایرانول
- ۱۶) شرکت داروسازی دکتر عبیدی

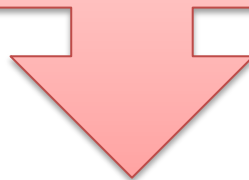
- ۱۷) شرکت داروسازی ثامن - مشهد مقدس
- ۱۸) شرکت داروسازی شهید قاضی - تبریز
- ۱۹) شرکت داروسازی هلال ایران (سها)
- ۲۰) شرکت داروسازی فارابی - اصفهان
- ۲۱) شرکت داروسازی شفا
- ۲۲) شرکت داروسازی ابوریحان
- ۲۳) شرکت لابراتوارهای دارویی سینادارو
- ۲۴) شرکت داروسازی لقمان
- ۲۵) شرکت فرآورده‌های پویش دارو -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

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

- (۷۹) مرکز پلاسمافرزيس داروپلاสมา ايرانيان - قائميه  
(۸۰) مرکز پلاسمافرزيس دايا آرين دارو - شهر ري  
(۸۱) مرکز پلاسمافرزيس خوارزمي - اسلام شهر  
(۸۲) موسسه آموزشي افق فارمد  
(۸۳) موسسه آموزشي نوآوران صنعت پويای پيشرو  
(۸۴) موسسه آموزشي آفاق صنعت  
(۸۵) موسسه آموزشي دانش پويان  
(۸۶) موسسه آموزشي تسهيلگران توسعه تفکر  
(۸۷) موسسه آموزشي فيدار دانش  
(۸۸) موسسه آموزشي معيار دانش اصفهان  
(۸۹) موسسه آموزشي حاميان توسعه اصفهان  
(۹۰) موسسه آموزشي کاوشگران راستين  
(۹۱) موسسه آموزشي نوين پارسيان کرج  
(۹۲) آکادمي مديريت دانش نوين  
(۹۳) مديريت بهين آفرين رهيار يزد  
(۹۴) مرکز آموزش و تحقيقات صنعتي ايران



**تیم سازی و کار تیمی موثر**  
**پنجاه نکته کلیدی**





- ۱) حضرت امیر (ع): معمولاً خرد جمعی و فکر گروهی بهتر از فکر یک فرد تنها است.
- ۲) حضرت امیر (ع): اندیشه ها را به یکدیگر پیوند بزنید تا درستی و حقیقت از آن ها متولد گردد.
- ۳) تشکیل تیم های کاری موثر برای مقابله با چالشهایی که سازمان ها در محیط های کسب و کار با آن مواجه هستند، ضرورتی انکارناپذیر است.
- ۴) برای برخورد مؤثر با اوضاع و احوال متغیر محیطی، لزوم بسیج توان، دانش، مهارت و تخصص تمامی کارکنان بیش از پیش احساس می شود. از این رو ساختارهای تیمی و سازمان هایی که محور اصلی فعالیت خود را بر مبنای کارهای تیمی قرار داده اند ظهور کرده اند.
- ۵) گروه، دو یا چند نفر هستند که رابطه و وابستگی متقابل با یکدیگر دارند و گرد هم می آیند تا به هدف های خاصی دست یابند، اطلاعات را مبادله می کنند، به یکدیگر کمک می نمایند تا تصمیمی گرفته شود و در حوزه مسئولیت خود یکدیگر را یاری می دهند و هر یک از افراد در انجام این کار نقش و سهم مشخصی دارند.
- ۶) گروه، معمولاً از دو یا چند همکار تشکیل می شود که یکدیگر را به عنوان بخش های متمایز می شناسند، اما در واقع به صورت کاملاً مستقل از یکدیگر فعالیت می کنند. برای مثال یک پیشه کوچک، شاید گروهی را به عنوان «گروه خدمات مشتریان» داشته باشد. اما ممکن است، یک نفر از این گروه بر روی مشتریان محلی، شخص دیگری بر روی مشتریان منطقه ای و دیگری بر روی اشخاص متفرقه تمرکز داشته باشد.
- ۷) تیم ها معمولاً به صورت موقت، با قصد دست یابی به یک هدف خاص تشکیل می شوند، اما گروه ها معمولاً با دید ثابت تر و اهداف و مسئولیت های مداوم تشکیل می گردند.

۸) تیم، تعداد محدودی از افراد است که دارای مهارت های مکمل هستند و با هدف مشترک، اهداف عملیاتی و با رویکرد مسئولیت متقابل در برابر یکدیگر که خود را در مقابل آن پاسخگو می دانند، دور هم جمع شده اند.

۹) تیم، متشکل از افرادی با مهارت ها و تجربیات مکمل یکدیگر است که برای رسیدن به هدف و منظوری مشترک، با یکدیگر کار می کنند و برای رسیدن به رسالت و مأموریت اصلی تیم، به یکدیگر تکیه دارند.

۱۰) تیم، متشکل از دو یا چند همکار است که در بخش های مختلف یک صنعت یا پیشه، برای رسیدن به یک هدف یا پروژه مشترک با یکدیگر به همکاری می پردازند. برای مثال شرکت شما قصد دارد تا محصول جدیدی را روانه بازار کند. ممکن است که شما از بخش های مختلف شرکت خود (فنی، مالی، حقوقی، بازاریابی و...) افرادی را مامور کنید تا با همکاری یکدیگر، گزارشی را درباره همه جنبه های فعالیت مورد نظر تهیه کنند تا راهنمای حرکت صحیح شرکت به سوی تولید این محصول جدید باشد.

۱۱) یک تیم صرفاً متشکل از افرادی نیست که برای رسیدن به هدف و منظور مشترک با یکدیگر کار می کنند بلکه تیم واقعی، متشکل از افرادی با مهارت ها، دانش و تجربیات گوناگون است که متکی به یکدیگر بوده، دارای تعهدی دسته جمعی در زمینه رسیدن به اهداف تیم هستند.

۱۲) اعضای تیم به یکدیگر وابسته اند و این بدین معنی است که عدم فعالیت یک عضو از تیم باعث عدم انجام کار تیمی می شود. در واقع کار آن ها اثر متقابل بر یکدیگر می گذارد.

۱۳) الزامات تیم: حداقل دو نفر بایستی در تیم حضور داشته باشند، اعضا باید به طور منظم تعامل برقرار کنند تا کارهای شان را به صورت هماهنگ انجام دهند و اعضا باید دارای هدف مشترک باشند.

۱۴) مفهوم ادراک در گروه: اعضاء بر این باورند که برای مقاصد اجرایی گرد هم آمده اند، در این بین ممکن است افراد در کارهای یکدیگر نیز دخالت کنند و به خاطر منافع خود، منافع دیگران را به خطر انداخته و یا آن را نادیده بگیرند.

۱۵) مفهوم ادراک در تیم: اعضاء استقلال خود را دریافته اند و می دانند که بهترین راه حصول اهداف فردی و گروهی، پشتیبانی متقابل است.

۱۶) مفهوم مالکیت در گروه: افراد بیشتر بر روی خود و اهداف خود تمرکز می کنند، چرا که نقش به سزایی در برنامه ریزی اهداف و مسیر حرکت بخش خود ندارند، همچنین به شغل خود به عنوان یک کار استخدامی نگاه می کنند و بیشتر به دنبال نفع شخصی خود هستند.

۱۷) مفهوم مالکیت در تیم: افراد نسبت به کار و بخش خود احساس مالکیت می کنند، چرا که آن ها نسبت به اهداف و ارزش هایی که خود در به وجود آوردن آن ها سهمیم بوده اند متعهد هستند.

۱۸) مفهوم خلاقیت در گروه: به جای نظرخواهی درباره بهترین رویکرد کاری، کارها به افراد دیکته می شود و ارائه پیشنهادها و خلاقیت ها تشویق نمی گردد.

۱۹) مفهوم خلاقیت در تیم: افراد با به کارگیری استعدادهای شخصی، دانش و خلاقیت در موفقیت سازمان خود مشارکت می نمایند.

۲۰) مفهوم اعتماد در گروه: افراد یک حس عدم اعتماد نسبت به انگیزه های همکاران خود دارند و ابراز نظر یا مخالفت، عملی تفرقه انداز و غیرحمایتی در نظر گرفته می شود.

۲۱) مفهوم اعتماد در تیم: افراد در فضایی مملو از اعتماد فعالیت می نمایند و نسبت به ابراز ایده ها، نظرات، مخالفت ها و احساسات خود تشویق می شوند و سؤالات اعضاء خود را با آغوش باز می پذیرند.

۲۲) مفهوم درک متقابل در گروه: افراد در مورد حرف های خود خیلی احتیاط می کنند، لذا هیچ گاه فضایی برای درک واقعی فراهم نمی شود.

۲۳) مفهوم درک متقابل در تیم: اعضا، ارتباطات باز و صادقانه را تمرین می کنند. آن ها تلاش می کنند نقطه نظرات یکدیگر را درک نمایند.

۲۴) مفهوم رشد فردی در گروه: افراد از آموزش خوبی برخوردار می شوند، اما در نحوه و چگونگی به کارگیری آن در کارشان توسط مدیر و گروه کاری محدود می شوند.

۲۵) مفهوم رشد فردی در تیم: اعضا، تشویق می شوند تا مهارت های خود را توسعه داده و آن ها را در کار خود به کار گیرند. آن ها پشتیبانی مستقیم تیم را به وضوح مشاهده می کنند.

۲۶) مفهوم رفع تضادها در گروه: افراد خود را در وضعیت های متضادی می یابند که چگونگی حل آن ها نامعلوم است. ممکن است مدیر تا بروز آسیب جدی (وضعیت بحران) از مداخله دوری گزیند.

۲۷) مفهوم رفع تضادها در تیم: اعضا این نکته را درک می نمایند که تضاد، یکی از جنبه های عادی فعل و انفعالات روابط انسانی است و به چنین وضعیت هایی به چشم فرصتی برای ایده های جدید و بروز خلاقیت می نگرند.

۲۸) مفهوم تصمیم گیری مشارکتی در گروه: افراد ممکن است در یک تصمیم گیری که بر روی گروه تأثیرگذار است شرکت نموده یا مشارکت نمایند.

۲۹) مفهوم تصمیم گیری مشارکتی در تیم: اعضا در تصمیم گیری های تیم مشارکت می کنند.

۳۰) مفهوم رهبری شفاف در گروه: اعضا تمایل دارند در محیطی کار کنند که استانداردهای عملکرد تعریف نشده باشد. سرپرست ها معمولاً در صحنه عمل حضور نداشته و ترجیح می دهند از پشت میز، کارها را رهبری کنند.

۳۱) مفهوم رهبری شفاف در تیم: اعضا در یک محیط ساختار یافته فعالیت می کنند. سرپرست، استانداردهای عالی عملکرد مورد توافق همه را تعیین نموده، که این استانداردها طریق مشارکت فعال و راغب گروه مورد احترام قرار می گیرند.

۳۲) مفهوم تعهد در گروه: اعضاء تعهد خاصی نسبت به برتری و افتخار فردی ندارند. تراز عملکرد معمولاً متوسط است و جا به جایی پرسنل معمولاً زیاد دیده می شود، چرا که افراد مستعد سریعاً درمی یابند که: انتظارات شخصی آن ها تأمین نمی گردد، رشد نمی کنند و از دیگران یاد نمی گیرند و با بهترین افراد همکاری ندارند.

۳۳) مفهوم تعهد در تیم: فقط آن هایی که به برتری و عملکرد عالی متعهد هستند پذیرفته می شوند. اعضاء آینده ی تیم در صف قرار می گیرند و منتظر هستند تا بتوانند بر اساس سطوح بالای مهارت خود به عضویت تیم درآیند. همه افراد در محیطی سازگار و هماهنگ با یکدیگر کار می کنند.

۳۴) مفهوم هم افزایی در گروه: هریک از افراد در انجام کار، نقش و سهم مشخصی دارند. هم افزایی مثبت مطرح نیست و الزامی ندارد که کار گروه از مجموع تلاش اعضا بیشتر شود.

۳۵) مفهوم هم افزایی در تیم: پدیده هم افزایی مشاهده می شود و تلاش افراد موجب عملکردی می گردد که از مجموع عملکرد اعضاء بیشتر است.

۳۶) هم افزایی یا سینرژی (Synergy): زمانی که دو یا چند عنصر یا عامل با هم، همیاری یا تعامل داشته باشند، معمولاً اثری به وجود می آید. اگر این اثر از مجموع اثراتی که هر کدام از آن عناصر جداگانه می توانستند به وجود آورند بیشتر شود، در این صورت پدیده هم افزایی رخ داده است.

۳۷) در یک گروه کاری ممکن است خاصیت هم افزایی منفی رخ دهد و حاصل کار اعضاء گروه کمتر از حاصل جمع تک تک آن ها باشد.

۳۸) کاری که یک تیم می تواند انجام دهد، از عهده شخص به تنهایی بر نمی آید، چرا که در همکاری افراد نیروهای آن ها در هم ضرب می شود و حاصل ضرب از برآیند توان تک تک افراد بیشتر است.



۳۹) گازها همیشه به حالت حرف V پرواز می کنند، این حالت پرواز، هوا را شکافته و حرکت آن ها را به سوی هدف شان سریع تر می کند. بعد از طی چند کیلومتر، رهبر جای خود را به قوی ترین گاز می دهد و آن گاز، رهبر تیم می شود و به این ترتیب، گازها با پرواز گروهی V شکل خود، تقریباً ۷۱٪ بر میزان قدرت پرواز گروهی، نسبت به پرواز انفرادی می افزایند.

۴۰) وقتی هر یک از اعضای تیم در یک زمان، قسمتی از یک کار را به عهده بگیرند، آن کار در مدت زمان کمتری انجام می شود و به این ترتیب تولید افزایش می یابد. همچنین در کار تیمی، افراد می توانند حجم بیشتری از کار را پیش ببرند.

۴۱) بعضی از ما از بعضی دیگر تواناترند اما هیچ یک از ما از همه ی ما تواناتر نیست (هری ترومن).

۴۲) هر عضو تیم قبل از این که به آموزش زیر مجموعه اش متمرکز شود باید به کامل کردن آموزش خودش اولویت بیشتری دهد و قبل از این که به سود خود بیاندیشد، در ذهنش به سود رسیدن زیر مجموعه اش را اولویت دهد.

۴۳) افراد باعضویت در تیم ها، دانش و بینش خود را افزایش می دهند و در نتیجه این امر موجب افزایش خلاقیت در سازمان می گردد.

۴۴) در گروه به تک تک اعضا گفته می شود که چه کاری را باید انجام دهند، در حالی که اعضا تیم از طریق به کارگیری هوش، دانش و مهارت منحصر به فرد خود برای تعیین اهداف تیم مشارکت می کنند.

۴۵) در یک گروه کاری، افراد به صورت انفرادی پاسخگو هستند اما در یک تیم کاری موضوع پاسخگویی هم به صورت انفرادی است و هم به صورت گروهی.

۴۶) هر عضو باید استعدادهای خود را شکوفا نماید و دارای توانایی و انرژی برای کار باشد. این اشتیاق و میل درونی نسبت به انجام کار، موجب تقویت روحیه هم تیمی ها می شود.

۴۷) داشتن مقاصد پنهان و ایجاد ارتباط از طریق شخص ثالث مناسبات تیم را تضعیف می کند.

۴۸) خود بهبودبخشی یا اصلاح خود: برای این که تیم را اصلاح کنید باید خود را اصلاح کنید. برای اصلاح یک تیم، تک تک افراد آن تیم باید خود را اصلاح کنند. فراد تیمی که دائماً در حال اصلاح و بهبود عملکرد خود هستند، ایده های جدید را به بازار آورده، همواره در حال فتح زمینه های جدید می باشند.

۴۹) به اعضای تیم به چشم همکارانی هم دل بنگرید نه به چشم رقیب؛ حل کننده مسائل باشید؛ به این فکر باشید که همه برنده شوند؛ به نتیجه بیاندیشید؛ مسئولیت پذیر باشید؛ خود را به آموختن عادت دهید و به ارتقاء دانش خود بیشتر از ارتقاء مقام خود، بها دهید.

۵۰) به جای خود، تیم را در کانون توجه قرار دهید؛ مکمل دیگران باشید؛ تعهد ها و ارزش های خود را به یکدیگر گره بزنید؛ مشکل گشا باشید؛ عادت به کار را تقویت کنید و پی گیر باشید؛ سعی کنید هر کاری را در سطح عالی انجام دهید؛ خود را از دیگران جدا نسازید.



## فهرست دوره‌های آموزشی دکتر علی اصغر صفری فرد (Ph.D)

### • دوره‌های آموزشی مدیریت کاربردی

- اصول سرپرستی
- راه کارهای تفویض اختیار اثر بخش
- 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 و یادگیری سازمانی
- 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)





**دکتر علی اصغر صفری فرد (Ph.D)**

**نویسنده و مدرس**

**دوره‌های آموزشی توسعه مهارت‌های مدیریتی**

**09122137144**

**09232825682**



**خودکار سبز**



وبلاگ آموزشی توسعه مهارت‌های مدیریتی  
دکتر علی اصغر صفری فرد  
۰۹۱۲۲۱۳۷۱۴۴

[www.GreenPen.blogfa.com](http://www.GreenPen.blogfa.com)

**"خودکار سبز"**

شبکه آموزشی توسعه مهارت‌های مدیریتی



[@green\\_pen](https://www.t.me/green_pen)

[www.GreenPen.blogfa.com](http://www.GreenPen.blogfa.com)



## "مدیریت شکوفا"

شبکه آموزشی توسعه مهارت‌های مدیریتی



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

[www.shokofamanagement.blogfa.com](http://www.shokofamanagement.blogfa.com)



## "دنیاای شکوفا"

شبکه آموزشی GMP, GLP, GSP, HSE, Cleanroom

[https://eitaa.com/shokofa\\_world](https://eitaa.com/shokofa_world)



@shokofa\_world

[www.shokofaworld.blogfa.com](http://www.shokofaworld.blogfa.com)