



گزارش تناسب فردی و کار تیمی

۲۱DPDS۰۱۰۲۲۶



سبک

حرفه‌ای

۰۱/۰۲/۲۶



فهرست

۳	نیمرخ کامل روان سنجی - بررسی اجمالی
۴	نیمرخ خلاصه مدیریتی
۴	نیمرخ سبک کاری
۵	درباره سبک کاری
۶	مدل نقش‌های کاری
۷	نقش‌های کاری شما

درباره این گزارش

این گزارش بر اساس ارزیابی‌های اجمالی و تفصیلی می‌باشد که انگیزه‌ها، ترجیحات، نیازها و استعداد های افراد را در حوزه کای مهم کاری بررسی می‌کند.

از آنجا که پرسشنامه نوعی خوداظهاری است، نتایج نشان دهنده ادراک فرد از خود هستند. تحقیقات گسترده ما نشان داده است که این ابزار نشانگر خوبی برای عملکرد احتمالی افراد در محیط کار است. با این وجود باید توجه زیادی به ماهیت ذهنی استفاده از ادراک از خود در تفسیر این داده‌ها نمود.

باید یاد آور شد که اطلاعات بدست آمده از این گزارش حساس بوده و باید در جای ایمن نگه داشته شوند. اطلاعات بدست آمده از این گزارش، بر اساس شرایط نشان دهنده ادراک فرد از خود برای مدت ۱۲ تا ۲۴ ماه هستند.

استفاده از این ارزیابی منحصر به متخصصان موسسه رسا می‌باشد.

مقدمه‌ای بر گزارش تناسب فردی و کار تیمی

در این گزارش ابتدا یک نیمرخ روان سنجی از فرد تبیین شده است. این نیمرخ نشان دهنده ویژگی‌های کلی فرد در محیط کاری است.

در این گزارش مهم‌ترین ابعاد شخصیتی فرد یعنی تفکر، اثرگذاری، انعطاف‌پذیری و انجام کار مورد بررسی قرار می‌گیرد. پس از آن و با استفاده از داده‌های تولید شده در آزمون سبک کاری فرد استخراج می‌شود. در ادامه این سبک کاری توصیف شده و آسیب‌ها و قوت‌های این سبک برشمرده شده‌اند.

در ادامه گزارش سبک کار تیمی فرد به نمایش در آمده است و نمودارها نشان می‌دهد این فرد در گروه به انجام چه نقش‌هایی بیشترین و کمترین تمایل را داراست.



نیمرخ کامل روان سنجی - بررسی اجمالی

نیمرخ کامل روان سنجی ارزیابی دقیقی از پاسخ های متقاضی به پرسشنامه تفصیلی ارائه می دهد. این گزارش با خلاصه ای از الگوی پاسخ ها همراه با توضیح ساختار نیمرخ شروع می شود. چند صفحه بعد در مورد نتایج چهار خوشه اصلی گزارش می دهد.

خلاصه پاسخ

۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
										خوش بینی
										ناسازگاری منطقی
										ناسازگاری هنجاری - اجباری
										ناسازگاری انگیزه - استعداد

تجزیه نیمرخ

تحقیقات نشان می دهد بهترین پیش بینی کننده عملکرد در محل کار معمولا نمره ای است که توسط نشانگر محدوده نشان داده شده است (ترکیب هنجاری-اجباری). اطلاعاتی در مورد تفاوت های ظریف بیان شده توسط نیمرخ نیز ارائه شده است:

||||||| **محدوده قسمت.** جایی که محدوده نمرات در هر بعد بیشتر از سه سطح است، این موارد با هاشور زدن مقیاس بعد و ارائه نمرات آن قسمت در پرانتز در کنار توضیح آن قسمت نشان داده شده است.

N - I تقسیم هنجاری-اجباری. تفاوت بین نمره هنجاری و اجباری سه یا بیشتر در یک بعد مشخص به ترتیب با نشانگرهای **N** و **I** نشان داده شده است. در مواردی که نمره های اجباری بالاتر از موارد هنجاری است، ممکن است شخص در توصیف هنجاری خود، نقاد باشد. اگر امتیازات هنجاری بالاتر باشد، ممکن است به این معنا باشد که شخص کمتر خود انتقاد بوده و احتمالا توصیف هنجاری خود را بیش از حد ارزیابی کرده است.

M - T تقسیم انگیزه-استعداد. تفاوت بین نمرات انگیزه و استعداد سه سطح یا بیشتر در یک بعد مشخص به ترتیب با نشانگرهای **M** و **T** نشان داده شده است. چنین اختلافاتی ممکن است انگیزه ای برای توسعه در مناطق مشخص شده یا نشان دهنده تاثیرات محیطی مهمی باشد.



نیمرخ خلاصه مدیریتی

۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
										حل مساله
										ارتباط با دیگران
										سازگاری
										ارائه خدمت

نیمرخ سبک کاری

تحول آفرین - متفکر

حل مساله	متفکر	مبادله کننده
	محافظة کار	انجام دهنده
سازگاری	سازگار شونده	تحول آفرین
	فردگرا	اثرگذار
	ارائه خدمت	ارتباط با دیگران



درباره سبک کاری

- افرادی نوآور بوده و رهبران اندیشه هستند
- از طریق هوش خود تاثیر می گذارند
- بیشتر مردم محور می باشند تا وظیفه محور
- از دیگران پشتیبانی کرده و نسبت به نیاز ها و دیدگاه های دیگران حساس می باشند
- نظم تیمی را ترویج می کنند
- افراد تحول آفرین-متفکر بیشتر تمایلات استراتژیک دارند تا تمایلات عملیاتی این افراد می توانند چشم انداز فراهم کنند، اما برای اجرای آن متکی بر دیگران هستند. ممکن است این افراد سازماندهی شده نباشند.
- از دوره های مشورت طولانی لذت می برند
- زمان زیادی را صرف کنکاش کردن می کنند اما ممکن است در اقدام کردن کند باشد

منابع بالقوه ایجادکننده حساسیت و نارضایتی

- ممکن است تأکید افراد انجام دهنده بر دستیابی به نتایج را سخت ارزیابی کنند
- ممکن است رفتار افراد محافظه کار یا انجام دهنده را قدیمی و از مد افتاده تلقی کنند
- ممکن است با افراد سازگار شونده و سایر افراد تحول آفرین بیشتر از افراد فردگرا راحت باشند

تعامل با دیگر سبک ها

هم افزایی بالقوه با:

- انجام دهنده؛ سازگار شونده

تعارضات بالقوه با:

- افراد محافظه کار

ممکن است افراد انجام دهنده را تکمیل کرده یا توسط آن ها تکمیل شود، اما مدیریت این رابطه می تواند دشوار باشد چراکه اقدام محوری در یک سو بالا و در سوی دیگر پایین می باشد.



مدل نقش‌های کاری

مدل نقش‌های کاری هشت نقش کاری را مشخص می‌کند. این گزارش نشان می‌دهد که احتمال پذیرش چه نقشی از سایر نقش‌ها بیشتر است و پذیرش چه نقشی توسط ارزیابی شونده کمترین احتمال را دارد.

حل مساله

تحلیل‌گر

تحلیل‌گران از هوش و خبرگی خود برای تحلیل و ارزیابی اطلاعات استفاده می‌کنند. آن‌ها به دنبال پاسخ درست هستند.

نوآور

نوآوران رویکرد خلاقانه‌ای به حل مسئله دارند. آن‌ها اغلب استراتژی‌های بلند مدتی را تدوین می‌کنند.

ارتباط با دیگران

ارتباط‌دهنده

ارتباط‌دهندگان معمولاً به شکل فعالی به برقراری ارتباط با دیگران می‌پردازند و به بهبود تعاملات اجتماعی کمک می‌کنند.

قاطع

افراد قاطع کنترل موقعیت‌ها را به دست می‌گیرند و سایرین را هماهنگ می‌کنند. آن‌ها ترجیح می‌دهند که رهبر باشند.

سازگاری

خوش‌بین

خوش‌بین‌ها تمایل دارند تاب‌آوری بالایی داشته باشند و تحت فشار آرام بمانند. آن‌ها سطح روحیه و معنویت کارکنان را بالا نگه می‌دارند.

پشتیبان

پشتیبان‌ها به دنبال توجه به نیاز دیگران هستند. آن‌ها رویکردهای تیمی را بر رویکردهای فردگرایانه ترجیح می‌دهند.

ارائه خدمت

تمام‌کننده

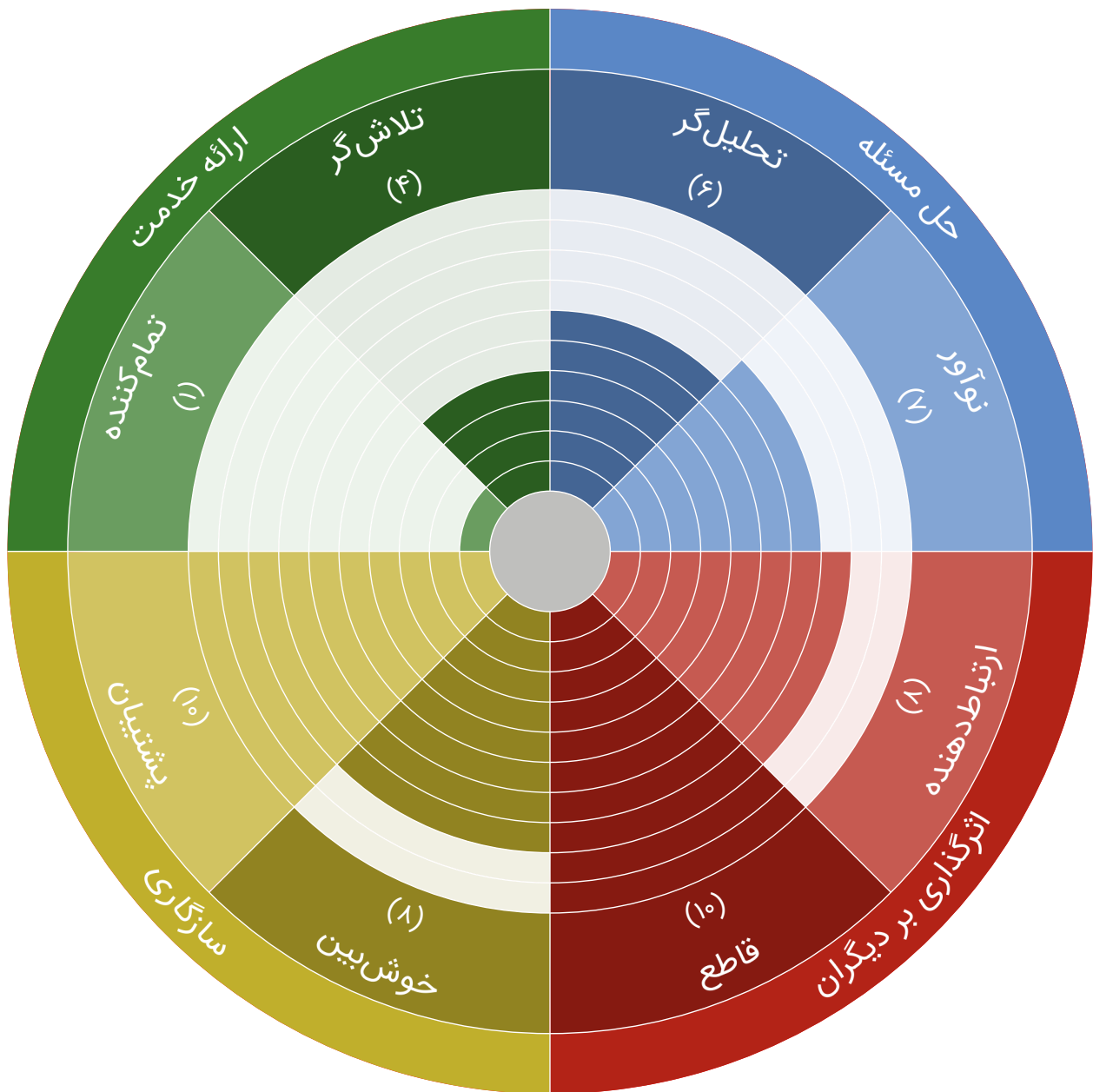
تمام‌کننده‌ها به دنبال این هستند که کارها با کیفیت بالا انجام شوند و توجه کافی به جزئیات معطوف گردد.

تلاش‌گر

تلاش‌گرها به سختی کار می‌کنند تا نتایج سطح بالایی را به دست آورند. آن‌ها اغلب بسیار رقابتی و خودجوش هستند.



نقش‌های کاری شما



نقش‌های کاری شما به ترتیب اولویت:

نقش اصلی	قاطع
نقش ثانوی	پشتیبان
	ارتباط‌دهنده
	خوش‌بین
	نفرآور
	تحلیل‌گر
نقش دارای پایین‌ترین اولویت	تلاش‌گر
	تمام‌کننده