

گزارش مشخصه یا نیمرخ رفتاری از علیرضا احمدی

08/30/2014

این گزارش یک محصول از PDA بین المللی است.

سیستم بین المللی PDA پیشرو در ارائه سنجش های کاربردی جهت
گزینش، مدیریت و توسعه استعدادها می باشد.

PDA بین المللی
+98 21 88633815
salesir@pdainternational.net
www.pdainternational.net

معرفی

این سنجش يك ابزار علمي و معتبر مي باشد كه مشخصاً براي تشخيص و پيش بيني رفتار فرد در سازمان ها ايجاد شده است.

با در نظر گرفتن اينكه شما فرم را تكميل کرده و با توجه به دستورالعمل هاي مرتبط به سوالات پاسخ داده باشيد، شما بايد اين گزارش را دريافت كنيد به صورت توصيف دقيق از روشي كه عموماً در پاسخ به شرايط مختلف، چالش ها و تعهداتي كه در امور روزانه با آن مواجه مي شويد .

به طور خلاصه، اين سنجش در حال حاضر قادر خواهد بود توصيف كند كه شما چرا و چگونه يك رفتار را بروز مي دهيد. همچنين شما بايد همواره به خاطر داشته باشيد كه برخي مواقع ممكن است ما با بهبود و يا محدود ساختن تمايلات طبيعي خود، رفتارهاي خود را اصلاح با تطبيق سازيم.

شما اطلاعات بسيار ارزشمندي در اين گزارش خواهيد يافت، از جمله: اولويت هاي رفتاري شما، فاكترهاي انگيزشي، نقاط قوت و زمينه هاي پيشرفت، به همراه رويكردي كه شما در رابطه با تطابق رفتار خود با نيازهاي محيط كاري در پيش مي گيريد.

ما پيشنهاد مي كنيم كه اين گزارش را به دقت و با تمرکز بر مشخصاتي كه بر پيشرفت شما تأثير گذارده (يا ممكن است تأثير بگذارند...) بخوانيد. آن دسته از مشخصه يا نیمرخهائي كه تأثير مثبت داشته يا براي شما مفيد واقع شده اند، را به همراه آن دسته كه در زمان هاي مختلف به نحوي منفي تأثير داشته اند، تشخيص دهيد.

شاخص سازگاری



اطلاعات این گزارش پیوسته و منسجم بوده و به این دلیل برای تفسیر و ارائه پایه مناسبی جهت تصمیم گیری معتبر می باشد.

جدول PDA

R

محور ریسک

مخاطب

ریسک پذیر



فردی صریح، جسور و رقابت جو است. برای دستیابی به اهداف ابتکار عمل داشته و گاهی فشار اعمال می کند. توسط چالش های پیچیده برانگیخته شده و در پذیرفتن ریسک و مواجهه با دیگران مشکل عمده ای ندارد. برخی مواقع و به دلیل توجه زیادی که به اهداف دارد، ممکن است توسط دیگران به صورتی افراطی صریح و سلطه جو تعبیر گردد.

E

محور برون گرایی

درون گرا

برون گرا



فردی اجتماعی و برونگرا بوده که خوش برخورد است و متقاعد کننده می باشد. به منظور ایجاد تأثیر مثبت بر افراد و اینکه احساس خوبی داشته باشند، تلاش زیادی می کند. جذاب و متقاعد کننده است.

P

محور شکیبایی

بی قرار/کم حوصله

آرام/بردار



فردی پر تحرک و کم حوصله است که انگیزه وی توسط تنوع و تغییر در امور و وظایف برانگیخته می شود. از انجام امر تکراری احساس آزدگی میکند و چنانچه امور روزمره تنوع و تغییر نداشته باشند، احساس کسالت پیدا می کند.

N

تطابق با محور معیارها

مستقل

تبعیت از قوانین



فردی مستقل، مثبت و دارای اعتماد به نفس است که به نحوه انجام امور بر اساس ایده ای خود اعتماد دارد. ترجیح می دهد که از ابتکار عمل خود استفاده نماید به جای اینکه به شدت از قوانین و ضوابط پیروی کند.

S

محور خویشتن داری

احساساتی

منطقی



مطابق با آنچه که محور خویشتنداری نشان میدهد فردی دمدمی مزاج می باشد. رفتاری مشخصاً منطقی و یا احساساتی نشان نمیدهند. این نشانگر آن است که بسته به شرایط او میتواند در نهایت تا حدودی منطقی و سرد بوده و همچنین بیشتر حساس و احساساتی باشد.

مهم : این نکته حائز اهمیت است که الزاماً کلیه مشخصات توصیف شده در این گزارش به صورت خود انگیزته اجرایی نمی شوند و شدت یکسان ندارند . این امر بسیار محتمل است که شما فقط برخی از این مشخصات را مشاهده نمایید. هر چه "نکات" بر روی محور بیشتر باشند، مشخصات نشان داده شده بیشتر خواهد بود و به تبع آن رفتار در حیطه مشخصه یا نیمرخ کاری فرد قرار می گیرد.

توصیف کنندگان رفتاری

بر اساس پاسخ ها، این گزارش به تشخیص لغاتی پرداخته است که بیانگر رفتار فرد هستند. این بخش لیستی از آن دسته لغاتی است که می توانند به وضوح جهت توصیف شیوه رفتار طبیعی فرد مورد استفاده قرار گیرند.

مستقل
با پشتکار
لجوج

کارآفرین
متقاعدکننده
پویا
همه فن حریف
پرجنب و جوش

تأثیر گذار
متعصب
دوستانه
دقیق در تصمیم گیری
با اعتماد به نفس

DEMO

توصیف مشخصه یا نیمرخ رفتاری

این بخش دید گسترده ای از روش رفتار طبیعی فرد را ارائه می دهد. این توصیف به بیان شیوه طبیعی و خودانگیخته ای می پردازد که فرد در پاسخ به نیازهای کاری خود می دهد که از این توصیف جهت فهم عمیق در مورد شیوه ای که فرد در پاسخ به نیازهای حل مسئله، مواجه با چالش ها، تأثیر گذاری بر افراد و پاسخ به محیط می دهد نائل شویم. همچنین قادر به درک این امر می شویم که چه پاسخ هایی از افراد مطابق با قوانین و ضوابط وضع شده توسط دیگران بوده و نیز توانایی آن ها در "کنترل خود" در مقابل احساسات و عواطف چگونه است.

علیرضا رهبر و هدایت کننده ای همه شمول است که علاقه برون گرایانه ای به مردم دارد و می تواند احترام و اعتماد گروه های مختلف مردم را جلب کند. او از مسئولیت، قدرت، مشروعیت و اقدام اجتماعی که در موقعیتهای رهبری و هدایت لازم است لذت می برد.

او از اعمال فشار برای دست یابی به هدف و مورد پذیرش قرار گرفتن نقطه نظراتش استفاده می کند، بهر حال، این امر را به شیوه ای جذاب انجام می دهد. او در رویکردش فی البداهه است. او ممکن است از انگیزش، مهارتهای بین فردی، اعتماد به نفس و جذابیت برای تحت تأثیر قرار دادن و متقاعد کردن آنها به نظر و اعتقادش استفاده کند. او ممکن است حتی کله شق شود و از روش خودش برای انگیزش خود و کسب نتایج استفاده کند؛ این امر ممکن است باعث شود که دیگران علیرضا را دمدمی مزاج بدانند.

علیرضا در کل هماهنگ کننده خوبی است و آماده است که کارها را به دیگران تفویض کند و در اکثر موقعیتهای اعتماد به نفس و اطمینان نشان می دهد. او به خوبی در دیگران ایجاد انگیزه می کند و مردمی است، او رهبر و هدایت کننده خوبی است که می داند چگونه ارتباط برقرار کند و می تواند دیگران را همانگونه که او را متقاعد می کنند متقاعد سازد.

علیرضا به طور طبیعی برای هدفگذاری، برنامه ریزی، سازمان دهی و انجام برنامه ها عمل می کند. او نیازهای کاری کاربردی و واقع گرایانه را ترجیح می دهد. او به شدت مستقل است و می خواهد آزادی زیادی را برای هدف گذاری و دست یابی به اهداف داشته باشد. استقلال علیرضا به او اعتماد به نفس می دهد؛ او آماده است که بدون هدایت، جهت دهی یا تأثیر گذاری از طرف دیگران اقدام نماید. او ترجیح می دهد که دیگران را برای کسب نتایج هدایت نماید.

علیرضا در شرایطی که نیاز است برنامه ها به اجرا گذاشته شوند تا نتایج به دست بیایند بی اندازه راحت است. او ترجیح می دهد که کنترل را در موقعیتهایی که در آن درگیر است به دست آورد و آماده است که برای این امر ریسک را نیز بپذیرد. علیرضا ترجیح می دهد که وضعیت فعلی را با بهبود رویه ها، سیستمها، فرآیندها و نتایج تغییر و بهبود بخشد. او برای رسیدن به نتایج و اجرای تغییر بی صبر است. علیرضا در جستجوی اهدافش پشتکار و سماجت دارد.

علیرضا از مهارتهای بین فردیش به صورت موثر در سخنرانی ها و ارائه ها استفاده می کند. او به سوالات و انتقادات از طرف مخاطبین به سرعت پاسخ می دهد.

علیرضا در ریسک پذیری هیچ مشکلی ندارد و حس فوریت زیادی دارد و به همین دلیل می تواند تصمیم ها را به سرعت و بر اساس اطلاعات موجود بگیرد. او مطمئن است که تصمیم خوبی گرفته است.

علیرضا با چالشها، ارتباط با مردم، رهایی از موارد روتین و مقررات سخت انگیزه پیدا می کند. به همین دلیل او به دنبال آزادی برای عمل مستقل در موقعیتهای متغیر متنوعی است. او از تحلیل مفصل اطلاعات، گزارش نوشتن و مسئول ثبت بودن اجتناب می کند. شناخت و قدردانی جمعی از مهارتهای وی امر مهمی برای دادن انگیزه به علیرضا است. او به دنبال قدرت و هدایت موقعیتهاست. یکی از نقاط قدرت علیرضا کسب نتایج ملموس از طریق دادن انگیزه به افراد برای کار با خواست خود است تا اینکه از قدرت خود و دادن دستور استفاده نماید.

به دلیل اینکه فردی رقابت جو بوده و در مورد کار خود متعصب است، به طور فعالانه ای به دنبال کسب کنترل و قدرت در کلیه شرایط است. عموماً هنگامی که نیاز باشد قدرت را به سایرین منتقل کند دچار استرس و تنش می شود و ممکن است حالت تهاجمی و پرخاشگرانه به خود بگیرد.

به دلیل اینکه حس مردم گرایی بالایی دارد و تمایل زیادی در پیروز شدن دارد، ممکن است هنگامی که از سوی دیگران مورد عدم پذیرش قرار گیرد و یا توسط آنان از گروه حذف گردد، انگیزه خود را از دست داده و دچار آسیب روحی گردد. چنانچه این موارد با درجه حساسیت بالایی رخ داده و یا بسیار شدید باشند، ممکن است علیرضا شیوه محترمانه خود را کنار گذاشته و بسیار احساساتی و حتی عصبانی عمل می کند.

به دلیل حس فوریت، از اینکه امور به تعویق افتد و یا اینکه بداند کارهای بسیار زیادی دارد که انجام نداده است، دچار استرس می شود. به دلیل تمایل به تنوع و تغییر، فقدان فعالیت و یا وجود امور تکراری و روتین از فاکتورهای استرس زا برای او محسوب می شوند. هنگامی که با این عوامل استرس مواجه شود، ممکن است بسیار بی طاقت بوده و غیر عادی رفتار نماید و به دلیل این آزرده گی تصمیمات شتابزده ای بگیرد.

به دلیل روش مستقلی که دارد در کار کردن تحت کنترل شدید و محیطی که دارای قوانین و دستورالعمل های زیاد است، احساس ناراحتی می کند. هنگامی که در این شرایط قرار گیرد به قوانین بی توجهی کرده و به دنبال بهانه ای برای عمل کردن به طور مستقل است.

الگوی مدیریتی

این بخش دید گسترده ای از درک شیوه مدیریتی فرد را ارائه می دهد یعنی این بخش بیانگر روشی است که فرد در مواجهه با شرایطی که نیازمند پذیرش مسئولیت و مدیریت دیگران است از خود بروز می دهد.

هدایتگری و رهبری

- علیرضا مدیری کارزماتیک بوده که برای به انجام رساندن امور اعمال فشار کرده و معمولاً می تواند دیگران را وادار سازد که از او تبعیت کنند.
- او ترجیح می دهد که به رهبری و هدایت و ایجاد انگیزه در محیط های کاری ساختارمند بپردازد تا اینکه در محیط های کاری محدودتر مشغول باشد.
- او در شیوه رهبری و هدایت خود خوش بین و بسیار پر اشتیاق بوده که این امر سبب می شود ایجاد انگیزه و جهت دهی برای او آسان گردد.
- او می تواند بسیار کارآمد رهبری و هدایت را انجام دهد، حتی در شرایطی که تحت فشار است.
- او ممکن است برای اعمال سخت گیری در صورتی که محبوبیت او در خطر باشد، با مشکل مواجه باشد.
- او بسیار رقابت جو بوده و همواره به دنبال کنترل کردن دیگران از طریق استفاده از خوش رویی خود است.
- او دارای توانایی شناسایی نیازهای توسعه ای افراد گروه خود بوده ، اما صبر و حوصله کافی برای دخیل کردن خود در امر توسعه و پیشرفت آنها را ندارد.

تصمیم گیری

- در هنگام تصمیم گیری ، علیرضا معمولاً اساس را بر اطلاعات اولیه ای که در دست دارد میگذارد.
- او در هنگام تصمیم گیری شیوه ای پویا و خلاقانه دارد.
- او در اتخاذ تصمیماتی که نیازمند اعمال سخت با محبوبیت کمتر هستند ، با مشکل زیادی مواجه بوده و احساس ناراحتی می کند.
- او در مورد تصمیم گیری اموری که نیازمند عمل سریع و فوری هستند ، بیشتر کارآمد است.

برقراری ارتباط

- علیرضا در برقراری ارتباط به طور ذاتی قوی و دارای توانایی برای متقاعد کردن و نفوذ است.
- سرعت بالا و پر حرفی او سبب می شود مهارت گوش دادن در او مهار گردد.
- شور و اشتیاق و خوش بینی او ممکن است باعث شود که نقطه نظرات دیگران را نادیده گیرد و در حقیقت مانع ابراز نظر دیگران گردد.

DEMO

الگوی فروش

این بخش حوزه وسیعی از شیوه های فروش فرد را ارائه می دهد این الگوی فردی طی مراحل مختلف فرآیند فروش به صورت بخش های زیر توصیف می گردد: شروع کردن، پایان دادن ، ارائه خدمات به مشتری که این موارد ما را قادر می سازد به تشخیص شایستگی (مهارت) های افراد در رابطه با نحوه ارائه خدمات، در زمان مواجه با شکایات به همراه پیگیری مشتری و حفظ مشتری بپردازیم.

آغاز کردن

- علیرضا در هنگام صحبت کردن فردی متقاعد کننده و مثبت است که در معرفی کالا و یا محصول خود بسیار انگیزه و اشتیاق دارد.
- او در برقراری ارتباط با افراد جدید بسیار با مهارت بوده و قادر است تا ارتباطات زیادی را شکل دهد .
- برخی مواقع ممکن است او بسیار زیاد حرف بزند و به افراد گوش ندهد که این امر سبب می شود او نشانه های خرید را از دست بدهد.
- او معمولاً متقاعد کننده و تأثیر گذار بوده و در برقراری ارتباط با افراد اثر مثبتی در آنها ایجاد می کند.

بستن

- علیرضا عموماً بر پایان دادن به فروش تمرکز داشته و در رقابت برای به دست آوردن سفارش تلاش می کند.
- او برای اعمال فشار جهت به دست آوردن نتایج انگیزه داشته و فرصت های در دسترس را پیگیری می کند.
- او ذاتاً صریح بوده اما در تلاش برای پایان دادن به فروش انعطاف پذیر می باشد.
- او در غلبه به اعتراضات مصمم بوده و در پایان فروش نتایج خوبی را به دست می آورد.

خدمات مشتری

- او ارتباطات قوی با مشتریان برقرار می کند.
- خدمات مشتری جزء نقاط قوت او محسوب می گردد.
- اگر خدمات بسیار تکراری شوند، او در این نقش موفق عمل نمی کند و ناهماهنگ رفتار می کند.
- او صبر و حوصله کافی برای ارائه خدمات به مشتری را ندارد.

چگونگی هدایت کارآمد علیرضا

این بخش بیانگر جنبه های مهمی است که باید برای مربی گری مؤثر فرد به خاطر داشت. این نکات توصیفی بر اساس شیوه رفتار طبیعی بوده و برای هر فردی که خواهان هدایت شدن با بالاترین سطح و ظرفیت می باشد بسیار ضروری است.

- علیرضا ذاتا فردی بسیار فعال و پویا بوده و به همین دلیل نیازمند مشارکت فعالانه در مسائل است.
- برای او مهم است که احساس کند در امور دخیل بوده و همچنین این نکته مهم است که محدودیت هایی به روشنی برای او تعیین گردد تا مشخص کند وی تا کجا میتواند به مشارکت ادامه دهد حتی میتوان این موارد را بصورت مکتوب به اطلاع او رساند تا از بروز هر گونه ابهام و سردرگمی در مورد جایگاه او جلوگیری گردد.
- در هنگام تعیین مسئولیت ها و یا وظایف جدید، این نکته مهم است که آزادی عمل کافی در اجرای آنها برای او فراهم گردد، در غیر اینصورت او احساس می کند که مورد کنترل واقع شده و این امر ممکن است باعث آزرده گی و ناراحتی او گردد.
- محبوبیت برای علیرضا مهم است همچنین این امر نیز برای او اهمیت دارد که به عنوان منبع یا مرجعی مورد توجه قرار گیرد، در اینصورت او برای هدایت و انجام پروژه ها و تشخیص عمومی از دستاوردهای خود دارای انگیزه خواهد بود.
- علیرضا به نحو کارآمدی به چالشها پاسخ میدهد در صورتیکه اطلاعات لازم به صورتی بدون استرس و آسان در اختیار او قرار گیرد و به او اجازه ابراز دیدگاههای خود را به نحو آزادانه ای بدهید باعث می شود که او احساس کند که حرفی که میزند مورد توجه واقع میگردد.
- به منظور یک ارتباط کارآمد سرپرست وی باید خود را به شیوه ای صریح، دقیق و ترجیحا به طور کلامی و شفاهی ابراز کرده و به صراحت و بدون حاشیه رفتن به سر اصل مطلب برود. در ارتباط مکتوب، مطالب باید بصورت خلاصه و منسجم به او ارائه گردد.
- این نکته حائز اهمیت است که علیرضا احساس کند به حد زیادی مورد تحسین و قدردانی قرار گرفته و فضایی کافی برای ابراز عقاید و نظرات خود را در اختیار دارد.
- انگیزه او توسط تشخیص اجتماعی و اینکه به عنوان مرجع و منبع در میان همکاران خود شناخته شود، برانگیخته میشود.
- به دلیل اینکه او فردی مستقل بوده و به قوانین و ضوابط چندان پایبند نمی باشد، این نکته مهم است که باید عواقب منفی احتمالی که بر اثر عدم عملکرد صحیح وی در میان همکاران خود متحمل می گردد، به طور دقیق برای او توضیح داده شود. این شیوه یک روش برای تعیین مرزها و محدودیتهایی برای وی بوده که سبب میشود او اعمال خود را بر دستورالعمل های از پیش تعیین شده منطبق سازد.
- به دلیل توجه کم او به جزئیات و کمبود صبر برای کنترل دقیق جزئیات، ممکن است او برخی از اشتباهات را مرتکب شود. یک شیوه برای یاری رساندن به چنین فردی در جلوگیری از بروز این مشکلات آن است که فردی با چنین توانمندیهایی جهت ارایه حمایت در امور اجرایی برای وی تعیین گردد.
- علیرضا برای تصمیم گیری، به کنترل درآوردن و همچنین پذیرش ریسک ها انگیزه دارد. به دلیل سطح بالایی برونگرایی، او برای جلب رضایت افراد و محبوبیت داشتن نیز انگیزه دارد. این به آن دلیل است که هنگام مواجه با مشکلاتی که نیازمند حفظ کنترل و اتخاذ موقعیت هایی که مورد توافق اکثریت هستند، اگرچه قادر به تصمیم گیری بوده، احساس ناراحتی کرده و نیازمند حمایت و پشتیبانی از سوی سرپرست و مافوق خود می باشد.
- او در انجام امور و یا در جهت دستیابی به اهدافی که میتواند به طور کامل مسئولیت را پذیرفته و آزادانه عمل کند، به بهترین نحو عمل می کند، در همین حال قادر است برای انجام امور دیگران را نیز رهبری و هدایت کند.
- علیرضا در محیط هایی که بتواند مهارتهای فردی خود را توسعه بخشیده و وظایف متنوعی را بر عهده داشته باشد بهترین عملکرد را دارد اما در غیر اینصورت او به سرعت احساس کسالت خواهد کرد.

- به دلیل حس فوریت بالایی او ، علیرضا در کارهای خود سرعت بالایی داشته و این نکته مهم است که در مورد اینکه حساسیت در مورد زمانبندی برای دیگران به اندازه او مهم نیست ، به او پشتیبانی داده شود.

این نکته حائز اهمیت است که به یاد داشته باشیم توانمندیهای بالقوه این فرد در مهارتهای رهبری و هدایت و ارتباطات بین فردی و توانمندی او در اتخاذ تصمیمات توانمندی او با ریسک می باشد.

DEMO

نقاط قوتی که می توانند مورد بطور افراطی مورد استفاده قرار گیرند.

این بخش به توصیف برخی از تمایلات خاص فرد می پردازد که می توانند نهایتاً منجر به نقطه ضعف او نیز گردند. هرچند این موارد بطور مشخص جنبه های مثبت شیوه رفتاری فرد را شامل می گردد، اما در مواردی می توانند بر ضد فرد عمل کنند اگر در آنها تعدیل صورت نگیرد.

- در تمرکز خود بر روی تصویر بزرگ (کلی نگری)، ممکن است جزئیات را از دست بدهد
- رویکرد دقیق و سریع او ممکن است برای بعضی افراد بسیار ناگهانی و با سرعت زیاد باشد
- جهت گیری نتایج بصورت قاطعانه ممکن است منجر به ارایه نتایج بدون توضیح صبورانه علل به افراد باشد
- ممکن است تعهداتی بیشتر از آنچه که از عهده اش ساخته است بپذیرد بخصوص آن دسته از تعهداتی که توسط خود شخص انجام می شود تا با حمایت دیگران
- ممکن است به سرعت و با شور و شوق زیاد به سویی ارایه مطالبی برود که در ابتدا از نقطه نظر دیگران توسط او چشم پوشی شده بود
- در پیگیری تغییر و تنوع کار، ممکن است "خود را بسیار سطحی گسترش دهد"، از جزئیات مهم چشم پوشی کرده و بی توجهی به پیگیری امور نشان دهد
- در تمایل به دریافت نتایج سریع، ممکن است "فشار" بیش از حد بر افراد ایجاد نماید
- در تمایل خود به سرعت حرکت، ممکن است همیشه به دقت به افراد گوش فرا ندهد
- در نیاز به گرفتن نتایج سریع، ممکن است در صورتیکه احساس کند افراد به تعهدات خود پایبند نیستند آزرده خاطر شود

کلید ایجاد انگیزه علیرضا به طور موثر

این بخش به توصیف نکات مهمی می پردازد که باید برای دستیابی و حفظ درجه بالایی از انگیزه در فرد به یاد داشت. این نکات توصیفی بر اساس شیوه رفتاری طبیعی فرد بوده و برای هر فردی که وظایف و مسئولیت های آن ها را انجام می دهد و یا با چنین فردی به عنوان عضوی از گروه کار می کند ضروری است.

- درجه بالایی از آزادی عمل را فراهم کنید.
- تعامل با افراد را هنگامی که بحثها دارای طبیعت کاربردی و با اهمیت هستند را تشویق کنید.
- تمایل آنها را برای داشتن مسئولیت، قدرت و کار اجتماعی که در مقام رهبری و هدایت است را بشناسید.
- اجازه بیان ایده ها و احساسات را بصورت آزادانه بدهید.
- نیاز درگیر شدن با طیف وسیعی از فعالیتها که نیازمند سازماندهی موثر و مهارتهای برنامه ریزی جهت دست یابی به اهداف است را شناسایی کنید.
- فعالیتها و وظایف واضح و چالش برانگیز ارائه دهید.
- فرصت نشان دادن مهارتهای ارتباطی ذاتی بخصوص در برابر افراد کلیدی را جهت تاثیرگذاری، متقاعد ساختن و مجاب کردن دیگران به شکل مستقیم و به شیوه ای محکم بدهید.
- از تلاشها و موفقیتها قدردانی کنید.

موقعیت کاری فعلی

این بخش منظر روشنی در مورد تغییراتی که در این شیوه رفتاری فرد رخ می دهد ارائه می دهد. این امر بیانگر این است که کدامیک از جنبه های الگوی رفتار طبیعی فرد در حال تعدیل شدن با نیازهای سازگاری با موقعیت شغلی فعلی می باشند.

به دلیل توجهی که به نتایج داشته و حس قوی فوریتی که در وی وجود دارد، علیرضا ممکن است بسیار پویا و متغیر باشد به صورتی که در برخی موارد ممکن است توسط افراد آرامتر، وی به گونه ای ناهمگام و شتابزده تعبیر گردد.

تبادل انرژی

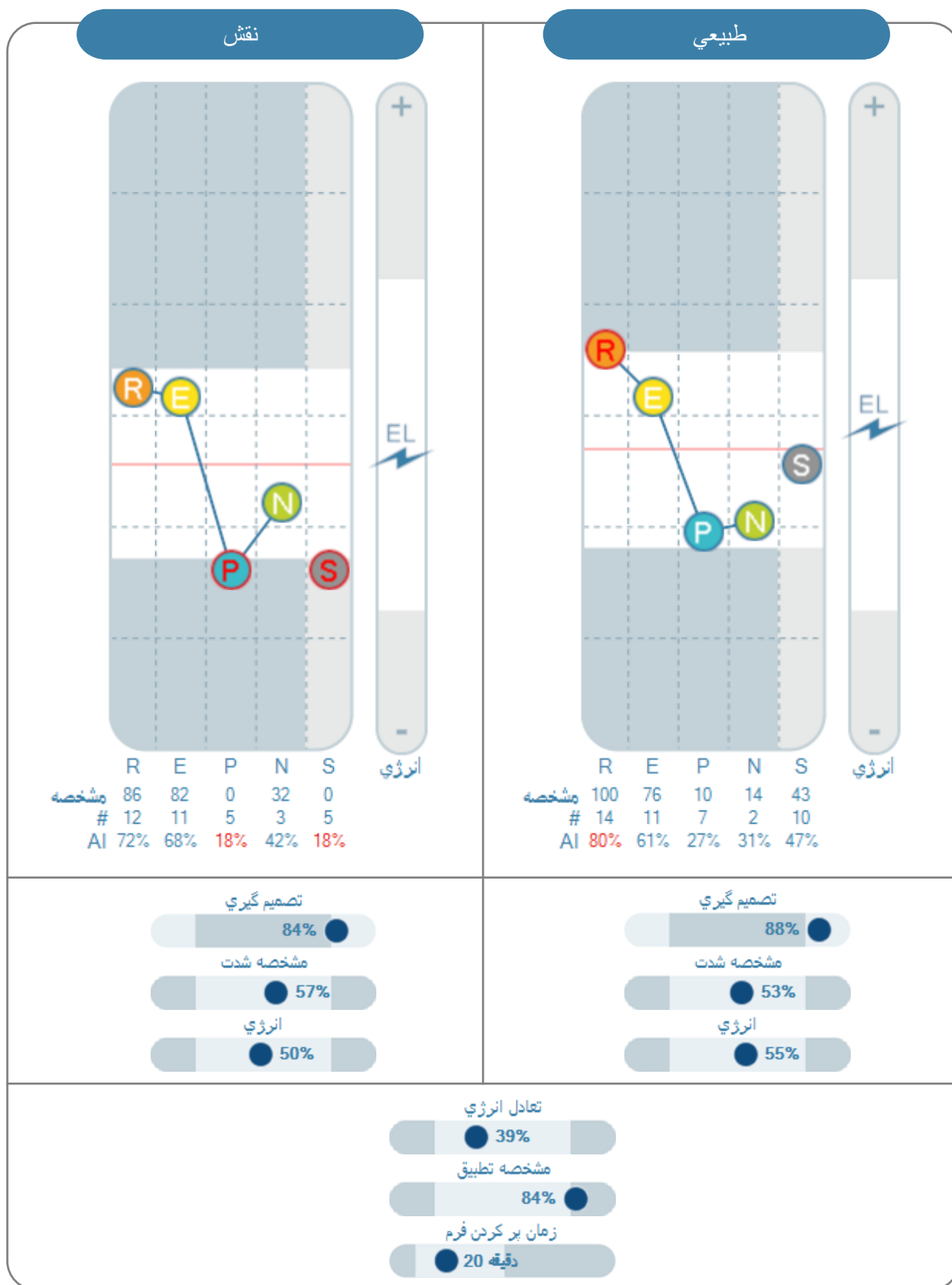
این ارزیابی نشان می دهد که علیرضا احساس می کند انرژی او بیشتری از آنچه است که کار فعلی او نیاز دارد. او احساس می کند که میتواند ارزشهای بیشتری از آنچه که شغل فعلی او اجازه می دهد به آن کار بیافزاید. این امر سبب بروز از دست دادن انگیزه در وی می شود.

تغییرات رفتاری

این ارزیابی نشان می دهد که علیرضا فعلاً احساس نمی کند که نیازی به تطبیق شیوه طبیعی خود برای سازگاری با نیازهای رفتاری موقعیت کاری داشته باشد. این امر به صورت ناتوانی در سازگار ساختن خود و یا فقدان انعطاف پذیری تفسیر می گردد.

این گزارش فقط در رابطه با مشخصات رفتاری می باشد. موفقیت در هر شغل خاص منحصر به هوش، شایستگی (مهارت) ها و تجربیات کافی فرد دارد.

جدول مشخصه یا نیمرخ رفتاری



لغات انتخاب شده

لغات انتخاب شده برای رفتار کاری

85 84 81 77 75 71 67 66 65 58 55 51 48 46 44 41 37 36 35 33 30 28 27 24 22 20 18 17 14 11 10 9 8 7 4 3

لغات انتخاب شده برای رفتار طبیعی

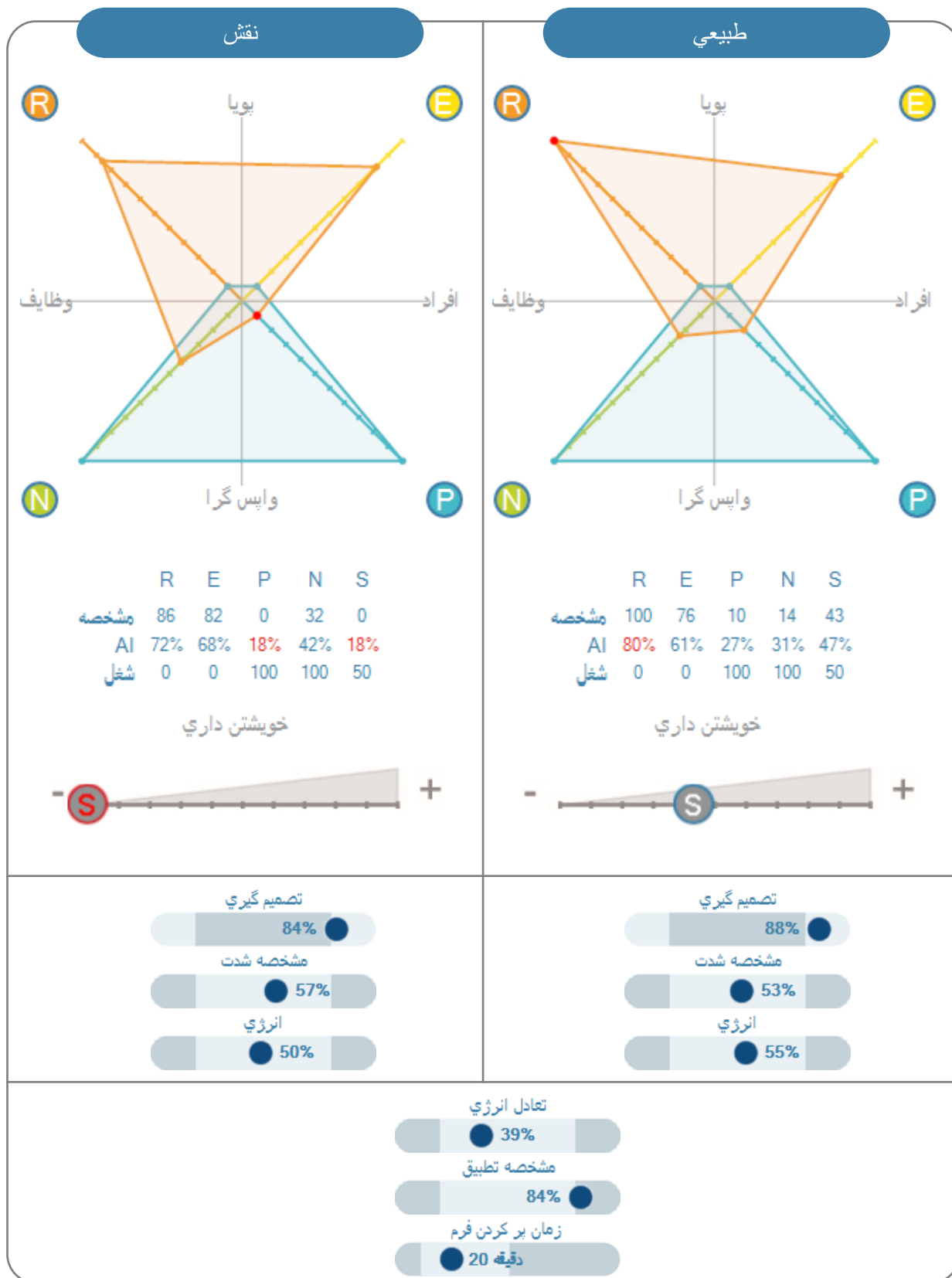
74 71 69 67 65 61 58 55 51 48 46 45 44 41 37 36 35 33 29 28 27 24 22 20 19 18 17 14 11 10 9 8 7 5 4 3 2 1
86 85 84 81 80 75

توصیف خود

زنده پرشور در تحرک منطقی اجتماعی برونگرا فعال باهوش با اعتمادبنفس خودباور دقیق آزاداندیش در رشد روب جلو کمک رسان دل
رحم خستگی ناپذیر پررو سرکش جستجوگر

DEMO

جدول راداری PDA

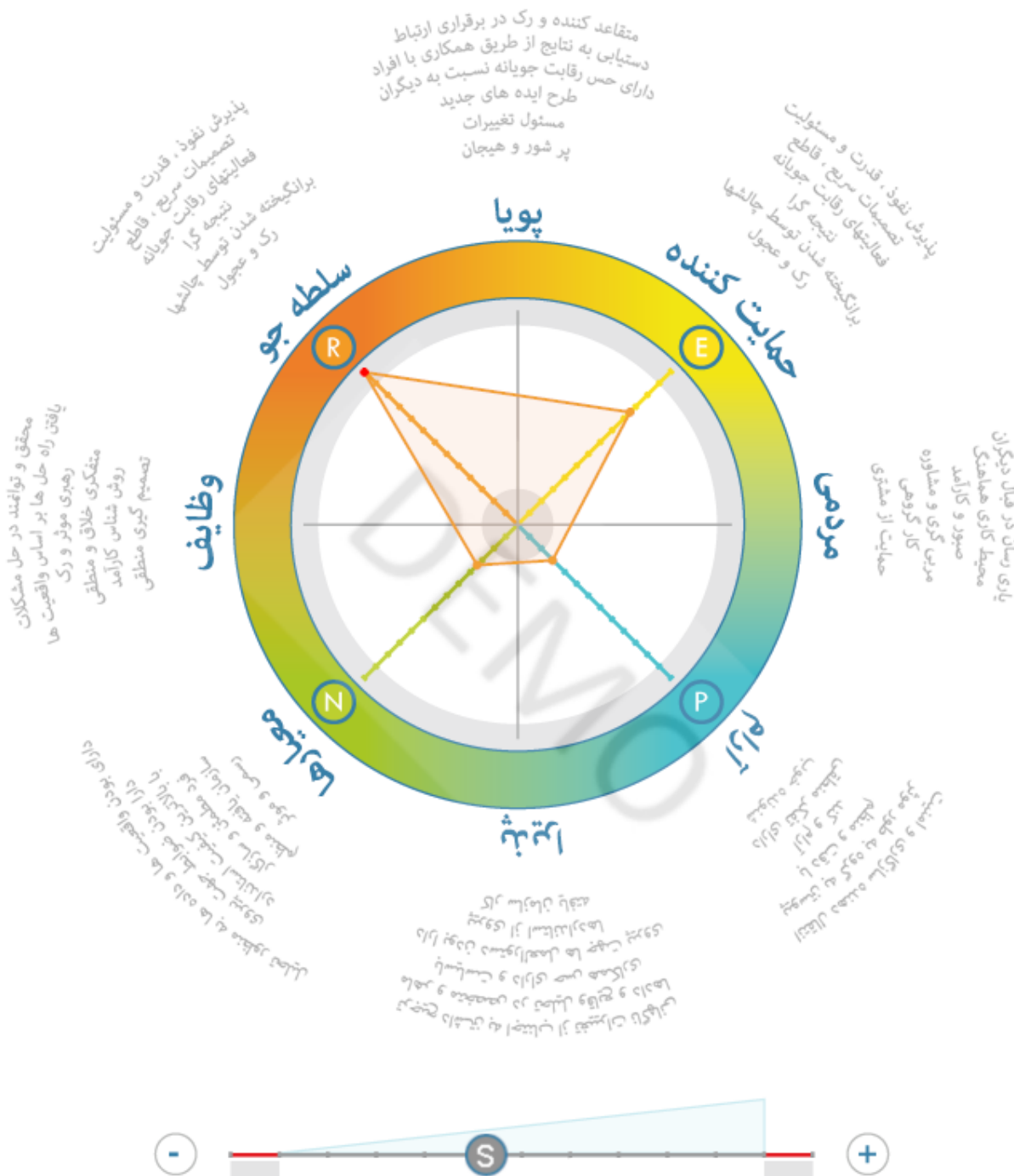


■ علیرضا احمدی

■ رهبر و هدایتگری اداری و اجرایی: پیگیری / کنترل / جزئیات

جدول چرخه PDA

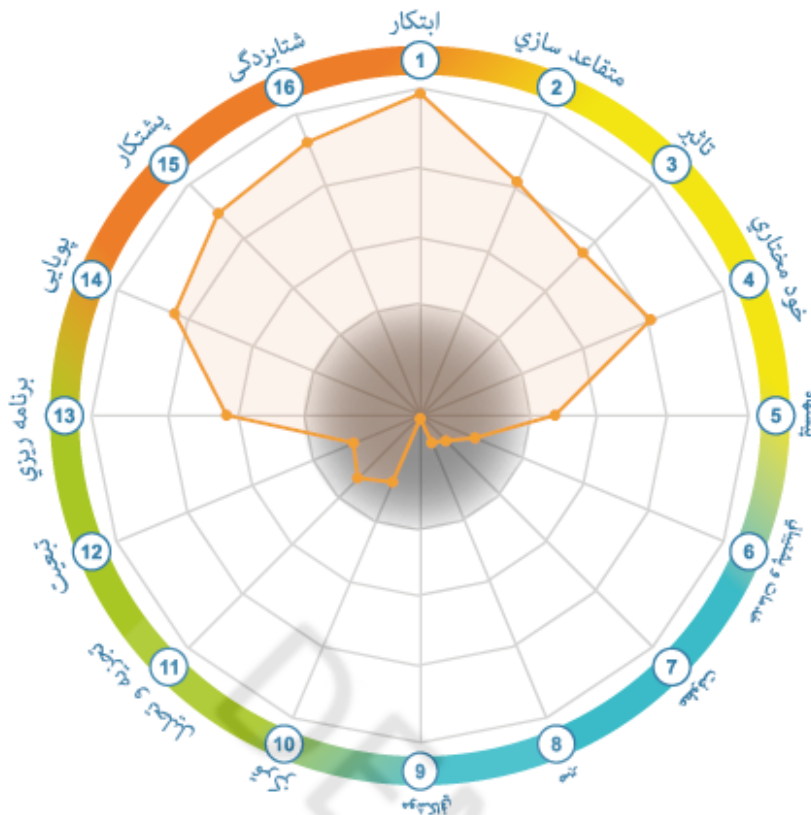
R	E	P	N	S
100	76	10	14	43
80%	61%	27%	31%	47% AI



... هرچه "خوشتنداری" کمتر باشد فرد تمایل بیشتری به واکنش سریع داشته، کمتر کنترل شده رفتار می کند و در اعمال خود کمتر برنامه ریزی دارد.

..... هر چه "خوشتنداری" بیشتر باشد، فرد گرایش بیشتری به تفکر قبل از عمل کردن دارد و فرد در قبال شرایطی که در آن واقع می گردد پاسخ های کنترل شده تر و با برنامه ریزی بیشتری ارایه می دهد. این فرد تمایل بیشتری به ملاحظه کاری، کنترل شدن و منطبق بروز می دهد

جدول راداری رفتار



- 1 **ابتکار فرد تمایل و علاقه زیادی در برقراری ارتباط با افراد دارد.** چنین فردی توانایی بالایی در جلب احترام و اعتماد افسار مختلف مردم را دارا می باشد. در تمرکز و تکیه بر نتایج به صورت پویا، پرتحرک و خلاق عمل می کند.
- 2 **متقاعد سازی فردی اجتماعی بوده که تأثیر مثبتی از طریق خونگرم بودن خود در مردم ایجاد می کند.** فهمیده و با ملاحظه است و برای به انجام رساندن کارها با افراد دیگر همکاری می کند. چنین فرد تمایل زیادی به دستیابی نتایج از طریق خلاقیت و ابتکار دارد. او برای متقاعد کردن افراد و جلب رضایت آنان تلاش زیادی می کند.
- 3 **تأثیر چنین فردی ذاتاً اجتماعی بوده و در ارتباط با دیگران بسیار دوست داشتنی است.** برای تکمیل امور و وظایف ترجیح می دهد با افراد دیگر همکاری کند. رویکرد مثبت بینی داشته و بر کار گروهی تکیه و تمرکز دارد. تأثیر گذاری و مهارت های بین فردی خود را بروز می دهد.
- 4 **خود مختاری چنین فردی از خود مطمئن و دارای اعتماد به نفس بالایی بوده و مستقل می باشد.** ترجیح می دهد که ایده ها و نظرات شخصی خود را پیش گیرد و امور را به شیوه شخصی خود انجام دهد. چنین فردی مطابق با نتایج بوده و تمایل دارد برای تصمیم گیری به طور مستقل و خود مختارانه عمل کرده و منتظر نظر دیگران نمی ماند.
- 5 **پیشنهاد فردی با روابط اجتماعی قوی است که نظرات دیگران را پذیرا بوده و خواهان گوش دادن به آنها است.** چنین فردی شیوه دوستانه و متقاعد کننده ای داشته و سازش پذیر است. چنین فردی برای دستیابی به نتایج به کار گروهی یا رویکردی دوستانه تمایل داشته و به ایجاد محیطی منظم و هماهنگ ترجیح دارد. فردی صبور و خلاق است. مهربانی و هم گروهی با لیاقتی می باشد.
- 6 **خدمات و پشتیبانی چنین فردی صبور، آرام و متعادل است، حتی در شرایط "تحت فشار" این حالات را حفظ می کند.** ممکن است در بروز دادن تاملات و دغدغه های خود بی میل باشد. تمایل دارد برای دستیابی به نتایج بصورت یاری دهند، شنونده و تحلیل گر اطلاعات فعالیت کند.
- 7 **معاونت چنین فردی مهارت های اجرایی بالایی در شرایط کاری و تخصصی دارد.** رویکرد دیپلماتیکی داشته و در برخورد با افراد بسیار سنجیده عمل می کند. جهت دستیابی به نتایج از شیوه دوستانه، باعطف و صبورانه ای پیروی می کند و از کش مکش و برخورد خودداری می کند.
- 8 **صبر این فرد زمان کافی جهت رسیدگی به امور دیگران اختصاص می دهد، شنونده خوبی است و سطح بالایی از حس همدلی با اطرافیان را دارا می باشد.** فردی صبور، با ملاحظه و مهربان است. خوش برخورد، سخاوتمند و دارای حس همکاری بالایی است. به منظور دستیابی به اهداف و نتایج به صورت سازگار و با صبر و حوصله رفتار کرده و زمان کافی جهت انجام امور را به آنها اختصاص می دهد.
- 9 **موشکافی چنین فردی در محیط های کاری کاملاً تعریف شده و سازمان یافته احساس راحتی و کارآمدی بیشتری دارد.** در تصمیم گیری و مواجهه با مشکلات رویکرد محتاطانه ای پیش می گیرد. در تمرکز بر روی اهداف و نتایج با دقت و موشکافی عمل می کند.
- 10 **تمرکز چنین فردی بسیار با دقت تفکر می کند و پیگیر کارها و امور می باشد.** همچنین ترجیح می دهد که هم در زندگی خصوصی و هم در زندگی کاری از دستورات عمل ها و ضوابط پیروی کند. فردی کمال گرا بوده که از مرکب شدن به هر گونه اشتباه و خطایی اجتناب می کند بنابراین در کار خود رویکرد تحلیل گرایانه دارد.
- 11 **تجزیه و تحلیل چنین فردی تمایل قابل توجهی به مدیریت و تخصصی سازی دارد.** بسیار قابل اعتماد، بسیار منظم و دقیق است، به منظور دستیابی به نتایج به ارزیابی اطلاعات و واقعیت ها با شیوه ای منطقی و منظم می پردازد.
- 12 **تبعیت چنین فردی از ارتکاب اشتباه و خطا احساس انزجار می کند.** به جزئیات مربوط به یک کار یا شغل علاقه مند است. فردی است که تلاش زیادی برای به انجام رساندن کار خود به طور کامل و صحیح به کار می گیرد. جهت دستیابی به اهداف و نتایج از طریق هماهنگی، تجزیه و تحلیل دقیق اطلاعات و پیروی از ضوابط عمل م پیماید.
- 13 **برنامه ریزی چنین فردی بسیار دقیق و موشکاف بوده و پویایی ذاتی جهت حل مسائل و مشکلات دارد.** کنجکاوی قابل توجهی در یافتن علل مشکلات دارد. این فرد محدوده وسیعی از علایق را دارا می باشد. جهت دستیابی به نتایج به مطالعه و حل مشکلات سخت می پردازد و تصمیمات را بر اساس منطق اتخاذ می کند.
- 14 **پویایی چنین فردی شخصیتی دوستانه و کم حوصله ای دارد.** تمایل به جلب رضایت دیگران دارد. جهت شروع امور تلاش زیادی میکند و در به انجام رساندن امور پیشرفته و برای دستیابی به نتایج تا حد امکان با سرعت عمل می کند. جهت دستیابی به اهداف تغییرات را پذیرا بوده و به سرعت خود را با شرایط جدید تطبیق می دهد.
- 15 **پشتکار چنین فردی آینده نگر بوده و در جهت رسیدن به اهداف حس رقابت جویس دارد.** او به دنبال انجام امور میروند و به جای اینکه منتظر بماند تا به وقوع بپیوندد برای دستیابی به اهداف ریسک می کند. جهت رسیدن به نتایج، با اطمینان و استحکام عمل میکند و در صورت لزوم از طریق برخورد وارد عمل می شود. با چالشها مواجه می شود و مسئولیت پذیر می باشد.
- 16 **شتابزدگی چنین فردی عجول بوده و اشتیاق زیاد و عجلوانه ای برای رسیدن به نتایج هر چه سریعتر دارد.** او از تنوع در کار لذت می برد. جهت دستیابی به نتایج، به شیوه پویا و رقابت جویانه ای عمل می کند و به سرعت تصمیمات را اتخاذ می کند.

تمایلات رفتاری

مهم: تحت شرایط مطلوب محیطی اکثریت قریب به اتفاق افراد توانایی اجرای مناسب این صلاحیت ها را خواهند داشت. ما "شرایط مطلوب" را هنگامی تعریف می کنیم که چندین مورد از این شرایط در محیط کاری وجود داشته باشد: هدایت خوب، انگیزه، پشتیبانی و مربی گری، شناسایی، به همراه موارد دیگر. ما از این طریق آگاه می شویم که شرایط محیطی همیشه مطلوب نیستند.

خدمات به مشتریان، توجه و پشتیبانی

این شاخص نشانگر مهارت های فرد در رابطه با "خدمات مشتری" و توانایی در ارائه خدمات به صورت محترمانه، فعال و هماهنگ است.

سخت - تلاش بیشتر

آسان - تلاش کمتر

توجه و گوش دادن

این شاخص به اندازه گیری مهارت های "گوش دادن و پذیرش" در فرد می پردازد. صبر و شکیبایی، تحمل و زمان گذاشتن برای دیگران است.

سخت - تلاش بیشتر

آسان - تلاش کمتر

پویایی و احساس فوریت

این شاخص نشانگر مهارت فرد در پاسخ به چالش هایی است که نیازمند تنوع و تغییر هستند، هنگامی که محدودیت زمانی و احساس فوریت با اهمیت است.

سخت - تلاش بیشتر

آسان - تلاش کمتر

اجرا

این شاخص نشانگر انطباق با وظایف است. توانایی فرد در مدیریت و هماهنگ سازی امور و وظایف منطبق بر استانداردها و ضوابط است.

سخت - تلاش بیشتر

آسان - تلاش کمتر

رقابتی و نتیجه گرا

این شاخص نشانگر مهارت های فرد در رابطه با نتیجه گرایی با روشی صریح و رقابت جویانه به همراه پذیرفتن برخی از چالش ها در صورت لزوم می باشد.

سخت - تلاش بیشتر

آسان - تلاش کمتر

استراتژی و نتیجه گرا

این شاخص مهارت های فرد را در رابطه با نتیجه گرا بودن از طریق روشی هماهنگ و مشخص نشان می دهد، که باعث طرح استراتژی ها و به حداقل رساندن ریسک ها و همچنین جلوگیری از بروز کش مکش و مشاجره می گردد.

سخت - تلاش بیشتر

آسان- تلاش کمتر

ترغیب و برون گرایی

این شاخص نشانگر مهارت فرد در مورد "روابط بین فردی" و توانایی در برقراری ارتباط به گونه ای برون گرایانه، اجتماعی و متقاعد کننده است.

سخت - تلاش بیشتر

آسان- تلاش کمتر

دقت - کیفیت

این شاخص مهارت های فرد را در رابطه با اموری نشان می دهد که نیازمند دقت، توجه به کیفیت و جزئیات هستند. یا دارای پیگیری مداوم از طریق تکمیل امور هستند.

سخت - تلاش بیشتر

آسان- تلاش کمتر

پویا و مستقل

این شاخص نشانگر میزان "پویایی" در رابطه با وظایف و همچنین افراد است. این مورد شامل مهارت های متقاعد سازی و ایجاد انگیزه در سایرین و همچنین پیگیری چالش هایی که نیازمند خلاقیت و استقلال هستند، می باشد.

سخت - تلاش بیشتر

آسان- تلاش کمتر

پایبندی به قوانین و راهنمایی ها

این شاخص نشانگر توانایی فرد در مورد تبعیت از سیاست ها و کنترل، پاسخگویی به موقعیت ها مطابق با قوانین و دستورالعملها را نشان می دهد.

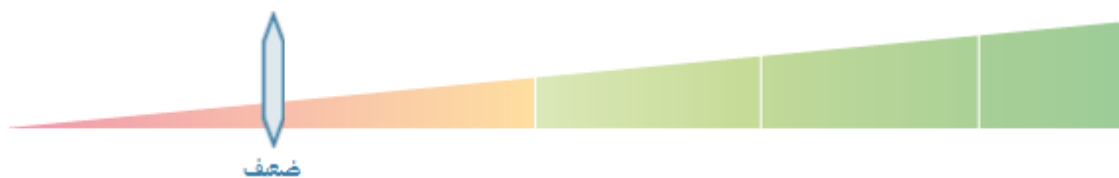
سخت - تلاش بیشتر

آسان- تلاش کمتر

اهمیت تشخیص و دانستن مشخصه رفتاری افراد در پیش بینی اینکه این شایستگی ها چه مقدار "تلاش" نیاز دارند ، بسیار کاربردی است همچنین ما را قادر می سازد که تشخیص دهیم که آیا این فرد قادر به اجرای آنها بطور خودانگیخته ، طبیعی و "بدون نیاز به تلاش" خواهد بود یا اینکه به "تلاش بیشتری" نیاز دارد از آنجایی که این موارد جزء شایستگی های "طبیعی" فرد نمی باشد. به عنوان مثال : فردی با " ذات بیقرار و ناشکیبا" به تلاش بیشتری برای مهارتهای "تحلیلی" نیاز دارد در حالی که مهارت "حس فوریت" یک مهارت ذاتی در او بوده و بنابراین نیاز به "تلاش کمتری" دارد.

گزارش تناسب جزئیات

تطابق مشخصه رفتار طبیعی علیرضا با شغل رهبر و هدایتگری اداری و اجرایی: پیگیری / کنترل / جزئیات (سبک های هدایت و رهبری)



سازگاری

هنگامی که نشانگر در این محدوده است، همبستگی "ضعیف" بوده و عملاً هیچ امکانی وجود ندارد که فرد با موفقیت به الزامات رفتاری موقعیت پاسخ دهد. آنها ممکن است این وضعیت را تحمل کرده یا با آن سازش نمایند، اما بعید است که انگیزه آن ها برانگیخته شود. چنانچه فرد به تازگی وارد این محیط کاری شده است، باید این جنبه ها هم در مورد فرد و هم مافوق او با دقت بیشتری به منظور حل مشکلات احتمالی در رابطه با کار و کاهش "هزینه های احتمالی" بررسی شوند.

R

محتاط

علیرضا احمدی

رهبر و هدایتگری اداری و ...

محور ریسک

ریسک پذیر



این شاخص نشان می دهد که موقعیت کاری مورد نظر نیازمند فردی است که مهربان، مودب و غیر تهاجمی باشد. فردی که برای حفظ محیط کاری به دور از تنش و برخورد انگیزه داشته باشد، اما علیرضا بیشتر صریح، رقابت جو و تهاجمی است، اگرچه در مواقعی می تواند حالت متعادلتری داشته باشد، اما باید برای برآورده کردن نیازهای کار مورد نظر تلاش زیادی کند.

E

درون گرا

علیرضا احمدی

رهبر و هدایتگری اداری و ...

محور برون گرایی

برون گرا



این شاخص نشان می دهد که موقعیت کاری مورد نظر نیازمند فردی است که رسمی، درونگرا و با ملاحظه باشد. فردی که برای کار کردن در گروه های کوچک و یا به تنهایی دارای انگیزه باشد، اما علیرضا ذاتاً برونگرا و اجتماعی است. اگرچه او قادر است برخی اوقات خود را به شیوه ای متعادل بروز دهد، اما برای برآورده کردن نیازهای کار مورد نظر باید تلاش کند.

P

رهبر و هدایتگری اداری و ...

علیرضا احمدی

محور شکیبایی

بی، قرار/کم حوصله

آرام/ بردبار



این شاخص نشان می دهد که موقعیت کاری مورد نظر نیازمند فردی است که ذاتاً و به طور خودانگیخته ای آرام، صبور و بدون استرس باشد، فردی که برای انجام امور با هماهنگی و ثبات انگیزه داشته باشد و دارای مهارت گوش دادن به افراد باشد. علیرضا به طور ذاتی پویا و بی قرار است و باید برای برآورده کردن نیازهای کار مورد نظر تلاش زیادی کند.

N

رهبر و هدایتگری اداری و ...

علیرضا احمدی

تطابق با محور معیارها

مستقل

تبعیت از قوانین



این شاخص نشان می دهد که موقعیت کاری مورد نظر نیازمند فردی است که به طور ذاتی و خودانگیخته جزءگرا و منظم بوده و ملزم به پیروی از قوانین و ضوابط باشد. فردی که برای کار کردن در ساختاری معین و هماهنگ و نیز ضمانت و کنترل اینکه امور توسط او به درستی در حال انجام هستند، انگیزه داشته باشد. علیرضا ذاتاً بیشتر مستقل بوده و نیازمند فضایی بیشتری برای آزادی عمل در کارهای خود است، بنابراین برای برآورده کردن نیازهای این کار باید تلاش بسیار زیادی را به کار گیرد.

برنامه عملی

این فرم برای یک هدف می باشد - در صورتی که خواهان تشکیل اهداف دیگر هستید از آن کپی تهیه نمایید.

هدف (من به دنبال دستیابی به چه هدفی هستم؟)

- 1.
- 2.

مزایا (از دستیابی به این هدف به دنبال چه مزایایی هستم؟)

- 1.
- 2.
- 3.

مراحل برای دستیابی به این هدف (برای نیل به این هدف به چه چیزهایی نیاز دارم.)

- 1.
- 2.
- 3.

زمان های بحرانی (این اعمال را طی چه مدت زمانی باید به انجام برسانم.)

- 1.
- 2.
- 3.

موانع احتمالی (عواملی که ممکن است در مسیر دستیابی به هدف مداخله ایجاد کنند.)

- 1.
- 2.
- 3.

راه حل های احتمالی (چگونه می توانم موانع را از سر راه خود بردارم.)

- 1.
- 2.
- 3.

چگونه روند پیشرفت خود را مورد بررسی قرار دهم؟ (چگونه متوجه شوم که آیا در حال پیشرفت هستم؟)

- 1.
- 2.
- 3.

آیا این امر ارزش صرف وقت، هزینه و تلاش را دارد؟ بله _____ خیر _____ بله، اما بعد از _____ تاریخ امروز _____

هفت کمک عملی

مزایایی را که با دستیابی به هدف خود کسب خواهید کرد به خاطر داشته باشید. با تشخیص این مزایا شما قادر به دریافت چنین مواردی هستید: اثر گذاری بیشتر شغلی، ارتقاء رضایت شغلی، بهبود شایستگی (مهارت) های بین فردی و غیره. که دارای مزایای خواهند بود؟

مدت زمان در دسترس خود را به خاطر داشته باشید.

در یک سال 525600 دقیقه وجود دارد. اگر شما از 15 دقیقه در روز برای توسعه خود استفاده کنید، شما به طور کل از 5475 دقیقه در سال استفاده خواهید کرد. این مجموعه 0/0104 دقیقه از زمان سالانه در دسترس شما است. آیا می توانید با استفاده از 0/0104 دقیقه در دسترس جهت توسعه خود استفاده کنید؟

در يك زمان يك كار را انجام دهید.

اثر بزرگی چون پیشرفت شخصی از امور کوچک تری تشکیل می شود: تقسیم و غلبه: تقسیم کار بزرگ به چندین زیر مجموعه کوچک تر و سپس، تمرکز بر امور کوچک تر تا زمانی که به پایان برسند.

تمرین، تمرین، تمرین

تمرین منجر به کمال می شود. با تمرین بیشتر، شما بیشتر یاد می گیرید. کمی تمرین در هر روز بهتر است از یک جلسه تمرین زیاد و سخت در هر هفته است.

پشتکار در پیروز شدن

وقفه در برنامه عمل خود انداخته اید. پشتکار يك عامل ضروري رفتاري براي دستیابی شما به اهداف می باشد. افراد اغلب زمانی که نزدیک موفقیت هستند دست از تلاش می کشند. به تلاش خود ادامه دهید... متوقف نشوید. اگر تلاش خود را متوقف سازید، هرگز به اهداف خود دست نمی یابید.

به اشتباهات خود واکنش موثری نشان دهید.

همه ما اشتباه می کنیم. شما آنها را در هنگام انجام برنامه عملی خود، و زمانی که در تلاش برای رسیدن به اهداف خود هستید مرتکب می شوید، پاسخ مؤثر دهید. مسئول اشتباهات خود باشید و در قبال اشتباهات خود اعتماد به نفس داشته باشید. فکر نکنید که شما هرگز نباید اشتباه کنید، در مورد اشتباهات خود حساس و نگران نباشید و از اینکه مرتکب اشتباه شده اید نا امید نشوید.

"خاطرات موفقیت‌های" خود را به یاد آورید.

هنگامی که تحت فشار بوده یا آزرده هستید و یا در برنامه عملی خود پیشرفتی نمی کنید، "خاطره يك موفقیت" را در ذهن مرور کنید. یکی از موفقیت ها یا دستاوردهای خود را به خاطر بیاورید. ذهن خود را با این افکار پر کنید و اجازه دهید احساسات، تصاویر و افکار مثبت ایجاد شود. در این حالت شما احساس بهتری خواهید داشت، اعتماد به نفستان افزایش خواهد یافت و قادر خواهید بود به تلاش جهت دستیابی به اهداف و پیگیری برنامه عملی خود ادامه دهید.