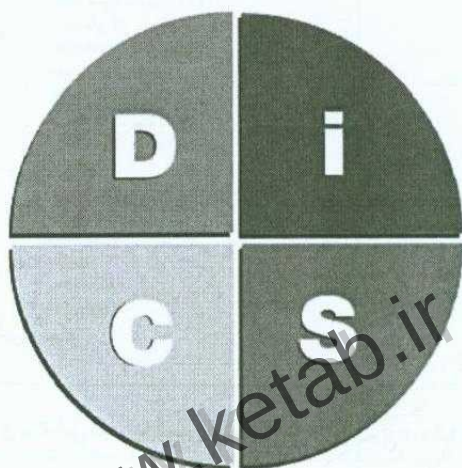




تیم‌سازی براساس مدل بین‌المللی دیسک DISC

ابزاری برای رشد سریع کسب‌وکار

پارسا کریم‌زاده

سرشناسه	کریمزاده، پارسا، ۱۳۴۹-
عنوان و نام پدیدآور	تیمسازی بر اساس مدل بین‌المللی دیسک DISC ابزاری برای رشد سریع کسب و کار / پارسا کریم‌زاده.
مشخصات نشر	تهران: اهل سخن، ۱۴۰۲.
مشخصات ظاهری	۱۸۳ ص. : مصور (رنگی).
شابک	۹۷۸-۶۲۲-۹۰۹۶۸-۴۰۰
وضعیت فهرست‌نویسی	فیبیا
یادداشت	چاپ قبلی: نشریید، ۱۴۰۱.
موضوع	گروه‌های کار Teams in the workplace تحول سازمانی Organizational change موفقیت در کسب و کار Success in business رفتارگرایی (Behaviorism) (Psychology) شخصیت‌سنجی Personality assessment
رده‌بندی کنگره	HD۶۶:
رده‌بندی دیویی	۶۵۸/۴۰۲۲:
شماره کتابشناسی ملی	۹۵۵۲۷۵۱:
اطلاعات رکورد کتابشناسی فیبا	

نام کتاب: تیمسازی بر اساس مدل بین‌المللی دیسک (ابزاری برای رشد سریع کسب و کار)

مؤلف: پارسا کریم‌زاده

طراح جلد: مهدیه دین‌پناه

ویراستار: معصومه شعبان

ناشر: نشر اهل سخن

نوبت چاپ: چاپ اول/ ۱۴۰۲

شمارگان: ۱۰۰ جلد

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۰۹۶۸-۴۰۰

مبلغ سرمایه‌گذاری: ۱۴۷ هزار تومان

تهران- میدان انقلاب- خیابان کارگر شمالی- کوچه فروزانفر- پلاک ۲- واحد ۵

تلفن: ۶۶۹۶۴۸۱۶-۶۶۴۸۱۴۲۳



انشارات اهل سخن

فهرست

پیشگفتار

مقدمه

فصل ۱: درک نیاز به فرآیند

کمک به سازماندهی تیم‌ها

برآورده کردن نیازها

تمرکز بر روابط

مدیریت رشد

هوش هیجانی

فصل ۲: DISC چیست؟

فرایند غربالگری

سازماندهی آزمون‌ها

خیلی آسان و راحت برای جواب دادن

۳۹ چه زمانی می‌توان از آن استفاده کرد؟

۴۵ چه کسی از این استفاده می‌کند؟

۴۹ فصل ۳: نگاهی عمیق‌تر به چهار نکته کلیدی

۵۲ تسلط/مسلط

۵۶ تأثیرگذار

۶۰ باثبات

۶۵ وظیفه‌شناس

۷۱ فصل ۴: شناسایی الگوها

۷۵ اهمیت الگوها

۱۰۱ فصل ۵: محیط کاری

۱۰۴ قدرت بر محیط کاری

۱۰۵ نگاه داشتن قدرت

۱۰۶ درک محیط کار

۱۰۹ ایجاد محیط مساعد برای بسیاری

۱۱۰ تأثیرگذار

۱۱۲ عوامل استرس‌زا در محیط

۱۱۶ کنترل استرس در محیط

۱۲۳ فصل ۶: انجام آزمون

۱۲۶ نحوه عملکرد سؤالات

۱۳۲ چگونه محاسبه کنید

۱۳۳ از کجا سؤالات را دریافت کنید

۱۳۴	آماده سازی سؤالات
۱۳۶	اداره آزمون
۱۳۹	فصل ۷: مرور نتایج
۱۴۲	شدت
۱۴۳	بخش
۱۴۵	از برنامه کامپیوتری یا آزمون آنلاین استفاده کنید
۱۴۷	فصل ۸: استفاده از نتایج
۱۵۱	سازماندهی هر یک
۱۵۳	بهبادهای
۱۵۴	اخراج کارکنان
۱۵۵	تجهیز مردم
۱۵۵	دستورات برای هر ویژگی
۱۶۱	فصل ۹: رفع اشکالات
۱۶۷	فصل ۱۰: اگر برای سازمان خود استفاده کنید چه؟
۱۶۹	زمان کافی
۱۷۰	همه را یکجا انجام دهید
۱۷۰	به احساس فکر کنید
۱۷۰	از تجزیه و تحلیل بیش از حد خودداری کنید
۱۷۰	از حواس پرتی پرهیز کنید
۱۷۳	فصل ۱۱: سؤالات متداول

پیشگفتار

با توجه زمان و منابع محدودی که داریم باید به دنبال عواملی باشیم تا با کمترین زمان و انرژی، بالاترین سطح نیازمان را برآورده سازیم. با وجود ارتباطات و علم مدیریت نوین این امکان فراهم شده است تا ارتباطات بهتری داشته باشیم که سهم ارتباطات حدوداً بالای هشتاد درصد تخمین زده شده است.

هر سازمانی برای برقراری ارتباطات و بهبود روابط آن نیاز به مهارت‌هایی دارد تا بتواند سازمان خود را رشد بدهد و هر کارمندی در جایی که برای آن مناسب است، مشغول به کار شود. آزمون DISC به شما کمک می‌کند در این راستا خوب عمل کنید. رفتار خود و کارکنان خود را تجزیه و تحلیل کنید تا شخص در آن سمت که توانایی بالایی دارد قرار بگیرد و از کار کردن خود لذت ببرد.

تابه حال به این فکر کرده‌اید که چرا بعضی افراد دوست دارند فقط دستور بدهند و برخی فقط دوست دارند وظایفی را که به آنها محول شده را با دقت



بیشتری انجام دهند. در این میان افرادی هستند که خوب تبلیغ می‌کنند گویی برای بازاریابی ساخته شده‌اند و برخی دیگر دوست دارند به دیگران کمک کنند و ایثار داشته باشند.

شاید یکی قاطع و سریع تصمیم بگیرد و یکی دیگر دودل است و دوست دارد از دیگران نظر بخواهد تا تصمیم درستی بگیرد. یکی به جزئیات اهمیت می‌دهد و دیگری به کلیات و هزاران سؤال دیگر.

خب، هر سازمانی به تیمی نیاز دارد تا از آنها برای کارهای خاصی استفاده کند تا سازمان خود را با بهره‌وری بالا پیش ببرد. اینجاست که نیاز دارد با مقوله‌ای به نام DISC آشنا شود تا بتواند از افراد تیم در جاهای مخصوص خود استفاده کند.

آزمون DISC رفتار انسان‌ها را به جزئیات تحلیل می‌کند. این آزمون باعث می‌شود ما به تیپ رفتاری افراد دست پیدا کنیم. این کار، برای دستیابی به موفقیت در کسب‌وکار ضروری است و ما را قادر می‌سازد با چالش‌هایی که در محیط کار به وجود می‌آید، روبرو شویم.

شما با شناخت رفتار کارکنان، مشخص می‌کنید که از هر کدام چه انتظاری خواهید داشت. از کسی که جزئ‌نگر است نمی‌شود کلیات کاری را درخواست کرد و یا کسی که در تصمیم‌گیری خود دچار مشکل است تصمیمات مهم را به آن واگذار کرد. شما با شناخت الگوی رفتاری کارکنان، کارهایی را به آنها محول می‌کنید که از انجام دادن آن کار لذت می‌برند.

برای تشکیل یک تیم خوب برای سازمان، ما به ابزارهایی نیاز داریم تا بتوانیم مهره‌های داخل سازمان را خوب بچینیم تا کارایی بالایی داشته باشد.

برای این کار ما نیاز داریم ابتدا کارکنان خود را تجزیه و تحلیل کنیم و آنها را در سمت‌هایی که در آن کارایی دارند قرار دهیم و یا در صورت نیاز، بتوانیم شخص مناسبی را برای یک سمت خاص استخدام کنیم. اگر دوست دارید کیفیت روابط خود و سازمان خود را بهبود بخشید با ما همراه باشید. چرا که هیجان‌زده خواهید شد.

این کتاب در یازده فصل به تحریر درآمده است.

در فصل اول در مورد نیاز شما به فرایند DISC توضیح داده شده است که چرا ما به این ابزار برای سازمان‌ها نیاز داریم و این ابزار چگونه می‌تواند در سازمان‌دهی تیم‌ها مؤثر باشد. روابط درون سازمان را بهبود بخشد، چگونه آموزش ببیند و رشد یک سازمان چگونه مدیریت شود.

در فصل دوم در مورد خود ابزار یعنی DISC توضیح داده شده است که کلاً DISC چیست، چگونه می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند. به زمانی از این ابزار استفاده شود و هدف از آن چیست و تفاوت DISC با سایر ابزارها در چه چیزی است.

در فصل سوم نگاه‌ها عمیق‌تر می‌شود و چهار مؤلفه DISC با توضیحات کامل‌تری بیان می‌شود.

در فصل چهارم در مورد چگونگی پیدا کردن الگوهای رفتاری کارکنان توضیح داده شده است که شامل ۱۵ الگو است که هر کدام از آنها با توضیحات مفصل بیان شده است.

در فصل پنجم در مورد محیط کاری توضیح داده شده است که هر کدام از ۱۵ الگوی رفتاری DISC چه رفتاری نسبت به محیط کاری خود دارند.



در فصل ششم در مورد آزمون DISC توضیح داده شده است که چگونه می‌توانیم سؤالات را تهیه کنیم و یا از سایت‌های معتبر استفاده کنیم.

در فصل هفتم در مورد چگونگی تجزیه و تحلیل نتایج توضیح داده شده است و به امتیازدهی و پیدا کردن الگوها پرداخته شده است.

در فصل هشتم در مورد اینکه بعد از پیدا کردن الگوها، چگونه از آنها در چیدمان سازمان استفاده کنیم و در صورت نیاز کسی را استخدام کنیم، صحبت شده است.

در فصل نهم در مورد رفع اشکالات آزمون توضیح داده شده است که اگر موردی در آزمون به حثیات نپرداخته باشد و یا مشکلات در امتیازدهی آزمون وجود داشته باشد چگونه باید رفع شود.

در فصل دهم در مورد آزمون است که اگر در سازمان خودمان انجام شود چه نکاتی باید رعایت شود، توضیح داده شده است.
در فصل یازدهم به سؤالات متداول جواب داده شده است.

مقدمه

برخورد با کارکنان همیشه آنطور که فکر می‌کنید آسان نیست. برخی از آنها نیاز به کنترل بیشتری دارند در حالی که برخی دیگر ترجیح می‌دهند کارشان را به شیوه خودشان انجام دهند.

برخی از کارکنان نیز ممکن است بر وظایف تمرکز کنند و حالی که دیگری صبور بوده و مایل هست کمی طول بکشد ولی کار دقیق و کامل‌تری تحویل بدهد. با این وجود تشکیل تیم سخت‌تر خواهد بود؛ زیرا هر کدام از کارکنان رفتار و تفکر متفاوتی دارند که می‌تواند تنش بین آنها ایجاد کند.

این بدان معنا نیست که شما نمی‌توانید اوضاع را کنترل کنید. شما می‌توانید از طریق آزمون CSID تعیین کنید که چه کسی برای چه کار خاصی مناسب است.

به‌طور خاص، آزمون رفتارهای تک‌تک کارکنان را بررسی می‌کند. این به شما کمک می‌کند تعیین کنید که چه کسانی بیشتر برونگرا هستند، چه کسانی هدف‌گرا هستند.



این یک آزمون مبتنی بر شخصیت نیست این یک آزمون است که رفتارها را تحلیل می‌کند. مهم‌تر از همه، نگاهی به نحوه تفسیر افراد از محیط خود می‌اندازد.

این کتاب درباره آزمون CSID، نحوه انجام و نتایج حاصله از آن است. این به شما بینشی در مورد نحوه واکنش کارکنان یا استخدام‌کنندگان احتمالی به محیط خود می‌دهد. به طرز شگفت‌انگیزی، انجام آزمون تنها چند دقیقه طول می‌کشد. حتی در صورت نیاز می‌توانید این کار را به صورت آنلاین انجام دهید.

همچنین تعدادی از سبک‌های رفتاری مختلف وجود دارد که از طریق آزمون CSID می‌توانید شناسایی کنید. هر یک از این انواع در کنار ویژگی‌ها و ضعف‌های کلیدی خود مشخص می‌شوند.

این راهنما همچنین نحوه برخورد با مسائل مربوط به آزمون را به شما نشان می‌دهد. جزئیات نحوه تکمیل صحیح آزمون در آن گنجانده شده است. ضروری است که کارکنان فعلی یا آینده خود را از طریق آزمون CSID انتخاب کنید

این آزمون، همه‌چیز را درباره نحوه رفتار و پاسخ کارکنان به وظایف خویش را نشان می‌دهد.

همچنین باید توجه داشته باشید که برخی از رقبای شما ممکن است از آزمون CSID استفاده کنند. اقداماتی که بعد از آزمون انجام می‌دهید می‌تواند بر محل کار شما تأثیر بگذارد.