



به نام آنکه جان را فکرت آموخت

کانون ارزیابی و توسعه شایستگی منابع انسانی

گزارش بازخورد : خانم مریم فرهادی

FEEDBACK REPORT

کد ارزیابی شونده : SHAMS 10630357

کانون ارزیابی و توسعه شایستگی سازمان امور مالیاتی کشور



گزارش بازخورد: خانم مریم فرهادی



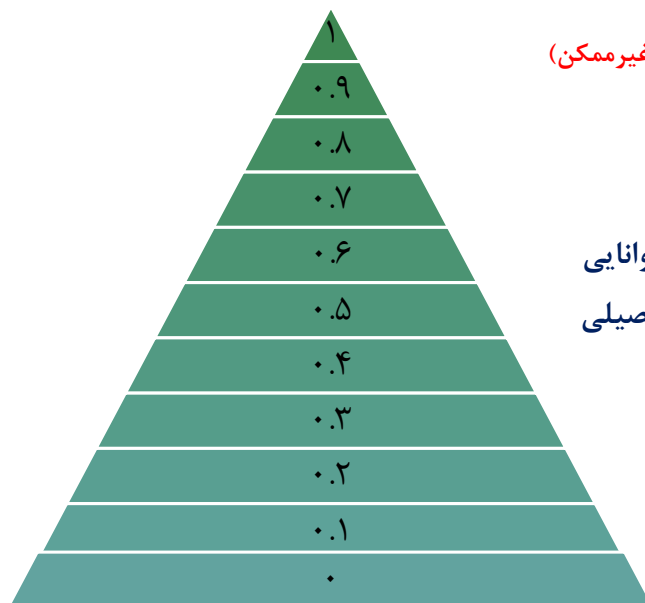
ای مالک
در کار کارگزارانت بنگر و
پس از آزمایش به کارشان
برگمار، نه به سبب دوستی با آنها
امام علی (ع)

نام:	مریم
نام خانوادگی:	فرهادی
کد ملی:	۴۵۹۱۲۲۵۱۱۹
کد پرسنلی:	۲۲۰۲۳۷
پست سازمانی:	رئیس گروه مالیاتی
محل خدمت:	اداره کل امور مالیاتی استان سمنان
تاریخ ایجاد گزارش:	۱۴۰۳/۰۴/۱۱

گزارش ارزیابی و توسعه شایستگی سازمان امور مالیاتی کشور



عنوان	صفحه
مقدمه	
مدل شایستگی	
تعاریف شایستگی ها	
فرآیند ارزیابی	
آزمون و ابزارها	
روش امتیازدهی	
نتایج خودارزیابی	
تیپ شخصیتی	
ویژگی های شخصیتی	
تفکر تحلیلی	
نتایج کانون ارزیابی	
نتایج تمرین ها	
نتایج جمع بندی	
نقاط قوت و قابل بهبود	
برنامه توسعه فردی	
جمع بندی	



بهترین موقعیت (غیرممکن)

کانون ارزیابی

آزمون عملی کار

آزمون استعداد/توانایی

سوابق شغلی تحصیلی

آزمون شخصیت

مصاحبه

معرف

خط‌شناسی

انتخاب‌شناسی

یکی از چالش‌های حوزه منابع انسانی که سالهاست مورد توجه جوامع علمی و دانشگاهی قرار گرفته است، موضوع شناسایی استعدادها و پتانسیل‌های افراد برای برنامه ریزی و توسعه آنها است. اگرچه روش‌های زیادی برای ارزیابی توانمندی کارکنان وجود دارد، ولی اعتبار برخی از آنها بسیار پایین است. شکل روبرو خلاصه‌ای از روش‌های ارزیابی و میزان اعتبار آنها را نشان می‌دهد. رویکرد کانون ارزیابی و توسعه نسبت به سایر روش‌ها قدرت پیش‌بینی بیشتری دارد و در حال حاضر برترین رویکرد ارزیابی محسوب می‌شود. در سال‌های اخیر، مدیران به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عناصر توسعه مد نظر قرار گرفته است. بی‌تردید نقش سرمایه انسانی با حرکت از سطوح پایینی سازمان به سمت رأس هرم سازمان پیچیده‌تر و پرنگتر خواهد بود، بنابراین اگر در رأس هرم سازمان که از حساسیت و پیچیدگی بیشتری برخوردار است مدیرانی قرار گیرند که علاوه بر شایستگی‌های اختصاصی برای احراز شغل از توانایی و شایستگی‌های عمومی و مدیریتی لازم برخوردار باشند، موفقیت سازمان تضمین خواهد شد.



مدل شایستگی مدیران پایه سازمان امور مالیاتی کشور

مدل شایستگی توصیف مکتوبی از شایستگی‌های مورد نیاز برای عملکرد موفق در یک شغل، گروه شغلی، سمت یا یک سازمان است.



تعریف شایستگی‌ها

در واقع شایستگی‌ها به منزله وضعیت مطلوبی است که افراد بایستی بدان دست یابند و فاصله آن با وضعیت موجود آن‌ها نیازمند برنامه‌های آموزشی و توسعه است. در حالت کلی شایستگی‌ها بر دو قسم تعریف می‌شوند؛ شایستگی‌های عمومی و اختصاصی. آن دسته از شایستگی‌هایی که به شغل وابسته‌اند در حوزه شایستگی‌های اختصاصی بوده و شایستگی‌هایی که برای افراد دارای مسئولیتهای سرپرستی و مدیریتی در هر حوزه کارکردی، ضروری و حیاتی هستند در حوزه شایستگی‌های عمومی می‌باشند که در این کانون مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند. این نوع شایستگی‌ها برای مدیران پایه به شرح جدول زیر تعیین شده است.

شایستگی‌ها	تعریف شایستگی‌ها
تعهد و تعلق سازمانی	علاقمندی و تمایل جهت ادامه اشتغال در سازمان بگونه ای که فرد را ملزم می کند در سازمان بماند و با تعلق خاطر جهت تحقق اهداف سازمان کار کند.
هدف گرایی و هدایت عملکرد	توانایی تمرکز بر نتایج و هدف مطلوب سازمان یا واحد سازمانی و تلاش مستمر برای حرکت در مسیر چشم انداز و دستیابی به نتایج مطلوب و اهداف تعیین شده.
تفکر تحلیلی و حل مساله	شناسایی مشکلات و استفاده از یک رویکرد منطقی و سیستماتیک برای دستیابی به راه حل هایی جهت مقابله با مشکل شناسایی شده
تیم و شبکه سازی	ایجاد و گسترش روابط گروهی و مشترک و استفاده از روش های مناسب و انعطاف پذیر برای ساختن تیم های رسمی و غیر رسمی که رسیدن به اهداف تیمی را تسهیل می کند.
مسئولیت پذیری	پذیرفتن مسئولیت در قبال تصمیمات ،اقدامات و نتایج آن و حس وظیفه شناسی و پیگیری دلسوزانه امور محوله
روحیه جهادی	برخورداری از روحیه ایثارگری، اخلاص، توکل و عدم دلبستگی به دنیا و تلاش خستگی ناپذیر در جهت تحقق اهداف متعالی انسانی، استمرار در حرکت و ایجاد وحدت در گفتار و رفتار



فرآیند ارزیابی

گزارش حاضر حاصل نتایج ارزیابی شایستگی مدیران سازمان امور مالیاتی کشور است. در این گزارش، نتایج خودارزیابی این افراد که شامل نتایج ابزارها و تمرین‌های متنوعی که در کانون ارزیابی مورد استفاده قرار گرفته، آورده شده است و در نهایت با توجه به نتایج ارزیابی صورت گرفته، برنامه توسعه فردی متناسب با آن ارائه شده است.





ابزارها و آزمون‌ها

تعریف ابزارها	نوع ابزار
تست شخصیت‌شناسی مایرز بریگز شامل چهار مقیاس دو قطبی است که به هر قطب یک ترجیح شخصیتی گفته می‌شود و سبک ارزیابی شونده را در تعاملات اجتماعی، جمع‌آوری اطلاعات، ارزیابی و تصمیم‌گیری، هدایت و برخورد با جهان خارج نشان می‌دهد	آزمون تیپ شخصیتی مایرز بریگز
اسرار منحصر به فرد و سبک ارتباطی خود را با «تست DISC» کشف کنید. رشد فردی خود را افزایش دهید، به اهداف شغلی خود برسید، پویایی تیم خود را تقویت کنید، به طور موثر تعارض‌ها را حل کنید، «مهارت‌های رهبریتان» را قدرتمند کنید، استرس را بصورت حرفه‌ای مدیریت کنید و با «اعتماد به نفس» ارتباط برقرار کنید. اولین قدم برای تمامی این موارد انجام تست دیسک است!	آزمون DISC
در این نوع ابزار افراد شرکت‌کننده پیرامون موضوعی که توسط کانون ارزیابی مطرح شده بحث و گفتگو کرده و تصمیم‌گیری می‌کنند.	بحث گروهی
در این ابزار با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته مبتنی بر شایستگی‌های صورت می‌گیرد.	مصاحبه
در این ابزار افراد شرکت‌کننده، پیرامون موضوع تعیین شده در مدت زمان معین با کارگروهی نسبت به تولید و طراحی سناریو مربوطه می‌پردازند.	بازی مدیریتی
در این ابزار افراد شرکت‌کننده، پیرامون موضوعی که توسط مدیر کانون مطرح شده، به مدت ۱۰ دقیقه تامل کرده و به مدت ۲۰ دقیقه مطالب خود را ارائه می‌دهند.	ارائه مطلب
افراد شرکت‌کننده در این آزمون مسائل و اطلاعات را به دقت بررسی کرده و آنها را از زوایای مختلف مورد ارزیابی قرار داده و گزاره منطقی در تعیین رابطه علت و معلولی موضوعات را انتخاب می‌کنند.	آزمون تفکر تحلیلی *



روش امتیازدهی

برای اینکه شما ارزیابی شونده محترم بتوانید نتیجه حاصل از امتیاز اکتسابی خود را مورد تفسیر قرار دهید، کانون ارزیابی و توسعه، امتیازات را بر اساس شرح جدول زیر ارائه می نماید.

امتیاز	توضیحات	نتیجه
۶۰ - ۱۰۰	برنامه کانون ارزیابی را با موفقیت طی نموده و برای انتصاب به سمت‌های مدیریتی حرفه‌ای واجد شرایط تشخیص داده می‌شود.	واجد شرایط
۵۰ - ۵۹	پس از طی موفقیت‌آمیز دوره‌های آموزشی و توسعه‌ای تعیین شده واجد شرایط تصدی پست در سطح مدیریت مورد نظر خواهد بود.	نیازمند برنامه‌های توسعه‌ای و آموزشی
کمتر از ۵۰	موفق به کسب حد نصاب امتیاز لازم برای تصدی پست در سطح مدیریت مورد نظر نگردید.	عدم کسب حد امتیاز



گزارش بازخورد : خانم مریم فرهادی



نتایج خود ارزیابی

روش امتیازدهی

MBTI

شخصیت به ویژگی‌های نسبتاً پایداری گفته می‌شود که رفتار یک فرد را تعیین می‌کند. در این گزارش جهت تعیین تیپ شخصیتی شما از آزمون مایرز و بریگزیا تیپ نمای «مایرز و بریگز» استفاده شده است. این آزمون یکی از معتبرترین و کاربردی‌ترین آزمون‌های شخصیت‌شناسی در دنیا به شمار می‌رود و بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها در کشورهای توسعه یافته برای استخدام و جذب نیرو، حفظ و ایجاد انگیزه در پرسنل خود و نهایتاً بالا بردن بهره‌وری از آن استفاده می‌کنند. خود فرد نیز با پی بردن به تیپ شخصیتی خود می‌تواند با توانمندی‌ها و نقاط قوت و ضعف خود بیشتر آشنا شده و در مراحل مختلف زندگی فردی و کاری از آن بهره گیرد. بر اساس آزمون مایرز و بریگز همه افراد در یکی از ۱۶ تیپ شخصیتی قرار می‌گیرند. این به این معنا نیست که انسان‌ها منحصر به فرد نیستند، زیرا هر فردی ویژگی‌های منحصر به فردی دارد که شبیه هیچ فرد دیگری حتی افرادی با تیپ شخصیتی مشابه خود نیست.

اما در عین حال در ذهن انسان الگوهای کلی و زیربنایی وجود دارد که گرایش‌های عمده و جهت‌گیری‌های اصلی وی را مشخص می‌کنند. تیپ نمای مایرز و بریگز چهار بعد شخصیت را می‌سنجد. چهار دسته‌بندی مایرز و بریگز برای ترجیحات شخصیتی عبارتند از:

- ۱- درون‌گرایی در برابر برون‌گرایی (E/I) : فرد انرژی خود را از کجا دریافت می‌کند.
- ۲- حسی در برابر شهودی (N/S) : نحوه گردآوری اطلاعات توسط فرد چگونه است.
- ۳- احساسی در برابر فکری (T/F) : نحوه تصمیم‌گیری فرد به چه شیوه‌ای است.
- ۴- درک در برابر قضاوت (J/P) : فرد چه روشی را برای سازماندهی زندگی خود ترجیح می‌دهد.

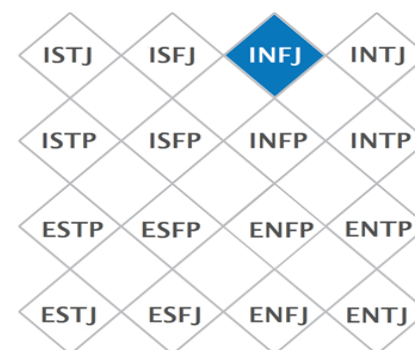
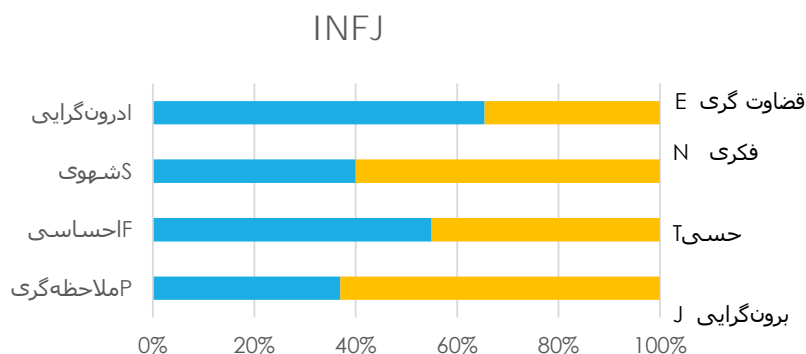


گزارش بازخورد : خانم مریم فرهادی



نتایج خود ارزیابی

تیپ شخصیتی



INFJ

فردی مستقل همراه با احساسات قوی و اصول محکم است. موفقیت را با پشتکار فراوان به دست می آورد. طرح ایده های جدید می نماید و اشتیاق در انجام هر کاری که مورد نیاز است از خود نشان می دهد. این تیپ شخصیتی از تصور و تخیل غنی برخوردار است و به احساسات و انگیزه های دیگران بها می دهد. معمولاً در موقعیت های مختلف به عمق آن ها توجه دارد و معانی عمیق تر را می بیند و در برخورد با موقعیت ها از شمّ قوی برخوردار است.



گزارش بازخورد: خانم مریم فرهادی



نتایج خود ارزیابی

تیپ شخصیتی

ویژگی های شخصیتی

گزارش ارزیابی و توسعه شایستگی سازمان امور مالیاتی کشور

- * به شدت بکر و خلاق اند.
- * برای دستیابی به هدف های بلند مدت خود کار می کنند. می خواهند ببینند که نقطه نظرهایشان صورت تحقق پیدا می کند و به کار گرفته می شود.
- * می توانند از خود و دیگران به شدت متوقع باشند. اغلب کمال طلب هستند.
- * در دفاع از ارزش ها و باورهای خود بسیار راسخ هستند.
- * از ایده آل ها و هدف هایشان حمایت می کنند.
- * اغلب به رفاه مردم کمک می کنند.
- * ناکامی ها را مسائلی می دانند که باید حل و فصل شوند.
- * در استفاده از کلمات بسیار دقیق هستند.
- * درباره مسائل به طور دقیق فکر می کنند. در تمرکز کردن قوی هستند. از پرت شدن حواس خوششان نمی آید، ترجیح می دهند در مکان هایی بی سروصدا و سازمان یافته کار کنند.
- * خواهان تحسین و احترام هستند اما دوست ندارند که توجه دیگران را به خود جلب کنند.
- * می توانند رهبرانی مجاب کننده و الهام بخش باشند. دوست دارند اوقات خود را سازمان دهی کنند و روی فرایند محصول کنترل داشته باشند.



گزارش بازخورد: خانم مریم فرهادی



نتایج خود ارزیابی

تپ شخصیتی

گزارش ارزیابی و توسعه شایستگی سازمان امور مالیاتی کشور

در روابط با دیگران

- آرام و دل نازک هستند.
- دوست دارند خانه راحتی داشته باشند.
- می‌توانند بسیار صمیمی باشند. ممکن است به خاطر نیازهای شریک زندگی‌شان تن به هر کاری بدهند.
- شنونده خوبی هستند.
- احساسات، عواطف و محبت‌های خود را با شمار کوچکی از دوستانشان در میان می‌گذارند.
- اغلب خود را در قبال احساسات دیگران مسئول می‌داند و نمی‌تواند حدود مرز سالمی را رعایت کند.
- نسبت به انتقاد بسیار حساس است و اگر او را درک نکنند. به شدت می‌رنجند.
- در بیان اندیشه‌های خود با دشواری روبه‌رو هستند.
- نیازمند هماهنگی است و وقتی به این هماهنگی نرسد رنجش به دل می‌گیرد.
- به هنگام مواجه شدن با دیگران مؤدبانه رفتار می‌کند.



گزارش بازخورد : خانم مریم فرهادی



دیسک

نتایج خود ارزیابی

تیپ شخصیتی

گزارش ارزیابی و توسعه شایستگی سازمان امور مالیاتی کشور

تست دیسک «DISC» یکی از قوی‌ترین نوع تست شخصیت شناسی است. آزمون دیسک به شما کمک می‌کند در درجه اول نسبت به ویژگی‌های شخصیتی، اولویت‌ها و انگیزه‌های خود آگاهی یابید. آزمون دیسک زبان مشترکی بوجود می‌آورد که به درک بهتر خود و تعامل بهتر با دیگران منجر می‌شود. بهبود روابط می‌تواند در قالب تیم‌های کاری، رابطه با همکاران و سرپرستان و دیگر روابط درون و برون سازمانی صورت گیرد. سالانه بیش از یک میلیون نفر در سطح جهان، از این آزمون بهره می‌برند. تفسیر کامل ارائه شده در این تست ضمن ارائه راهکارهایی عملی برای بهبود فرایند رشد حرفه‌ای، حاوی نکات بسیار ارزشمند رفتاری در بهبود مهارت‌های زندگی فردی است. آزمون دیسک از داده‌های استاندارد شده افرادی که قبلاً امتحان داده‌اند، استفاده می‌کند. عددی که فرد از تست دریافت می‌کند، نشانگر اولویت‌های شخصی او است؛ برای مثال، با کمک این تست می‌توانید بفهمید که در برخورد با دیگران، مردم‌گرا هستید؛ یعنی در موقعیت‌هایی که می‌خواهید رابطه بهتری با افراد وظیفه‌محور ایجاد کنید، از رویکردی وظیفه‌محور استفاده می‌کنید این تست رفتاری می‌تواند به شما در تعامل با افراد در زندگی حرفه‌ای و شخصی کمک کنند. با درک این نکته که همه افراد اولویت‌های یکسانی ندارند، می‌توانید روابط بین‌فردی خود را بهبود بخشیده و اعضای تیم را به گونه‌ای مدیریت کنید که از تمام نقاط قوتشان بهره بگیرید. همچنین می‌توانید از تست دیسک (DISC) برای کمک‌کردن به تشکیل تیم و استخدام اعضای آن، بهبود عملکرد تیم و برطرف کردن اختلافات، استفاده کنید.



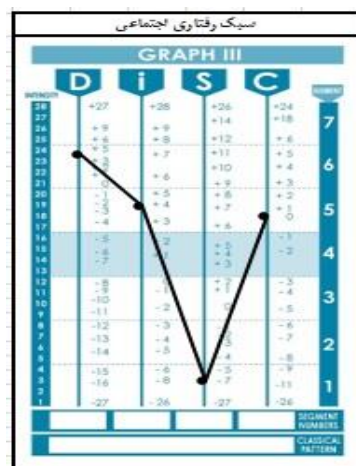
گزارش بازخورد : خانم مریم فرهادی



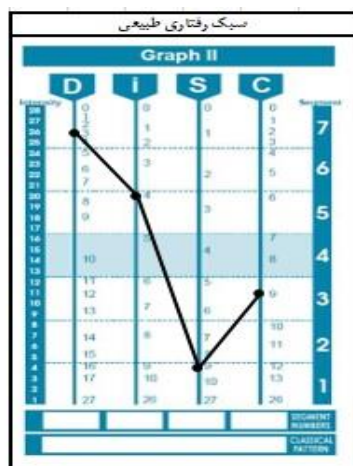
نتایج خود ارزیابی مدل رفتاری

گروه غالب ایشان : D تسلط گرا

مفهوم هر گراف



D	I	S	C
۴	۴	۷	۰
۶	۵	۱	۵
۶۵۱۵			
خلاق			



D	I	S	C
۳	۴	۱	۱
۷	۵	۱	۳
۷۵۱۳			
نتیجه گرا			



D	I	S	C
۷	۸	۲	۱
۵	۵	۱	۶
۵۵۲۶			
ارزیاب			

گراف اول نشان دهنده شخصیت ایشان در محل کار است (Working Style): این پاسخی است که ایشان به محرک های محیط (کار، دانشگاه و ...) می دهد و می تواند متناسب با آن به شدت متغیر باشد.

گراف دوم نشان دهنده شخصیت ذاتی ایشان است (Natural Style): یعنی نرم رفتاری که با آن به دنیا آمده است. این پاسخی است که ایشان تحت فشار از خود بروز می دهد و کمترین احتمال تغییر را دارد.

گراف سوم نشان دهنده شخصیت اجتماعی ایشان است (Public Style): این گراف مهمترین معیار برای شناخت او بوده و خصوصیات است که در رفتارهای روزانه و اجتماعی خود نشان می دهد. معمولاً اطرافیان او را با این گراف توصیف می کنند.



گزارش بازخورد: خانم مریم فرهادی

ویژگی ها و خصوصیات عمومی افراد گروه D

نتایج خود ارزیابی

مدل های رفتاری

افراد گروه D عموماً تمایل دارند بر محیط و افراد تسلط و کنترل داشته باشند. پیشگام و پیشرو بوده و ترجیح می دهند به جای پیروی از دیگران، دیگران را رهبری کنند و به سمت های مدیریتی و رهبری گرایش دارند. اعتماد به نفس و نفوذ بالایی داشته، ریسک پذیر بوده و از چالش ها و رقابت ها انگیزه می گیرند و اولویت اصلی زندگی آن ها رسیدن به نتایج و موفقیت های فردی می باشد. منطق آن ها بر احساساتشان غلبه می کند و ذهنیت و باور آن ها اغلب برنده بودن و اول بودن در همه چیز است. از آن جایی که افراد گروه D بسیار رقابت طلب و چالشی هستند، در شرایط رقابتی بهترین عملکرد و کارایی را از خود بروز می دهند. این افراد بر دستیابی به نتایج تاکید دارند. تصویر کلان را می بینند و به اصل مطلب می پردازند. اعمال قدرت می کنند و از چالش ها استقبال می کنند. متکی به خود و مصمم بوده و گاهی بیش از حد، از خود راضی می شوند.

افراد گروه D معمولاً سریع و با صدای بلند، رک و صریح صحبت می کنند و از آن جایی که افرادی قاطع، جسور و خوش صحبت هستند، به طور عموم در مناظرات پیروز می شوند. این افراد خودجوش و فعال و هستند و علاقه ای ندارند تا کسی برای آن ها کار یا هدفی را تعیین کرده یا به آن ها دستور داده شود. این افراد بسیار به خود متکی بوده و همیشه سعی می کنند مستقل باشند و از وابستگی و از این که به دیگران نیاز داشته باشند، متنفرند. اعتقاد آن ها نسبت به کار این است که کار باید همین الان انجام شود به همین دلیل، آن ها معمولاً بدون فکر و برنامه ریزی قبلی و بدون ارزیابی منافع و معایب، کاری را انجام می دهند یا حرفی را به زبان می آورند. از باتکلیفی، تزلزل و شنیدن نصیحت بیزارند و مهم ترین ترس آن ها در زندگی این است که مورد سوءاستفاده قرار بگیرند یا این که کنترل اوضاع و تسلط خود را بر محیط از دست بدهند. اعتماد به نفس آن ها بسیار بالاست و روی توانایی های خود به طور اغراق آمیزی حساب باز می کنند؛ به این دلیل شروع کننده های سریع کار هستند؛ مخصوصاً کارهایی که برای دیگران سخت و دشوار است و تا به هدف اصلی خود نرسند دست از کار نمی کشند. این افراد اغلب کلی نگر هستند و علاقه ای به شنیدن جزئیات مسائل ندارند؛ به این دلیل آن ها شنوندگان کم توجهی هستند. این افراد منطقی هستند و معمولاً احساساتی نمی شوند و علاقه ای به شنیدن درد و دل دیگران ندارند.



گزارش بازخورد : خانم مریم فرهادی

نتایج خود ارزیابی

مدل‌های رفتاری DISC

تمایلات و گرایش‌های عمومی ایشان:	توجهات ایشان در محیط کار:
<ul style="list-style-type: none"> مشاهده فوری و سریع نتایج کارها عامل و شروع کننده کارها بودن ریسک‌پذیری و مواجهه با چالش‌ها تصمیم‌گیری‌های سریع و شتاب‌زده زیر سوال بردن وضع موجود و به چالش کشیدن آن قدرت و اختیار امور را در دست گرفتن مدیریت مشکلات و تلاش جهت حل آن‌ها 	<ul style="list-style-type: none"> داشتن قدرت و اختیار داشتن نفوذ و اعتبار اجتماعی داشتن فرصت برای توسعه فردی وجود دامنه وسیع و متنوعی از اقدامات و فعالیت‌ها بیان پاسخ‌های صریح و رک امکان ترفیع و ارتقاء شغلی نبود کنترل و نظارت بر کارهای او
ایشان برای کار آماتور بودن، نیاز دارد که:	ایشان در کنار خود به افرادی نیاز دارد که:
<ul style="list-style-type: none"> وظایف دشوار و چالشی را بر عهده بگیرد. درک کند که به دیگران نیاز دارد. تکنیک‌ها و روش‌هایی را بر اساس تجارب عملی دیگران به کار بگیرد. خود را عضوی از گروه بداند و بیش از حد مستقل و انفرادی عمل نکند. دلایل تصمیمات و نتیجه‌گیری‌های خود را به صورت شفاهی بیان کند. نسبت به موانع و مشکلات موجود واقع‌بین باشد. آرامش بیشتری در انجام کارها داشته باشد و سرعت خود را در انجام کارها متعادل کند تا بتواند آن را به سرانجام برساند. 	<ul style="list-style-type: none"> جوانب مثبت و منفی مسائل را بسنجند و نظرات موافقان و مخالفان را گوش کنند. ریسک‌های محاسبه شده انجام دهند. جانب احتیاط را رعایت کنند. یک محیط با ثبات و قابل پیش‌بینی را طرح‌ریزی کنند. اطلاعات بیشتر و جامع‌تری را جهت تصمیم‌گیری بهتر گردآوری کنند. قبل از تصمیم‌گیری تأمل کنند و شتاب‌زده عمل نکنند. نیازها و خواسته‌های دیگران را تشخیص داده و به آن‌ها اهمیت بدهند.

گزارش ارزیابی و توسعه شایستگی سازمان امور مالیاتی کشور



گزارش بازخورد: خانم مریم فرهادی



نتایج خود ارزیابی
مدل‌های رفتاری DISC

گزارش ارزیابی و توسعه شایستگی سازمان امور مالیاتی کشور

الگوی رفتاری خانم مریم فرهادی: «خلاق» (D/I)

* رفتارهای قابل مشاهده: محافظه کار و تودار به نظر می‌رسد و با پرخاشگری کنار می‌آید

انگیزه گرفتن از: دستاوردهای منحصر بفرد و تسلط داشتن

قضاوت دیگران بر اساس: استانداردهای شخصی، انجام وظایف و میزان تسلط

تاثیر بر دیگران از طریق: روش‌های مبتکرانه و توسعه سیستم‌ها

ایجاد ارزش برای گروه توسط: می‌تواند عامل تغییرات مثبت باشد

استفاده بیش از حد از: خود بزرگ بینی، انتقاد کردن و رک و بی پرده بودن

تحت فشار و استرس: مستقل عمل می‌کند، از انجام کارهای یکنواخت خسته می‌شود و ترشرویی می‌کند

ترس و نگرانی از: شکست در دستیابی به اهداف و از دست دادن نفوذ و تاثیر گذاری



گزارش بازخورد : خانم مریم فرهادی



نتایج خود ارزیابی مدل‌های رفتاری DISC

توضیحات الگوی رفتاری خانم مریم فرهادی:

فرد با الگوی رفتاری خلاق از طریق مخالفت کردن ابراز وجود می‌کند و تودار و محافظه کار به نظر می‌رسد. او خواستار نتایج عینی و ملموس است با این حال به همان نسبت خواهان کمال است. او از خود، پرخاشگری همراه با حساسیت نشان می‌دهد. او سریع فکر می‌کند و وارد عمل می‌شود، در عین حال قبل از تصمیم‌گیری تمامی گزینه‌ها و احتمالات را بررسی می‌نماید. فرد خلاق دوراندیش بوده و توانایی زیادی در مدیریت و کنترل پروژه‌ها دارد. کمال گرایی او در کنار توانایی قابل ملاحظه‌اش در برنامه‌ریزی، باعث می‌شود تا او بتواند کارها را طبق برنامه پیش ببرد، ولی در اقدامات و تصمیم‌گیری‌های خود ممکن است به روابط بین فردی توجه کافی نداشته باشد.

خود بزرگ بینی، انتقادگری و بی‌پرده صحبت کردنش، بزرگترین عیب اوست. او می‌تواند عامل تغییرات مثبت باشد و سیستم‌ها را با روش‌های خلاقانه گسترش دهد. از شکست و از دست دادن قدرت نفوذ خود بسیار واهمه دارد به این علت برای رسیدن به اهداف خود می‌جنگد و جایگاه خود را اصلا از دست نمی‌دهد.

فرد با الگوی رفتاری خلاق، خواهان آزادی عمل کافی برای تحقیق و بررسی دیدگاه‌های خود و اختیارات کافی جهت آزمودن راهکارهای خود است و از دستاوردهای منحصر به فرد و تسلط داشتن انگیزه می‌گیرد. او معمولاً کناره گیر است اما رک و صریح حرف و نظر خود را می‌زند. فرد با الگوی رفتاری خلاق شخصی اجرا کننده است. عاشق انجام پروژه‌ها و اداره کردن آن‌هاست. موفقیت وی در مدیریت، به علت سرعت عمل و دقت در جزئیات است. می‌تواند در سازمان بسیار تاثیرگذار باشد. باید انتظار داشت کارهای خلاقانه و طراحی تغییرات توسط این افراد در سازمان انجام گیرد.



نتایج این آزمون نشان می دهد شما مسائل و اطلاعات را به دقت بررسی کرده و آنها را از زوایای مختلف مورد ارزیابی قرار می دهید و می توانید گزاره منطقی در تعیین رابطه علت و معلولی موضوعات را انتخاب کنید . شما توانمندی لازم را دارید تا به دقت اطلاعات را تجزیه و تحلیل کرده، منطق آنها را ارزیابی نموده، و نتایج منطقی و قابل توجیه برای حل مسائل سازمان ارائه دهید.

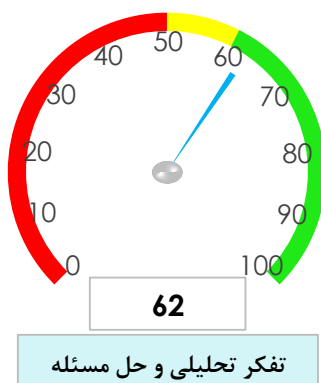


گزارش بازخورد : خانم مریم فرهادی

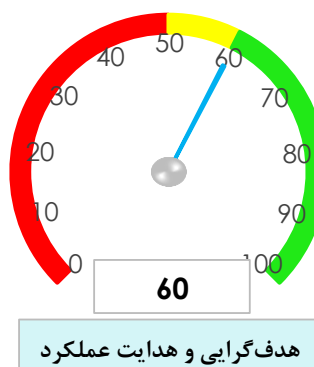
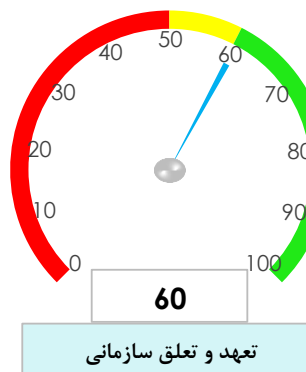


یکی از ابزارهای مورد استفاده در مراکز ارزیابی، ارائه مطلب می باشد.
نتایج ارزیابی صورت گرفته از شما در ارائه مطلب و در مقایسه با امتیاز دیگر افراد شرکت کننده در کانون، به شرح ذیل است

نتایج خود ارزیابی ارائه مطلب



نتایج ارائه مطلب



گزارش ارزیابی و توسعه شایستگی سازمان امور مالیاتی کشور



گزارش بازخورد : خانم مریم فرهادی

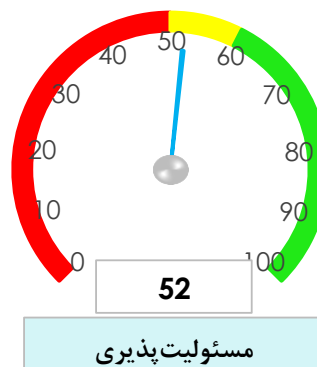
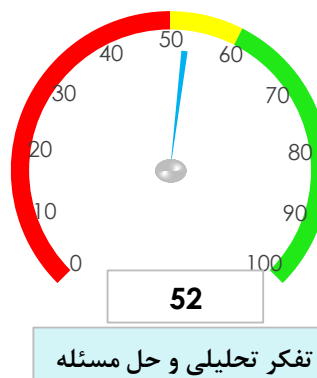
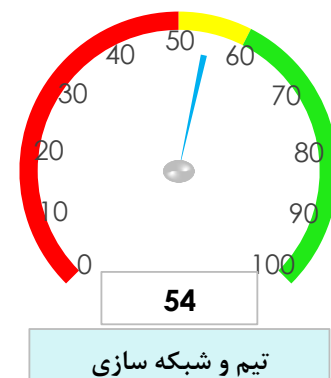


نتایج خود ارزیابی

بازی مدیریتی

یکی از ابزارهای مورد استفاده در مراکز ارزیابی، بازی مدیریتی می باشد.
نتایج ارزیابی صورت گرفته از شما در بازی مدیریتی و در مقایسه با امتیاز دیگر افراد شرکت کننده در کانون، به شرح ذیل است.

نتایج بازی مدیریتی



گزارش ارزیابی و توسعه شایستگی سازمان امور مالیاتی کشور



گزارش بازخورد : خانم مریم فرهادی

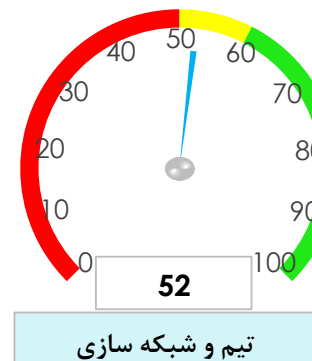
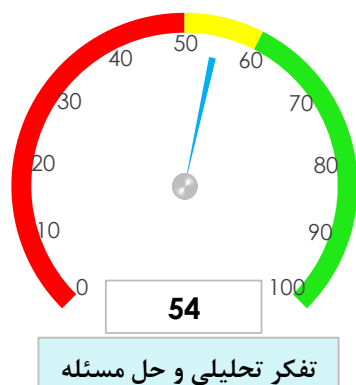


نتایج خود ارزیابی

بحث گروهی

یکی از ابزارهای مورد استفاده در مراکز ارزیابی، بحث گروهی می باشد.
نتایج ارزیابی صورت گرفته از شما در بحث گروهی و در مقایسه با امتیاز دیگر افراد شرکت کننده در کانون، به شرح ذیل است

نتایج بحث گروهی



گزارش ارزیابی و توسعه شایستگی سازمان امور مالیاتی کشور



گزارش بازخورد : خانم مریم فرهادی

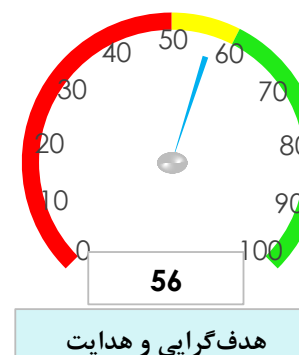
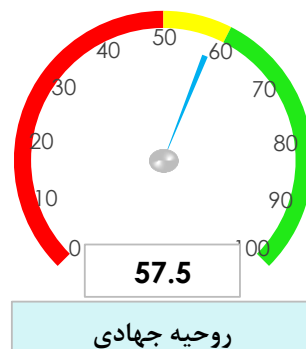
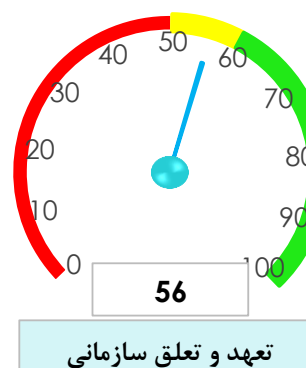


نتایج خود ارزیابی

مصاحبه

یکی از ابزارهای مورد استفاده در مراکز ارزیابی، مصاحبه می باشد.
نتایج ارزیابی صورت گرفته از شما در مصاحبه و در مقایسه با امتیاز دیگر افراد شرکت کننده در کانون، به شرح ذیل است

نتایج مصاحبه



گزارش ارزیابی و توسعه شایستگی سازمان امور مالیاتی کشور



گزارش بازخورد: خانم مریم فرهادی

نتایج کانون ارزیابی

در جمع‌بندی نتایج ارزیابی با توجه به امتیازاتی که در شایستگی‌های عمومی مورد ارزیابی کسب کرده‌اید و براساس اجماع نظر ارزیابان، وضعیت امتیازات و نتیجه ارزیابی شما در شایستگی‌های ذکر شده به شرح جدول زیر می‌باشد:

نوع شایستگی‌ها	عنوان شایستگی	نمره	وضعیت
شایستگی‌های عمومی	تعهد و تعلق سازمانی	۵۸	مشروط
شایستگی‌های عمومی	تفکر تحلیلی و حل مساله	۵۶	مشروط
شایستگی‌های عمومی	تیم و شبکه سازی	۵۳	مشروط
شایستگی‌های عمومی	مسئولیت پذیری	۵۶.۵	مشروط
شایستگی‌های عمومی	هدف گرایی و هدایت عملکرد	۵۶	مشروط
شایستگی‌های عمومی	روحیه جهادی	۶۰	پذیرش



گزارش بازخورد : خانم مریم فرهادی

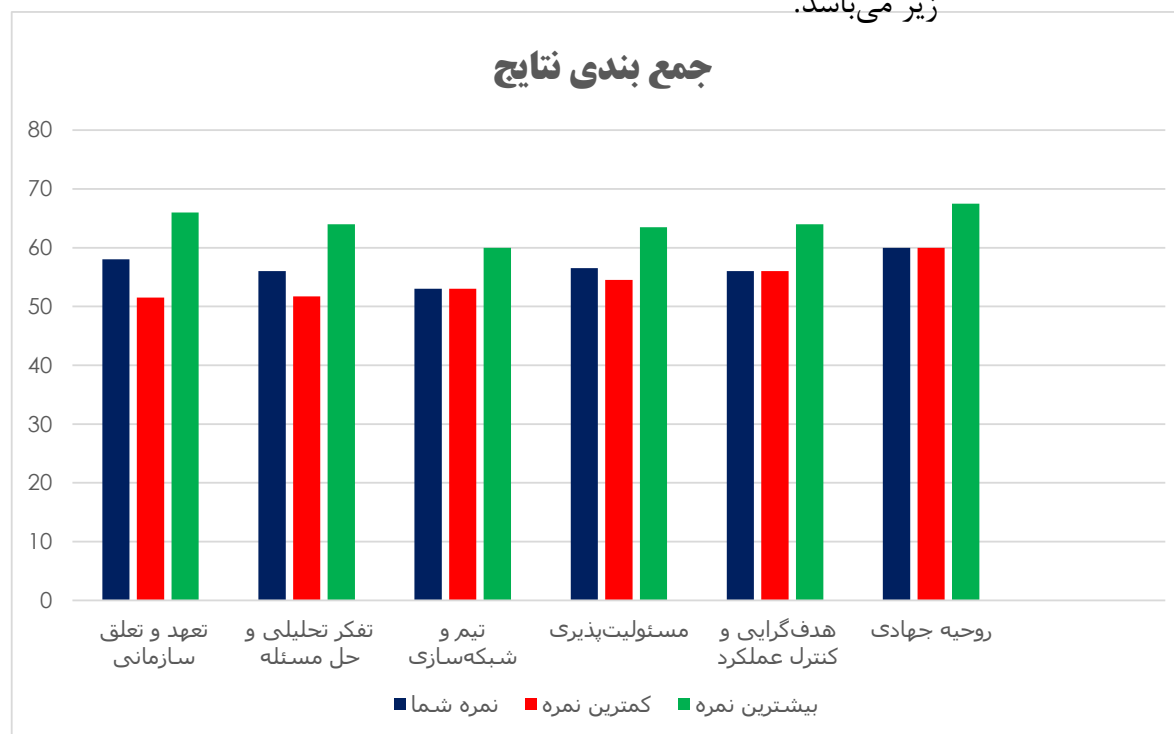


در جمع‌بندی نتایج با توجه به نتایجی که در هر یک از ابزار کانون ارزیابی کسب کرده‌اید و اجماع ارزیابان وضعیت امتیازات و نتیجه ارزیابی شما در شایستگی‌های ذکر شده به شرح نمودار زیر می‌باشد.

نتایج کانون ارزیابی

جمع بندی نتایج

گزارش ارزیابی و توسعه شایستگی سازمان امور مالیاتی کشور





گزارش بازخورد : خانم مریم فرهادی

نتایج کانون ارزیابی

نقاط قوت

روحیه جهادی	برخورداری از روحیه جهادی ، ایثار و از خودگذشتگی جهت دستیابی به اهداف متعالی سازمان و توانایی انجام کارهای مهم در مدت زمان کم X

گزارش ارزیابی و توسعه شایستگی سازمان امور مالیاتی کشور



گزارش بازخورد : خانم مریم فرهادی



نتایج کانون ارزیابی

نقاط قابل بهبود

گزارش ارزیابی و توسعه شایستگی سازمان امور مالیاتی کشور

تعهد و تعلق سازمانی	علی رغم برخورداری از سوابق کاری مناسب ، از میزان چسبندگی زیادی نسبت به سازمان برخوردار نبوده و احتمال ترک خدمت ایشان در صورت ارائه پیشنهادات بهتر در خارج از سازمان وجود دارد.
تفکر تحلیلی و حل مساله	علی رغم شناخت نسبی ایشان نسبت به حوزه کاری خود، لازم است در فرایند بررسی و ریشه یابی مسائل از تمامی داده ها و اطلاعات موجود استفاده مطلوب برده و با ژرف اندیشی و تعمیق در مسائل راهکارهای مناسب و نوآورانه را اتخاذ نمایند.
تیم و شبکه سازی	علی رغم تمایل به نقش آفرینی در کارهای گروهی ، لازم است با بهره گیری موثر از توانمندی همکاران خود ، اقدام به هم افزایی نموده و روحیه کار گروهی را در محیط کار خود تقویت نماید.
مسئولیت پذیری	علی رغم وظیفه شناسی و مسئولیت پذیری ، بایستی قدرت تحمل در مقابل فشارهای روحی و روانی را در خود تقویت نموده و در قبول مسئولیت های چالشی و اثر گذار از خود رغبت بیشتری به نمایش بگذارند.
هدف گرایی و هدایت عملکرد	علی رغم ارائه شواهدی از توجه به اهداف و استراتژی ها ، به نظر می رسد ایشان بایستی ضمن شناخت بهتر عوامل محیطی درون سازمانی و برون سازمانی، مدیریت تعارض و اختلاف نظر ها ، مسیر های تحقق اهداف سازمانی را در حوزه کاری خود تسهیل نموده و با برنامه ریزی مناسب سطح بهره وری را ارتقاء بخشند.



گزارش بازخورد : خانم مریم فرهادی



نتایج کانون ارزیابی

برنامه‌های توسعه فردی

گزارش ارزیابی و توسعه شایستگی سازمان امور مالیاتی کشور

شایستگی	عنوان دوره	ساعت	عنوان دوره	ساعت	عنوان دوره	ساعت
تعهد و تعلق سازمانی	اخلاق حرفه ای	۴	وفاداری و تعلق سازمانی	۴	تعهد سازمانی و رضایت شغلی	۴
تفکر تحلیلی و حل مساله	مدل ها و تکنیک های تصمیم گیری	۱۲	تجزیه و تحلیل سیستم ها و روش ها	۸	تفکر سیستمی	۴
تیم و شبکه سازی	کار تیمی و مهارت های تیم سازی	۸	مدیریت مشارکتی	۸	شبکه سازی	۴
مسئولیت پذیری	مدیریت اخلاق حرفه ای و سازمانی	۸	سازمان ها و مسئولیت اجتماعی	۸	توسعه پایدار و نقش افراد جامعه	۴
هدف گرایی و هدایت عملکرد	مبانی مدیریت و رهبری در سازمان	۸	مدیریت و ارزیابی عملکرد	۴	مدیریت استراتژیک سازمانی	۴



گزارش بازخورد: خانم مریم فرهادی



نتایج کانون ارزیابی

توصیه نهایی

براساس آزمون روانشناختی خانم مریم فرهادی دارای تیپ شخصیتی INFJ است. افراد دارای این تیپ شخصیتی افرادی متفکر، اندیشمند، مستقل و دارای احساسات قوی هستند. این افراد به تصمیمات خود اعتماد داشته و از افکار درونی خود که به شدت به آنها احترام می‌گذارند انگیزه می‌گیرند. INFJها اهل تخیل و تصور بوده و به احساسات دیگران نیز بها می‌دهند.

نتیجه ارزیابی شایستگی‌های عمومی توسط ارزیابان:

بحث گروهی: شکلی مودبانه بحث را آغاز کردند و به نوبت و زمان استاندارد پایبند بودند. استانداردها و قوانین و ضوابط توجه کردند و لزوم آموزش کارکنان را به عنوان راهکار روش‌های حل مشکلات مد نظر قرار دادند. عضوی همدل همراه و مطیع در کار گروهی بودند. اما فعالیت کافی و پرشور در کار گروهی نداشتند.

مصاحبه: به سازمان علاقه دارند و تلاش می‌کنند که در سازمان موثر واقع شوند. تلاش می‌کند که وظایف محوله را به خوبی انجام دهد و تلاش می‌کند وظایف محوله را به کمترین نظارت و پیگیری انجام دهد. تلاش می‌کند در کار جدیت و سخت‌کوشی داشته باشد.

بازی مدیریتی: تن صدای پایینی دارد. در حاشیه تیم است. فرمانبردار است. کمتر ریسک می‌کند. اما کاری که به او محول می‌شود را به خوبی انجام می‌دهد.

ارائه مطلب: اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی بالایی دارد. ایشان از مسئولیتهای جدید به خوبی استقبال می‌کند و پاسخگو هستند. مسائل را به خوبی تجزیه و تحلیل می‌کنند.

نتیجه‌گیری نهایی: با توجه به ارزیابی به عمل آمده از خانم مریم فرهادی، ایشان در اغلب شایستگی‌ها عمومی حد نصاب لازم را کسب نکرده‌اند و نیازمند آموزش و توسعه هستند. در نتیجه خانم فرهادی با توجه به نتایج به دست آمده پس از توسعه شایستگی‌های عمومی به شرح پیوست برای پست مورد اشاره کفایت لازم را به دست خواهند آورد.



گزارش بازخورد : خانم مریم فرهادی



نتایج کانون ارزیابی جمع‌بندی مدل عمومی

با توجه به ارزیابی به عمل آمده از خانم مریم فرهادی و به استناد بخشنامه شماره ۱۶۵۷۳۶۳ مورخ ۱۳۹۶/۱۱/۰۴ سازمان اداری و استخدامی کل کشور مبنی بر کسب امتیاز بالاتر از ۶۰ در هر کدام از شایستگی های اصلی جهت ارتقاء به سطوح بالاتر مدیریتی، ایشان در برخی از شایستگی های اصلی حد نصاب نمره پذیرش را کسب ننموده است در نتیجه پس از طی موفقیت آمیز برنامه های آموزشی و توسعه ای در شایستگی های مذکور واجد شرایط لازم برای انتصاب به سمت های مدیریت حرفه ای سطح مدیران پایه خواهد بود.

گزارش ارزیابی و توسعه شایستگی سازمان امور مالیاتی کشور

