



تسهیل ارتباطات در سازمان پروژه محور
با بکارگیری مدل ارزیابی رفتاری DISC

محمد بیرجندی



- ❖ معرفی سازمان
- ❖ هدف گذاری (تقویت ارتباط بین ذینفعان)
- ❖ انتخاب روش رسیدن به هدف (مدل رفتاری DISC)
- ❖ معرفی مدل DISC
- ❖ ریسک ها و پاسخ به ریسک های اجرا
- ❖ اجرا و چالشهای اجرا
- ❖ نوآوری
- ❖ نتایج
- ❖ ادامه مسیر

نمای کلی



انرژی دانا

Dana Energy

Exploration
& Production

Oil Field
Services

Down /
Mid
Stream

معرفی سازمان



Oil Field Services

Drilling
Services

Geophysical
Services

DRILL BIT &
DOWNHOLE
TOOLS

CEMENTING
AND
STIMULATION



انژکادانا



- ❖ پروژه های لرزه نگاری
- ❖ پروژه های غیر لرزه ای
- ❖ پروژه های پردازش داده های لرزه ای
- ❖ پروژه های تفسیر داده های لرزه ای
- ❖ پروژه های تحقیقاتی و ...

سازمان پروژه محور





زمانبر بودن مذاکره جهت حصول توافق بین افراد مختلف
عدم شناخت صحیح و کامل افراد از یکدیگر



هدف استراتژیک: تقویت ارتباطات درون و برون سازمانی

افزایش سرعت انجام کارها در سازمان
افزایش رضایت

تهدید



فرصت

ارتباط بین ذینفعان



هدف استراتژیک: تقویت ارتباطات درون و برون سازمانی



فاکتورهای انتخاب روش رسیدن به هدف استراتژیک:

- ❖ هزینه اجرا
- ❖ زمان اجرا
- ❖ اثربخشی روش
- ❖ قابل درک و یادگیری بودن روش برای همه‌ی پرسنل



استفاده از مدل ارزیابی رفتاری DISC

امضا تفاهمنامه همکاری با شرکای داخلی و خارجی
راه اندازی گروه مومنتوم

•
•

انتخاب روش



تعیین بُعد غالب رفتاری

Dominance

Influence

Steadiness

Conscientiousness

تسلط

تاثیرگذاری

ثبات

دقت و موشکافی



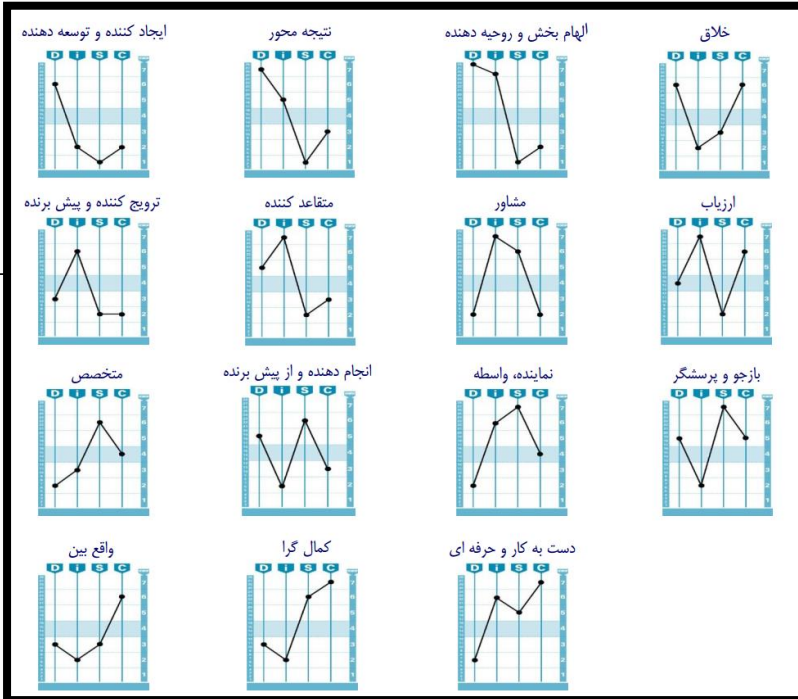
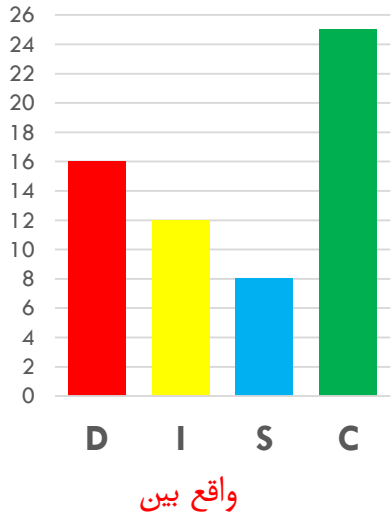
پرسش‌نامه



مدل رفتاری
DISC



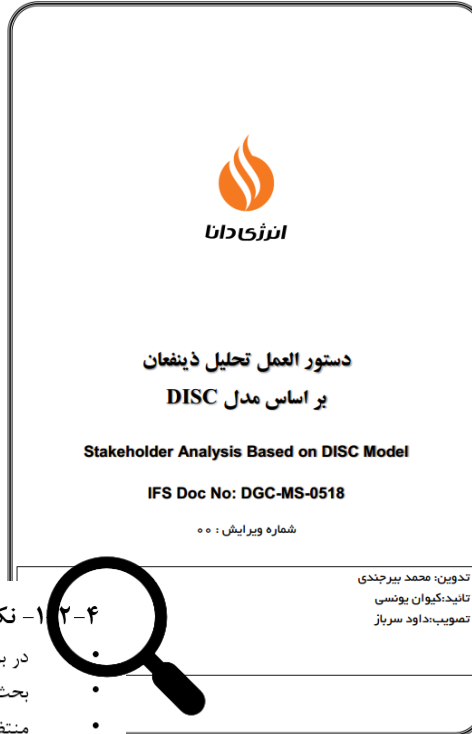
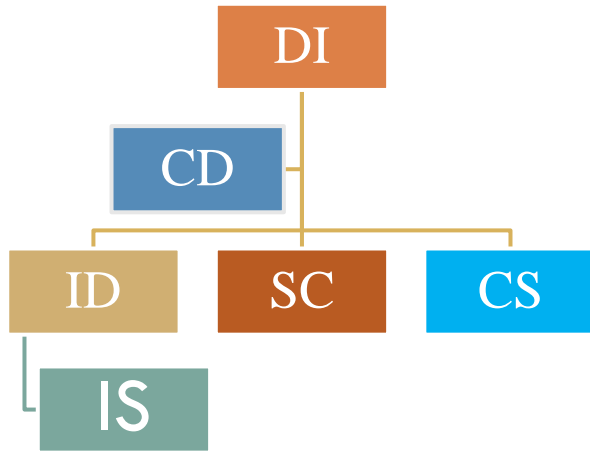
نمودار شماره ۳



تمایل به موشکافی (Conscientious): افرادی که تمایل C بالایی دارند به دنبال آنند که طبق مقتضیات یا استانداردهای موجود کار خود را انجام دهند تا کیفیت و دقت کار تضمین شود.

همه افراد از هر چهار تمایل رفتاری برخوردار هستند و تنها در میزان یا شدت آنها تفاوت دارند. رابطه این چهار تمایل با یکدیگر شکل دهنده الگوی رفتاری فرد است که نشان دهنده پتانسیل‌ها و عکس‌العمل‌های رفتاری وی می‌باشد.

نمونه تعیین سبک رفتاری انجام گرفته



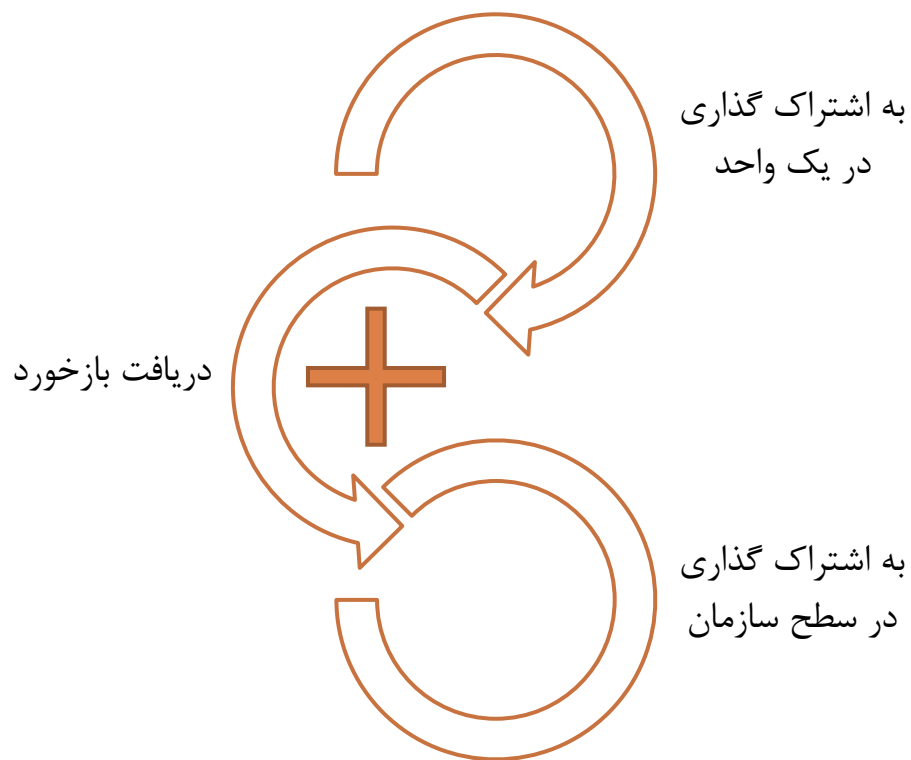
۴-۱- نکات کلیدی در برقراری ارتباط با سبک D

- در برابر او دودل و کند نباشید.
- بحث و انتقاداتش را به خودتان نگیرید.
- منتظر نباشید که او نظر شما را بپرسد.
- از رویکرد دستور دادن به او استفاده نکنید.
- از منظری عاطفی و احساسی با او بحث نکنید.
- او را در نزد دیگران شرمسار یا دستپاچه نکنید.
- شرایط برنده-برنده ایجاد کنید. کاری نکنید که حس باختن به او دست بدهد.
- اگر با نظر او مخالف هستید، با حقایق مسلم و واقعیات ملموس مخالفت خود را نشان دهید.
- از قبل خود و هر چه لازم است را آماده نمایید (چیزی را فراموش نکنید، بی نظم و شلخته نباشید).

تهیه دستورالعمل
به اشتراک گذاری
آموزش



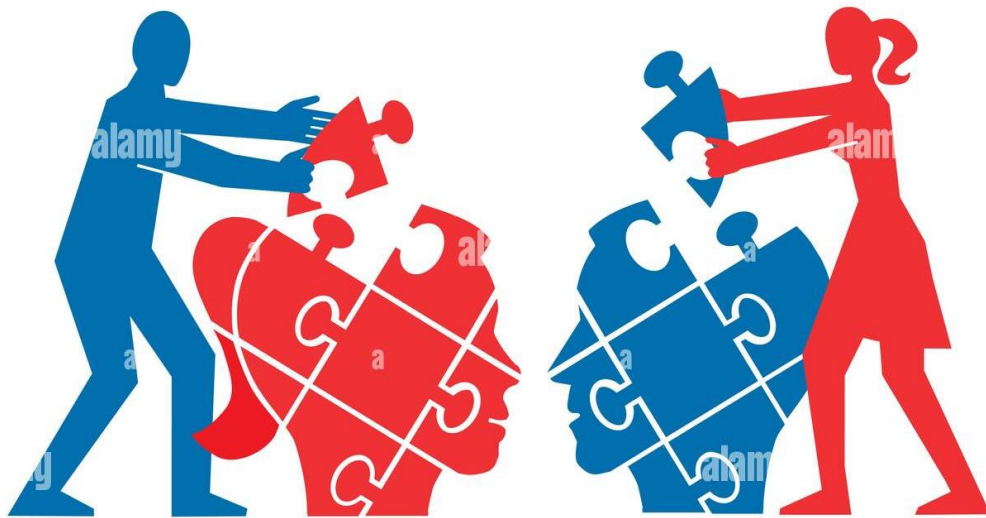
واکنش منفی پرسنل سازمان در خصوص به اشتراک گذاشته شدن مدل رفتاریشان.



ریسک
و پاسخ به ریسک



یکی از کارشناسان سازمان: "پس از اطلاع از مدل رفتاری مدیرم علت برخی از سوء تفاهم‌ها برایم روشن شد و توانستم با ایجاد یک مقدار اصلاحات در نحوه برخورد با ایشان بسیاری از مشکلات را حل کنم و حالا بسیار راحت‌تر با هم تعامل می‌کنیم"



بازخورد از
نفقات سازمان



بازخورد یکی از نفرات جدید الورد به سازمان:

“مدل خوبی است، اما به نظرم انسانها پیچیده تر از این هستند که بتوان با یک مدل آنها را دسته بندی کرد.”



همه مدلها غلط هستند.
اما بعضی از آنها مفیدند.

George Edward Pelham Box

جورج باکس

چالش ها



عدم پذیرش درخواست انجام و به اشتراک گذاری نتایج تست
DISC توسط نمایندگان کارفرما



استفاده از تجربه سازمانی (سوابق برخورد پرسنل سازمان با افراد مورد مطالعه)

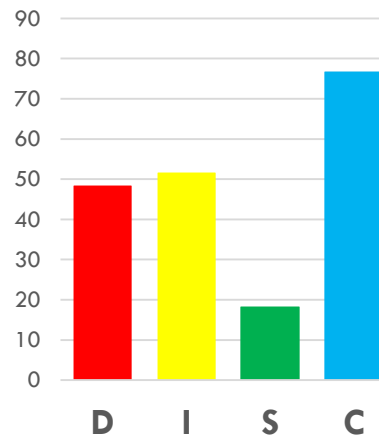
چالش - نوآوری



Stakeholder Name	Employee 1	Employee 2	Employee 3	Employee 4	Employee 5	Employee 6	Average
Dominance	20	20	60	70	70	50	48
Influence	60	70	40	30	50	60	52
Steadiness	10	20	20	30	20	10	18
Conscientiousness	50	80	90	80	80	80	77

- ❖ یافتن نفرات دارای تجربه قبلی در برخورد با نماینده کارفرما
- ❖ برگزاری جلسه و دریافت نظرات ایشان در خصوص ایشان
- ❖ به اشتراک گذاری مدل رفتاری استخراج شده نماینده کارفرما با نفرات مرتبط در سازمان
- ❖ دریافت بازخورد از نفرات دارای تعامل با ایشان جهت اعتبار سنجی یا اصلاح مدل رفتاری استخراج شده

Stakeholder Name

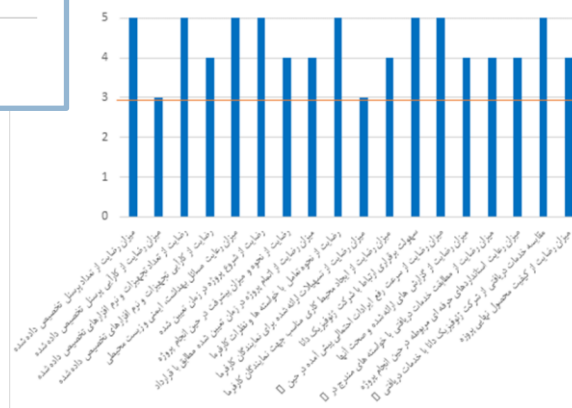
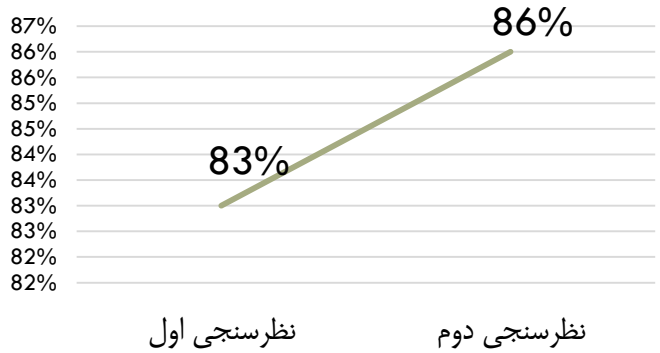


بکارگیری
دانش سازمانی



افزایش رضایت کارفرما از ۸۳٪ به ۸۶٪ در پروژه پایلوت

نظرسنجی مشتری



نتایج



Good Practice شرکت توف نورد در ممیزی سال ۱۳۹۹

Audit Report (Stage 2) 2019

Organisation DANA GEOPHYSICS KISH Co.

Audits (ZA): IR4382



No.	GP	Area / Process	Standard:clause
1	Defined improvement projects in system and planning deptment has been observed as good practice. Such as. Project coded CU-001.	QA Dept.	ISO 9001:2015 Clause:10.1
2	Using the DISC model in identifying the behavioral characteristics of project stakeholders.	Project planning and control Dept.	ISO 21500:2012 Clause: 4.3.9 ISO 9001:2015 Clause: 4.2

نتایج



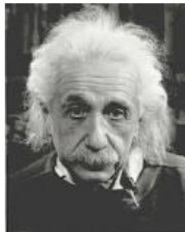
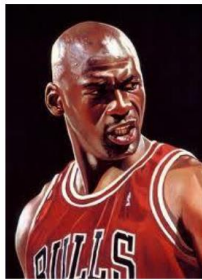
Name	Role	Power	Interest	Strategy	DISC
XX	XXX	High	High	Manage Closely	CD
YY	YYY	Low	High	Keep Informed	-
WW	WWW	High	Low	Keep Satisfied	-
ZZ	ZZZ	Low	Low	Monitor	-
VV	VVV	High	High	Manage Closely	ID



ادامه مسیر



شما متعلق به کدام دسته هستید؟



D

I

C

S