

اسناد ارزیابی کیفی

پیشنهاد دهندگان

پروژه

طراحی، توسعه و استقرار سامانه هوشمند پیش‌بینی مخاطرات و کمک در تصمیم گیری، کاهش زمان غیرمولد و در عملیات حفاری چاه‌های عمیق آب

آبان ماه سال ۱۴۰۵

۱. **موضوع ارزیابی :** بررسی و ارزیابی توان تجربی و نیروی انسانی، مالی و ارزیابی روانشناختی سازمانی پیشنهاد دهندگان برای انجام پروژه طراحی، توسعه و استقرار سامانه هوشمند پیش‌بینی مخاطرات، کمک تصمیم‌گیری و کاهش زمان غیرمولد (NPT) در حفاری چاه‌های عمیق آب.

۲. عنوان پروژه : طراحی، توسعه و استقرار سامانه هوشمند پیش‌بینی مخاطرات و کمک در تصمیم گیری، کاهش زمان غیرمولد و در عملیات حفاری چاه‌های عمیق آب

۳. برنامه زمانی: حدود ۲۰ ماه که با پروپزال پیشنهاد دهنده تدقیق خواهد شد

٤. پیشنهاد دهنده : اشخاص حقوقی که توان فنی و مالی و شخصیتی پروژه را دارا باشند.

۵. فرآیند خرید، دریافت و تسلیم اسناد ارزیابی کیفی:

مراحل برگزاری مرتبط با این فرآخوان از طریق سایت صندوق توسعه فناوری نانو به نشانی www.nanotf.ir انجام می پذیرد. خرید، دریافت و تسلیم از طریق صندوق توسعه فناوری های نانو انجام خواهد شد. پیشنهاددهندگان می‌توانند در صورت وجود هرگونه سوال و یا ابهام با کارشناسان صندوق توسعه فناوری نانو حداکثر تا ۷ روز قبل از تاریخ ارائه و تسلیم مدارک ارزیابی کیفی به صورت مکتوب، درخواست توضیح نمایند.

٦. نحوه تکمیل جداول ارزیابی:

جداول مربوط به معیارهای ارزیابی کیفی و امتیاز آنها به پیوست این ارزیابی می باشد که پیشنهاددهنده می‌بایست، نسبت به ارائه مستندات جهت دریافت امتیاز مربوطه اقدام لازم را معمول نمایند. روش محاسبه امتیازهای مربوط به هر یک از معیارها، در جداول مربوطه ذکر گردیده است. ارائه مدارک و مستندات لازم برای تعیین امتیازهای مربوط به هر یک از معیارها ضروری است. مدارک و مستندات باید به صورت فیزیکی و کپی از اصل مدارک ارائه گردد. ملاک ارزیابی اسناد فیزیکی ارائه شده از طرف پیشنهاد دهنده می باشد. کلیه مدارک ارائه شده شده باید خوانا و قابل بررسی باشند و در صورت مخدوش یا ناخوانا بودن، ملاک ارزیابی بر اساس اسناد ارسالی خواهد بود و در این خصوص هیچ گونه ادعایی و اعتراضی از سوی پیشنهاددهندگان پذیرفته نمی‌شود. رعایت موارد زیر توسط شرکت کننده الزامی می‌باشد:

- مدارک و مستندات ارائه شده باید به صورت کپی از روی اصل مدارک صورت گیرد.
- کلیه موارد درخواست شده در این اسناد صرفاً جهت تعیین امتیاز و گزینش پیشنهاددهندگان واجد شرایط جهت شرکت در فرآخوان بوده و چیزی از تعهدات مندرج در اسناد فرآخوان و یا اسناد قرارداد نمی کاهد.
- کلیه صفحات اسناد استعلام ارزیابی، مستندات و اطلاعات درخواست‌شده از پیشنهاددهندگان باید ممهور به مهر و امضای تعهدآور شخص/اشخاص مجاز شرکت باشد.
- ارائه کلیه مستندات و اطلاعات درخواستی جهت امتیازدهی هر یک از معیارها الزامی است.
- جهت ارزیابی روانشناختی سازمانی، دو نفر از نیروهای اصلی که توسط پیشنهاددهنده معرفی شده‌اند، موظف‌اند تست‌های مربوطه را تکمیل نموده و پس از ممهور نمودن به مهر و امضای صاحبان امضای مجاز، آنها را ارسال نمایند. ارزیابی روانشناختی بر مبنای همین تست‌های ارائه‌شده انجام خواهد شد.

۷. حداقل امتیاز قابل قبول:

حداقل امتیاز قابل قبول در اسناد ارزیابی کیفی جهت بررسی پروپوزال فنی و مالی تحویلی پیشنهاددهندگان، ۶۰ درصد امتیاز کل می‌باشد.

۸. نحوه انجام ارزیابی کیفی :

بر اساس شرایط مندرج در اسناد ارزیابی، توانمندی پیشنهاددهندگان در حوزه‌های توان تجربی و نیروی انسانی، مالی و ارزیابی روانشناختی سازمانی در این مرحله مورد سنجش قرار می‌گیرد که جزئیات آن در ادامه تشریح شده است. در صورتی که پیشنهاددهنده حائز شرایط درج‌شده باشد، پروپوزال وی مورد بررسی قرار خواهد گرفت. ارزیابی کیفی پیشنهاددهندگان به روش وزنی انجام می‌شود. در این روش، مجموع ضرایب وزنی معیارها معادل صد درصد بوده و هر پیشنهاددهنده در ازای هر معیار، امتیازی بین صفر تا صد کسب می‌کند. امتیاز کل هر پیشنهاددهنده نیز معادل مجموع حاصل‌ضرب امتیاز کسب‌شده در هر معیار در ضریب وزنی مربوط به آن معیار می‌باشد.

۹. مدارک مورد نیاز جهت ارزیابی شکلی:

پیشنهاددهنده موظف است مدارک و مستنداتی که باید به عنوان مستندات ارزیابی کیفی ارائه دهد:

- اسناد RFP پروژه ممهور به مهر و امضای صاحبان امضای مجاز.
- دفترچه اسناد ارزیابی کیفی (RFQ) به انضمام کلیه الحاقیه های صادره که ممهور به مهر و امضای صاحبان امضای مجاز شرکت باشد.
- پروپزال ارائه شده توسط پیشنهاددهنگان که ممهور به مهر و امضای صاحبان امضای مجاز.
- اسناد تعیین اعتبار شرکت بابت اخذ تسهیلات به انضمام کلیه مدارک و الحاقیه ها که ممهور به مهر و امضای صاحبان امضای مجاز شرکت باشد.

اسناد و مدارک ثبتی و حقوقی خواسته شده مطابق با اسناد ارزیابی کیفی به ترتیب زیر:

- گواهی امضای صاحبان امضای مجاز
- رونوشت اصل اساسنامه، روزنامه رسمی ثبت شرکت و آگهی آخرین تغییرات شرکت. (بدیهی است مسئولیت حقوقی هرگونه تغییراتی که در شرکت موصوف حاصل گردد و به ستاد توسعه اقتصاد دانش بنیان آب، انرژی و محیط زیست معاونت علمی، فناوری و اقتصاد دانش بنیان اعلام نگردد بر عهده پیشنهاد دهنده می باشد).
- گواهی شناسه ملی شرکت
- کلیه اسناد، فرم ها و دیگر تعهد نامه ها و مدارک دیگری که در اسناد ارزیابی کیفی و سند فرآخوان ذکر شده است.
- تکمیل و ارائه کلیه فرم ها و تعهد نامه های ارائه شده در اسناد ارزیابی کیفی از جمله تعهد نامه عدم شمول موضوع قانون منع مداخله کارکنان دولت
- جداول تکمیل شده و مدارک خواسته شده جهت تجربیات، حسن سابقه، توان مالی ، شخصیتی و ... مطابق با اسناد ارزیابی کیفی به همراه مستندات مربوطه ممهور به مهر و امضای صاحبان امضای مجاز
- تکمیل و ارسال تست روانشناختی سازمانی دو نفر از نیروهای اصلی که توسط پیشنهاددهنده معرفی شده‌اند، ممهور به مهر و امضای صاحبان امضای مجاز.

۱۰. اطلاعات عمومی موضوع ارزیابی صلاحیت

اطلاعاتی که جهت تکمیل اسناد ارزیابی در اختیار پیشنهاددهندگان قرار می‌گیرد، به شرح زیر می‌باشد:

- RFP پروژه
- معیارهای ارزیابی کیفی و ضریب وزنی معیارها ارزیابی توان تجربی و نیروی انسانی، مالی و ارزیابی روانشناختی سازمانی به انضمام تست‌های مربوطه
- معیارهای ارزیابی و اعتبار سنجی برای پرداخت تسهیلات
- تیپ فرم پروپزال پیشنهاد فنی و مالی پروژه

۱۱. شرایط فرآخوان

الف. تمامی پرداخت‌ها به شرکت به صورت ریالی بوده و کارفرما هیچ‌گونه تعهدی جهت پرداخت ارز به پیشنهاددهنده نخواهد داشت.

ب. در این فرآخوان گروه مشارکت مورد پذیرش خواهد بود.

ج. فرآیند انتخاب تیم پژوهشی ، با حداقل یک پیشنهاد دهنده نیز قابل انجام خواهد بود.

۱۲. اختیارات کارفرما

الف. کارفرما می تواند در صورت صلاح‌دید هر بخش از اسناد ارزیابی کیفی را تا ۷۲ ساعت قبل از سررسید زمان تسلیم، تغییر، اصلاح و یا تجدید نظر نموده که به صورت الحاقیه رسماً به پیشنهاد دهنده ها ابلاغ می گردد.

ب. کارفرما می تواند در صورت صلاحدید مهلت تسلیم اسناد ارزیابی کیفی را تمدید و مراتب را به‌صورت کتبی به کلیه پیشنهاددهندگان اعلام نماید.

ج. در صورتی که پیشنهاددهندگان در فراخوان، مدارک و مستندات هر یک از بخش‌های اسناد استعلام ارزیابی را به‌صورت ناقص، مبهم، مشروط و یا مخدوش ارائه نماید، کارفرما مختار خواهد بود بر اساس نظر کمیته تصمیم‌گیری، اسناد وی را مردود اعلام نموده و عیناً به شرکت‌کننده مسترد نماید. در این صورت، هیچ‌گونه ادعایی از سوی پیشنهاد دهنده قابل پذیرش نخواهد بود.

د. در صورتی که عدم صحت اطلاعات درج‌شده در اسناد ارزیابی برای کارفرما محرز گردد، اسناد پیشنهاددهنده مردود تلقی شده و نام وی به مراجع ذی‌صلاح اعلام می‌گردد تا اقدامات قانونی لازم به عمل آید.

۱۳. وضعیت اسناد ارسالی

اسناد ارزیابی باید از هر حیث کامل و بدون قید و شرط بوده و هیچ نوع ابهام، خدشه، عیب، نقص و قلم خوردگی نداشته باشد. در صورت وجود خدشه یا نقص در اسناد و مدارک ارزیابی یا ارائه مدارک مشروط و مبهم، آن اسناد مردود است.

۱٤. شرایط پیشنهاد دهندگان

پیشنهاد دهندگان باید شرایط زیر را دارا باشد:

- داشتن سابقه مدیریتی، پژوهشی و فناورانه در پروژه‌های مشابه

- در بخش تجربه و نیروی انسانی باید حداقل ۶۰ درصد امتیاز مربوطه در جدول شماره یک را اخذ نماید.
- در بخش توان مالی باید حداقل ۵۰درصد امتیاز مربوطه در جدول شماره یک را اخذ نماید.
- در بخش ارزیابی روانشناختی سازمانی باید حداقل ۶۰درصد امتیاز مربوطه در جدول شماره یک را اخذ نماید.
- درمجموع کل معیارها پیشنهاد دهنده باید حداقل ۶۰ درصد امتیاز را کسب نماید.

۱۵. تخلف پیشنهاد دهندگان

مطابق مصوبه هیات وزیران به شماره ۱۷۵۰۰۰/ ت ۵۶۲۸۷ هـ مورخ ۹۷/۱۲/۲۶ درصورت ارایه اسناد و اطلاعات خلاف واقع از سوی پیشنهاد دهندگان ، با آنها برخورد خواهد گردید.

کارفرما	**پیسنهاد دهنده**
ستاد توسعه اقتصاد دانش بنیان	**محل مهر و امضای تعهدآور**
آب، انرژی و محیط زیست	**تاریخ**
معاونت علمی، فناوری و اقتصاد دانش بنیان	

ترتیب ارائه اسناد

۱) آگهی آخرین تغییرات دارندگان امضای مجاز معتبر در زمان بازگشایی پاکتها
۲) فرم شماره (۳) اطلاعات کلی و حقوقی شرکت
۳) اساسنامه
۴) تصویر شناسه ملی شرکت
۵) تصویر شناسنامه و کارت ملی دارندگان حق امضاء مجاز
۶) فرم شماره (۱) اظهارنامه توان اجرای کار پیشنهاد دهندگان جهت انجام پروژه
۷) فرم شماره (۲) اظهارنامه توان تجربی و نیروی انسانی
۸) فرم شماره (۴) گواهی امضای مجاز
۹) فرم شماره (۵) تعهد نامه تایید صحت اسناد و مدارک واطلاعات ارسالی
۱۰) فرم شماره (۶) تعهد نامه عدم شمول موضوع قانون منع مداخله کارکنان دولت
۱۱)مستندات ارزیابی کیفی توان تجربی و نیروی انسانی
۱۲) مستندات ارزیابی کیفی توان مالی
۱۳) مستندات ارزیابی کیفی روانشناختی سازمانی
۱۴)RFP پروژه ممهور به مهر و امضای صاحبان امضای مجاز.
۱۵) پروپزال فنی و مالی ارائه شده توسط پیشنهاددهنده
۱۶) مستندات تعیین اعتبار شرکت بابت اخذ تسهیلات

** در صورت عدم رعایت ترتیب ارائه مدارک فوق، عدم اخذ امتیاز لازم بر عهده پیشنهاد دهنده خواهد بود.

جدول شماره (۱) –جدول ضرایب وزنی تعیین توان تجربی و نیروی انسانی، مالی و ارزیابی روانشناختی سازمانی

ردیف	معیار ارزیابی	شرح		امتیاز	ضریب وزنی
۱	توان تجربی و نیروی انسانی	۱-۱-تجربه پژوهشی و ایده های فناورانه		۲۰	۵۰
		۱-۲-نیروی انسانی		۲۵	
		۱-۳-حسن انجام کار		۲۰	
		۱-٤-نرم افزارهای تخصصی		۵	
		۱-۵- نظام برنامه ریزی و روش انجام پژوهش و ایده های فناورانه		۱۰	
		۱-٦- نظام تضمین کیفیت و اخذ گواهینامه ها		۵	
		۱-۷- نظام مستندسازی و روش گزارش دهی نتایج پژوهش و نتایج فناورانه		۱۰	
		۱-۸- داشتن مجوز دانش بنیان		۵	
۲	توان مالی پیشنهاد دهنده	۲-۱- داشتن سابقه قرارداد پژوهشی و فناورانه در حوزه مرتبط در طی ۱۰ سال گذشته به مبلغ ۱۰۰ میلیارد ریال		٤۰	۲۵
		۲-۲- میزان سرمایه ثبت شده شرکت بیش از ۱ میلیارد ریال		۱۰	
		۲-۳- داشتن شرایط حداقل یکی از معیارهای مقابل	وجوه نقد یا اسناد مالکیت با قابلیت نقد شوندگی بالا بیش از ۱۰۰ میلیارد ریال	۵۰	
			تائید اعتبار غیر مشروط از سوی بانک ها یا موسسات مالی و اعتباری معتبر بیش از ۱۰۰ میلیارد ریال		
			بالاترین درآمد ناخالص سالیانه مطابق اسناد حسابرسی شده در یکی از ۱۰ سال گذشته بیش از ۱۰۰ میلیارد ریال		
			ارزش دارایی های ثابت (منقول و غیر منقول) بیش از ۱۰۰ میلیارد ریال		
۳	ارزیابی روانشناختی سازمانی	۳-۱- شاخص بازدارنده‌ها		۳۵	۲۵
		۳-۲- شاخص سوق‌دهنده‌ها		۲۵	
		۳-۳- شاخص هوش هیجانی		٤۰	
جمع					۱۰۰

- جزئیات و روش محاسبه امتیاز در هر یک از معیارهای فوق به شرح جداول زیر اعلام گردیده است. پیشنهاد دهنده باید حداقل ۶۰ درصد امتیاز ردیف یک،۵۰ درصد امتیاز ردیف ۲، ۶۰ درصد امتیاز ردیف ۳ و در مجموع حداقل ۶۰ درصد امتیاز کل را اخذ نماید.
- امتیاز ردیفهای فوق در گروه‌های مشارکت براساس سهم هر یک از اعضا در انجام وظایف تعیین شده در موافقت نامه مشارکت آنها، مبنای انجام بررسی و ارزیابی خواهد بود.
- در خصوص معیار امتیازدهی بند ۱-۱، شرکت می بایست اسناد و مدارک مربوط به چهار مورد از تجربه‌های پژوهشی و ایده‌های فناورانه خود در حوزه منابع آب زیرزمینی ژرف را که طی ده سال گذشته اجرا یا توسعه داده است، ارائه نماید.

- برای اخذ امتیاز بند ۱-۵، ارائه مستندات لازم مبنی بر وجود نظام برنامه‌ریزی و ارائه روش انجام پژوهش و توسعه ایده‌های فناورانه الزامی است.
- برای اخذ امتیاز بند ۱-۶، ارائه مستندات مربوط به رعایت نظام تضمین کیفیت و ارائه گواهینامه ها ضروری است.
- برای اخذ امتیاز بند ۱-۷، ارائه مستندات مرتبط بر وجود نظام مستندسازی و ارائه روش گزارش‌دهی نتایج پژوهش و دستاوردهای فناورانه الزامی است.
- برای اخذ امتیاز بند ۱-۸، ارائه تأییدیه معتبر مبنی بر برخورداری از مجوز دانش‌بنیان الزامی است.

۱- توان تجربی و نیروی انسانی

۱-۲. نیروی انسانی

برای تعیین امتیاز نیروی انسانی با توجه به ماهیت پژوهشی و فناورانه پروژه، ساختار پژوهشی می‌بایست متشکل از متخصصان زیر باشد:

جدول شماره (۲)- نیروی انسانی مورد نیاز

ردیف	تخصص	مدرک تحصیلی	تعداد (نفر)	حداقل سابقه (سال)
۱	مدیر پروژه	دکتری	۱	۱۰ +سال
۲	متخصص هوش مصنوعی / یادگیری ماشین	ارشد / دکتری	۱	۱۰ سال
۳	متخصص پردازش زبان طبیعی(NLP)	ارشد / دکتری	۱	۱۰ +سال
۴	متخصص زیرساخت وDevOps	ارشد	۱	۱۰ سال
۵	مهندس دادهETL /	ارشد	۱	۱۰ سال
۶	هیدروژئولوژیست	ارشد / دکتری	۱	۱۰ سال
۷	متخصص مکانیک سنگ / ژئومکانیک	ارشد / دکتری	۱	۱۰ سال
۸	مهندس حفاری / عملیات چاه	ارشد	۱	۱۰ سال
۹	کارشناس GIS و بصری‌سازی داده	ارشد	۱	۷ سال
۱۰	متخصص امنیت داده و کنترل دسترسی	ارشد	۱	۱۰ +سال
۱۱	متخصص بهینه‌سازی حفاری	ارشد	۱	۱۰ سال

به‌منظور تأیید صلاحیت متخصصان مندرج در جدول ۲، ارائه رزومه به‌همراه سوابق مرتبط، مدارک تحصیلی، گواهینامه‌ها و مقالات علمی هر یک از افراد الزامی است. همچنین برای احراز حضور افراد یادشده در شرکت، لازم است نام آنان در فهرست بیمه شرکت قابل مشاهده باشد؛ در غیر این صورت، ارائه یک نسخه از قرارداد همکاری هر فرد با شرکت ضروری خواهد بود.

۱-۳. حسن انجام کار

به‌منظور بررسی سوابق حسن انجام کار، پیشنهاددهنده موظف است مستندات مرتبط با چهار پروژه مشابه از سوابق اجرایی پیشین خود را ارائه نماید. ارائه حسن انجام کار هر پروژه حداکثر دارای ۲۵ امتیاز بوده و مطابق جدول شماره ۳ در سه معیار ارزیابی می‌شود. در مستندات ارائه شده باید به موارد ذکر شده در جدول ۳ به‌صورت صریح اشاره شده باشد؛ در غیر این صورت، و در حالتی که تنها نامه حسن انجام کار ارائه گردد، برای هر پروژه صرفاً ۵ امتیاز منظور خواهد شد.

جدول شماره (۳)- معیارهای ارزیابی حسن انجام کار

ردیف	معیار ارزیابی	نمره هر معیار (*)	حداکثر امتیاز داده شده
۱	کیفیت کار	۱۰۰-۰	۱۰
۲	کیفیت کارکنان کلیدی و متخصیصن	۱۰۰-۰	۸
۳	تحقق اهداف زمانی پروژه	۱۰۰-۰	۷
جمع			۲۵

* در صورتی که هر یک از پروژه‌های ارائه‌شده در هر معیار ارزیابی، نمره بالاتر از ۶۰ کسب کند، امتیاز کامل آن معیار برای پروژه منظور خواهد شد. برای نمره های کمتر از ۶۰، امتیاز به‌صورت نسبتی محاسبه می‌گردد.

۱-٤. نرم افزارهای تخصصی

پیشنهاددهندگان موظف‌اند در چارچوب اسناد ارزیابی کیفی « طراحی، توسعه و استقرار سامانه هوشمند پیش‌بینی مخاطرات و کمک در تصمیم گیری، کاهش زمان غیرمولد و در عملیات حفاری چاه‌های عمیق آب »، مستندات مربوط به نرم‌افزارها، سامانه‌ها، پلتفرم‌ها و ابزارهای تخصصی مورد نیاز پروژه را ارائه کنند. پیشنهاد فنی باید به‌گونه‌ای تدوین شود که نحوه استفاده از این ابزارها در مراحل اکتساب داده‌های حفاری، پایش بلادرنگ، پردازش سیگنال، تحلیل مخاطرات، مدل‌سازی پیش‌بینی، بهینه‌سازی نرخ حفاری (ROP) و ارائه توصیه‌های تصمیم‌گیری به‌صورت شفاف، مستند و قابل ارزیابی تشریح شود.

همچنین، پیشنهاددهندگان موظف‌اند معماری مدل مفهومی سامانه هوشمند، گردش کار و فرآیندهای پردازش داده‌های حفاری، روش‌ها و الگوریتم‌های هوش مصنوعی مورد استفاده (از جمله مدل‌های تشخیص ناهنجاری، پیش‌بینی سری‌های زمانی، بهینه‌سازی پارامترهای حفاری برای افزایش نرخ نفوذ، و سیستم‌های کمک تصمیم‌گیری)، نرم‌افزارهای تخصصی به‌کارگرفته‌شده و نحوه یکپارچه‌سازی داده‌های چندمنبعی (نظیر داده‌های LWD/MWD، گزارش‌های زمین‌شناسی، پارامترهای حفاری و داده‌های سطحی) را به‌طور کامل تشریح کرده و مستندات فنی و پشتیبان مرتبط را ارائه نمایند. پیشنهاددهندگان باید توضیح دهند که سامانه پیشنهادی چگونه از طریق تحلیل بلادرنگ داده‌های عملیاتی، پارامترهایی نظیر وزن روی مته (WOB)، سرعت چرخش (RPM) و دبی گِل حفاری را به‌منظور دستیابی به حداکثر نرخ حفاری بهینه می‌کند.

۲- توان مالی

در این بخش توان مالی شرکت مطابق جدول زیر ارزیابی می‌گردد :

جدول شماره (۴)- توان مالی

ردیف	شرح	امتیاز هر معیار	ضریب معیار
۱	داشتن سابقه قراردادهای پژوهشی و فناورانه در حوزه مرتبط در طی ۱۰ سال گذشته جمعا به مبلغ ۱۰۰ میلیارد ریال	۱۰۰-۰	۴۰
۲	میزان سرمایه ثبت شده شرکت بیش از ۱ میلیارد ریال	۱۰۰-۰	۱۰
۳	وجوه نقد یا اسناد مالکیت با قابلیت نقد شوندگی بالا بیش از ۱۰۰ میلیارد ریال	۱۰۰-۰	۵۰
۴	تائید اعتبار غیر مشروط بانکها یا موسسات مالی و اعتباری معتبر بیش از ۱۰۰ میلیارد ریال	۱۰۰-۰	
۵	بالاترین درآمد ناخالص سالیانه مطابق اسناد حسابرسی شده در یکی از پنج سال گذشته بیش از ۱۰۰ میلیارد ریال	۱۰۰-۰	
۶	ارزش دارایی های ثابت (منقول و غیر منقول) بیش از ۱۰۰ میلیارد ریال	۱۰۰-۰	
جمع			**۱۰۰**

- در صورتی‌که چند شرکت در پروژه مشارکت نموده باشند، با توجه به نحوه تأمین مالی پروژه به روش اخذ تسهیلات، توان مالی شرکت اصلی که برای دریافت تسهیلات اعتبارسنجی می‌شود، در این بخش ارزیابی خواهد شد.
- حداکثر امتیاز ردیف یک جدول فوق زمانی تعلق میگیرد که شرکت اسناد مثبته در خصوص داشتن سابقه قراردادهای پژوهشی و فناورانه در حوزه مرتبط در طی ۱۰ سال گذشته (با اعمال ضریب تورم ۲۰ درصد سالانه) جمعا به مبلغ ۱۰۰ میلیارد ریال ارائه نماید. در صورت ارائه مدارک با مبالغ کمتر امتیاز به تناسب تعلق خواهد گرفت.
- حداکثر امتیاز ردیف دو جدول فوق زمانی تعلق می گیرد که مستندات ثبتی افزایش سرمایه شرکت به مبلغ حداقل یک میلیارد ریال ارائه گردد. در صورت ارائه مدارک با مبالغ سرمایه ثبت شده کمتر امتیاز به تناسب تعلق خواهد گرفت.
- در صورت ارائه مدارک مثبته یکی از ردیفهای ۳ تا ۶ جدول فوق حداکثر امتیاز این بخش تعلق خواهد گرفت. جهت امکان بررسی موارد فوق ارائه صورتهای مالی حسابرسی شده ۵ سال گذشته به همراه اظهار نامه های مالیاتی ۵ سال گذشته الزامی است. در خصوص تائید اعتبار بانکها یا موسسات مالی و اعتباری ارائه نسخه اصل یا برابر با اصل تائیدیه مربوط به سال جاری الزامی است.

۳. ارزیابی روانشناختی سازمانی

الف. ساختار ارزیابی روانشناختی

در سازمان‌های فنی، پروژه‌محور و تخصصی، موفقیت یک تیم صرفا به توانایی‌های فنی و تخصصی وابسته نیست. تجربه سازمانی و مطالعات حوزه رفتار سازمانی نشان داده‌اند که بخش مهمی از کیفیت عملکرد تیم‌ها، میزان هماهنگی، پایداری در شرایط فشار، کیفیت تصمیم‌گیری و موفقیت اجرایی پروژه‌ها، تحت تأثیر ساختار روان‌شناختی افراد کلیدی آن تیم قرار دارد. به همین دلیل، در بسیاری از سازمان‌های حرفه‌ای، ارزیابی روان‌شناختی مدیران و افراد کلیدی، به‌عنوان بخشی از فرایند تحلیل ظرفیت اجرایی و آمادگی تیم‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد.در این چارچوب، هدف از ارزیابی روان‌شناختی حاضر، تشخیص سلامت روانی، کیفیت الگوهای رفتاری، شیوه مواجهه با فشار، توانایی مدیریت هیجان و سبک تعاملات مدیریتی در تیم‌های مختلف سازمان است؛ تا مشخص شود کدام گروه‌ها از نظر روان‌شناختی ظرفیت بالاتری برای مدیریت، هماهنگی و اجرای موفق پروژه‌ها دارند.

بر همین اساس، سه حوزه ارزیابی انتخاب شده‌اند: بازدارنده‌ها (Injunctions) و سوق‌دهنده‌ها (Drivers) در تحلیل رفتار متقابل هوش هیجانی (Emotional Intelligence)

انتخاب این ابزارها بر مبنای این اصل انجام شده که این سه حوزه، در کنار یکدیگر، تصویری نسبتاً جامع از ساختار روانی، سبک عملکرد رفتاری، نحوه مدیریت فشار و کیفیت تعاملات حرفه‌ای افراد ارائه می‌دهند. دلیل انتخاب نظریه تحلیل رفتار متقابل (Transactional Analysis) که توسط Eric Berne مطرح شد، یکی از نظریه‌های کاربردی در تحلیل شخصیت، ارتباطات انسانی و رفتار سازمانی است و امروزه در بسیاری از حوزه‌های مدیریتی، توسعه منابع انسانی، کوچینگ سازمانی و تحلیل رفتار حرفه‌ای مورد استفاده قرار می‌گیرد.

این نظریه توضیح می‌دهد که انسان‌ها در طول زندگی، تحت تأثیر پیام‌های روانی اولیه و الگوهای رفتاری تثبیت‌شده قرار می‌گیرند و این الگوها در موقعیت‌های شغلی، تصمیم‌گیری، مدیریت فشار و روابط حرفه‌ای خود را نشان می‌دهند.

در محیط‌های مدیریتی، رهبری و فنی، شناخت این الگوهای ساختاری اهمیت دو چندانی پیدا می‌کنند؛ زیرا افراد کلیدی سازمان معمولاً در معرض:فشار تصمیم‌گیری، مسئولیت‌های سنگین، محدودیت زمانی، مدیریت تعارض و تعاملات پیچیده انسانی قرار دارند. به همین دلیل، شناخت ساختارهای رفتاری و هیجانی مدیران و افراد کلیدی می‌تواند در ارزیابی کیفیت عملکرد تیم‌ها نقش مهمی داشته باشد.

دلیل انتخاب بازدارنده‌ها (Injunctions)

بازدارنده‌ها (Injunctions)، پیام‌های روانیِ بنیادین، محدودکننده و ناهشیاری هستند که در سال‌های اولیه رشد در ساختار شخصیتی فرد شکل گرفته و تثبیت شده‌اند. این پیام‌ها در شرایط کاری و سطوح مدیریتی، خود را به صورت الگوهای رفتاریِ ترمزکننده و دفاعی نشان می‌دهند. به عنوان مثال، فعال بودن برخی بازدارنده‌ها می‌تواند باعث شود فرد از اشتباه کردن هراس داشته باشد، دچار مسئولیت‌پذیری افراطی ناشی از اضطراب گردد، در تصمیم‌گیری‌های کلان دچار تردید و وسواس شود یا در شرایط فشار روانی بالا، هیجانات خود را سرکوب کرده و انعطاف‌پذیری شناختی پایینی از خود نشان دهد.

در محیط‌های فنی، پروژه‌محور و استراتژیک، وجود چنین الگوهایی مستقیماً بر روی موارد زیر تأثیر می‌گذارد:

- کیفیت و سرعت فرآیند تصمیم‌گیری (Decision Making)
- توانایی مدیریت بحران و تاب‌آوری فردی

- میزان فرسودگی روانی و ظرفیت هدایت تیم

بنابراین، ارزیابی عمیق بازدارنده‌ها به سازمان کمک می‌کند تا مشخص سازد هر مدیر یا دستیار، در لایه‌های عمیق‌تر روان‌شناختی خود، با چه محدودیت‌ها، تله‌ها یا فشارهای درونی مواجه است و این موانع پنهان چگونه می‌توانند بر عملکرد حرفه‌ای، تعاملات تیمی و پایداری رفتاری آن‌ها در شرایط بحران تأثیر بگذارند.

دلیل انتخاب سوق‌دهنده‌ها (Drivers)

سوق‌دهنده‌ها (Drivers)، الگوهای رفتاریِ جبرانی و محرکی هستند که فرد به صورت ناهشیار برای کسب موفقیت، تایید، پذیرش یا حفظ کنترل روانی در محیط کار از آن‌ها استفاده می‌کند. در نظریه تحلیل رفتار متقابل (TA)، مهم‌ترین سوق‌دهنده‌ها شامل پنج محرک اصلی هستند: کامل باش، قوی باش، سخت تلاش کن، عجله کن و دیگران را خشنود کن.

این ویژگی‌ها در بافت محیط‌های کاری و مدیریتی بسیار رایج هستند و در بسیاری از موارد (در سطوح متعادل) حتی موجب عملکرد بالا و پیشبرد اهداف می‌شوند؛ برای مثال، مدیر یا دستیاری با درایور «کامل باش» ممکن است دقت اجرایی فوق‌العاده‌ای داشته باشد یا فردی با درایور «قوی باش» در شرایط بحرانی، خونسردی و عملکرد مناسبی از خود نشان دهد. اما چالش اصلی زمانی رخ می‌دهد که این الگوها تحت استرس شدید سازمانی، حالتی افراطی و کنترل‌ناپذیر به خود بگیرند. در این وضعیت، سوق‌دهنده‌ها تغییر ماهیت داده و منجر به پیامدهای مخرب زیر می‌شوند:

- بروز استرس مزمن و تسریع فرسودگی شغلی
- ایجاد رفتارهای کنترل‌گری افراطی و کاهش انعطاف‌پذیری ارتباطی
- ا ختلال جدی در فرآیند واگذاری مسئولیت‌ها (تفویض اختیار) به دستیار
- کاهش شدید کیفیت ارتباطات انسانی

در تیم‌های فنی و پروژه‌محور که افراد معمولاً تحت فشار زمانی بالا و مسئولیت‌های سنگین فعالیت می‌کنند، بررسی و رمزگشایی از این درایورها، شناخت عمیق و ارزشمندی درباره شیوه عملکرد تیم، سبک مدیریت فشار، سیستم انگیزشی افراد و در نهایت کیفیت تعاملات حرفه‌ای میان مدیر و دستیار به دست می‌دهد.

دلیل انتخاب هوش هیجانی

در کنار الگوهای رفتاری و شخصیتی، یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر موفقیت حرفه‌ای مدیران و تیم‌ها، هوش هیجانی است. هوش هیجانی به توانایی فرد در شناخت هیجان‌های خود، مدیریت احساسات،کنترل واکنش‌های هیجانی، درک احساسات دیگران و مدیریت روابط انسانی اشاره دارد.

در محیط‌های سازمانی، به‌ویژه در تیم‌های فنی و پروژه‌ای، مدیران علاوه بر تخصص فنی باید توانایی کنترل استرس، مدیریت تعارض، تصمیم‌گیری در شرایط فشار، ایجاد انگیزه و حفظ انسجام تیم را داشته باشند.

مطالعات حوزه رهبری سازمانی نشان داده‌اند که مدیرانی با هوش هیجانی بالاتر، عملکرد تیمی بهتری ایجاد می‌کنند، تعارض‌های کمتری در تیم دارند، فضای روانی امن‌تری ایجاد می‌کنند و در مدیریت بحران موفق‌تر عمل می‌کنند. به همین دلیل، ارزیابی هوش هیجانی در کنار بازدارنده‌ها و سوق‌دهنده‌ها، می‌تواند تصویری واقعی‌تر از ظرفیت حرفه‌ای و مدیریتی افراد ارائه دهد.

ارتباط میان سه ابزار ارزیابی

مبنای اصلی انتخاب هم‌زمان این سه ابزار، ماهیت متقاطع، مکمل و چندبعدی آن‌ها در تحلیل روان‌شناختیِ عملکرد حرفه‌ای افراد است. شخصیت و رفتار سازمانی افراد را نمی‌توان به صورت تک‌بعدی ارزیابی کرد؛ به همین دلیل، این سه ابزار در کنار یکدیگر یک ساختار تحلیلی دقیق را پدید می‌آورند که پویایی‌های رفتاری را در سه لایه زیر اسکن می‌کند:

۱. لایه ساختار زیرین و ترمزها (بازدارنده‌ها): این ابزار مشخص می‌کند که فرد در لایه‌های ناهشیار روان خود با چه محدودیت‌ها، تعارضات درون‌روانی یا خطوط قرمزی مواجه است که می‌توانند عملکرد او را متوقف کنند.
۲. لایه محرک‌های حرکتی و سبک کار (سوق‌دهنده‌ها): این ابزار نشان می‌دهد فرد در مواجهه با فشارهای محیطی چگونه رفتار می‌کند و چه الگوهای جبرانی یا مکانیسم‌های رفتاریِ افراطی را برای پیشبرد وظایف خود فعال می‌سازد.
۳. لایه فرمان کنترل و مدیریت رفتار (هوش هیجانی بار-اُن): این شاخص مشخص می‌کند که فرد تا چه اندازه ظرفیت هشیارانه، مهارت نرم و توانمندی عاطفی دارد تا بتواند فشارهای ناشی از سوق‌دهنده‌ها و ترمزهای ناشی از بازدارنده‌ها را مدیریت، تعدیل و در بستر سازمان بازتنظیم (Regulate) کند.

ترکیب نظام‌مند این سه ابزار به سازمان این امکان را می‌دهد تا ساختار شخصیتی، شیوه واکنش به استرس، کیفیت تصمیم‌گیری، میزان انعطاف‌پذیری شناختی و توانایی مدیریت روابط حرفه‌ای (به‌ویژه تعاملات میان مدیر و دستیار) را به صورت هم‌زمان و مکانیکی مورد سنجش قرار دهد. این رویکرد ترکیبی، نقشی حیاتی در ارزیابی تیم‌های ارشد اجرایی و پروژه‌محور ایفا می‌کند؛ چرا که موفقیت حرفه‌ای و پایداری عملکردی کلیدی‌ترین مهره‌های سازمان، صرفاً وابسته به دانش تخصصی (Hard Skills) آن‌ها نیست، بلکه لایه‌های پنهان روان‌شناختی، بلوغ هیجانی و پایداری رفتاری آن‌ها در شرایط بحران است که سرنوشت پروژه‌ها و تیم را رقم می‌زند.

دلیل انتخاب مدیران و دستیاران کلیدی

با توجه به گستردگی افراد در تیم‌ها و محدودیت اجرایی در ارزیابی همه اعضا، نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند انجام شده و مدیران و دستیاران کلیدی هر تیم به‌عنوان نمایندگان ساختار مدیریتی و اجرایی انتخاب شده‌اند. دلیل این انتخاب آن است که این افراد بیشترین نقش را در تصمیم‌گیری دارند، فضای روانی تیم را شکل می‌دهند، شیوه مدیریت فشار را به کل تیم منتقل می‌کنند و تأثیر مستقیم بر کیفیت عملکرد پروژه دارند.

در بسیاری از سازمان‌ها، کیفیت روان‌شناختی مدیران به‌عنوان شاخصی از سلامت عملکرد تیم در نظر گرفته می‌شود؛ زیرا مدیران و افراد کلیدی، الگوی رفتاری، هیجانی و ارتباطی سایر اعضای گروه را تحت تأثیر قرار می‌دهند. همچنین دستیاران مدیر و افراد اجرایی کلیدی، معمولاً بیشترین تعامل را با تیم عملیاتی دارند و نقش واسطه میان مدیریت و اجرا را ایفا می‌کنند. به همین دلیل، وضعیت روانی و رفتاری آن‌ها نیز می‌تواند نشان‌دهنده کیفیت عملکرد کلی تیم باشد. بنابراین، انتخاب این افراد نه‌تنها از نظر اجرایی عملی‌تر است، بلکه از نظر علمی نیز می‌تواند تصویری معنادار از وضعیت روان‌شناختی هر گروه ارائه دهد.

جمع‌بندی و چشم انداز راهبردی طرح

ارزیابی حاضر با هدف سنجش ساختاریافته و ارتقای کیفیت روانی-شناختی تیم‌های فنی، مدیریتی و اجرایی سازمان طراحی و پیاده‌سازی شده است. این متدولوژی بر این اصل بنیادین استوار است که موفقیت پایدار و بی‌نقص پروژه‌های استراتژیک، علاوه بر تخصص و دانش فنی (Hard Skills)، به میزان توازن سلامت روانی، انعطاف‌پذیری شناختی، کیفیت مدیریت هیجان

و سبک تعاملات حرفه‌ای مهره‌های کلیدی وابستگی مستقیم دارد.ب ه همین دلیل، اتکا به یک مدل ارزیابی چندلایه و استفاده هم‌زمان از ابزارهای روانشناختی «بازدارنده‌ها»، «سوق‌دهنده‌ها» و «هوش هیجانی بار–آن» به عنوان یک سیستم مکمل، این امکان کلیدی را برای مدیریت فراهم می‌سازد که:

اولاً: ظرفیت و پایداری روان‌شناختی مدیران و تیم‌های اجرایی را از ابعاد مختلف هشیار و ناهشیار به طور هم‌زمان اسکن نماید.

ثانیاً: با شناسایی ترمزها (بازدارنده‌ها) و موتورهای محرک (سوق‌دهنده‌ها)، نقاط کور تعاملی میان زوج‌های سازمانی را پیش‌بینی کند.

ثالثاً: به یک تصـــویر کاملاً واقع‌بینانه، داده‌محور و به دور از ســـوگیری از میزان آمادگی، تاب‌آوری در بحران و کیفیت عملکرد نهایی گروه‌های کاری دست یابد.

در نهایت، خروجی این آزمونها، نه به عنوان یک ابزار سنجش ایستا، بلکه به عنوان یک «نقشه راه توسعه فردی و تیمی» عمل خواهد کرد تا سازمان بتواند با بهینه‌سازی ساختار ارتباطی مدیر–دستیار، ریسک‌های انسانی پروژه‌ها را به حداقل ممکن رسانده و اثربخشی سازمانی را به شکلی پایدار تضمین نماید.

ب. شاخص‌های ارزیابی روانشناختی

هدف از این ارزیابی، سـنجش لایه‌های عمیق شـخصـیتی (مکانیزم‌های هشـیار و ناهشـیار رفتاری) در کنار مهارت‌های نرم و شایستگی‌های اجرایِ مدیران و دستیاران ارشد سازمان است.به منظور دستیابی به هدف موردنظر، از ترکیب سه پروتکل ارزیابی استاندارد بین‌المللی استفاده شده است.

۱. پرسـشـنامه «سـوق‌دهنده‌ها»(لایه محرک کاری): مکانیزم‌های واکنشـی ناهشـیاری هسـتند که فرد در دوران کودکی برای جلب تایید و بقا شکل داده است. در محیط‌های سازمانی، این سوق‌دهنده‌ها به عنوان محرک‌های رفتاری شدید در شرایط بحران و استرس فعال می‌شوند. این ابزار ۵ سوق‌دهنده اصلی را ارزیابی می‌کند:کامل باش (Be Perfect): تمایل شـدید به بی‌نقص بودن که در فرمت افراطی منجر به وسـواس کاری، کندی در تصـمیم‌گیری و عدم تفویض اختیار می‌شـود. قوی باش (Be Strong): پنهان کردن احسـاسـات و آسـیب‌پذیری‌ها که مانع از درخواسـت کمک در بحران‌ها و فرسـودگی پنهان می‌شـود. عجله کن (Hurry Up): انجام کارها با شـتاب‌زدگی که ریسـک خطا در لایه مدیریتی را بالا می‌برد. خوشـحال کن/راضـی نگه دار (Please Me): اولویت دادن به رضـایت دیگران که قاطعیت مدیریتی و توانایی «نه گفتن» را تضـعیف می‌کند. سـخت تلاش کن (Try Hard): تمرکز بر روی فرآیند و رنجِ کار به جای نتیجه‌گرایی و بهینه‌سازی فرآیندها. «چگونه کار را پیش می‌برند؟»

هدف ما در این لایه، سنجش میزان همخوانی سبک‌های کاری است: اگر نمرات هر دو نفر در یک سوق‌دهنده (مثلاً «کامل باش») بالا باشد: ریسک قفل شدن پروژه روی جزئیات بسیار بالا پیش‌بینی می‌شود. اگر نمرات متضاد داشته باشند (مدیر: «عجله کن» / دستیار: «کامل باش»): ریسک فرسودگی شغلی دستیار و کلافگی مدیر به دلیل تفاوت در سرعت و دقت بسیار بالا خواهد بود.

۲. پرسشنامه بازدارنده‌ها در تحلیل رفتار متقابل (TA Injunctions)(لایه ترمزهای پروژه): بازدارنده‌ها، پیام‌های منفی و ترمزهای ناهشـیاری هسـتند که در دوران رشـد از سـوی والدین یا محیط به پیش‌نویس زندگی فرد تزریق شـده‌اند. در روانشناسی سازمانی، بازدارنده‌ها مستقیماً روی «سقف شیشه‌ایِ» پیشرفت کارمندان اثر می‌گذارند. سنجش بازدارنده‌ها (مانند: موفق نشـو، نزدیک نباش، مهم نباش، بچه باش، بزرگ نباش و...) به سـازمان نشـان می‌دهد که یک مدیر یا

دســـتیار، در لایه‌های عمیق روانی خود چقدر تمایل به خودتخریبی (Sabotage) در پروژه‌های بزرگ دارد یا چقدر در ایجاد روابط صمیمانه و امن با تیم خود دچار ترمزهای درونی است. «کجا قفل می‌کنند؟»

نمرات بالا در پرســشــنامه بازدارنده‌ها، نقاط کور تیم را نشــان می‌دهد. در تحلیل ســازمانی، ما به دنبال بازدارنده‌هایی هستیم که مستقیماً روی کار تیمی اثر می‌گذارند:بازدارنده «بزرگ نشو» یا «مهم نباش»: اگر در دستیار بالا باشد، یعنی او در بحران‌ها مسئولیت‌پذیری بالایی نشان نخواهد داد و منتظر دستور مستقیم مدیر می‌ماند (کاهش خودگردانی تیم). بازدارنده «اعتماد نکن» یا «نزدیک نشو»: اگر در مدیر بالا باشد، تفویض اختیار شکل نمی‌گیرد و دستیار عملاً به یک مهره تزیینی تبدیل می‌شود.

۳. پرسشـنامه هوش هیجانی بار–اُن (Bar-On EQ-i)(لایه مهارتی): هوش هیجانی (EQ) به عنوان کلیدی‌ترین فاکتور در پیش‌بینی موفقیت شــغلی و رهبری ســازمانی شــناخته می‌شــود. این ابزار در این ارزیابی، ۵ مولفه اصــلی و ۱۵ زیرمقیاس را می‌سنجد: مهارت‌های درون‌فردی: خودآگاهی عاطفی، ابراز وجود، عزت نفس، خودشکوفایی و استقلال. مهارت‌های بین‌فردی: روابط بین‌فردی، همدلی و مســئولیت‌پذیری اجتماعی (فاکتورهای حیاتی در مدیریت تیم). ســازگاری: حل مســئله، واقع‌گرایی و انعطاف‌پذیری.م دیریت اســترس: تحمل فشــار کاری و کنترل تکانه (ریســک فرسودگی شغلی).خلق عمومی: خوش‌بینی و شادمانی. «چطور بحران را مهار می‌کنند؟»

نمرات هوش هیجانی، ظرفیت واقعی افراد برای مدیریت دو لایه قبلی است. اگر فردی سوق‌دهنده یا بازدارنده شدیدی داشته باشد، اما EQ بالا داشته باشد، می‌تواند رفتارش را مدیریت کند. ما به طور ویژه روی ۴ شاخص بار–ان تمرکز می‌کنیم:حل مسئله (Problem Solving): توانایی تعریف و حل چالش‌های پروژه به جای غرق شدن در آن‌ها.تحمل اســترس (Stress Tolerance): ظرفیت مواجهه با ددلاین‌های فشــرده بدون از دســت دادن کنترل رفتار.واقع‌گرایی (Reality Testing): توانایی دیدن شــرایط پروژه همان‌گونه که هســت (نه بر اســاس خوش‌بینی یا بدبینی افراطی). روابط بین‌فردی (Interpersonal Relationships): میزان هماهنگی عاطفی و کلامی دستیار و مدیر.

ارزیابی روانشناختی مدیر و افراد کلیدی هر سازمان(تیم) به دلیل حساسیت جایگاه شغلی، طی یک فرآیند دو مرحله‌ای و با رویکردی کاملاً ساختاریافته اجرا می‌شود:

مرحله اول(سنجش کمی): پیاده‌سازی و اجرای آزمون‌های سه‌گانه به صورت دیجیتال و تحت نظارت ارزیاب جهت استخراج نیم‌رخ (Profile) اولیه مراجعین.

مرحله دوم (سنجش کیفی و تطبیق رفتار): برگزاری جلسه مصاحبه ساختاریافته رفتاری–سازمانی (Behavioral & Clinical Interview) با هدف کاوش در نتایج آزمون‌ها، اعتبارسنجی پاسخ‌ها و تفکیک رفتارهای دفاعی از رفتارهای اصیل مدیریتی.

شــاخص‌های نمره‌دهی و حد نصــاب‌های ســازمانی: به منظور تحلیل داده‌ها در قالب اســتاندارد شــاخص‌های کلیدی عملکرد منابع انسانی، نمرات نهایی هر سه تست بر اساس یک ماتریس استاندارد ۱۰۰ امتیازی تراز (Normalize) شده‌اند.

ضــوابط احراز و حد نصــاب‌های ســازمانی به شــرح زیر تبیین می‌گردد: حداقل نمره کفایت (Cut-off Score)در این مدل ارزیابی، نمره ۵۵ از ۱۰۰ به عنوان «خط مرز کفایت روانی–سازمانی» در نظر گرفته شده است.

- نمرات زیر ۵۵ نشان‌دهنده وجود عارضه‌های رفتاری، تکانشگری بالا، هوش هیجانی شکننده یا غلبه شدید بازدارنده‌ها بر ساختار روانی فرد است.
- پروتکل سازمانی: پرونده هر متقاضی یا شاغل فعلی که در میانگین ابزارها نمره‌ای کمتر از ۵۵ کسب کند، از فرآیند تایید احراز پست یا ارتقاء خارج (رد) خواهد شد. این نمرات نشان‌دهنده ریسک بالای فرسودگی شغلی، آسیب به فرهنگ تیمی و پتانسیل بالای ایجاد اصطکاک‌های فرساینده در سازمان است.
- شاخص میانگین زوجی (مدیر – دستیار): با توجه به اینکه هم‌افزایی (Synergy) و درک متقابل میان «مدیر ارشد» و «دستیار اجرایی» موتور محرکه تصمیمات کلان سازمان است، ارزیابی این دو جایگاه به صورت یک «زوج سازمانی مکمل» تحلیل می‌شود.
- حد نصاب تیمی: میانگین نمرات ترکیبی مدیر و دستیار در شاخص‌های کلیدی باید حداقل ۶۰ از ۱۰۰ باشد. این شاخص تضمین می‌کند که حتی در صورت وجود نقطه ضعف در یکی از طرفین، ظرفیت‌های روانی و هوش هیجانی فرد دوم (مکمل) توانایی جبران و بالانس کردن سیستم مدیریتی را داشته باشد. میانگین زوجی زیر ۶۰، نشان‌دهنده آن است که رابطه مدیر–دستیار نه تنها هم‌افزایی ندارد، بلکه به دلیل فعال شدن همزمان تله‌های روانی (مانند سوق‌دهنده‌های متضاد یا بازدارنده‌های همسو)، سازمان را در بخش مربوطه دچار قفل‌شدگی فرآیندی خواهد کرد.

جدول شماره (۵)– شاخص ارزیابی روانشناختی

معیار ارزیابی	درصد ضریب وزنی	منطق استراتژیک تخصیص ضریب وزنی
هوش هیجانی (Bar-On)	۴۰	سنجش مهارت‌های نرم هشیار، ظرفیت مدیریت استرس، تاب‌آوری اجرایی و نحوه تعاملات بین‌فردی در محیط کار
بازدارنده‌ها(Injunctions)	۳۵	سنجش ترمزهای ناهشیار شخصیت، پیش‌بینی ریسک پتانسیل خودتخریبی سازمانی
سوق‌دهنده‌ها(Drivers)	۲۵	ارزیابی محرک‌های رفتاری ناخودآگاه، سبک انجام وظایف تحت فشار و پیش‌بینی ریسک فرسودگی شغلی
ترکیب ابزارهای سه گانه	۱۰۰	دستیابی به مدل سنجش و شناخت چند بعدی شخصیت سازمانی

۳-۱. مدل امتیازدهی بازدارنده‌ها(Injunctions)

ساختار پرسشنامه‌ی بازدارنده‌ها: پرسشنامه استاندارد بازدارنده‌ها (Injunctions) شامل ۶۰ گویه (سؤال) تخصصی است که ۱۲ بازدارنده اصلی شخصیت را مورد سنجش قرار می‌دهد. برای هر بازدارنده، ۵ سؤال اختصاص یافته است که افراد بر اساس یک طیف لیکرت ۹ درجه‌ای (از ۱: هرگز تا ۹: تقریباً همیشه) به آن‌ها پاسخ می‌دهند. میانگین پاسخ‌های فرد به این ۵ سؤال، «نمره خام» او را در آن بازدارنده مشخص می‌سازد که عددی بین ۰ تا ۱۰ است.

منطق تحلیل در بازدارنده‌ها:

برخلاف آزمون‌های مهارتیِ خطی که در آن‌ها نمرات بالاتر به معنی شـایسـتگی بیشـتر اسـت، تحلیل نمرات در پروتکل بازدارنده‌ها بر اساس «مدل بهینه متوازن» (Optimal Balance Model) ارزیابی می‌شود. از منظر روان‌شناسی سازمانی، هر دو سویِ پیوستارِ نمرات (افراط و تفریط)، نشان‌دهنده عدم یکپارچگی شخصیت و وجود ریسک‌های رفتاری جدی هستند. جهت شفافیت در پویایی‌های رفتاری، ماتریس تحلیل نمرات بازدارنده‌ها به سه بخش عملکردی تقسیم شده است:

نمره خیلی بالا (درگیری شـدید و تسـلیم در برابر بازدارنده): کسـب نمره بالا در یک بازدارنده، نشـان‌دهنده آن اسـت که پیام مخرب روانی کاملاً بر ساختار فکری مراجع غلبه کرده و او با این پیام ناهشیار همسو شده است.

پیامد سازمانی: فرد رفتارهای ترمزکننده را کاملاً پذیرا شده و در شرایط بحران، مستقیماً وارد فاز خودتخریبی، انفعال یا انسداد فرآیندی می‌شـود (مثلاً تسـلیم کامل در برابر بازدارنده «موفق نشـو» از طریق رها کردن پروژه‌ها در گام آخر) (نمره خیلی بالا ⟵ درگیری شدید با بازدارنده).

نمره خیلی پایین (مکانیسـم سـرکشـی، ضـدیت و واکنش وارونه) : نمره بسـیار پایین در این ابزار، لزوماً به معنای عدم وجود بازدارنده نیسـت؛ بلکه نشـان‌دهنده فعال شـدن مکانیسـم دفاعی «واکنش وارونه» (Reaction Formation) و وضـعیت طغیان/سرکشی (Rebellion) علیه آن ترمز روانی است

پیامد سـازمانی: فرد برای فرار از بازدارنده درونی خود، انرژی روانی عظیمی را صـرف رفتارهای نمایشـیِ معکوس می‌کند. این وضـعیت منجر به رفتارهای تکانشـی، ریسـک‌پذیری‌های کورکورانه، مقاومت فرسـاینده در برابر سـاختارهای قانونی سـازمان و اصـطکاک شـدید با لایه‌های مدیریتی بالادسـت می‌شـود (مثلاً سـرکشـی در برابر بازدارنده «بچه نباش» از طریق رفتارهای نابالغانه و غیرمسئولانه مداوم تحت عنوان خلاقیت) (نمره خیلی پایین ⟵ حالت سرکشی/ مقاومت).

نمره متعادل (وضعیت بهینه و شاخص سلامت روانی – سازمانی): نمره متعادل نشان‌دهنده آن است که مراجع توانسته است بین پیام‌های درونی خود و واقعیت‌های بیرونی، یک «بالغ روانی مسـتقل» ایجاد کند. در این وضـعیت، فرد نه تسـلیمِ ترمزهای درونی است و نه انرژی سازمان را صرف لجبازی و سرکشی‌های فرساینده با ساختارهای روانی خود می‌کند.پیامد سازمانی: این لایه، سـالم‌ترین و پایدارترین وضـعیت رفتاری در سـازمان اسـت. فرد دارای نمره متعادل، ظرفیت بالایی در انعطاف‌پذیری شناختی، پذیرش نقد، تعامل سازنده با دستیاران و اتخاذ تصمیمات واقع‌گرایانه در شرایط ابهام دار(د (نمره متعادل ⟵سالم‌ترین وضعیت).

جدول شماره (۶)- شاخص امتیازدهی بازدارنده‌ها

بازده نمره خام	وضعیت روانی-شناختی	امتیاز سازمانی
۰ تا ۳	مقاومت یا واکش سرکش	۴ از ۱۰
۴ تا ۶	تعادل روانی سالم	۱۰ از ۱۰
۷ تا ۱۰	درگیری شدید با بازدارنده	۳ از ۱۰
جمع بازدارنده ها		۱۲۰

- حداکثر امتیاز=۱۲۰(بهترین وضعیت روانی ممکن)
- فرمول تبدیل به ۱۰۰: ۱۲۰÷ (امتیاز کسب‌شده × ۱۰۰)

این شاخص میزان تعادل رفتاری، انعطاف روانی و شدت الگوهای محدودکننده در ساختار شخصیتی فرد را نشان می‌دهد. نمرات متعادل بیانگر ثبات رفتاری و سازگاری بهتر در شرایط حرفه‌ای هستند، در حالی‌که نمرات افراطی می‌توانند نشان‌دهنده فشارهای روانی یا الگوهای محدودکننده فعال باشند.

تفسیر نهایی نمرات (نرمالایز شده بر مبنای ۱۰۰):

پس از تراز کردن نمرات مکتسبه در ابزار بازدارنده‌ها بر مبنای ۱۰۰، شاخص نهایی پایداری روانی افراد در چهار سطح استراتژیک به شرح زیر تفسیر و دسته‌بندی می‌گردد:

لایه اول: نمره ۸۵ تا ۱۰۰ (وضعیت: تعادل رفتاری بالا و پایداری استراتژیک): کسب نمره در این بازه نشان‌دهنده بالاترین سطح هماهنگی میان «بالغ روانی» و ساختار شخصیتی فرد است. فرد به طور کاملاً اثربخش توانسته است از تله‌ها و ترمزهای ناهشیار عبور کند.

پیامد سازمانی: فرد دارای پایداری رفتاری فوق‌العاده در شرایط بحران، پذیرا بودن نسبت به بازخوردها و ظرفیت بسیار بالا در تفویض اختیار به دستیاران است. این افراد گزینه‌های ایده‌آل برای رهبری تیم‌های بزرگ سازمانی هستند.

لایه دوم: نمره ۷۰ تا ۸۴ (وضعیت: عملکرد روانی بهینه و انعطاف‌پذیری مناسب): این بازه نشان‌دهنده یک ساختار روانی سالم و کارآمد در محیط کار است. ترمزهای روانی مراجع تا حد زیادی مهار شده‌اند و رفتارهای دفاعیِ آسیب‌زا به ندرت فعال می‌شوند.

پیامد سازمانی: فرد از انعطاف‌پذیری شناختی و سازگاری بالایی در لایه مدیریتی و اجرایی برخوردار است و تعاملات روزمره او با بدنه تیم و دستیاران، هم‌افزا و بدون اصطکاک فرساینده خواهد بود.

لایه سوم: نمره ۵۵ تا ۶۹ (وضعیت: عملکرد روانی قابل قبول / همراه با وجود الگوهای محدودکننده): نمره در این بازه نشان می‌دهد که فرد حداقلِ کفایت رفتاری برای حضور در جایگاه مورد نظر را داراست؛ اما برخی از بازدارنده‌ها (ترمزهای روانی) همچنان فعال هستند و در شرایط استرس شدید سازمانی، پتانسیل بروز دارند.

پیامد سازمانی: عملکرد فرد در شرایط عادی قابل قبول است، اما به دلیل وجود الگوهای محدودکننده، ریسک رفتاری متوسطی دارد. برای این لایه، فرآیندهای توسعه‌ای فردی (مانند کوچینگ سازمانی جهت تعدیل بازدارنده‌ها) اکیداً توصیه می‌شود تا از فرسودگی شغلی یا قفل‌شدگی فرآیندها پیشگیری شود.

لایه چهارم: نمره کمتر از ۵۵ (وضعیت: فشار روانی شدید و غلبه بازدارنده‌های فعال / عدم احراز): قرارگیری در این بازه نشان‌دهنده غلبه شدید سازوکارهای دفاعی ناهشیار یا رفتارهای سرکشانه بر ساختار روانی فرد است. سیستم هوش هیجانی فرد در این سطح توانایی مدیریت ترمزهای روانی را ندارد.

پیامد و تصمیم سازمانی: این نمره به عنوان «خط قرمز ارزیابی» تلقی شده و تحت هیچ شرایطی قابل قبول (پذیرفته) نیست. حضور فرد در این لایه، ریسک بالایی برای تعاملات تیمی، اتخاذ تصمیمات استراتژیک و سلامت روان کل بخش مربوطه ایجاد می‌کند و پتانسیل بالایی برای خودتخریبی سازمانی (Self-Sabotage) نشان می‌دهد.

ضـابطه احراز تیمی: حتی در صـورت قرارگیری یکی از طرفین در لایه سـوم (بین ۵۵ تا ۶۹)، چنانچه میانگین زوجی مدیر و دستیار حداقل ۶۰ از ۱۰۰ باشد، سیستم پویایی روانی این تیم را به عنوان «مکمل و هم‌افزا» تایید می‌کند؛ اما در صورتی که نمره فردی هر یک از آن‌ها زیر ۵۵ باشد، پرونده زوج سازمانی به دلیل ریسک بالا از چرخه تایید خارج خواهد شد.

۳-۲. مدل امتیازدهی سوق‌دهنده‌ها (Drivers)

ساختار پرسشنامه سوق دهنده‌ها (Drivers): ابزاری جامع و متشکل از ۶۰ گویه (سؤال) ساختاریافته است که سبک‌های رفتاری و محرک‌های ناهشیار فرد را در محیط کار ارزیابی می‌کند. این ابزار ۵ خرده‌مقیاس اصلی را می‌سنجد که هر کدام شامل ۱۲ سوال اختصاصی هستند. افراد بر اساس یک طیف لیکرت ۱۰ درجه‌ای (از نمره ۰: کمترین میزان تطبیق تا نمره ۹: بیشترین میزان تطبیق) به گویه‌ها پاسخ می‌دهند. میانگین محاسباتی پاسخ‌های مربوط به هر خرده‌مقیاس، «نمره خام» فرد را در آن سوق‌دهنده (بین بازه ۰ تا ۱۰) مشخص می‌سازد.

منطق تحلیل در درایورها:

سوق‌دهنده‌ها برخلاف بازدارنده‌ها، موتورهای حرکتی و پیش‌برنده رفتار هستند. با این وجود، فعال شدن افراطی آن‌ها تحت فشار کاری، به شدت آسیب‌زا است.

نمره متعادل (نمره خام ۴ تا ۶) (وضعیت: عملکرد متعادل و بهینه / امتیاز: ۱۰ از ۱۰): این بازه نشان‌دهنده استفاده کارآمد و فیلترشده از پتانسیل سوق‌دهنده‌ها است. در این وضعیت، فرد از جنبه‌های مثبت سوق‌دهنده (مثل دقت در "کامل باش" یا سرعت در "عجله کن") به صورت هشیارانه استفاده می‌کند، بدون اینکه اجازه دهد این محرک‌ها او را کنترل کنند. پیامد سازمانی: بالاترین سطح ثبات رفتاری، بهره‌وری پایدار و سازگاری با دستیاران در این لایه مشاهده می‌شود. مراجع توانایی تعادل میان کار و فرآیندهای روانی خود را داراست و شایسته دریافت امتیاز کامل (۱۰ از ۱۰) است (نمره متوسط ⟵ عملکرد سالم).

نمره خیلی پایین (نمره خام ۰ تا ۳) (وضعیت: عملکرد پایین / افت محرک رفتاری / امتیاز: ۵ از ۱۰): نمره بسیار پایین نشان‌دهنده آن است که موتورهای محرک رفتاری و انگیزشی فرد در محیط کار به اندازه کافی فعال نیستند. فرد پویایی و اشتیاق درونی لازم برای پیشبرد اهداف را نشان نمی‌دهد. پیامد سازمانی: بروز رفتارهایی نظیر افت انگیزه، بی‌تفاوتی نسبت به تارگت‌های سازمانی و کاهش سرعت عملکردی در مواجهه با وظایف محوله. به دلیل کاهش کارایی اجرایی، امتیاز مراجع در این بازه به ۵ از ۱۰ تقلیل می‌یابد (نمره خیلی پایین ⟵ افت انگیزه یا کاهش محرک عملکرد).

نمره خیلی بالا (نمره خام ۷ تا ۱۰) (وضعیت: فشار روانی شدید و رفتارهای جبرانی افراطی / امتیاز: ۳ از ۱۰): نمره بالا در این بخش، نشان‌دهنده تسلیم شدن مراجع در برابر محرک‌های ناهشیارِ دوران کودکی تحت استرس سازمانی است. فرد رفتارهای جبرانی (Compensatory Behaviors) شدیدی از خود بروز می‌دهد تا اضطراب درونی‌اش را آرام کند. پیامد سازمانی: این بازه زنگ خطر فرسودگی شغلی است. فرد رفتارهایی مانند وسواس شدید روانی، عدم توانایی تفویض اختیار به دستیار، شتاب‌زدگی کورکورانه یا باجدهی عاطفی به پرسنل را نشان می‌دهد که اتمسفر تیمی را متشنج می‌کند. از این رو، کمترین امتیاز (۳ از ۱۰) به این بازه تعلق می‌گیرد (نمره خیلی بالا ⟵ فشار روانی و رفتار جبرانی)

جدول شماره (۷)- شاخص امتیازدهی سوق‌دهنده‌ها

بازه نمره خام آزمون	وضعیت روانی-عملکردی	امتیاز سازمانی
۰تا ۳	عملکرد پایین-افت محرک های رفتاری	۵از ۱۰
۴ تا ۶	عملکرد متعادل وبهینه	۱۰ از ۱۰
۷ تا ۱۰	فشار روانی شدید و رفتار افراطی(جبرانی)	۳ از ۱۰
جمع سوق دهنده ها		۵۰

حداکثر امتیاز: ۵۰-(اگر همه درایورها در محدود سالم یاشند)

فرمول: ۵۰÷ (امتیاز کسب‌شده × ۱۰۰)

این شاخص نحوه عملکرد فرد در شرایط فشار، مسئولیت و انتظارات حرفه‌ای را نشان می‌دهد. نمرات متعادل بیانگر پایداری عملکرد و انعطاف‌پذیری بهتر هستند، در حالی‌که نمرات بسیار بالا می‌توانند نشان‌دهنده فشار روانی مزمن، کمال‌گرایی یا رفتارهای جبرانی افراطی باشند.

تفسیر نهایی نمرات (نرمالایز شده بر مبنای ۱۰۰): منطق حاکم بر این لایه‌بندی رفتاری، پیش‌بینی توانمندی اجرایی مدیران و دستیاران در شرایط بحرانی است.

لایه اول: تعادل و عملکرد مطلوب (۷۰ تا ۱۰۰): افرادی که در این بازه قرار می‌گیرند، موتورهای محرک رفتاری سالمی دارند. یک مدیر در این لایه، دیسیپلین و کیفیت (کامل باش) یا سرعت (عجله کن) را به عنوان ابزار کارآمد به کار می‌گیرد، اما اسیر آن‌ها نمی‌شود؛ در نتیجه، دستیار او فضای امنی برای کار خواهد داشت.

لایه دوم: عملکرد مطلوب با فشار محدود (۷۰ تا ۸۴): این بازه نشان‌دهنده یک «سبک کاری استاندارد، کارآمد و مطلوب» در بستر سازمان است. سوق‌دهنده‌ها در این لایه همچنان نقش محرک‌های مثبت و انگیزشی را ایفا می‌کنند. فرد راندمان شغلی بالا، تعهد به وظایف و مسئولیت‌پذیری قوی نشان می‌دهد و رفتارهای کمال‌گرایی منفی یا رفتارهای اضطرابیِ ناشی از درایورها به ندرت فعال می‌شوند؛ در نتیجه، ارتباط میان مدیر و دستیار در این لایه کاملاً هم‌افزا و پویا خواهد بود.

لایه سوم: فشارهای جبرانی (۵۵ تا ۶۹): این بازه زنگ خطری پنهان است. فرد کارها را تحویل می‌دهد، اما به قیمت فرسودگی روانی خود و اطرافیان. مثلاً سوق‌دهنده شدید "راضی نگه دار" در این لایه باعث می‌شود مدیر نتواند با قاطعیت به دستیار بازخورد منفی بدهد، یا سوق‌دهنده "قوی باش" باعث پنهان کردن بحران‌های کاری تا لحظه انفجار پروژه می‌شود.

لایه چهارم: احتمال فرسودگی و فشار رفتاری بالا (زیر ۵۵): کسب نمره نهایی زیر ۵۵ در ابزار سوق‌دهنده‌ها، نشان‌دهنده آن است که فرد عملاً کنترل هشیارانه بر محرک‌های رفتاری خود را از دست داده است. این لایه به عنوان «خط قرمز احراز شایستگی» عمل کرده و به دلیل پتانسیل بالای فرد در ایجاد هرج‌ومرج ارتباطی، قفل‌شدگی فرآیندها و آسیب به بدنه اجرایی تیم، به عنوان وضعیت «غیرقابل قبول (مردود)» گزارش می‌شود.

۳-۳. مدل امتیازدهی هوش هیجانی (Bar-On EQ)

مشخصات فنی ابزار و ساختار پرسشنامه ی هوش هیجانی بار-اُن (Bar-On): یک ابزار استاندارد و ساختاریافته شامل ۹۰ گویه (سؤال) است که شایستگی‌های غیرشناختی، مهارت‌های نرم و پایداری عاطفی مراجع را در محیط کار ارزیابی می‌کند. این پرسشنامه پویایی‌های شخصیتی را در قالب ۱۵ مقیاس کلیدی بسنجد: مقیاس‌های ۱۵گانه بار-آن: حل مسئله، خوشبختی، استقلال، تحمل فشار روانی، خودشکوفایی، خودآگاهی هیجانی، واقع‌گرایی، روابط بین‌فردی، خوش‌بینی، عزت‌نفس، کنترل تکانه، انعطاف‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، همدلی و خودابرازی.

این ابزار با طرح این پرسش بنیادین که «چرا بعضی مردم نسبت به بعضی دیگر در زندگی و کسب‌وکار موفق‌ترند؟» توسعه یافته و پس از هنجاریابی سیستماتیک بر روی نمونه‌های گسترده بین‌المللی، از روایی (Validity) و پایایی (Reliability) فوق‌العاده بالایی در پیش‌بینی رفتارهای مدیریتی برخوردار است. میانگین تراز شده پاسخ‌ها در این ابزار، «نمره خام» مراجع (بین بازه ۰ تا ۱۰۰) را پدید می‌آورد.

تبیین علمی و منطق توضیحی امتیازات:

برخلاف لایه‌های پیش‌نویس روانی (بازدارنده‌ها و سوق‌دهنده‌ها)، توزیع امتیازات در شاخص هوش هیجانی دارای پیوستار خطی مستقیم است؛ به این معنا که نمرات بالاتر مستقیماً نشان‌دهنده ظرفیت برتر در تنظیم هیجانات، مدیریت استرس، تعامل بین‌فردی و سازگاری حرفه‌ای در بافت سازمان است.

۱. لایه عملکرد بسیار مطلوب (نمره خام ۸۵ تا ۱۰۰) (وضعیت: شایستگی استراتژیک): این بازه نشان‌دهنده هوش هیجانی فوق‌العاده و تسلط کامل فرد بر مهارت‌های نرم است. مراجع در مولفه‌هایی چون کنترل تکانه، واقع‌گرایی و حل مسئله تراز بالایی دارد. پیامد سازمانی: فرد ظرفیت ممتازی برای هدایت تیم‌های بزرگ، اتخاذ تصمیمات عقلانی در اوج بحران و ایجاد اتمسفر کاری پویا دارد. این لایه مستقیماً سقف امتیاز مدیریتی (۸۵ تا ۱۰۰ امتیاز) را کسب می‌کند.

۲. لایه عملکرد مطلوب (نمره خام ۷۰ تا ۸۴) (وضعیت: شایستگی کارآمد و پایدار): نشان‌دهنده ظرفیت قوی و استاندارد در تنظیم هیجانی و تعاملات بین‌فردی است. فرد ثبات رفتاری مناسبی دارد و قادر است تعادل روانی خود را در محیط کار حفظ کند. پیامد سازمانی: سبک مدیریتی/اجرایی فرد کاملاً هم‌افزا است. او تحمل فشار روانی خوبی دارد و با دستیاران خود روابط پایداری برقرار می‌سازد؛ از این رو امتیاز متناظر ۷۰ تا ۸۴ به این بازه تخصیص می‌یابد

۳. لایه عملکرد متوسط (نمره خام ۵۵ تا ۶۹) (وضعیت: صلاحیت مشروط / نیاز به توسعه): این لایه مرز بین کفایت رفتاری و آسیب‌پذیری است. مهارت‌های نرم فرد در شرایط عادی پاسخگوی نیازهاست، اما در شرایط بحران یا استرس شدید، پتانسیل افت شایستگی وجود دارد. پیامد سازمانی: عملکرد فرد قابل قبول است، اما برخی نقاط کور (نظیر ضعف در خودابرازی یا انعطاف‌پذیری) دارد. این لایه تایید می‌شود اما جهت هم‌راستایی با دستیار، به عنوان بازه پذیرش مشروط (۵۵ تا ۶۹ امتیاز) تلقی می‌گردد.

٤. لایه آسیب‌پذیر و پرریسک (نمره خام زیر ۵۵) (وضعیت: عدم احراز صلاحیت رفتاری / رد): نمراتی که در این محدوده قرار می‌گیرند (بازه ۴۰ تا ۵۴ و زیر ۴۰ نشان‌دهنده ضعف شدید در تنظیم هیجانی، ناتوانی در تحمل استرس و کنترل تکانه‌ها است. پیامد و تصمیم سازمانی: این بازه مستقیماً زیر خط قرمز ارزیابی (نمره ۵۵) قرار دارد؛ بنابراین منجر به عدم احراز صلاحیت می‌شود. فرد در این سطح، ریسک بالایی در تخریب روابط تیمی، تصمیم‌گیری‌های احساسی و فرسودگی سازمانی دارد و امتیاز مکتسبه او برای سازمان غیرقابل قبول است.

جدول شماره (۸)- شاخص امتیازدهی هوش هیجانی

نمره خام آزمون	وضعیت روانی- عملکردی	امتیاز مدیریتی
۸۵ تا ۱۰۰	بسیار مطلوب	۸۵ تا ۱۰۰
۷۰ تا ۸۴	مطلوب	۷۰ تا ۸۴
۵۵ تا ۶۹	متوسط	۵۵ تا ۶۹
۴۰ تا ۵۴	آسیب پذیر	۴۰ تا ۵۴
زیر ۴۰	پرریسک	زیر ۴۰
جمع هوش هیجانی		۱۰۰

در بخش هوش هیجانی، نمرات بالاتر نشان‌دهنده ظرفیت بهتر در تنظیم هیجانات، مدیریت فشار، تعامل بین‌فردی و سازگاری حرفه‌ای است. تفسیر نتایج بر اساس شاخص کلی هوش هیجانی و همچنین الگوی خرده‌مقیاس‌های مرتبط با عملکرد مدیریتی انجام شده است

منطق تفسیری این پنج لایه:

صلاحیت کامل (۷۰ تا ۱۰۰): افرادی که در این دو لایه (مطلوب و بسیار مطلوب) قرار می‌گیرند، سرمایه‌های انسانی پایدار سازمان هستند. یک مدیر در این سطح، در اوج بحران‌های کاری، به جای رفتارهای احساسی یا تکانشی، با تکیه بر مولفه «واقع‌گرایی» و «تحمل فشار روانی»، بهترین تصمیمات اجرایی را اتخاذ کرده و امنیت روانی را به دستیار خود تزریق می‌کند.

پذیرش مشروط (۵۵ تا ۶۹): این بازه نشان می‌دهد فرد حداقل‌های رفتاری را دارد اما در برخی مولفه‌ها (مانند خودابرازی یا روابط بین‌فردی) دچار چالش است. این افراد در صورت هم‌افزایی با یک دستیارِ مکمل، تایید می‌شوند، اما باید برنامه‌های توسعه فردی برایشان تدوین شود.

آسیب‌پذیر و پرریسک (زیر ۵۵): نمرات زیر ۵۵ در هوش هیجانی، خط قرمز قطعی احراز شایستگی است. فرد قرار گرفته در این لایه، در سیستم امتیازدهی سازمانی رد می‌شود؛ چرا که ضعف در «کنترل تکانه» و «تنظیم هیجانی»، رفتارهای خودتخریبی ایجاد کرده و عملاً مانع از اثربخشی لایه‌های دیگر شخصیت (حتی در صورت داشتن ضریب تخصصی بالا) می‌گردد.

کسب حداقل امتیاز ۵۵ در ارزیابی شاخص سوق‌دهنده‌ها الزامی است و در صورت عدم احراز این حد نصاب، شرکت از نظر این شاخص در وضعیت احتمال فرسودگی و فشار رفتاری بالا قرار گرفته، و امکان ادامه فرایند ارزیابی را نخواهد داشت.

ج. تست های ارزیابی روانشناختی

در راستای برنامه‌های توسعه‌ی سرمایه‌ی انسانی و ارتقای هم‌افزایی در سطوح مدیریتی و اجرایی سازمان، پرسش‌نامه‌های پیش‌رو با هدف شناخت بهتر الگوهای رفتاری، مهارت‌های ارتباطی و سبک‌های کاری طراحی شده است. نتایج این ارزیابی به ما و شما کمک می‌کند تا با شناسایی نقاط قوت و فرصت‌های بهبود، بستری کارآمدتر برای همکاری‌های مشترک و موفقیت در پروژه‌های آتی فراهم آوریم. خواهشمند است جهت دستیابی به تحلیلی دقیق و واقع‌بینانه، به نکات زیر توجه فرمایید:

پاسخ صحیح یا غلط وجود ندارد؛ بهترین پاسخ، نزدیک‌ترین گزینه به واقعیتِ فعلی و رفتارهای روزمره‌ی شما در محیط کار است.

صداقت، کلید اصلی است؛ لطفاً از تحلیل بیش از حد سوالات خودداری کرده و با اتکا به اولین شهود خود پاسخ دهید. تمایل به ارائه‌ی تصویر ایده‌آل، دقت علمی گزارش نهایی را کاهش می‌دهد.

اصل محرمانگی؛ پاسخ‌های خام شما کاملاً محرمانه تلقی شده و نتایج تنها در قالب گزارش‌های تحلیلی و توسعه‌ای در اختیار مراجع ذی‌ربط قرار خواهد گرفت.

لطفاً زمانی را انتخاب کنید که در محیطی آرام و بدون دغدغه‌های کاری فوری حضور دارید.

سوالات سنجش بازدارنده

این پرسشنامه شامل ۶۰ سؤال است. این سنجش برای زنان و مردان به‌صورت مجزا طراحی شده است؛ لذا بر اساس جنسیت خود، هر یک از جملات را به‌دقت بخوانید و پاسخی را که بیشترین تطبیق را با فکر یا احساس شما دارد، علامت بزنید.

توجه داشته باشید که درست و غلط وجود ندارد، بنابراین سعی کنید پاسخی را انتخاب کنید که نشان دهنده احساس واقعی شما باشد. تکمیل این مجموعه‌تست حدود۳۰ دقیقه زمان خواهد برد.

سوالات سنجش بازدارنده(مخصوص مردان)

لطفا به سوالات زیر بصورت یک طیف ۹ امتیازی پاسخ دهید :

گویه‌های مقیاس بازدارنده‌ها(پیش نویس‌های زندگی)	هرگز	تقریبا هرگز	به ندرت	گهگاه	بعضی وقت	اغلب اوقات	خیلی،به	تقریبا	همیشه
۱. احساس می‌کنم باری بر دوش دیگران هستم.									
۲. از اینکه مرد به دنیا آمده ام خوشحال نیستم.									
۳. لذت بردن مثل یک کودک، دور از شأن من است.									
۴. من ترجیح می‌دهم که دیگران برایم تصمیم بگیرند.									
۵. من اشتباه می‌کنم.									
۶. من نسبت به دیگران از اهمیت کمتری برخوردارم.									
۷. از ته قلبم آرزو می‌کنم که مرا دوست داشته باشند.									
۸. من احساس اضافی بودن می کنم.									
۹. احساس می کنم مریض هستم.									
۱۰. می‌ترسم که مشکلاتم مرا دیوانه کنند.									
۱۱. معمولاً سردرگم می‌شوم.									
۱۲. وقتی دیگران احساساتشان را ابراز می‌کنند، احساس خوبی ندارم.									
۱۳. ای کاش هرگز به دنیا نیامده بودم.									
۱۴. اگر یک زن بودم، شرایطم بهتر/ راحتتر می‌بود.									
۱۵. من از دیگران مراقبت می‌کنم، حتی اگر به قیمت سنگینی برایم تمام شود.									
۱۶. احساس می کنم نیاز به تایید ازجانب دیگران دارم.									
۱۷. من نمی‌توانم آنچه را می‌خواهم به دست بیاورم.									
۱۸. دوست ندارم یک رهبر باشم.									
۱۹. به دیگران اعتماد ندارم.									
۲۰. احساس می‌کنم که دیگران مرا قبول ندارند.									
۲۱. فقط زمانی که مریض هستم استراحت می‌کنم.									
۲۲. احساس می‌کنم که مردم (دیگران) علیه من هستند.									
۲۳. دریادگیری کند هستم.									
۲۴. احساساتی بودن یک نقطه ضعف است.									
۲۵. من از خودم مراقبت نمی‌کنم/ مراقب خودم نیستم.									
۲۶. انتظارات از من به عنوان یک مرد خیلی بالا است.									
۲۷. دوست ندارم از دیگران چیزی برای خود تقاضا کنم.									
۲۸. مسئولیت پذیری را دوست ندارم.									
۲۹. زیاد تلاش می کنم اما کمتر به دست می‌آورم.									
۳۰. دوست ندارم وقتی نیاز به کمک دارم مزاحم دیگران شوم.									
۳۱. کسانی که دوستشان دارم از من دور می شوند.									

گویه‌های مقیاس بازدارنده‌ها(پیش نویس‌های زندگی)	هرگز	تقریبا هرگز	به ندرت	گهگاه	بعضی وقت	اغلب اوقات	خیلی به	تقریبا	همیشه
۳۲. اعضای خانواده ام، مرا بعنوان عضوی از خودشان نمی‌بینند.									
۳۳. من برای صحبت کردن راجع به بیماری ام زمان صرف می‌کنم.									
۳۴. احساس می‌کنم زندگی معنایی ندارد.									
۳۵. احساس می‌کنم که آدم باهوشی نیستم.									
۳۶. از اینکه خشمگین شوم احساس بدی دارم.									
۳۷. معمولاً دچار دردسر یا بحران می شوم.									
۳۸. من آرزو می‌کنم که ای کاش فرد دیگری بودم.									
۳۹. اگرچیزی از دیگران بگیرم،احساس می‌کنم که زیربار منت رفته ام.									
۴۰. احساس می‌کنم مانند یک کودک با من رفتار می‌شود.									
۴۱. من در اتمام آنچه شروع کرده ام دچار مشکل می شوم.									
۴۲. من ترجیح می‌دهم ساکت بمانم تا اینکه حرف بزنم.									
۴۳. من از بیان عشق و احساسات درونم خودداری می‌کنم.									
۴۴. من احساس می‌کنم که متفاوت از اعضای خانواده ام هستم. (چه مثبت و چه منفی)									
۴۵. من نگران این هستم که بیمار شوم.									
۴۶. می‌ترسم که دیوانه شوم.									
۴۷. من فراموشکارم.									
۴۸. احساساتم را پنهان می‌کنم									
۴۹. من فکر می‌کنم فقط زمانیکه بمیرم دیگران به ارزشم پی خواهند برد.									
۵۰. احساس می‌کنم یک مرد فوق العاده ای هستم.									
۵۱. من حالت کودکانه‌ی درونم را دوست ندارم.									
۵۲. احساس می‌کنم بدون حمایت دیگران نمی‌توانم کاری انجام دهم .									
۵۳. حتی پس از موفقیتم احساس رضایت ندارم.									
۵۴. برآوردن نیازهای دیگران جزو اولویت های اول من است.									
۵۵. وقتی دیگران را لمس می‌کنم یا توسط آنها لمس می‌شوم، احساس خوبی پیدا نمی‌کنم.									
۵۶. من ترجیح می‌دهم که ناظر یک گروه باشم تا شرکت کننده در آن.									
۵۷. وقتی تغییرات جدیدی(چه مثبت و چه منفی) رخ می‌دهد، احساس خوبی ندارم.									
۵۸. اگر اوضاع و احوال بد شود، از هم می‌پاشم.									
۵۹. فکر کردن برای من مثل یک بار اضافی است.									
۶۰. من احساسات ندارم.									

سوالات سنجش بازدارنده(مخصوص زنان)

لطفا به سوالات زیر بصورت یک طیف ۹ امتیازی پاسخ دهید :

گویه‌های مقیاس بازدارنده‌ها(پیش نویس‌های زندگی)	هرگز	تقریبا هرگز	به ندرت	گهگاه	بعضی وقت	اغلب اوقات	خیلی،به	تقریبا	همیشه
۱. احساس می‌کنم باری بر دوش دیگران هستم.									
۲. ای کاش یک زن به دنیا نیامده بودم.									
۳. لذت بردن مثل یک کودک، دور از شأن من است.									
۴. من ترجیح می‌دهم که دیگران برایم تصمیم بگیرند.									
۵. من اشتباه می‌کنم.									
۶. من نسبت به دیگران از اهمیت کمتری برخوردارم.									
۷. از ته قلبم آرزو می‌کنم که مرا دوست داشته باشند .									
۸. من احساس اضافی بودن می کنم.									
۹. احساس می کنم مریض هستم.									
۱۰. می‌ترسم که مشکلاتم مرا دیوانه کنند.									
۱۱. معمولاً سردرگم می‌شوم.									
۱۲. وقتی دیگران احساساتشان را ابراز می‌کنند، احساس خوبی ندارم.									
۱۳. ای کاش هرگز به دنیا نیامده بودم.									
۱۴. اگر یک مرد بودم، شرایطم بهتر/ راحتتر می بود.									
۱۵. من از دیگران مراقبت می‌کنم، حتی اگر به قیمت سنگینی برایم تمام شود.									
۱۶. احساس می کنم نیاز به تایید ازجانب دیگران دارم.									
۱۷. من نمی‌توانم آنچه را می‌خواهم به دست بیاورم.									
۱۸. دوست ندارم یک رهبر باشم.									
۱۹. به دیگران اعتماد ندارم.									
۲۰. احساس می‌کنم که دیگران مرا قبول ندارند.									
۲۱. فقط زمانی که مریض هستم استراحت می‌کنم.									
۲۲. احساس می‌کنم که مردم (دیگران) علیه من هستند.									
۲۳. دریادگیری کند هستم.									
۲۴. احساساتی بودن یک نقطه ضعف است.									
۲۵. من از خودم مراقبت نمی‌کنم/ مراقب خودم نیستم.									
۲۶. انتظارات از من به عنوان یک زن خیلی بالا است.									
۲۷. دوست ندارم از دیگران چیزی برای خود تقاضا کنم.									
۲۸. مسئولیت پذیری را دوست ندارم.									
۲۹. زیاد تلاش می کنم اما کمتر به دست می‌آورم.									
۳۰. دوست ندارم وقتی نیاز به کمک دارم مزاحم دیگران شوم.									
۳۱. کسانی که دوستشان دارم از من دور می شوند.									
۳۲. اعضای خانواده ام، مرا بعنوان عضوی از خودشان نمی‌بینند.									

گویه‌های مقیاس بازدارنده‌ها(پیش نویس‌های زندگی)	هرگز	تقریبا هرگز	به ندرت	گهگاه	بعضی وقت	اغلب اوقات	خیلی به	تقریبا	همیشه
۳۳. من برای صحبت کردن راجع به بیماری ام زمان صرف می‌کنم.									
۳۴. احساس می‌کنم زندگی معنایی ندارد.									
۳۵. احساس می‌کنم که آدم باهوشی نیستم.									
۳۶. از اینکه خشمگین شوم احساس بدی دارم.									
۳۷. معمولاً دچار دردسر یا بحران می شوم.									
۳۸. من آرزو می‌کنم که ای کاش فرد دیگری بودم.									
۳۹. اگرچیزی از دیگران بگیرم،احساس می‌کنم که زیربار منت رفته ام.									
۴۰. احساس می‌کنم مانند یک کودک با من رفتار می‌شود.									
۴۱. من در اتمام آنچه شروع کرده ام دچار مشکل می شوم.									
۴۲. من ترجیح می‌دهم ساکت بمانم تا اینکه حرف بزنم.									
۴۳. من از بیان عشق و احساسات درونم خودداری می‌کنم.									
۴۴. من احساس می‌کنم که متفاوت از اعضای خانواده ام هستم. (چه مثبت و چه منفی)									
۴۵. من نگران این هستم که بیمار شوم.									
۴۶. می‌ترسم که دیوانه شوم.									
۴۷. من فراموشکارم.									
۴۸. احساساتم را پنهان می‌کنم									
۴۹. من فکر می‌کنم فقط زمانیکه بمیرم دیگران به ارزشم پی خواهند برد.									
۵۰. احساس می کنم زن کاملی نیستم.									
۵۱. من حالت کودکانه‌ی درونم را دوست ندارم.									
۵۲. احساس می‌کنم بدون حمایت دیگران نمی‌توانم کاری انجام دهم .									
۵۳. حتی پس از موفقیتم احساس رضایت ندارم.									
۵۴. برآوردن نیازهای دیگران جزو اولویت های اول من است.									
۵۵. وقتی دیگران را لمس می‌کنم یا توسط آنها لمس می‌شوم، احساس خوبی پیدا نمی‌کنم.									
۵۶. من ترجیح می‌دهم که ناظر یک گروه باشم تا شرکت کننده در آن.									
۵۷. وقتی تغییرات جدیدی(چه مثبت و چه منفی) رخ می‌دهد، احساس خوبی ندارم.									
۵۸. اگر اوضاع و احوال بد شود، از هم می‌پاشم.									
۵۹. فکر کردن برای من مثل یک بار اضافی است.									
۶۰. من احساسات ندارم.									

سوالات سنجش سوق دهنده ها

پنج توصیف برای هر سوال آورده شده است. به جمله‌ای که بیشتر از همه درمورد شما صدق می‌کند، بالاترین امتیاز (۷ تا ۱۰) و به جمله‌ای که کمتر از همه درباره شما صدق می کند، کمترین نمره (۰ تا ۳) را اخت صاص دهید. سپس سه آیتم دیگر را به ترتیب اینکه کدامیک بی شتر در مورد شما صدق میکند، نمرات متو سط (۷تا ۳) قرار دهیدلطفاً. اطمینان حا صل کنید که در هر سوال ۵ نمره وجود دا شته با شد. زمان تکمیل ۲۰ تا ۳۰ دقیقه می‌باشد.

	گویه‌های مقیاس سوق دهنده‌ها (پیش نویس‌های زندگی)	امتیاز
۱	A تحمل و بردباری برای من یک دارایی ارزشمند است	
	B من دوست دارم ببینم که دیگران تمام تلاششان را به کار می‌برند تا کارهایشان را به بهترین شکل انجام دهند	
	C با توجه به تلاشی که از خود نشان می‌دهم باید نتیجه بهتری بدست بیاورم	
	D بسیاری از کارهایم را در دقیقه نود انجام می‌دهم	
	E من بیشتر خود را با خواسته‌های دیگران وفق می‌دهم تا با خواسته‌های خودم	
۲	A بی‌ملاحظگی و بی‌دقتی مرا ناراحت می‌کند	
	B مشغول بودن به کاری از به پایان رساندن آن مرا بیشتر خوشحال می‌کند	
	C وقتی دیگران کُند صحبت می‌کنند، می‌خواهم به میان حرفشان بپرم یا جمله شان را تمام کنم	
	D نیازهای دیگران را نسبتاً خوب حدس می زنم	
	E واکنش من هنگامی که کسی احساساتی می شود، به شوخی گرفتن یا انتقاد است	
۳	A مهم نیست کارها چقدر سخت باشند، من همیشه انرژی لازم را دارم	
	B من ترجیح می‌دهم کمترین زمان لازم را برای رسیدن به یک مکان صرف کنم	
	C اگر کسی مرا دوست نداشته باشد، یا سخت تلاش می‌کنم تا مرا دوست بدارد یا از او دور می‌شوم	
	D به ندرت احساس آسیب دیدگی یا صدمه می‌کنم	
	E اگر قرار باشد کاری به درستی انجام شود، ترجیح می‌دهم خودم آن کار را انجام دهم	
۴	A من در برابر افراد کند و آهسته(slow)، صبوری خود را از دست می‌دهم	
	B معمولاً ترجیح می‌دهم خواسته‌های دیگران را قبل از تصمیم‌گیری درباره چیزی در نظر بگیرم	
	C من ظاهر آرامی دارم، حتی زمانی که احساساتی می‌شوم یا تحت فشار قرار می‌گیرم	
	D من برای انجام کارها ضعیف(بی‌کیفیت) بهانه نمی‌آورم و آن را توجیه نمی‌کنم	
	E رسیدن به پایان کارها حسی در من ایجاد می‌کند که آن را دوست ندارم	
۵	A من برای انجام کارها تلاش زیادی می‌کنم	
	B گاهی بهتر است فقط کار را انجام دهیم و بحث را بعداً ادامه دهیم	
	C برای پرسیدن از علایق دیگران با احتیاط رفتار می‌کنم	
	D من به دیگران اجازه نمی دهم خیلی روی من نظارت داشته باشند	
	E گاهی اوقات به سختی می‌توانم جلوی خودم را بگیرم که اشتباهات دیگران را اصلاح نکنم	

	گویه‌های مقیاس سوق دهنده‌ها (پیش نویس‌های زندگی)	امتیاز
۶	A گاهی اوقات خیلی سریع صحبت می‌کنم	
	B وقتی دیگران از من ناراحت یا ناراضی هستند، ناراحت و معذب می‌شوم	
	C من از افراد فضول خوشم نمی‌آید	
	D همیشه می‌توان امور را اصلاح و بهبود بخشید	
	E من به «راه آسان» اعتقاد ندارم	
۷	A من فکر می‌کنم با دیگران بسیار محتاطانه رفتار می‌کنم	
	B زمانی که احساس کنم خیلی بیشتر از حد نیاز کار کرده‌ام، باز، می‌توانم از پس کارها بربیایم	
	C من ترجیح می دهم کارها را به بهترین شکل انجام دهم حتی اگر زمان بیشتری از من بگیرد	
	D من برای شروع کار تمایل زیادی دارم اما پس از آن، به تدریج انرژی و علاقه‌ام را از دست می‌دهم	
	E من اغلب می‌خواهم کارهای زیادی را به پایان برسانم، در نتیجه وقت کم می‌آورم	
۸	A من آن کسی که شما او را نرم و ملایم می‌خوانید، نیستم	
	B من ترجیح می‌دهم که در همان بار اول،کارها را درست انجام دهم تا اینکه مجبور باشم دوباره آن‌ها را انجام دهم	
	C گاهی اوقات حرف‌هایم را تکرار می‌کنم، زیرا مطمئن نیستم دیگران حرف را درک کرده باشند	
	D وقتی کارهای زیادی وجود دارد که باید آن‌ها را انجام دهم، انرژی من اغلب در بالاترین حد است	
	E وقتی کسی از من درخواستی دارد، نه گفتن برایم بسیار سخت است	
۹	A من دوست دارم از کلمات، درست استفاده کنم	
	B من دوست دارم قبل از شروع کار، گزینه‌های مختلف را بررسی کنم	
	C من دوست دارم قبل از به پایان رساندن کار اولم، به کار بعدی فکر کنم	
	D وقتی مطمئن هستم که کسی مرا دوست دارد، راحت‌تر هستم	
	E من می‌توانم دشواری‌های زیادی را تحمل کنم بدون اینکه دیگران بفهمند	
۱۰	A افرادی که فقط می‌خواهند چیزی را به پایان برسانند، مرا عصبی می‌کنند	
	B من ترجیح می‌دهم کارها را فی البداهه انجام دهم تا اینکه برنامه‌ریزی کنم	
	C اگر فردی نمی‌داند که من چه می‌خواهم، ترجیح می‌دهم مستقیماً از او نپرسم	
	D دیگران در مورد مشکلات زندگی زودتر از من ناله و شکایت می‌کنند	
	E من ترجیح می‌دهم خودم، خود را اصلاح کنم تا اینکه مرا اصلاح کنند	
۱۱	A اگر ۲۰٪ زمان بیشتری داشتم، آرام‌تر بودم	
	B من اغلب لبخند می‌زنم و وقتی که دیگران با من صحبت می‌کنند در تأیید آن‌ها سر تکان می‌دهم	
	C هنگاهی که دیگران هیجان زده می‌شوند، می‌توانم خیلی خونسرد و منطقی باقی بمانم	
	D ممکن است کاری را به خوبی انجام بدهم اما باز هم از خودم انتقاد کنم	
	E برای به پایان رساندن کاری، موارد زیادی را باید در نظر داشت که البته کار سختی است	

	گویه‌های مقیاس سوق دهنده‌ها (پیش نویس‌های زندگی)	امتیاز
۱۲	A حس ششم من درباره اینکه کسی مرا دوست دارد یا ندارد خوب کار می‌کند	
	B من فکر می‌کنم که عقل و استدلال در بلند مدت بهتر از احساسات عمل می‌کنند و نتیجه بهتری به دست می دهند	
	C من تمایل دارم ببینم چگونه می‌توان چیزی را سریعاً بهبود بخشید	
	D بعضی از مردم عادت دارند که کارها را بیش از حد ساده کنند	
	E گاهی اوقات هر چه کار بیشتر باشد، من بیشتر آن‌ها را انجام می‌دهم	

سوالات سنجش هوش هیجانی

ردیف	سوال	کاملا مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملا موافقم
۱	به نظر من برای غلبه بر مشکلات باید گام به گام پیش رفت.					
۲	لذت بردن از زندگی برایم مشکل است.					
۳	شغلی را ترجیح می‌دهم که حتی الامکان من تصمیم گیرنده باشم.					
۴	می‌توانم بدون تنش زیاد، با مشکلات مقابله کنم.					
۵	می‌توانم برای معنی دادن به زندگی، تا حد امکان تلاش کنم.					
۶	نسبت به هیجاناتم آگاهم.					
۷	سعی می‌کنم بدون خیال‌پردازی، واقعیت امور را در نظر بگیرم.					
۸	به راحتی با دیگران دوست می‌شوم.					
۹	معتقدم توانایی تسلط بر شرایط دشوار را دارم.					
۱۰	بیشتر مواقع به خودم اطمینان دارم.					
۱۱	کنترل خشم برایم مشکل است.					
۱۲	شروع دوباره، برایم سخت است.					
۱۳	کمک کردن به دیگران را دوست دارم.					
۱۴	به خوبی می‌توانم احساسات دیگران را درک کنم.					
۱۵	هنگامی که از دیگران خشمگین می‌شوم، نمی‌توانم با آنها در این مورد صحبت کنم.					
۱۶	هنگام رویارویی با یک موقعیت دشوار، دوست دارم تا حد ممکن در مورد آن					
۱۷	خندیدن برایم سخت است.					
۱۸	هنگام کار کردن با دیگران، بیشتر پیرو افکار آنها هستم تا فکر خودم.					
۱۹	می‌توانم به خوبی فشارها را تحمل کنم.					
۲۰	در چند سال گذشته کمتر کاری را به نتیجه رسانده‌ام.					
۲۱	به سختی می‌توانم احساسات عمیقم را با دیگران در میان بگذارم.					
۲۲	دیگران نمی‌فهمند که من چه فکری دارم.					
۲۳	به خوبی با دیگران همراهی می‌کنم.					
۲۴	به اغلب کارهایی که انجام می‌دهم خوش بین هستم.					
۲۵	برای خودم احترام قائل هستم.					

ردیف	سوال	کاملا مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملا موافقم
۲۶	عصبی بودنم مشکل ایجاد می‌کند.					
۲۷	به سختی می‌توانم فکرم را در مورد مسائل تغییر دهم.					
۲۸	کمک به دیگران، مرا کسل نمی‌کند، بخصوص اگر شایستگی آن را داشته باشند.					
۲۹	دوستانم می‌توانند مسائل خصوصی خودشان را با من در میان بگذارند.					
۳۰	می‌توانم مخالفتم را با دیگران ابراز نمایم.					
۳۱	هنگام مواجه با یک مشکل، اولین کاری که انجام می‌دهم دست نگه داشتن و فکر کردن است.					
۳۲	فرد بانشاطی هستم.					
۳۳	ترجیح می‌دهم دیگران برایم تصمیم بگیرند.					
۳۴	احساس می‌کنم کنترل اضطراب برایم مشکل است.					
۳۵	از کارهایی که انجام می‌دهم راضی نیستم.					
۳۶	به سختی می‌فهمم چه احساسی دارم.					
۳۷	تمایل دارم با آنچه در اطرافم می‌گذرد روبه‌رو نشوم و از برخورد با آنها طفره می‌روم.					
۳۸	روابط صمیمی با دوستانم برای هر دو طرفمان اهمیت دارد.					
۳۹	حتی در موقعیت‌های دشوار، معمولا برای ادامه کار انگیزه دارم.					
۴۰	نمی‌توانم خودم را اینطور که هستم بپذیرم.					
۴۱	دیگران به من می‌گویند هنگام بحث، آرام‌تر صحبت کنم.					
۴۲	به آسانی با شرایط جدید سازگار می‌شوم.					
۴۳	به کودک گمشده کمک می‌کنم، حتی اگر همان موقع جای دیگری کار داشته باشم.					
۴۴	به اتفاقی که برای دیگران می‌افتد توجه دارم.					
۴۵	نه گفتن برایم مشکل است.					
۴۶	هنگام تلاش برای حل یک مشکل، راه‌حل‌های ممکن را در نظر می‌آورم، سپس بهترین را انتخاب می‌کنم.					
۴۷	از زندگی‌ام راضیم.					
۴۸	تصمیم‌گیری برایم مشکل است.					
۴۹	می‌دانم در شرایط دشوار، چگونه آرامشم را حفظ کنم.					
۵۰	هیچ چیز در من علاقه ایجاد نمی‌کند.					

ردیف	سوال	کاملا مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملا موافقم
۵۱	از احساسی که دارم آگاهم.					
۵۲	در تصورات و خیال پردازی‌هایم غرق می‌شوم.					
۵۳	با دیگران رابطه خوبی دارم.					
۵۴	معمولاً انتظار دارم مشکلات به خوبی ختم شوند. هر چند چنین نمی‌شود.					
۵۵	از اندام و ظاهر خود راضی هستم.					
۵۶	کم صبر هستم.					
۵۷	می‌توانم عادات قبلی‌ام را تغییر دهم.					
۵۸	اگر لازم باشد با زیر پا گذاشتن قانون از موقعیتی فرار کنم، این کار را انجام می‌دهم.					
۵۹	نسبت به احساسات دیگران حساس هستم.					
۶۰	می‌توانم به راحتی افکارم را به دیگران بگویم.					
۶۱	هنگام حل مسائل، به سختی می‌توانم در مورد بهترین انتخاب تصمیم گیری کنم.					
۶۲	اهل شوخی هستم.					
۶۳	در انجام کارها و امور مختلف به دیگران وابسته‌ام.					
۶۴	رویارویی با مسائل ناخوشایند برایم مشکل است.					
۶۵	حتی الامکان کارهایی را به عهده می‌گیرم که برایم لذت‌بخش‌اند.					
۶۶	حتی هنگام آشفتگی، از آنچه در من اتفاق می‌افتد آگاهم.					
۶۷	تمایل به مبالغه‌گویی دارم.					
۶۸	به نظر دیگران من فردی اجتماعی هستم.					
۶۹	به توانایی‌ام برای مقابله با دشوارترین مسائل اطمینان دارم.					
۷۰	از شیوه نگرش و فکرم راضی هستم.					
۷۱	بدجوری خشمگین می‌شوم.					
۷۲	معمولا تغییر ایجاد کردن در زندگی روزانه برایم سخت است.					
۷۳	قادر هستم احترام به دیگران را حفظ کنم.					
۷۴	دیدن رنج دیگران برایم سخت است.					
۷۵	به نظر دیگران من نمی‌توانم احساسات و افکارم را بروز دهم.					
۷۶	هنگام روبه‌رو شدن با شرایط دشوار، سعی می‌کنم در مورد راه‌حل‌های ممکن فکر کنم.					

ردیف	سوال	کاملا مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملا موافقم
۷۷	افسرده هستم.					
۷۸	فکر می‌کنم به دیگران بیشتر احتیاج دارم، تا دیگران به من.					
۷۹	مضطرب هستم.					
۸۰	در مورد آنچه می‌خواهم در زندگی انجام دهم فکر مشخص و خوبی ندارم.					
۸۱	به سختی می‌توانم از امور برداشت صحیحی داشته‌باشم.					
۸۲	به سختی می‌توانم احساساتم را بیان کنم.					
۸۳	با دوستانم رابطه صمیمی برقرار می‌کنم.					
۸۴	قبل از شروع کارهای جدید، معمولا احساس می‌کنم شکست خواهم خورد.					
۸۵	هنگام بررسی نقاط ضعف و قوتم، باز هم احساس خوبی در مورد خودم دارم.					
۸۶	هنگام عصبانیت زود از کوره در می‌روم.					
۸۷	اگر مجبور به ترک وطنم باشم، سازگاری برایم دشوار خواهد بود.					
۸۸	به نظر من پایبندی یک شهروند به قانون مهم است.					
۸۹	از جریحه‌دار کردن احساسات دیگران خودداری می‌کنم.					
۹۰	مشکل می‌توانم از حق خودم دفاع کنم.					

اظهار نامه توان اجرای کار پیشنهاد دهندگان جهت انجام پروژه فرم شماره (۱)

اینجانب/اینجانبان ..... دارنده امضای مجاز شرکت..... با امضای این فرم اعلام می دارد با آگاهی کامل از حدود کار پروژه حاضر، توان، سابقه و ظرفیت انجام کار را دارا می باشد .

نام و نام خانوادگی :

تاریخ، مهر و امضای تعهد آور

اظهارنامه توان تجربی و نیروی انسانی **فرم شماره (۲)**

اینجانب/اینجانبان ..... دارنده امضای مجاز شرکت ..... با امضای این فرم اعلام می‌دارد با آگاهی کامل از حدود کار پروژه حاضر، توان تجربی و نیروی انسانی مورد نیاز پروژه را دارا می‌باشد و آمادگی انجام پروژه را در دوره زمانی مندرج در اسناد دارد.

نام و نام خانوادگی :

تاریخ، مهر و امضای تعهد آور

اطلاعات کلی و حقوقی شرکت **فرم شماره (۳)**

نام شرکت: ..... محل ثبت: .....

کد اقتصادی شرکت: ..... کدپستی: .....

شماره ثبت: ..... تاریخ ثبت: ..... شناسه ملی شرکت: .....

سرمایه ثبت شده: ..... سرمایه‌پرداخت شده: ..... شماره تلفن تماس با پیش شماره .....

موضوع فعالیت شرکت (طبق اساسنامه): .....

نشانی قانونی شرکت : .....

شماره نمابر: ..... شماره همراه: .....

نام و سمت دارندگان امضای مجاز شرکت: .....

مشخصات اعضای هیات مدیره و سایر سهامداران:

ردیف	سمت	نام و نام خانوادگی	مدرک و رشته تحصیلی	تاریخ اخذ مدرک تحصیلی	تاریخ ورود به شرکت	درصد سهام	نمونه امضا تعهد آور
۱	مدیر عامل						
۲	رییس هیات مدیره						
۳	نایب رییس هیات مدیره						
٤	عضو هیات مدیره						
٥	عضو هیات مدیره						

توضیح : این فرم برای هر عضو مشارکت یا همکار سرمایه‌گذار به صورت مجزا باید تکمیل و ارائه شود.

نمونه فرم گواهی تصدیق امضا صاحبان امضا مجاز فرم شماره (٤)

مقتضی است فرمی مطابق فرم زیر برای هر یک از صاحبان امضا مجاز تهیه و در دفاتر اسناد رسمی گواهی گردد.

دفتر اسناد رسمی شماره..... شهر .....

خواهشمند است نمونه امضا اینجانب:..... فرزند:..... به شماره شناسنامه:.....

و کد ملی..... را جهت ارائه به ستاد آب و انرژی معاونت علمی ریاست جمهوری گواهی فرمائید.

آدرس:.....

تلفن:.....

فقط صحت امضا خانم/آقا:.....

فرزند:.....

به شماره شناسنامه:..... و کد ملی:.....

که تحت شماره:..... به ثبت رسیده است

و با علامت (×) نمایان است، گواهی می گردد.

نمونه امضا: (×)

توضیح: ارائه کپی کارت ملی و شناسنامه صاحبان امضای مجاز آنها نیز الزامی می باشد.

فرم شماره ۵: تعهد نامه تایید صحت اسناد و مدارک واطلاعات ارسالی

بدینوسیله اینجانبان ..... و ..... دارندگان امضاء مجاز و تعهدآور شرکت پیشنهاد دهنده و اینجانبان ..... و ..... دارندگان امضاء مجاز شرکت ..... اعلام و متعهد می‌گردیم که کلیه اطلاعات فرم های پیوست در کمال صحت و درستی و بر اساس مستندات و واقعیت‌های موجود در خصوص توانایی‌های مالی، فنی، تجهیزاتی، مدیریتی و غیره متعلق به شرکت تنظیم و تائید شده است.

صاحبان امضاء مجاز شرکت

۱ – نام و نام خانوادگی مهر و امضاء

۲ – نام و نام خانوادگی مهر و امضاء

فرم شماره (٦) تعهدنامه پیشنهاددهنده در مورد عدم شمول قانون منع مداخله کارمندان در معاملات دولتی مورخ ۱۳۳۷/۱۰/۲۲

مربوط به فراخوان: **طراحی، توسعه و استقرار سامانه هوشمند پیش‌بینی مخاطرات و کمک در تصمیم گیری، کاهش زمان غیرمولد و در عملیات حفاری چاه‌های عمیق آب**

این پیشنهاددهنده با امضای مجاز ذیل این ورقه، بدین‌وسیله تائید می‌نماید که مشمول ممنوعیت مذکور در قانون منع مداخله کارمندان دولت در معاملات دولتی مصوب دی ماه ۱۳۳۷ نبوده و چنانچه خلاف این موضوع به اثبات برسد، کارفرما یا مناقصه‌گزار حق دارد که پیشنهاد ارائه شده برای مناقصه فوق را مردود و تضمین شـرکت در فرایند ارجاع کار(مناقصه) را ضبط نماید.
همچنین قبول و تایید می‌گردد که هرگاه این پیشنهاددهنده برنده مناقصه فوق تشخیص داده شود و به عنوان پیمانکار، پیمان مربوط را امضاء نماید و خلاف اظهارات فوق در خلال مدت پیمان (تا تحویل موقت) به اثبات برسد یا چنانچه افرادی را که مشمول ممنوعیت مذکور در قانون فوق هستند در این پیمان سهیم و ذی‌نفع نماید و یا قسمتی از کار را به آنها محول کند کارفرما حق خواهد داشت که قرارداد را فسخ و تضمین انجام تعهدات پیمانکار را ضبط و خسارات وارده در اثر فسخ پیمان و تاخیر اجرای کار را از اموال او اخذ نماید. تعیین میزان خسارت وارده با تشخیص کارفرما خواهد بود.
این پیشنهاددهنده متعهد می‌شود چنانچه در حین اجرای پیمان به دلیل تغییرات و یا انتصابات در دستگاه دولت مشمول قانون مزبور گردد مراتب را بلافاصله به اطلاع کارفرما برساند تا طبق مقررات به پیمان خاتمه داده شود، بدیهی است چنانچه این پیشنهاددهنده مراتب فوق را بلافاصله به اطلاع نرساند نه تنها کارفرما حق دارد پیمان را فسخ نموده و تضمین‌های مربوط را ضبط نماید بلکه خسارات ناشی از فسخ پیمان و یا تاخیر در اجرای کار را نیز بنا به تشخیص خود از اموال این پیشنهاددهنده وصول خواهد نمود.
مضافاً این پیشنهاددهنده اعلام می‌دارد که بر مجازات‌های مترتب بر متخلفین از قانون فوق آگاهی کامل دارد و در صورت تخلف مستحق مجازات‌های مربوطه خواهد بود.

نام پیشنهاددهنده: تاریخ : ...../...../....

نام و نام‌خانوادگی و امضای مجاز تعهدآور و مهر پیشنهاددهنده: