**TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÀI CHÍNH – MARKETING**

**VIỆN ĐÀO TẠO THƯỜNG XUYÊN**

**KỸ NĂNG TÌM VIỆC – BELBIN TEST**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| HỌ TÊN: |  | MSSV: |  |
| MÃ LỚP SV: |  | LHP: |  |
| KẾT QUẢ: |  | | |

**Bản đánh giá cá nhân**

Cách làm test và chấm điểm:

Mỗi phần A, B, C, D, E, F và G có tổng điểm là 10. Từng phần sẽ đặc trưng cho một khía cạnh trong làm việc nhóm, ví dụ vai trò của bạn trong nhóm, cách bạn giải quyết vấn đề, cách bạn giao tiếp với các bạn trong nhóm…

**Bước 1:** Trong từng phần đó, chọn ra 2 hoặc 3 câu miêu tả bạn đúng nhất, sau đó đánh dấu “x” vào cột ngoài cùng bên trái

**Bước 2:** Tùy thuộc vào mức độ chính xác của câu mô tả đó (theo bạn cảm nhận), bạn hãy cho điềm vào cột ngoài cùng bên phải, sao cho tổng điểm mỗi phần là 10.

**Bước 3:** Ghi lại toàn bộ điểm số vào bảng tổng kết cuối bài, sau đó cộng tổng số điểm lại, bạn sẽ thấy được kiểu tính cách đặc trưng của mình thông qua tổng điểm.

*Ví dụ, ở phần A, hai lựa chọn của bạn là câu 2, câu 5 và câu 6 vì thấy rằng mình có cả ba đặc điểm này.*

*Tổng điểm của cả 3 câu là 10. Tuy nhiên, bạn thấy câu 2 mô tả bản thân bạn chính xác hơn hai câu kia một chút, vậy bạn cho câu 2 là 4 điểm, câu 5 là 3 điểm, câu 6 là 3 điểm.*

*Bạn lặp đi lặp lại cách đánh giá như vậy cho từng phần còn lại, sau đó tổng kết điểm vào bảng cuối. Dựa vào cân đối điểm, bạn sẽ biết được mình thuộc kiểu tính cách nào. (Từng kiểu tính cách đã được mô tả trong*

**PHẦN A**

BẠN LÀ AI KHI TƯƠNG TÁC VỚI ĐỒNG ĐỘI TRONG MỘT DỰ ÁN?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Chọn |  | Điểm |
|  | 1. Tôi là người có thể tin tưởng để giao phó những công việc yêu cầu tính tổ chức. | 4 |
|  | 2. Tôi là người tìm ra những sai sót, nhầm lẫn mà cả nhóm vô tình bỏ qua. | 3 |
|  | 3. Tôi phản ứng rất mạnh khi thấy buổi họp đang bị xa rời khỏi mục tiêu, chủ đề chính. | 3 |
|  | 4. Tôi là người đưa ra những ý tưởng tiền đề, tiên phong |  |
|  | 5. Tôi là người phân tích ý tưởng của các thành viên khác một cách khách quan, cả ưu và nhược điểm của nó. |  |
|  | 6. Tôi là người đưa ra những ý kiến chốt lại và mang tính triển khai. |  |
|  | 7. Tôi là người có năng khiếu trong việc điều hành, phân bổ. |  |
|  | 8. Tôi là người luôn sẵn sàng đưa ra những ý tưởng tốt nhằm giải quyết một vấn đề vào đó |  |

**PHẦN B**

CÁC THÀNH VIÊN TRONG NHÓM CẦN BẠN VÌ BẠN LÀ…?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Chọn |  | Điểm |
|  | 1. Người có tiếng nói quyết định trong những công việc quan trọng. |  |
|  | 2. Môi trường của bạn là những công việc yêu cầu tập trung và chú ý cao độ. |  |
|  | 3. Người luôn quan tâm giúp đỡ đồng đội khi họ gặp khó khăn. |  |
|  | 4. Người sàng lọc, cân nhắc thiệt hơn khi phải đưa ra quyết định giữa nhiều lựa chọn. |  |
|  | 5. Người tiếp cận vấn đề một cách đầy táo bạo và mới mẻ. |  |
|  | 6. Người hòa giải những quan điểm đối lập của các thành viên khác |  |
|  | 7. Người chú ý đến tính thực tế hơn là các ý tưởng mới đơn thuần. |  |
|  | 8. Người đặc biệt thích khám phá những quan điểm, phương pháp mới. |  |

**PHẦN C**

KHI CẢ ĐỘI ĐANG CỐ GẮNG GIẢI QUYẾT MỘT VẤN ĐỀ CỰC KÌ PHỨC TẠP, BẠN THƯỜNG LÀM GÌ?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Chọn |  | Điểm |
|  | 1. Tôi thường quan sát những vùng nghi vấn, nơi mà rắc rối có thể nảy sinh |  |
|  | 2.  Khám phá những ý tưởng có nhiều tiềm năng ứng dụng hơn cho mục tiêu trước mắt. |  |
|  | 3. Suy xét, đánh giá kĩ lưỡng những đề xuất được đưa ra trước khi quyết định chỉ chọn lấy một phương án. |  |
|  | 4. Tận dụng khả năng của từng người trong nhóm, phối hợp thành sức mạnh toàn thể. |  |
|  | 5. Duy trì tác phong trật tự và quy củ, bất kể áp lực đến đâu. |  |
|  | 6. Thường đưa ra những chiến lược mới để giải quyết các vấn đề đã kéo dài dai dẳng. |  |
|  | 7. Sẵn sàng đưa ra những kiến thức cá nhân hữu ích trong mọi trường hợp cần thiết. |  |
|  | 8. Sẵn sàng giúp đỡ người khác bất cứ khi nào có thể. |  |

**PHẦN D**

TRONG CÔNG VIỆC THƯỜNG NGÀY CỦA NHÓM, BẠN CÓ XU HƯỚNG…?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Chọn |  | Điểm |
|  | 1. Bắt buộc mọi mục tiêu phải rõ ràng và cụ thể. |  |
|  | 2. Sẵn àng nhấn mạnh quan điểm cá nhân trong các cuộc họp. |  |
|  | 3. Có thể làm việc với mọi kiểu người, miễn là họ có khả năng đóng góp vào công việc chung. |  |
|  | 4. Nhận thấy đâu là đề xuất hay, tán dương và ủng hộ. |  |
|  | 5. Thường đưa ra lập luận bác bỏ những đề xuất không khả thi. |  |
|  | 6.  Nhìn ra được sự kết nối liền mạch giữa một núi hỗn độn. |  |
|  | 7. Thích được bận rộn và cống hiến. |  |
|  | 8. Quan tâm tìm hiểu những cá nhân khác một cách thầm lặng. |  |

**PHẦN E**

BẤT NGỜ ĐƯỢC GIAO MỘT NHIỆM VỤ KHÓ KHĂN CÓ GIỚI HẠN THỜI GIAN, CÙNG VỚI NHỮNG NGƯỜI XA LẠ, BẠN CẢM THẤY GÌ?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Chọn |  | Điểm |
|  | 1. Hoạt động nhóm khiến trí tưởng tượng của tôi thường bị giới hạn. |  |
|  | 2. Nhờ vào những kĩ năng cá nhân của mình, tôi tìm kiếm được sự đồng thuận. |  |
|  | 3. Thỉnh thoảng những quyết định của tôi bị chi phối bởi cảm xúc. |  |
|  | 4. Tôi hay cố gắng xây dựng một cấu trúc tương tác hiệu quả. |  |
|  | 5. Tôi có thể làm việc với nhiều dạng người với cá tính và quan điểm khác khau. |  |
|  | 6. Tôi cảm thấy đôi khi cần phải chấp nhận bất đồng với một ý kiến thiểu số, nếu ý kiến kia đã được sự đồng tình của những người khác trong 1 nhóm. |  |
|  | 7. Tôi biết vài người có kiến thức chuyên môn sâu rộng và đặc biệt hữu ích. Họ có thể giúp được gì đó. |  |
|  | 8. Dường như sự hối thúc và áp lực lại khiến tôi nhạy bén hơn lên. |  |

**PHẦN F**

NẾU ĐỘT NGỘT ĐƯỢC YÊU CẦU LÀM MỘT DỰ ÁN MỚI, BẠN SẼ…?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Chọn |  | Điểm |
|  | 1. Bắt đầu tìm kiếm những ý tưởng cho một khúc dạo đầu thuận lợi. |  |
|  | 2. Hoàn thành mọi công việc hiện thời trước khi bắt tay vào dự án mới. |  |
|  | 3. Cẩn thận tiếp cận vấn đề, phân tích và cân nhắc kỹ càng. |  |
|  | 4. Tôi sẽ vô cùng quyết đoán để gọi người khác cùng tham gia nếu cần thiết. |  |
|  | 5. Có cái nhìn toàn diện, độc lập, mới mẻ trong hầu hết các trường hợp |  |
|  | 6.  Thích là người lãnh đạo khi bắt tay vào hành động |  |
|  | 7. Tán thưởng các đồng nghiệp với những sáng kiến của họ. |  |
|  | 8. Gặp khó khăn trong việc xây dựng kế hoạch nếu công việc được giao cho không thực sự rõ ràng. |  |

**PHẦN G**

BẠN ĐÓNG GÓP ĐƯỢC GÌ CHO CÁC DỰ ÁN NÓI CHUNG?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Chọn |  | Điểm |
|  | 1. Tôi có khả năng trong việc phân chia, tóm lược và hệ thống các quy trình nền tảng. |  |
|  | 2. Những trăn trở để đi tới quyết định của tôi có thể mất thời gian, nhưng chúng đều rất gần với mục tiêu. |  |
|  | 3. Những mối quan hệ rộng rãi của tôi hỗ trợ rất nhiều khi nhóm cần được giúp đỡ. |  |
|  | 4. Tôi có khả năng đánh giá chính xác các chi tiết nhỏ nhất. |  |
|  | 5. Tôi luôn cố gắng để trở nên nổi trội và tích cực trong mỗi cuộc họp. |  |
|  | 6. Tôi có thể nhìn ra sự vận hành của các ý tưởng trên một lộ trình hoàn toàn mới mẻ. |  |
|  | 7. Tôi nhìn nhận vấn đề ở nhiều khía cạnh, thường đưa ra quyết định bao quát và hợp lý nhất. |  |
|  | 8. Tôi hòa hợp với tất cả mọi người và có tinh thần cống hiến cao. |  |

**Chấm điểm Bản đánh giá cá nhân**

Điền kết quả của từng phần A đến G vào bảng bên dưới theo tiêu chí sau:

1. Trong từng phần, đối chiếu số thứ tự của những câu bạn chọn, tương ứng với số ghi trên các ô nhỏ trong bảng điểm.

2. Điền số điểm bạn đánh giá cho từng câu vào khoảng trống ( \_\_\_) phía sau số thứ tự đó.

3. Cộng điểm theo cột dọc.

4. Trong hàng Total, cột nào có số điểm cao nhất, đó chính là vai trò phù hợp với bạn nhất.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **SH** | **CO** | **PL** | **RI** | **ME** | **IMP** | **TW** | **CF** |
| **A** | **Câu3     3** | **Câu7  \_\_\_** | **Câu4** | **Câu6** | **Câu5** | **Câu1   4** | **Câu8** | **Câu2    3** |
| **B** | **Câu1     4** | **Câu6** | **Câu5** | **Câu8** | **Câu4** | **Câu7** | **Câu3** | **Câu2** |
| **C** | **Câu7** | **Câu4** | **Câu6** | **Câu2** | **Câu3** | **Câu5** | **Câu8** | **Câu1** |
| **D** | **Câu2** | **Câu3** | **Câu6** | **Câu4** | **Câu5** | **Câu1** | **Câu8** | **Câu7** |
| **E** | **Câu6** | **Câu5** | **Câu1** | **Câu7** | **Câu3** | **Câu4** | **Câu2** | **Câu8** |
| **F** | **Câu6** | **Câu4** | **Câu5** | **Câu1** | **Câu3** | **Câu8** | **Câu7** | **Câu2** |
| **G** | **Câu5** | **Câu7** | **Câu6** | **Câu3** | **Câu2** | **Câu1** | **Câu8** | **Câu4** |
| TC | 12 |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **SH** | **CO** | **PL** | **RI** | **ME** | **IMP** | **TW** | **CF** |

***Chú thích:***

**SH: SHAPER** – Người đốc thúc

**PL: PLAN**T – Người đề xuất.

**RI: RESOURCE INVESTIGATOR** – Người khám phá

**ME**: MONITOR/EVALUATOR– Người điều hành.

**IMP**: IMPLEMENTER – Người thực thi

**TW:** TEAM WORKER– Người dung hòa

**CF:** COORDINATER – Người bao quát

CO: COMPLETER – Người điều phối

## **Chín vai trò trong Belbin**

Phân loại theo mặt mạnh của từng vai trò

### **1.      Kết nối cộng đồng**

**RESOURCE INVESTIGATOR – Người khám phá**

Trước hết, ai sẽ là người phát hiện ra giá trị của từng thành viên để xếp họ vào từng nhóm cụ thể? Chính là Người khám phá.

Họ cởi mở, năng động, vui vẻ, hướng ngoại. Họ có lòng nhiệt thành. Họ động viên, ủng hộ và tán dương những thành viên khác, khiến họ cảm thấy tự tin khi được trọng dụng. Họ giữ số liên lạc của cả nhóm và thường làm họ thấy được quan tâm bởi những lời hỏi thăm nhẹ nhàng. Họ cũng là người tìm kiếm những cơ hội mới cho cả nhóm với sự quảng giao cùng những mối quan hệ quý giá của mình.

Những câu cửa miệng của họ ư? Nhìn xem: “Thật là một ý tưởng tuyệt vời!”, hoặc, “Tôi quen anh A, anh ta có thể cho chúng ta lời khuyên gì đó.”

**TEAM WORKER– Người dung hòa**

Người duy trì sự hài hòa đồng điệu giữa các thành viên. Luôn luôn lắng nghe, luôn luôn thấu hiểu.

Sự có mặt của họ khiến việc **hoạt động nhóm** được dễ chịu và thoải mái. Họ là người dễ cảm thông và chia sẻ với bất kì ai trong nhóm. Đầy nhạy cảm và sâu sắc, họ là những vị chủ tọa tuyệt vời trên ‘tòa án phân xử’, nơi mà hầu như không ai cảm thấy mình bị tổn thương hay đối xử bất công. Sự quảng giao và thân mật của họ khiến người khác tin cậy. Họ luôn nhận ra những bất đồng giữa các thành viên trong nhóm và đồng thời luôn có cách để thu xếp cho ôn hòa tất cả.

Dấu hiệu để nhận ra Người dung hòa là, họ thường khiêm nhường trong những ý kiến chủ quan của mình để có thể lắng nghe mọi người một cách thấu đáo hơn, bằng cách nói rằng: “Tôi chưa nghe thấy An bình luận gì về đề xuất này. Thế cậu nghĩ sao hả An?”, hay là: “À, tôi vẫn chưa chắc lắm rằng mình sẽ đồng ý đâu. Cậu có thể đưa ra thêm lí do cho việc này không?”.

**COORDINATER – Người điều phối**

Chín chắn, thấu đáo, tự tin. Công việc của Người điều phối là phân loại mục tiêu, đưa ra những quyết định cuối cùng và ủy thác công việc tới tất cả mọi người.

Những Người điều phối thường nhanh chóng trong việc nắm bắt thông tin. Rất tin tưởng vào đồng động của mình, họ biết cách gạn lọc và làm sáng sủa các ý kiến được đưa ra trong cuộc họp. Họ giúp mọi người có thể phân loại những ý tưởng của họ, làm chúng trở nên súc tích dễ hiểu. Tuy nhiên, việc tin tưởng quá khiến Người điều phối đôi khi ‘quá tay’ giao phó quá nhiều việc cho một người.

Đây là những gì họ thường nói: “Tôi cho rằng mình hiểu ý của bạn, tức là thế này phải không…?”, hoặc có thể là “Cậu sẽ làm được viêc này thôi, tự tin lên!”.

### **2.      Chiến thuật và hành động**

**SHAPER – Người thúc đẩy**

Trong đám đông, Người thúc đẩy xuất hiện như những cá nhân đầy say mê và sôi nổi, thích môi trường áp lực. Chính họ là người thổi bùng nhiệt huyết và tham vọng nơi các thành viên, xốc vác tất cả vượt qua khó khăn.

Họ được biết đến với một năng lực tràn đầy, tính quyết đoán và bản lĩnh chủ động trong việc tìm kiếm những thách thức, thể hiện bản thân. Người thúc đẩy tạo ra nguồn động lực to lớn mang tính ‘dây chuyền’ tới cả nhóm. Đối với họ, mọi thứ phải liên tục vận động xoay vần không ngừng nghỉ. Tuy nhiên, việc đó đôi khi cũng dẫn đến những mặt trái làm người khác mếch lòng; chẳng hạn, nóng tính, dễ xúc động hoặc phản ứng thái quá với thói thỏa hiệp nơi các thành viên khác.

Họ thường nói: “Nào, giờ chúng ta đến công việc tiếp theo.”, “Thật là một thử thách hấp dẫn!”, hoặc, “Tôi thích công việc này quá đi mất!”

**IMPLEMENTER – Người cân nhắc**

Người Cân nhắc giúp cả nhóm tránh được việc đi đến ý kết luận quá nhanh.

Là những người từ tốn trong việc đưa ra quyết định, họ cho rằng các vấn đề phải được xem xét nhiều lần một cách thấu đáo và mang tính thực tế. Đối với họ, mọi việc đều phải có tính logic, khách quan, được phân tích cụ thể. Có được khả năng đánh giá sáng suốt đối với những ý kiến trái chiều đang cạnh tranh nhau, họ sẵn sàng đưa ra những chỉ trích không chút ngại ngần; nhưng lại là người đưa ra được các ý tưởng thay thế khi cần thiết. Tuy nhiên họ cũng có thể trở nên bảo thủ nếu những sáng kiến hay chưa chứng minh được ngay tính ứng dụng của nó.

Những câu nói quen thuộc của Người cân nhắc là: “Có còn cách giải quyết nào khác hơn không?”, “Thử nhìn mọi việc theo hướng khác xem”, hoặc “Tôi không thực sự chắc rằng ta đang đi đúng hướng đâu”.

**COMPLETER – Người bao quát**

Bình tĩnh, sâu sắc và hiểu biết. Họ có một sự nhạy cảm nhất định với các trục trặc trong quá trình làm việc và là người thâu tóm lại những ý kiến của các thành viên.

Họ làm như thế nào? Dĩ nhiên, bằng cách phân loại mục tiêu của nhóm, đánh bóng các ý tưởng mới. Đối với họ, việc theo sát tiến trình làm việc và dòm ngó coi sóc đến từng chi tiết nhỏ nhất là việc vô cùng quan trọng, là người phát hiện những thiếu sót và nhắc nhở việc chỉnh sửa, bổ sung. Họ rất giỏi trong việc dàn xếp ổn thỏa mọi sự và tìm kiếm sự đồng thuận từ mọi người. Nếu ví cả nhóm như một con thuyền lớn, Người lãnh đạo là kẻ đứng mũi chịu sào, thì nhân vật lèo lái đằng đuôi thuyền chính là Người bao quát.

Đây là những gì họ thường nói với mọi người: “Vậy tôi tổng kết những ý kiến của mọi người như sau…”, hay là, “Tôi nghĩ mọi người làm đúng rồi đấy, nhưng liệu ta có thể thêm vào một ý tưởng rằng…”

### **3.      Ý tưởng**

**PLANT – Người đề xuất**

Nhân vật luôn xuất hiện với những ý tưởng mới mẻ nhằm giải quyết các vấn đề gặp phải hoặc gợi ý một hướng đi khác tới mục tiêu.

Họ không thích những gì chính thống, khuôn mẫu, và cũng không quá chú trọng đến mặt ứng dụng thực tế. Các ý tưởng họ nói ra thường độc đáo và mang tính cách tân, bằng cách phác họa những viễn cảnh như một bức tranh to đẹp mà không bận tâm đến việc đi vào chi tiết.

Luôn luôn dễ dàng để nhận ra sự hiện diện của họ trong nhóm, bởi những câu cửa miệng như: “Tôi có một cách khác hay hơn”, hay “Mọi người hãy thử suy nghĩ theo hướng mới này xem sao” chẳng hạn.

**SPECIALIST – Người cố vấn**

Độc lập, tự chủ mà vẫn rất tận tụy, Người cố vấn chính là nhân vật cung cấp các lý thuyết và kỹ năng chuyên ngành đặc biệt quan trọng.

Kiến thức của họ là không giới hạn. Họ – những con người của lý thuyết- có thói quen tra cứu tìm tòi và luôn sẵn lòng cung cấp kiến thức về những mảng hoạt động của nhóm. Họ không thuộc tuýp người ồn ào, mà ôn hòa và trầm tính, thường không tham gia một cách sôi nổi vào những cuộc tranh luận, chỉ lên tiếng khi những thông tin mình đem đến thực sự đắt giá.

Họ thường nói: “Theo như tài liệu nghiên cứu thì…”, hoặc “Các số liệu thống kê chứng minh rằng điều này là đúng”.

**MONITOR/EVALUATOR– Người lãnh đạo**

Điềm đạm và công bằng. Vững vàng và mưu trí. Họ là những Người lãnh đạo sáng suốt trong việc nhận diện và đánh giá những sự lựa chọn.

Có thể ví người lãnh đạo như một ‘cỗ máy phân tích’. Họ luôn làm việc với sự cẩn trọng, chính xác và tỉ mỉ, quan sát mọi thứ thật kỹ càng để có thể hiểu đến gốc rễ của vấn đề, sau đó đưa ra được một chiến thuật chính xác, thuyết phục. Một cách dễ dàng, họ luôn có thể tự tách mình ra khỏi những xu thế thời thượng hoặc những định kiến, nên sở hữu một óc phân thích rất sáng suốt và khách quan. Nhưng đôi khi, những chỉ trích thẳng thừng và đầu óc thực tế lạnh lùng của họ có thể làm một số thành viên mất đi hứng thú hoặc phật ý.

Luôn có thể nhận ra Người lãnh đạo bằng những câu nói thường trực như: “Chúng ta phải xem xét lại vấn đề này một lần nữa mới chắc ăn được”, hay là “Sau khi tiếp thu tất cả các ý kiến thì tôi có một phương pháp như thế này…”.

Chúng ta ai cũng biết rằng các cầu thủ không bao giờ đứng yên chỉ ở vị trí họ đã được chỉ định, mà luôn luôn trong một tâm thế linh động sẵn sàng hỗ trợ đồng đội. Một người có thể làm hậu vệ trận này, nhưng trận sau lại chuyển sang hàng tiền đạo. Cho nên, các vai trò chúng tôi vừa kể trên cũng chưa bao giờ là những hằng số bất biến. Một người có thể đảm nhận nhiều vai trò, hoặc một vai trò nhiều người đảm nhận. Những người trong nhóm cũng có thể cùng luân phiên nhiệm vụ với nhau. Hãy cố tìm ra được vai trò thực sự thích hợp với mình, để bạn có thể **hoạt động nhóm** hiệu quả và năng suất nhất. Chúng tôi sẽ chỉ cách cho bạn!