نقش تفاوت‌های فردی
در هریابیت
نوشته‌دهنده: دکتر علی‌رضا حیدری

مدیران اداره، کارخانه‌ها و هر طرف کلی هم‌کاری که مسئولیت اداره سه‌سازی از کارمندان داشته باشند کارگران را به عهده خودداری از وجود تفاوت‌های رفتاری بین آنها به‌خوبی از پیشگیری و درمان‌های محیطی می‌دارند و باید سبیل می‌پیوندند که حتی بین کارمندان با کارگرانی که با یک سبیل می‌پیوندند، از نظر تسریع تفاوت‌های آسکاری وجود دارد.

در تنبیه و تشخیص این تفاوت‌ها می‌توان جنبه‌های مختلفی را از تجربه ملل‌ها ملاحظه کرد. این نظر را می‌توان به دو جنبه طبقه‌بندی کرد: آنای موردی و مدل‌بندی، با توجه به صلاحیت‌ها، شخصیت‌ها، تجربیات و ... به علاوه، ممکن است که افراد از نظر میزان آموزش قبیل، نوع آموزش، صلاحیت اولیه یا تحصیلی نیز تفاوت داشته باشند.

این تفاوت‌ها اهمیت نیازی در موثریکنده‌ای شغلی دارند. زیرا نحوه‌ی کار رفتار فرد را مستقیماً تغییر می‌دهند که این تفاوت‌ها را به دست نمی‌آورند. اگر از میزان رضایت این سه نفر از شغل خود بهترین خود را بگیرند، می‌تواند که اولی راضی‌تر از دومی و دومی راضی‌تر از سومی است.

امروزه نظام‌های آموزشی و اداری و صنعتی کشورها حساسیت خاصی نسبت به واحظای می‌گیرند. افراد نشان می‌دهند. یکی از این مسئله‌ها صحیح این است که کارمندان و کارگران نه تنها با یکدیگر باید رابطه‌ای انجام دادن کاری را که به عهده‌های نشان دهنده باشد، بلکه با بدایا از مسئله‌های مشتریان و مشتریانی که اولی راضی‌تر از دومی و دومی راضی‌تر از سومی است.

1 - Différences Individuelles
کارگران و کارمندان، زمانی با موفقیت روبهرو خواهد شد که براساس تفاوت‌های فردی آنها انجام گیرند و
هرگاه در بجای قرار دادن شد که مناسب با استعدادهای شانست.
اگر کار مورد نظر، نسبت به استعدادهای کارگر یا کارمند، دشوار باشد به احتساب زیاد تایپ به
پار خواهد آمد: بی گنگی، بازدید، پایین، خسارتهای مادی و معنی، غیبت سپر از حضور، نارضایتی و...
برعکس، اگر فعالیت مورد نظر، نسبت به نتایج‌های کسب که به اختیار دارد، خیال آسان نمی‌باشد، امکان
خواهد داشت که موارد زیر به چشم بخورند: کمک‌های حواس پریتی، خیال‌پردازی، ترکیب‌هایه و
نارضایتیه نتایج به
پی آمده‌ای بی‌گری را به دنبال خواهد آورد.
اگر فرد احساس کند که تضییع و استعداد لازم برای انجام دادن کاری را به‌خودی در اختیار دارد، نه
تنها با محیط کار سازگار خواهد شد بلکه در محیط خانوادگی خود نیز اظهار رضایت خواهد کرد و این
رضایت بدون تردید در اجبار یک نزدیک سالم برای خود و اطرافیان مؤثر خواهد افتد. برعکس، اگر
فرد توانایی‌های لازم برای ایجاد خواهد کرد با کاری را ندامت‌آشنا بداند به طور دائم احساس ناامیدی خواهد کرد.
بارها علم شکست را خواهد چشید. اگر استعفایات تردید فقط با بحثی از توانایی‌های سازگار بیان
احتمالاً در پی این خواهد بود که باید فرایند عرض کند و در صورت عدم آگاهی این بحثی، به اخلالات
روان می‌بایست خواهد شد. اگر نیروی دبی و استعدادهای دیگری فرد نتوانسته به انجام می‌دهد، به‌طور
کامل جذب نمودن سیر بی‌گری را برای جلوگیری از این ضایعت، توجه دقت به توانایی‌های فردی
استخراج نمودند توهین فعالیت‌های بخشنده را به دنبال خواهد آورد.
امروزه، تنها تأثیر باید بعضی از کارگران و کارمندان، مسئولیات اداری و کارخانجاتی را وارد
کرد که است که اقدامات بهتری رادی جهت بهبود وضع انتخاب افراد و راهنمایی مجدد آنها انجام کنند.
البته لازم است که این اقدامات قبل از انتخاب افراد به یکی شغل می‌توانی انجام گیرد تا از برخورد و خیال
جلوگیری به عمل آید. به‌دیده است که این راه جلوگیری از این ضایعات، نتوانه مانند توانایی‌های
فرتی است.
وجود رابطه بین صفات شخصی (استعدادها و مشکل) و نتایج کار، باعث مورد تحقیق قرار گرفته و
به‌نمونه‌سازی است. مثال تحقیقاتی که در مورد کارمندان اداری یا کارگران، تک و دسترس داده است که بر اساس
محتاری بین بی‌هبود و دیگر بی‌همبود وضع انتخاب افراد و راهنمایی مجدد آنها انجام کنند.
البته لازم است که این اقدامات قبل از انتخاب افراد به یکی شغل می‌توانی انجام گیرد تا از برخورد و خیال
جلوگیری به عمل آید. به‌دیده است که این راه جلوگیری از این ضایعات، نتوانه مانند توانایی‌های
فرتی است.

نام تفاوت‌های فردی در مدیریت

را فراهم می‌آورد.

آگاهی از تفاوت‌های فردی، بی‌توجهی‌سازی ادارات و کارخانجاتی را ارائه می‌دهند. در اینجا می‌گوییم، بی‌توجهی می‌گردد که ما انسان‌ها از نظر توانمندی‌های خاصی و اندیشه‌های تفاوتی دارند. در پی این نتایج، باید به توجه کارگران رفتارهای پیکاری را به‌شانس داخلی بگذاریم. چنین اقدامی باعث کاهش توانمندی کارکنان را می‌شود. این تفاوت‌های پیکاری باعث افزایش توانمندی کارکنان می‌شود. در اینجا می‌گوییم، باید به توجه کارگران رفتارهای پیکاری را به‌شانس داخلی بگذاریم.

توجه نخواهد کرد.

مهم‌ترین ادارات و کارخانجاتی می‌توانند تفاوت‌های فردی را در هر زمینه هایی که به‌همراه انسان‌مرور می‌شود مردم مطالعه قرار دهند. اگر تمایلی نداشته باشیم، باید با توجه به عوامل، محتوی‌های، چگونگی‌های، تاثیرات و سایر عوامل رفتاری بررسی کنیم. اگر تمایلی نداشته باشیم، باید با توجه به عوامل، محتوی‌های، چگونگی‌های، تاثیرات و سایر عوامل رفتاری بررسی کنیم. اگر تمایلی نداشته باشیم، باید با توجه به عوامل، محتوی‌های، چگونگی‌های، تاثیرات و سایر عوامل رفتاری بررسی کنیم. اگر تمایلی نداشته باشیم، باید با توجه به عوامل، محتوی‌های، چگونگی‌های، تاثیرات و سایر عوامل رفتاری بررسی کنیم. اگر تمایلی نداشته باشیم، باید با توجه به عوامل، محتوی‌های، چگونگی‌های، تاثیرات و سایر عوامل رفتاری بررسی کنیم. اگر تمایلی نداشته باشیم، باید با توجه به عوامل، محتوی‌های، چگونگی‌های، تاثیرات و سایر عوامل رفتاری بررسی کنیم. اگر تمایلی نداشته باشیم، باید با توجه به عوامل، محتوی‌های، چگونگی‌های، تاثیرات و سایر عوامل رفتاری بررسی کنیم. اگر تمایلی نداشته باشیم، باید با توجه به عوامل، محتوی‌های، چگونگی‌های، تاثیرات و سایر عوامل رفتاری بررسی کنیم. اگر تمایلی نداشته باشیم، باید با توجه به عوامل، محتوی‌های، چگونگی‌های، تاثیرات و سایر عوامل رفتاری بررسی کنیم. اگر تمایلی نداشته باشیم، باید با توجه به عوامل، محتوی‌های، چگونگی‌های، تاثیرات و سایر عوامل رفتاری بررسی کنیم. اگر تمایلی نداشته باشیم، باید با توجه به عوامل، محتوی‌های، چگونگی‌های، تاثیرات و سایر عوامل رفتاری بررسی کنیم. اگر تمایلی نداشته باشیم، باید با توجه به عوامل، محتوی‌های، چگونگی‌های، تاثیرات و سایر عوامل رفتاری بررسی کنیم. اگر تمایلی نداشته باشیم، باید با توجه به عوامل، محتوی‌های، چگونگی‌های، تاثیرات و سایر عوامل رفتاری بررسی کنیم. اگر تمایلی نداشته باشیم، باید با توجه به عوامل، محتوی‌های، چگونگی‌های، تاثیرات و سایر عوامل رفتاری بررسی کنیم. اگر تمایلی N

## مطالعه نتایج

ماتطاء تفاوت‌های فردی به عنوان عاملی که تولید را تحت تأثیر قرار می‌دهد، این‌گونه می‌کند که ما آن

را در سه زمینه بررسی کنیم:

- تفاوت‌های موجود بین دارای‌ها یک شبکه به هنگام استفاده می‌تواند آن‌ها را ایجاد کند.
- اثر دوره امویشی بر تفاوت‌های فردی.
- تفاوت‌های موجود بین افراد پس از دوره آمویشی.

## اتفاق تفاوت‌های فردی بین دارای‌ها

مطالعه یک اثر باید کارخانجاتی با کلیه اطلاعات مندرج درباره دارای‌ها را در نظر گیرد.

تأثیرات از طریق پرسشنامه‌های که یکی از دارای‌ها استفاده می‌گردد به شبکه یک می‌کند. این اطلاعات بی‌توجهی به عمل می‌آید و از طریق آزمون‌های مختلفی که انجام می‌گیرد، قرار می‌ایستد. این باعث ایجاد سیاست‌ها و مبانی تشکیل می‌شوند. به‌طور پیمانی و پیمایش اطلاعات و نگرش‌ها، و توانایی‌های دیگری می‌زند.

## نمودارهای از این تفاوت‌های فردی در اطلاعاتی که توسط ادارات مختلف، کارخانجاتی، سازمان...
امور استندادی کشور و مؤسسات آموزشی جمع‌آوری می‌شود و شورا کرد. مثلاً، نمایان اطلاعاتی که وزارت آموزش و پرورش در انتخاب بهبودی دیپلمه برای شغل معلمانی، فراهم آورده است. در نظر گرفته‌اند
این اطلاعات به کمک پژوهش‌ها، آزمون‌نامه‌های مختلف و مجمع‌های آنها را درهم می‌برند. اما از بین این اطلاعات، به ارائه نتایج تندیفی از آزمون‌های کنی افتارد می‌کنند و تفاوت‌ها تردی دارای‌الباما و درصد دارای‌الباما را مورد بررسی قرار می‌دهند.
توئیز نتایج آزمون‌ها در دو آزمون «استادیاد بالاگردی زبان» و «سیستم‌های روان شناسی» به کمک تصویر 1 و 2 تشکیل داده شده است. در این تصویر، محور X درصد افراد و محور Y درصد مسایل نشان می‌دهد. اگر فرض بر این باشد که آزمون‌های به کار رفته فقط مستند یا سرپرست هستند، آن‌ها با این نسبت آموزش از نظر تغییری بر یک سیاره از نظر نظریه آموزشی یا از نظر بروزدار است. مثال در تصویر 1 می‌بینیم که سایرات بینج درصد دارای‌الباما 15 درصد آن دارد. درصد آنها 25 درصد است. در تصویر 2 سپاهان به درصد دارای‌الباما 14.7 درصد دارد. آنها از این نتایج باعث شده که در دو آزمون دارای دو درصد کم‌تر از دارای‌الباما که در رشته ملی به مقدار سالانه‌ای تقریباً صاحیب آموزش دارند. این نتایج به چشم‌اندازی بزرگی دارد. مقرر اداره صدر کارخانه‌ها با رپورت پیش‌بینی آموزشی می‌کند. اما با این تفاوت‌ها نمی‌توانیم داشته باشیم و بسیاری از آموزشی
سیستم بزرگ نظر خود را بر اساس آنها پایان یابد.
مثال دیگری را در نظر می‌گیریم و تفاوت‌های داوطلبان در مهارت دستی را بررسی می‌کنیم.

مهارت دستی یکی از ویژگی‌های لازم برای موفقیت در تعداد زیادی از انواع مشاغل تولیدی است. مهارت دستی را به کمک ایزاقه‌های متعدد و مختلف انسان‌ها می‌گیرند. یکی از این ابزارها مهارت سنج رله‌های ۳-

تصویر ۳- مهارت سنج رله‌های آزمودنی با یک دست بگیرید. آنها را از سمت راست به سمت چپ حمل کنید و دوباره برگردانید. زمان صرف شده برای حمل و برگشت و زمان کل محاسبه می‌شود.

۳- Dextérimètre ou souricière de Moede
امست (غتیوی)، این وسیله از قسمتهای یک تشن یک کشف شده است: یک پایه یا چندنی، یک سیبی پیچ با هر انتهای متفاوت و 55 نقطه دومی، دو انتهای سیبی پیچ به صورت عمود بر یکدیگر و همکار شده است. 55 نقطه مم طولی تظیم شده که پس از هر دو حلقه سطح یک حلقه سیاه وجود داشته باشد و در نتیجه 50 نقطه به پس گردید. ناپی تکمیل شد. فرد مورد آزمایش باید هما 50 حلقه را یک یک از یک طرف به طرف دو چرخ حمل کند و دوباره آنها را برگرداند. در انجام دادن این کار فقط از یک دست استفاده می‌شود. زمان صرف شده برای حل، برگشت و زمان کل به دست آمدن آزمایشگاه معنادند. مدت زمان آمادگی که برای این کار صرف می‌کند، تنها تفاوتی چشمگیری در دارد. تعیین بسیار کمی از آنها می‌توانند در کمتر از ۲۵ دقیقه یا حتی دو بار در کمتر از ۲۵ دقیقه این کار را انجام دهند. اگر افزایش در بین این دو توزیع می‌شود، در هر صورت، تقاضای نری قابل ملاحظه‌ای بین کسانی که مورد آزمایش قرار می‌گیرند، می‌تواند موجب افزایش توقیف می‌شود و این تا به آنها به صورت خفیف و کسانی که در دسترس سایر باشد که از وجود این فرصت باید آگاه شوند.

این فرصت را برای انجام دادن کارهای دستی استفاده می‌کنند.

مطالعه قابل ملاحظه‌ای دارد. تدریج به صورت درصد باند شده است. نمایی به بهترین نوعی دسته است که ذوب‌ها آسان‌تر شود. در رنگ

55
تصویر ۴ - نب اخلاقی روایت در داوطلب در آزمون غلیظ شناخت کودک: بر اساس این تصویر، به‌راحتی می‌توان تصدیق کرد که هر یک از دو آزمونی و دو در هر یک از زمینه‌های مختلف از جنین درصد افراد بالاتر یا پایینتر است.

مورد، نتیجه‌گیری در هر احتمالی شناخت می‌دهد که او از جنین درصد افراد بالاتر از جنین درصد دیگر پایینتر است.

برنامه استفاده‌ای ادارات زمانی موقعیت‌آم‌یز خواهد بود که افراد را طوری انتخاب کنند که کار
سعوده را در مجموع بتوانند به‌هیچ الگوی به‌کار گرفته در باشند و با شرایط لازم به‌خوری سازگار شوند. تحقیق
این نوع برنامه‌ها و در واقع این نوع آزمون‌ها به‌گونه‌ای به‌این داراد که مسئولان املاک از تئوری‌های انسانی لازم
برای موقعیت در یک شغل اطلاع داشته باشند و امکان شناسایی و اندازه‌گیری و بررسی‌های آن‌ها نسیم،
به‌همگام شروع کار، وجود داشته باشد. بین‌اربعین، باید بپوشانیم که کسانی با استفاده املاک است که
ویژگی‌های افراد را آشکار سازد و آنان را بر حسب تئوری‌های مشاهدات موجود ارزیابی کند.

ب - افرآموزش شناختی بر تئوری‌های فردی
کارمندان یا کارگران جدی‌تر صورتی به‌طور رسمی یا غیررسمی. همچنین تحت آموزش انسانی فرار می‌گردد.

چگونگی تعداد زیادی از اداره‌ها کارخانه‌ها داره‌های آموزشی خاصی را برای افراد به‌کار بردن به‌عنوان
کارمندان فیزیک خود در نظر می‌گیرنده که اصطلاحاً آموزشی ضمن خدمات نیازمند سیاست‌های هدف از این
دوره‌ها این است که املاکی تدریس افراد لاقبال در سطح اولیه خود باقی بمانند و به‌طور زمانی آموزش نکنند. ثانیاً
افراد صلاح‌داری تازه‌ای را باید بگیرند و برای تصدی پست‌های بالا آماده نشوند. لازم است که مسئولان
در دوره چهارم، بر اساس نتایج و نظراتی که در آن زمان به کار گرفته شدند، نتایجی به دست آمد که می‌تواند به بهبود منابع زیستی و بهبود ارزشمندی‌های محیط زیست کمک کند.

**انعکاس‌های استاندارد**

**توصیه‌های بهبود منابع زیستی**

به‌طور کلی، نتایجی به دست آمده که بهبود منابع زیستی و بهبود ارزشمندی‌های محیط زیست کمک می‌کند. 

57
حمص افزایش تعادل ماهیه‌ای کار، سیر صعودی بیدا می‌کند. خطوط نقطه‌گذاری یکی نمایشی را نشان می‌دهد که

با دانلود، یک انحراف استاندارد از ترکیب متوسط پایین‌تر یا بالاتر است. ترکیب‌های بحرانی در نمایش می‌دهد که کارگران خیلی تغییر زیادی در کار دارند. نسبت به کسانی که کار را برای زیادی شب کردند، تفاوت‌هایی در

پیاده‌ریزی دارند. اگر نسبت به تصویر نشان دهنده کمی خواهیم دید که فاصله‌شان خشک از یکدیگر است. نسیب اندازه

ماهیه‌ای تغییر، زیادتر می‌شود. بنابراین، جای تردد باید از نمایشگاه آموزشی مشاهده شود. تفاوت‌هایی و فردی را

افزایش می‌دهد.

مقیاس‌های تغییر آمار استفاده شده، به‌جای این که از طریق منابع انحراف استانداردها، صورت گیرد. غالباً از طریق معادله ضریب پراکندگی انجام می‌گردد. اگر در چند پرایمرگسنجی را با CV اندازه‌گیری نمایی شهای H در M نشان دهیم، فراوانی آن به‌طور کلی، به چنین بی‌خوابه بوده:

\[ CV = \frac{100 \times s}{M} \]

در مطالعه بالا، ضریب پراکندگی کارگران که بیکار می‌شود، به شکلی داشته‌اند. برابر بوده و نیاز است در این سرود خصوصی بساید.

پیشبردی که آموزش می‌تواند منجر به افزایش تفاوت‌های فردی در احساس دادن یک کار کمتر به بد است.

به عبارت دیگر، کارگران در ابتدا کار، نسبت به دانش آن، مشاهدات و یا دستیارهای نیستند.

این نتایج این تهیه را به آسانی تسهیل داد بررسی‌های دیگری و وجود دارد که عکس گفته‌های بالا را

به‌ویژه در می‌رساند. به‌عنوان گروه‌های کارگران یا کارمندان، در ابتدا کار، تفاوت‌های پیشگیری را نشان

داده‌اند. اما پس از گذراندن دوره آموزشی، پراکندگی نتایج آنها کاهش پیدا کرده است. تحقیقات دیگر هم

وجود دارد که در آنها جنباتی این افراد، چه قبل از دوره آموزشی و چه بعد از آن آن، ده‌ها سته است.

از آموزش‌ها، کلکسیون تفاوت‌های فردی هر چه بیشتر، تردیدی، تحدی عشری، می‌تواند که به‌ویژه کارگرانی

به‌مرور، این می‌تواند سطح نسبی استفاده‌های افزایش برای انجام دادن یک کار را، شیک می‌دهد. بنابراین، یک

مهاجم یا یک کارگری که می‌تواند انتظار داشته بوده که سطح لازم کارکنان را به‌طور یکسان، هم کس در عنوان

پرساندن. مکروه این که در ابتدا امر کمی اندازه‌گیری را انجام دهد که نتایجی نسبی نسبی می‌تواند را

دارند. به‌طور صورت تفاوت‌های فردی هیچ‌گونه وجود خواهد داشت. در مسیر، امر اجرا است که از آنها

غافل نیامده و هیچ‌گونه سر و سیم خواهیت به‌طور همیشه. خطر اثرات، در نظر داشته باشند:

هر چیزی را به‌هاری کساری انجام می‌دهد. به‌ویژه، همانند که مکروه منظور، سه‌تایی افزوده، دیگر را می‌پذیرد، آن‌چنان که عادت به سروری

ج - تفاوت‌های فردی در انجام دادن کار

دوم و پایداری تفاوت‌های فردی در طول دوره آموزشی انجام می‌کند. که نتیجه‌گیری زیر به‌عمل آید:
کسانی که عمدکرده آنها در طول دوره آموزشی، پایین‌تر از میانگین گروه قرار می‌گیرند، در انجام دان کار نیز بازده آنها پایین‌تر از حد میانگین گروه قرار خواهد گرفت. وقتي اين پيشني سيود قبول واقع شد، مي توان سوالات زير را مطرح كرد:

1- آيا اين تفاوتها طوري هست كه بتواند نتایج عملئ متفاوت ببیارد؟
2- آيا اين تفاوتها مي تواند بيمدت طولاني ادامه یابد؟
3- چگونه ياد اين تفاوتها را با اعداد تشار داد تا افراد قابل مقایسه باشند؟

بهترین روش برای پاسخگویی به سوالات فوق اين است كه به نتایج آماري بدون استفاده از نگر محدود صنعتي محدود و متغیرات متول شوي. انواع مختلف شاخصها وجود دارد كه ادامه تفاوت‌هاي فردی در انجام دادن كار را بهبود مي‌دهند. قدمترين شاخصها آنهاي است كه براساس كارآيي كارگران در كارهاي توليدی تهیه مي‌شود.

1- تفاوت در قابلیت تولید. از نظر قابلیت و نمونه تولید، تفاوت‌های آماری بین كارگران و كارمندان وجود دارد. تصوير ۶ نموداري از اين تفاوتها را متعکس كن. اين تصوير توليد ۶۴ کارگر و سواد كارگر را كه تفاوتني در كاربردي كارکنان استفاده داشته‌اند، نشان مي‌دهد. سبب استفاده تهيه‌کننده بود كه بهترین كارگر نيز براي دوا برادر بدنري كارگر حقوق دريافت مي‌کرد. هزینه عالي كلي كارخانه بهرام هم كارگران يكسان بود. بهري در هزني كارگران خوب و بهبود مناسب و وجود نداشت. هم كارگران قربان یا طرفها و از ابزارهاي بکساني استفاده مي كردند. از نظر قضا، گرما و روشنایي نيز تفاوتني داشتند. نتایج براي بهترین كارگر، بعنوان كارگر كه بيش از دو براي بدينري كارگر توليد داشت، از پيش رهواي توليد، بعضاً نصف بدينري كارگر، از هزينه‌هاي كلي بهره مي‌می‌گرفت. اين محاسبه كيچك بعراي حتي نشان مي‌دهد كه

تصوير ۶ نموداري توليد ۶۴ کارگر توليد كنندي و سواد كارگر.
و تحت می‌خواهی کارگر یا کارمند تازه‌ای را استفاده کنند، باید به دنیال کسی باشد که با بالاترین تولید را دارد. این کار به نفع کارگران، به نفع کارخانه و به آنکه کارگران در پیوند سواد کارخانه، سیاست‌ها به‌نحوی انسانی که کننده‌ی کار در اینجا که کارگران با مشابه‌های یکسانی کار می‌کردند، این تفاوت در تولید، که به‌صورت به‌طوری (سود) بیان شده است، فقط می‌تواند به‌فناوری و عملکرد خاص آنها مربوط باشد.

تصویر ۷: توزیع سطح تولید ۳۳ کارگر در تولید ابرازهای الکتریکی.

تصویر ۸: توزیع تولید ۱۹۸۹ کارگر جوزاربیفیف در یک ساعت، بین ۴۰۴۰ تا ۷۲ دویدنی تغییر می‌کند. همانند قرارگذاری اختصاصی، این تغییراتی که محصول تفاوت در تجربه کارگران است. اما این تغییرات کاظم نیست، زیرا تصویر ۹: توزیع گردی را برای ۱۹۹۵ کارگر، که هر کدام از سه ویژگی سال، تجربه کارگران داشته‌اند، نشان می‌دهد. با توجه به این نتیجه که تفاوت در تولید، که به‌صورت ۸ دویدنی می‌شود، نمی‌تواند توسط این طریق عامل تجربه شغلی نشان دهد، زیرا کارگرانی هم که فقط یک سال تجربه شغلی دارند، نمی‌توانند راه را نشان می‌دهد. به‌ویژه که نتایج آنها در یک ساعت، بین ۳۰ تا ۷۲ دویدنی تغییر می‌کند. تحلیل دی‌ان‌ای‌آی یادگیری (تصویر ۵) و تحلیل مربوط به آن) نشان می‌دهد که بالاترین تولید، قبل از یک سال تجربه، به‌دست نیامده است.

ارقام تولید فردي سایر مشاغل نیز نتیجات قابل ملاحظه‌ای را پیش‌تر کارگران نشان می‌دهد. این تغییرات گاهی یا به‌صورت رابطه تولید بر پایه‌های تولید کارگران نشان می‌شود. این رابطه‌ها می‌تواند تأثیر عمیقی در تولید گیرد.

۱- وجود امکان برای کارگر در جهت کنترل حجم تولید خود. الیت اگر کارگر با مشابه کار کند، نسبت به‌عمرنمانی گاهی به‌پایه تولید خود نااخته است.
تصویر 8: توزیع نلیه ۱۹۹۹ کارگر جوراب‌باف که تجربی تغییری آنها بین یک ماه تا یک سال بوده است.

تصویر 9: سطح نلیه ۱۹۹۹ کارگر جوراب‌باف که بین یک سال و بیشتر تجربی تغییری داشته‌اند.
نقش تفاوت‌های فردی در مدیریت

۲- انتخاب اعضاء گروه بر اساس استعدادهای شغلي:

۳- میزان آموزش و تجربه شغليف:

۴- تفاوت‌های فردی در میانگین شغليف، شناسایی و قطعات شغليف است. نروز گذاران میانگین شغليف در مورد وجود تفاوت‌های فردی در گروه می‌آورند. که روی از نمودار گذاران میانگین شغليف شگليفی این است که ریس یک اداره یا یک کارخانه باعث طور مربی در مورد افراد زیر نظر خود قضاوت کند. این قضاوت که بر اساس مشاهده افراد انجام می‌گیرد، می‌تواند از دیدگاه‌های زیستی بر عمل آید: ابتکار و شفافیت، اشتباه‌پذیری، شغل خود، اختیار و به‌دنبال همکاری با دیگران و غیره.

۵- یک کارگر با یک کارمند به‌وجود آوردن، اما در نگاهی بر آنها نیاز به جنبه‌ای از افراد و افراد در پیش گرفته، زیرا کاملاً به‌صورت دهنده انجام می‌گیرند و نظر شخصی قضاوت کننده را وارد عمل می‌کند.

۶- تفاوت‌های فردی و سایر جنبه‌های انجام‌دهنده کار. با استفاده از نظر تولید و قضاوت میانگین مؤسسات درباره افراد زیردهد در مورد بسیاری از قضاوت‌های داده‌ای دیده‌ایم. اما زمانی که دارای هماهنگی کارگران با کارمندان است، از جنبه‌های متعدد دیگر نیز شفافیت خود دارد.

۷- یکی از مشکلات مهم، زمان حضور بر سر کار، غیبیت، تصادفات و غیره.

۸- این افراد در کاری که قبل دیده، کارگران و کارمندان در زمینه‌های مختلف به‌طور مداوم، کارگری که زمانی تولید بسیار بالایی را داشته است، معنی‌دار خود را در همان سطح نگه می‌دارد. برعکس کارگری که تولید متوسط یا پایینی را داشته است.

۹- تفاوت‌های فردی در میانگین شغليف، شناسایی و قطعات شغليف است. نروز گذاران میانگین شغليف در مورد وجود تفاوت‌های فردی در گروه می‌آورند. که روی از نمودار گذاران میانگین شغليف شگليفی این است که ریس یک اداره یا یک کارخانه باعث طور مربی در مورد افراد زیر نظر خود قضاوت کند. این قضاوت که بر اساس مشاهده افراد انجام می‌گیرد، می‌تواند از دیدگاه‌های زیستی بر عمل آید: ابتکار و شفافیت، اشتباه‌پذیری، شغل خود، اختیار و به‌دنبال همکاری با دیگران و غیره.

۱۰- یک کارگر با یک کارمند به‌وجود آوردن، اما در نگاهی بر آنها نیاز به جنبه‌ای از افراد و افراد در پیش گرفته، زیرا کاملاً به‌صورت دهنده انجام می‌گیرند و نظر شخصی قضاوت کننده را وارد عمل می‌کند.

۱۱- تفاوت‌های فردی و سایر جنبه‌های انجام‌دهنده کار. با استفاده از نظر تولید و قضاوت میانگین مؤسسات درباره افراد زیردهد در مورد بسیاری از قضاوت‌های داده‌ایم. اما زمانی که دارای هماهنگی کارگران با کارمندان است، از جنبه‌های متعدد دیگر نیز شفافیت خود دارد.

۱۲- یکی از مشکلات مهم، زمان حضور بر سر کار، غیبیت، تصادفات و غیره.

۱۳- این افراد در کاری که قبل دیده، کارگران و کارمندان در زمینه‌های مختلف به‌طور مداوم، کارگری که زمانی تولید بسیار بالایی را داشته است، معنی‌دار خود را در همان سطح نگه می‌دارد. برعکس کارگری که تولید متوسط یا پایینی را داشته است.
جدول ۱. جدول در بین هدف که ساختار کارکردها و راه‌نگاری در این تحقیق ضریب همبستگی بین تولید و ذخایر مالیاتی: ۱۲۰۸ ه‍.ق، یک نمونه ضریب ۰/۸ تولید و ذخایر مالیاتی‌ها در این است که با اختیاری‌های تولیدی باید نمونه‌های بزرگ‌تری از کارکردهایی که تولید و ذخایر مالیاتی‌ها ۵/۵ تا ۱۰/۹ باشد.

روی تولید هفته قبل از پیش‌بینی کرد.

بحث و توصیه‌های گزینه

وجود تفاوت بین انسان‌ها از نظریات است. شاید نمونه دو نفر یکدای گرد هم باز هستند. از نظر خلاقانه و قوی و ضعیف، با هر یک از نیازها و بی‌دوز، جسوار و ارزش‌پذیری و وجود خواسته‌های داشته‌اند. بخشی از اهمیت را داشته‌اند. بخشی از اهمیت را داشته‌اند. بخشی از اهمیت را داشته‌اند. بخشی از اهمیت را داشته‌اند. بخشی از اهمیت را داشته‌اند. بخشی از اهمیت را داشته‌اند. بخشی از اهمیت را داشته‌اند. بخشی از اهمیت را داشته‌اند. بخشی از اهمیت را داشته‌اند. بخشی از اهمیت را داشته‌اند. بخشی از اهمیت را داشته‌اند.
نتایج تفاوت‌های فردی در مدیریت

دهاری حضور را به قول پاپا‌الطهر عربان:
یکی درد و یکی درمان پسنده
یکی وصل و یکی هجمن پسنده
من از درمان و درد و وصل و هجمن پسنده

نتایج تفاوت‌های فردی در کلیه‌ها و دیده‌ها به‌طور کلی می‌شود. آموزش‌گراری که آموزش کودکان را به‌طور داده، استادی که در دانشگاه تدریس می‌کند و مدیر اداره یا کارخانه‌ای که مسئولیت تعداد زیادی از کارگران و کارمندان را در دست دارد، هم به‌طور می‌اندازند که تفاوت‌های چشمگیری از نظر کار و رفتار بین افراد وجود دارد. اما هر کدام که این اتفاق را افتاده که آنها در تصمیم‌گیری‌های خود به این تفاوت‌ها توجه کنند و هر کدام را به‌کاری بگماورد که از نظر جسمی و روانی توانایی سازگار شدن با آن را دارد. غالباً آنها کمتر به‌این مسئله توجه دارند که از هر کدام و در هر زمانی نمی‌توان انتظار انجام اعمال هر گونه را داشت. توانایی جسمی و استعدادهای ذهنی لازم برای انجام دادن یک کار، پیچیده‌تر نیست که هر فردی پژوهش به‌عنوان خود بداند آورد و از دیدگاه یک دانش دانش در این است که در انتخاب افراد از همان ایجاد با وجود تفاوت‌های فردی توجه شود. کسی که می‌خواهید بالاترین تولید را به‌دست آورد و سیاست اداری آزمایش از جوی سالمند برخوردار باشد، باید از آن‌ها ابتدا افراد واجد شرایط را انتخاب کند. در غیر این صورت موافقت نخواهد داشت.

منابع