



سومین کنفرانس جذب و استخدام
جذب کدام تیپ شخصیتی برای کدام مسولیت؟
ارائه دهنده: رضا امین الرعایا
هم بنیانگذار سامانه ارزیابی تست و تایپ

اساتید معاصری که از شخصیت شناسی در کتابها یا مقالات خود استفاده کرده اند:

دکتر حسین شکرکن

دکتر ساعتچی

دکتر الوانی

دکتر اعرابی

دکتر ابولعلایی

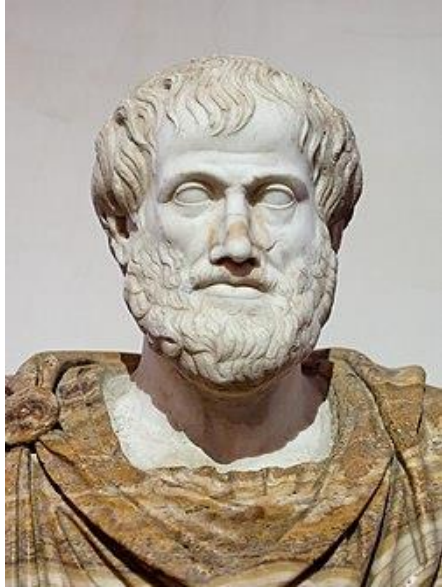
دکتر زارعی متین

و

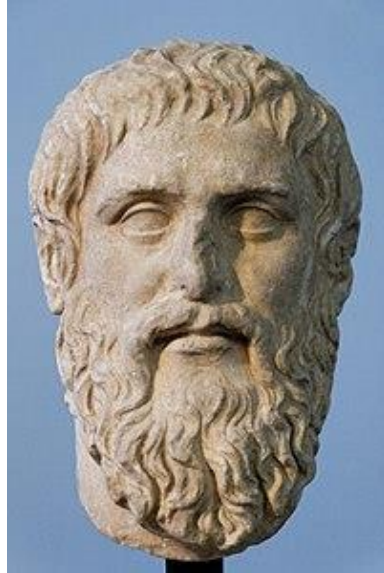
famous publishers:



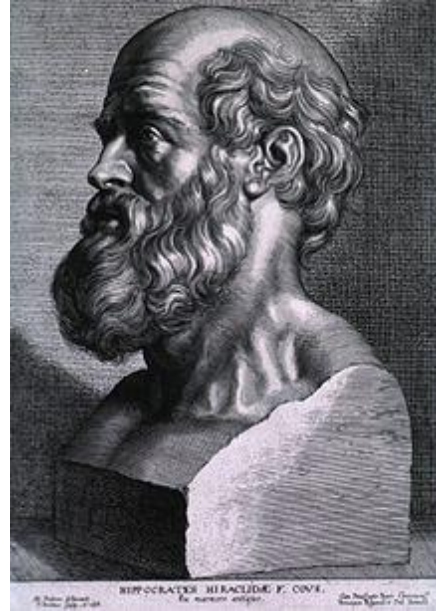
تاریخچه تناسب شغل و شخصیت:



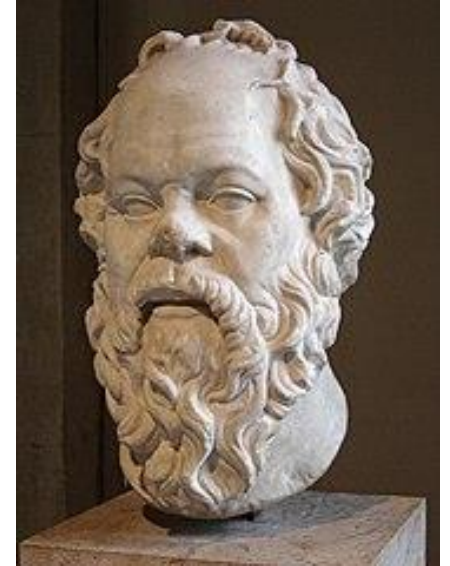
ارسطو ۳۸۴ ق.م



افلاطون ۴۲۷ ق.م



بقراط ۴۶۰ ق.م



سقراط ۴۷۰ ق.م

تاریخچه تناسب شغل و شخصیت:

در دوران جنگ جهانی ۱۹۴۰ تا ۱۹۴۴



Katherine Briggs



Carl Jung



Isabel Briggs-Myers



تاریخچه تناسب شغل و شخصیت:

نظریه تصمیم گیری شغلی هالند (۱۹۵۰): نظریه
همخوانی شغل و شخصیت است.
جان هالند در سال ۲۰۰۸ درگذشت.



تاریخچه تناسب شغل و شخصیت:



بسیاری از روانشناسان شخصیت کشف ۵ عامل شخصیت big5 یا ocean یا NEO توسط مک کرا و کاستا در ۱۹۸۷ را نقطه عطف مهم در روانشناسی شخصیت به شمار می آورند.

در سال ۱۹۹۲ این دو محقق تست های گذشته را ویرایش کردند و نسخه نهایی تست نئو را با نام

Personality Inventory Revised NEO

یا

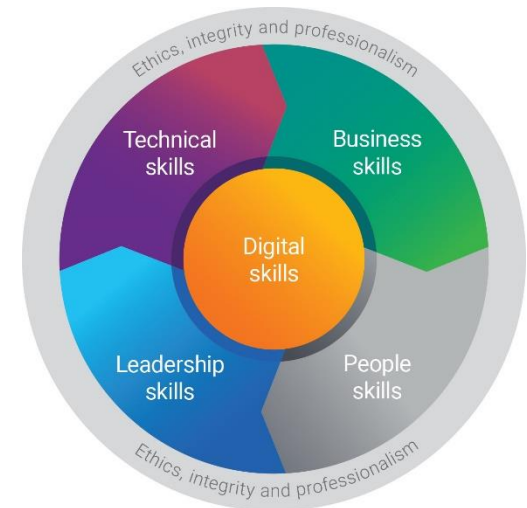
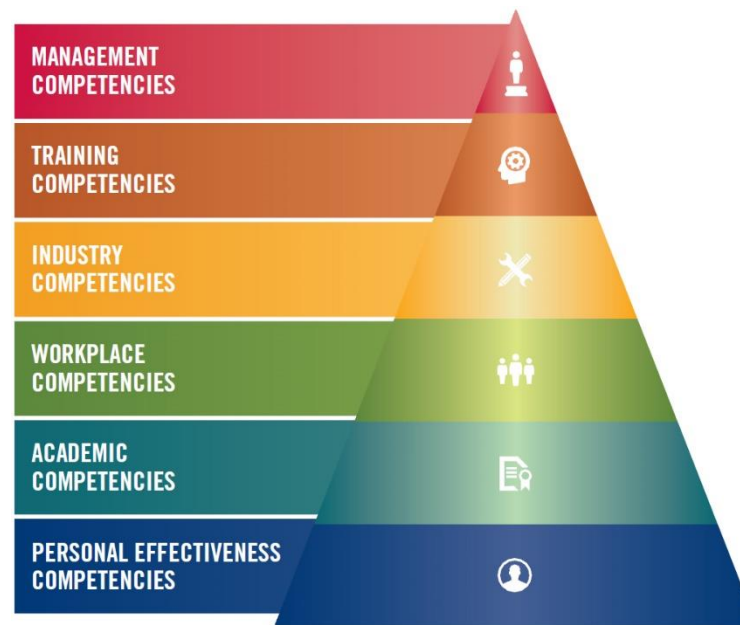
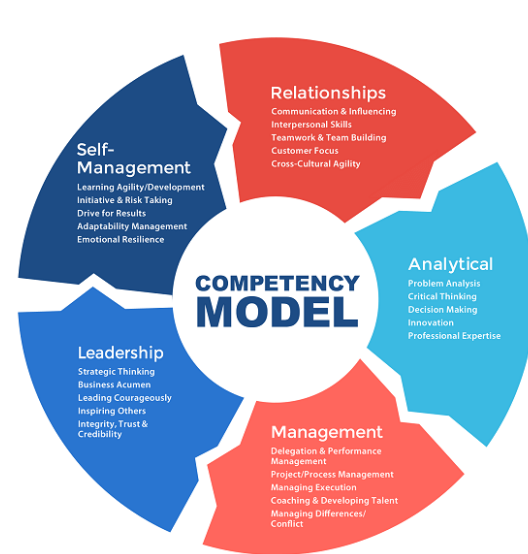
NEO PI-R با ۳۰ فاکتور ارائه دادند.

چرا NEO نقطه عطف شد؟

تحولاتی در مدیریت منابع انسانی رخداد:

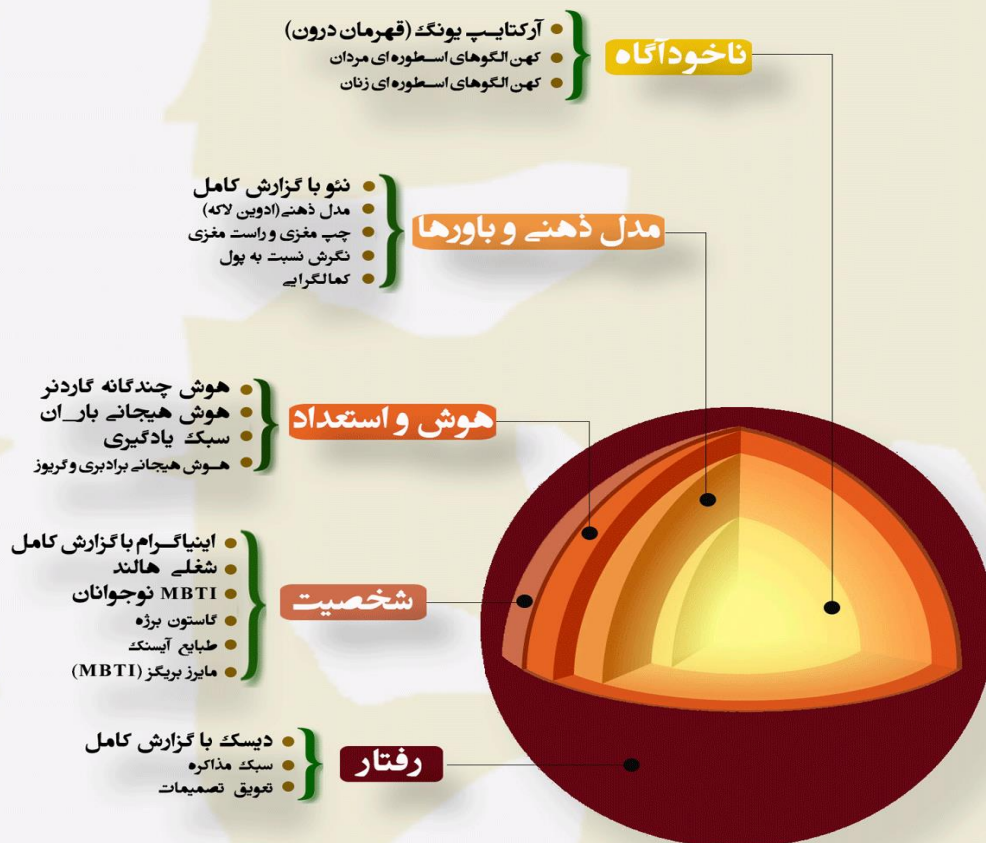
مدل شایستگی جایگزین تیپ شخصیتی شد!

بعد از این دوره، هیچ استاندارد نبوده و همه چیز **اقتضایی** و بنا به نیاز سازمان تعریف شد.



انواع تست ها و کاربردهای
آنها در منابع انسانی

راهنمای طبقه بندی آزمون های تیپ شناسی تست و تایپ



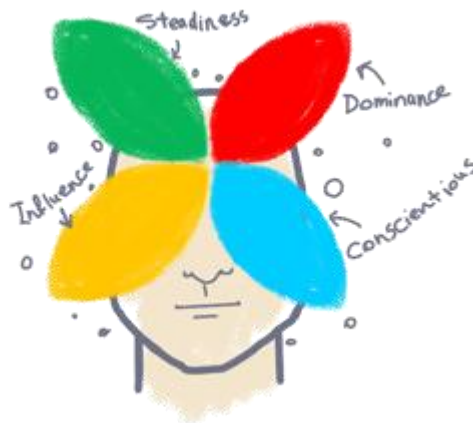
ترتیب لایه های روان و ذهن از درونی ترین به بیرونی ترین

قابلیت پیش بینی عملکرد

برخی تست ها قابلیت پیش بینی عملکرد دارند.



تست نثو با گزارش کامل



تست دیسک با گزارش کامل



تست تفکر استراتژیک

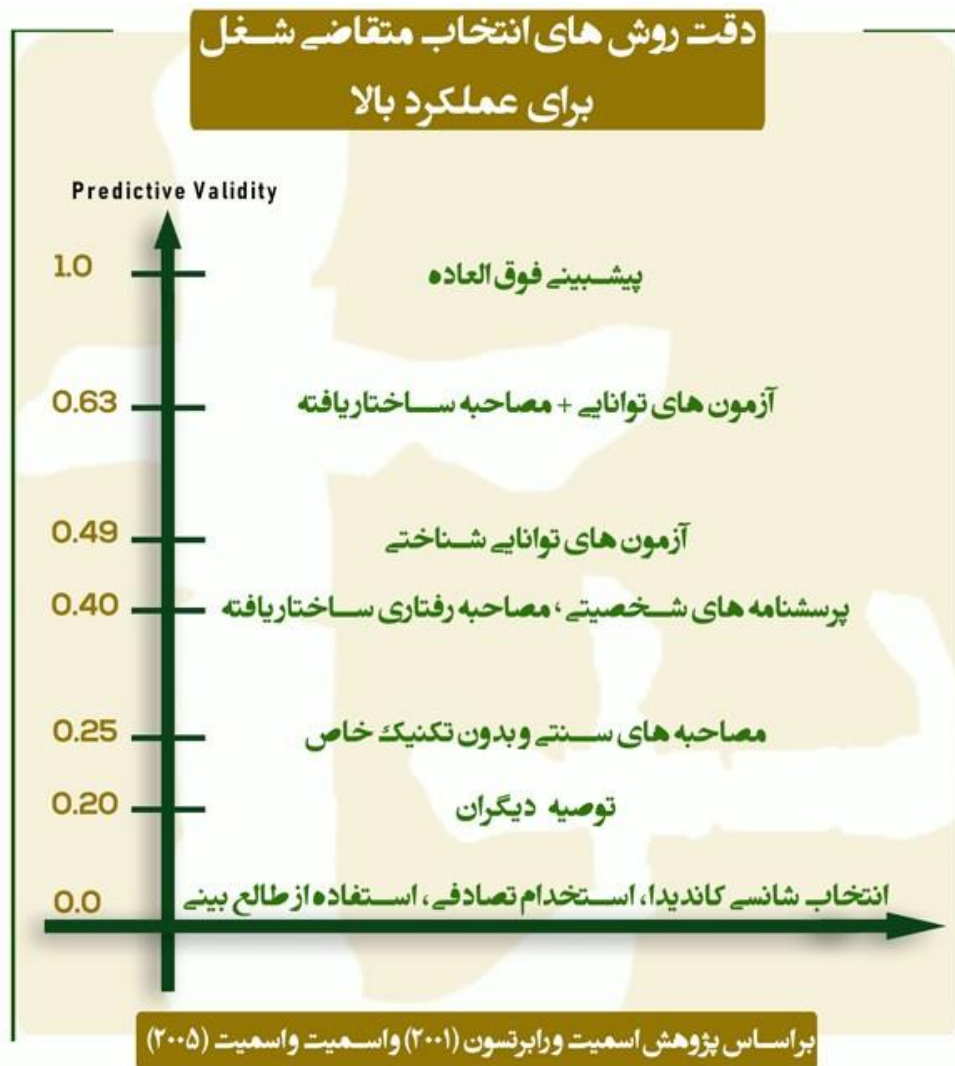


تست هوش هیجانی باران

چرا NEO نقطه عطف شد؟

قابلیت پیش بینی عملکرد

برخی تست ها قابلیت پیش بینی عملکرد دارند و میتوانند شایستگی های رفتاری و شخصیتی مورد نیاز را پیش بینی کنند.



چطور شایستگی های (رفتاری و شخصیتی) یک پوزیشن را مشخص کنیم؟

Best practice

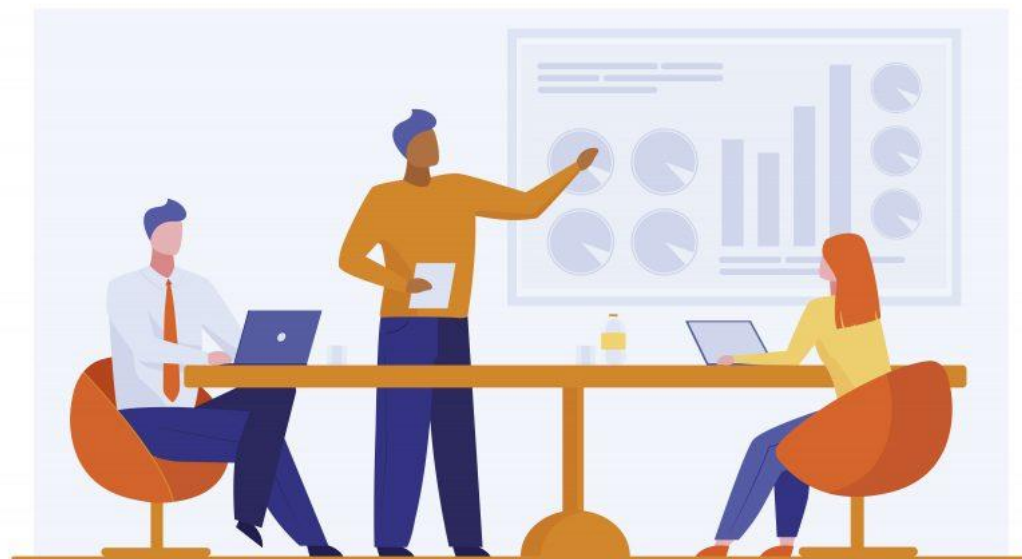
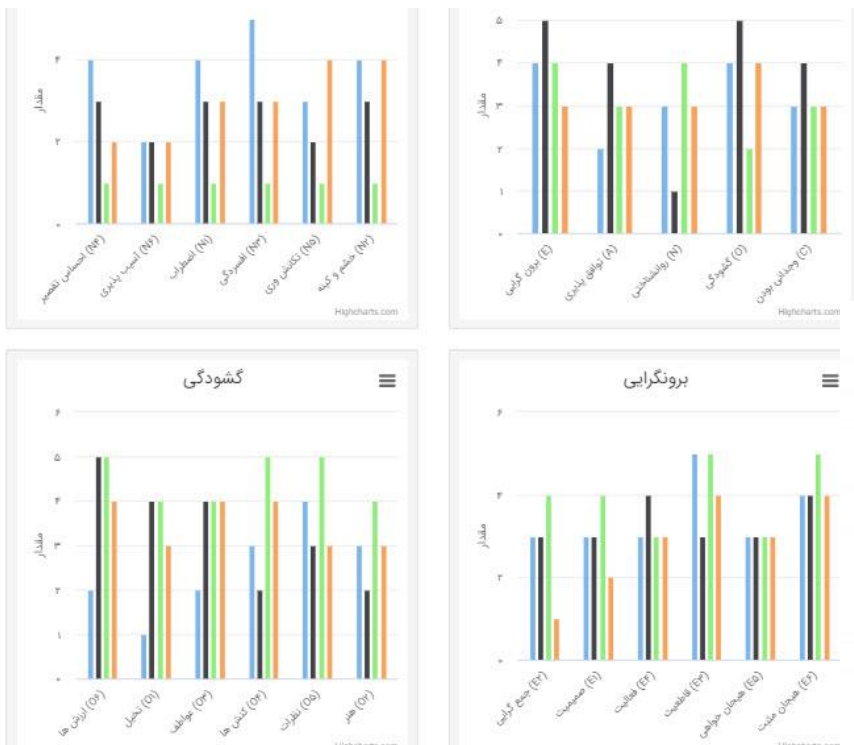
شناخت شغل

شناخت فرهنگ سازمان

شناخت استراتژی سازمان و واحد

شناخت از آزمونهای مناسب ارزیابی

Expert panel



آشنایی با مدل های رفتاری دیسک کافی است؟

فعال

Influence

Dominance

ارتقاء دهنده I
متقاعد کننده ID
ارزیاب IC
مشاور IS

D

I



testotype.com

C

S

مردم گرا

هدف گرا

متفکر هدفمند C
کمالگرا CS
متبحر CIS

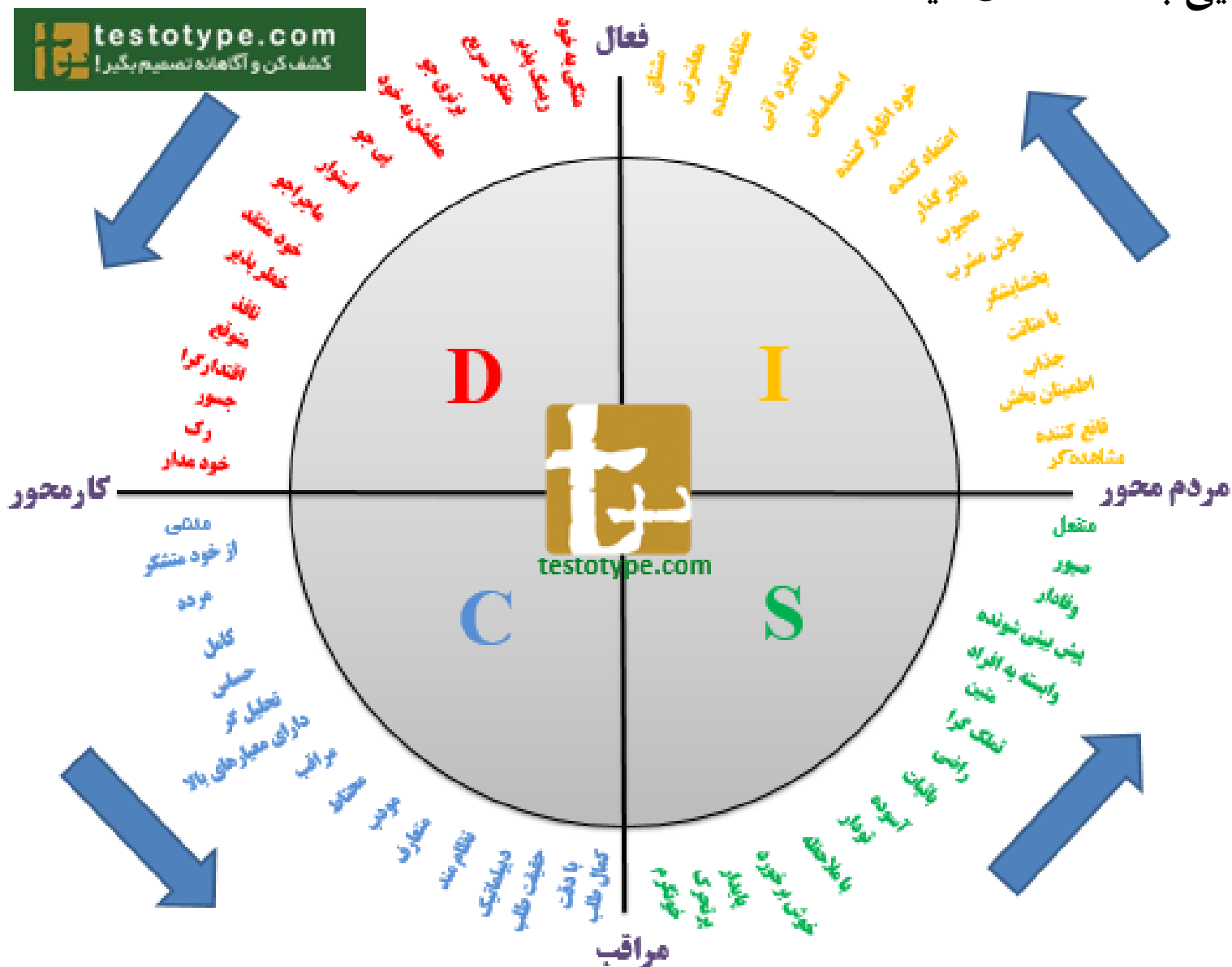
متخصص S
نماینده SI
ناائل شونده SD
جستجوگر SCD

Conscientious

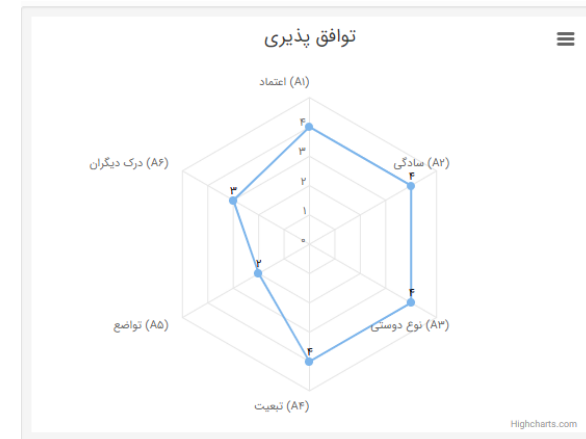
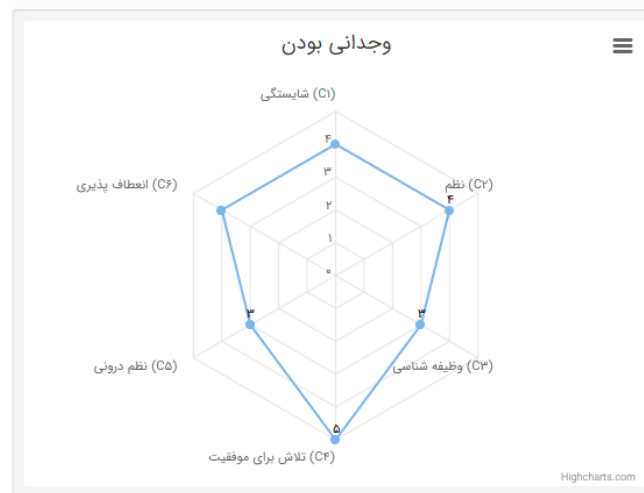
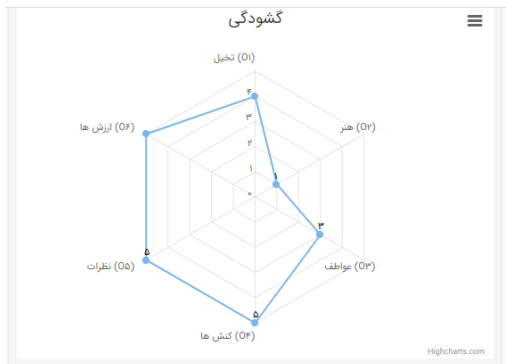
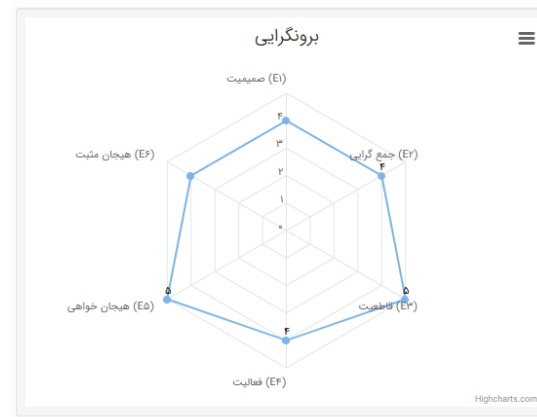
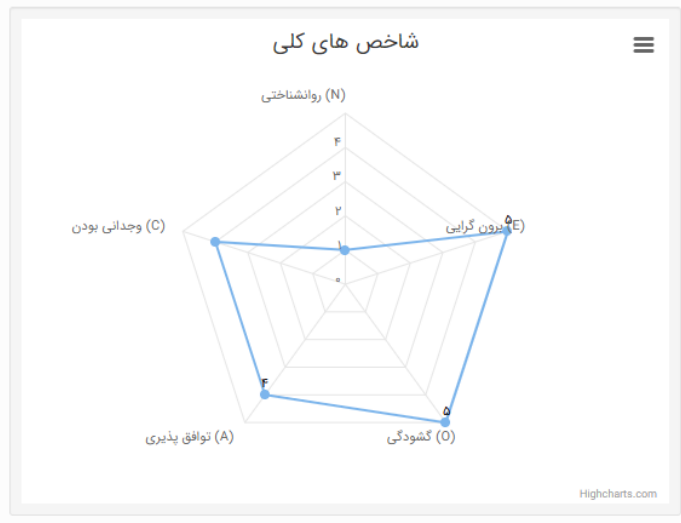
Steadiness

متفکر

آشنایی با صفت های دیسک



آشنایی با ویژگیهای نئو



آشنایی با ویژگیهای نئو

ندارد

دقیقا همین مقدار

کنش ها (0۴)

غیرفعال

خیلی کم



در مقیاس کنش ها افراد دارای نمرات بالا در این مقیاس چیزهای جدید و متنوع را به موارد متعارف ترجیح می‌دهند. در طی زمان این افراد ممکن است دارای مشغولیت‌های متنوعی باشند. افراد نمره پایین در مقابل تغییر مقاوم هستند و ترجیح می‌دهند که به موارد امتحان شده قبلی خود پای‌بند باشند.

ندارد

دقیقا همین مقدار

نظرات (0۵)

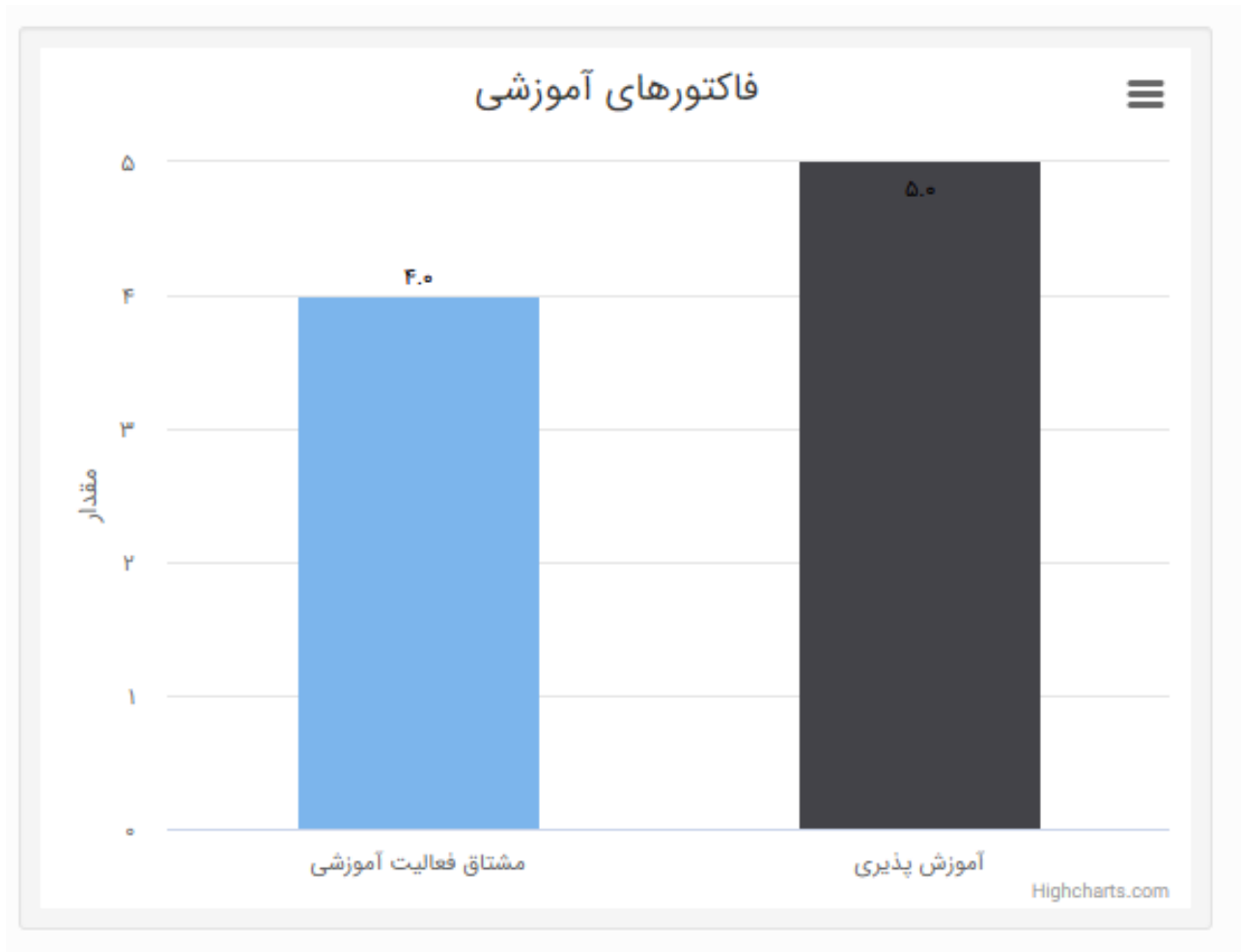
غیرفعال

خیلی کم

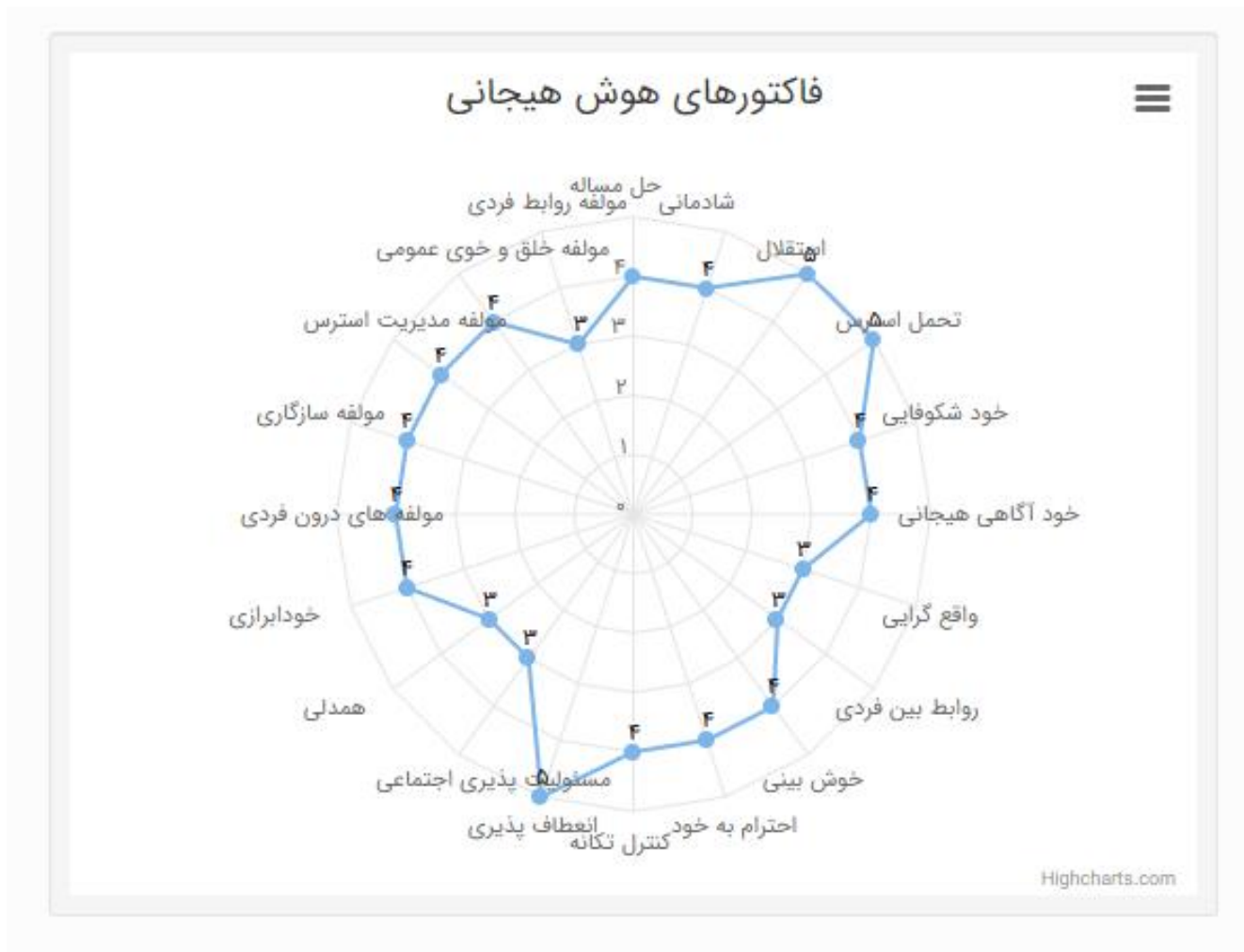


در مقیاس نظرات افراد دارای نمرات بالا از نظرات فلسفی و چالش کردن با معماها لذت می‌برند. افراد دارای نمرات پایین در این مقیاس دارای کنجکاوی محدود هستند.





آشنایی با ویژگیهای هوش هیجانی باران



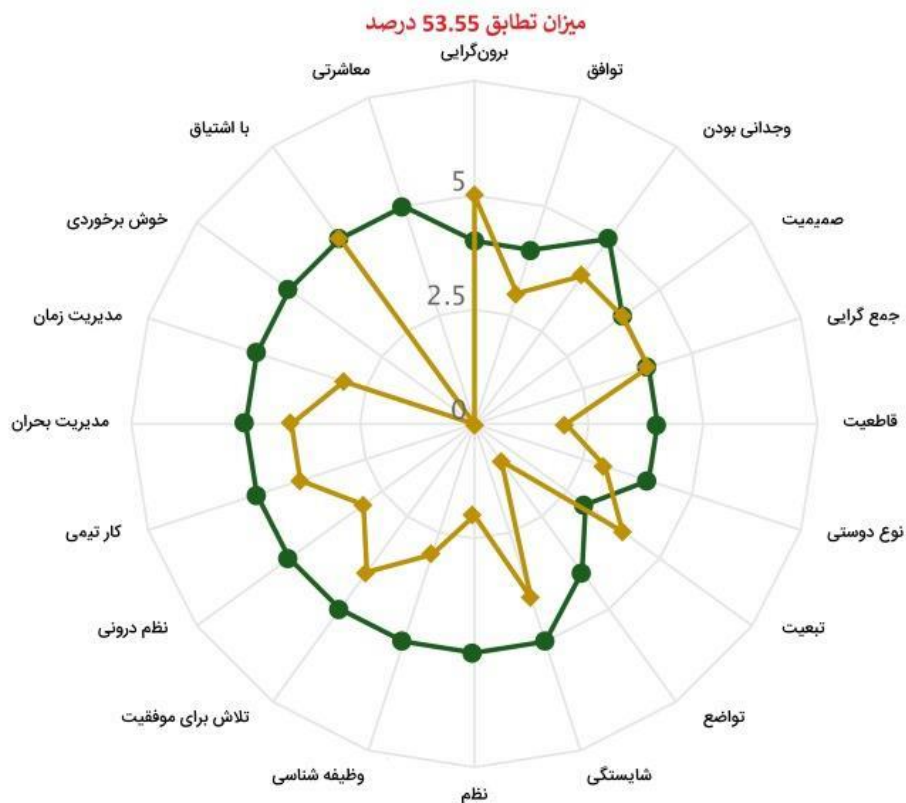
نمونه جدول Best Practice

جمع بندی	تکرار دوم	تکرار دوم	تکرار اول	
S1 S2 S3 S4 S5 S6 3 ←	S1 S2 S3 S4 S5 S6 3 ←	S1 S2 S3 S4 S5 S6 1 ←	S1 S2 S3 S4 S5 S6 2 ←	اضطراب (اضطراب فردی - فردی) توجه (توجه - توجه) اضطراب (اضطراب - توجه) توجه (توجه - توجه) توجه (توجه - توجه) توجه (توجه - توجه)
E1 E2 E3 E4 E5 E6	E1 E2 E3 E4 E5 E6	E1 E2 E3 E4 E5 E6	E1 E2 E3 E4 E5 E6	اضطراب (اضطراب - توجه) توجه (توجه - توجه) توجه (توجه - توجه) توجه (توجه - توجه) توجه (توجه - توجه) توجه (توجه - توجه)
O1 O2 O3 O4 O5 O6 5 ← 4 ←	O1 O2 O3 O4 O5 O6 5 ← 4 ←	O1 O2 O3 O4 O5 O6 4 ← 3 ←	O1 O2 O3 O4 O5 O6 5 ← 4 ←	اضطراب (اضطراب - توجه) توجه (توجه - توجه) توجه (توجه - توجه) توجه (توجه - توجه) توجه (توجه - توجه) توجه (توجه - توجه)
A1 A2 A3 A4 A5 A6 4 ←	A1 A2 A3 A4 A5 A6 3 ←	A1 A2 A3 A4 A5 A6 3 ←	A1 A2 A3 A4 A5 A6 4 ←	اضطراب (اضطراب - توجه) توجه (توجه - توجه) توجه (توجه - توجه) توجه (توجه - توجه) توجه (توجه - توجه) توجه (توجه - توجه)
C1 C2 C3 C4 C5 C6 4 ← 5 ← 4 ←	C1 C2 C3 C4 C5 C6 3 ← 5 ← 3 ←	C1 C2 C3 C4 C5 C6 3 ← 4 ← 3 ←	C1 C2 C3 C4 C5 C6 4 ← 5 ← 4 ←	اضطراب (اضطراب - توجه) توجه (توجه - توجه) توجه (توجه - توجه) توجه (توجه - توجه) توجه (توجه - توجه) توجه (توجه - توجه)

تعیین درصد تطابق با مدل‌های شایستگی‌های مورد نیاز شغل

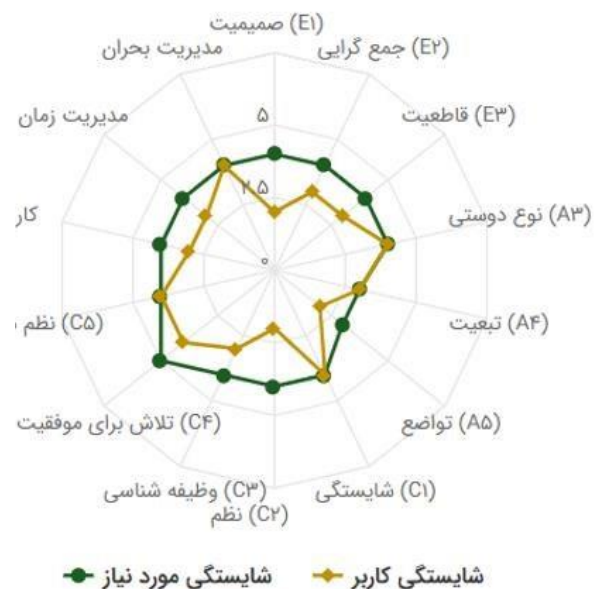
نکات مهم در استخدام

درصد تطابق: ۸۴.۲۹ %



نمودار تطابق شغل و شاغل

■ شایستگی مورد نیاز
■ شایستگی کاربر



www.testotype.com

مهارت های لازم برای بررسی شایستگی های رفتاری و شخصیتی؟

• مهارت های عمومی منابع انسانی

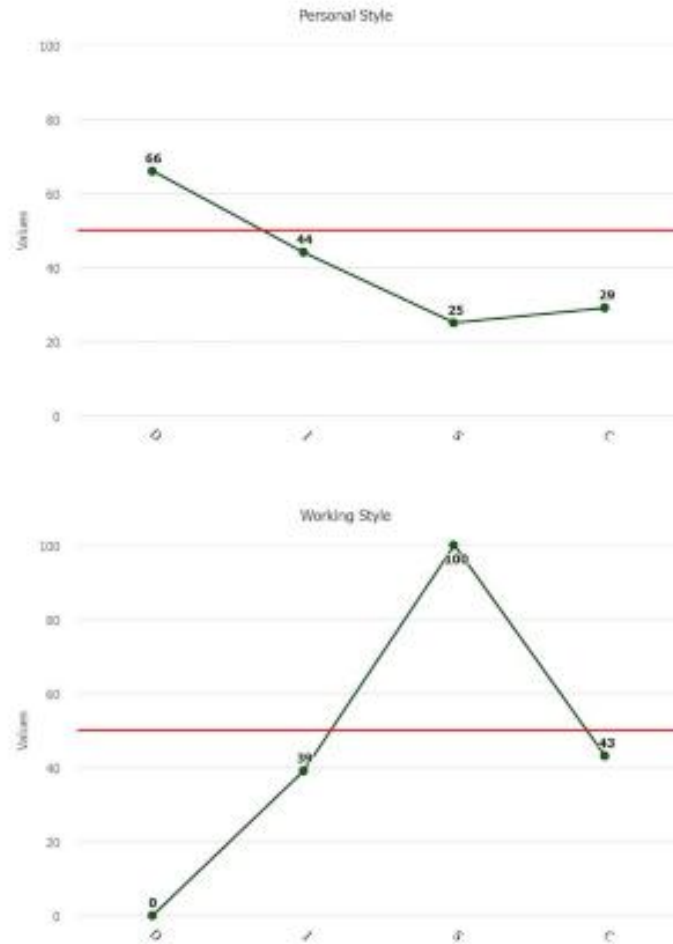
شناخت شغل

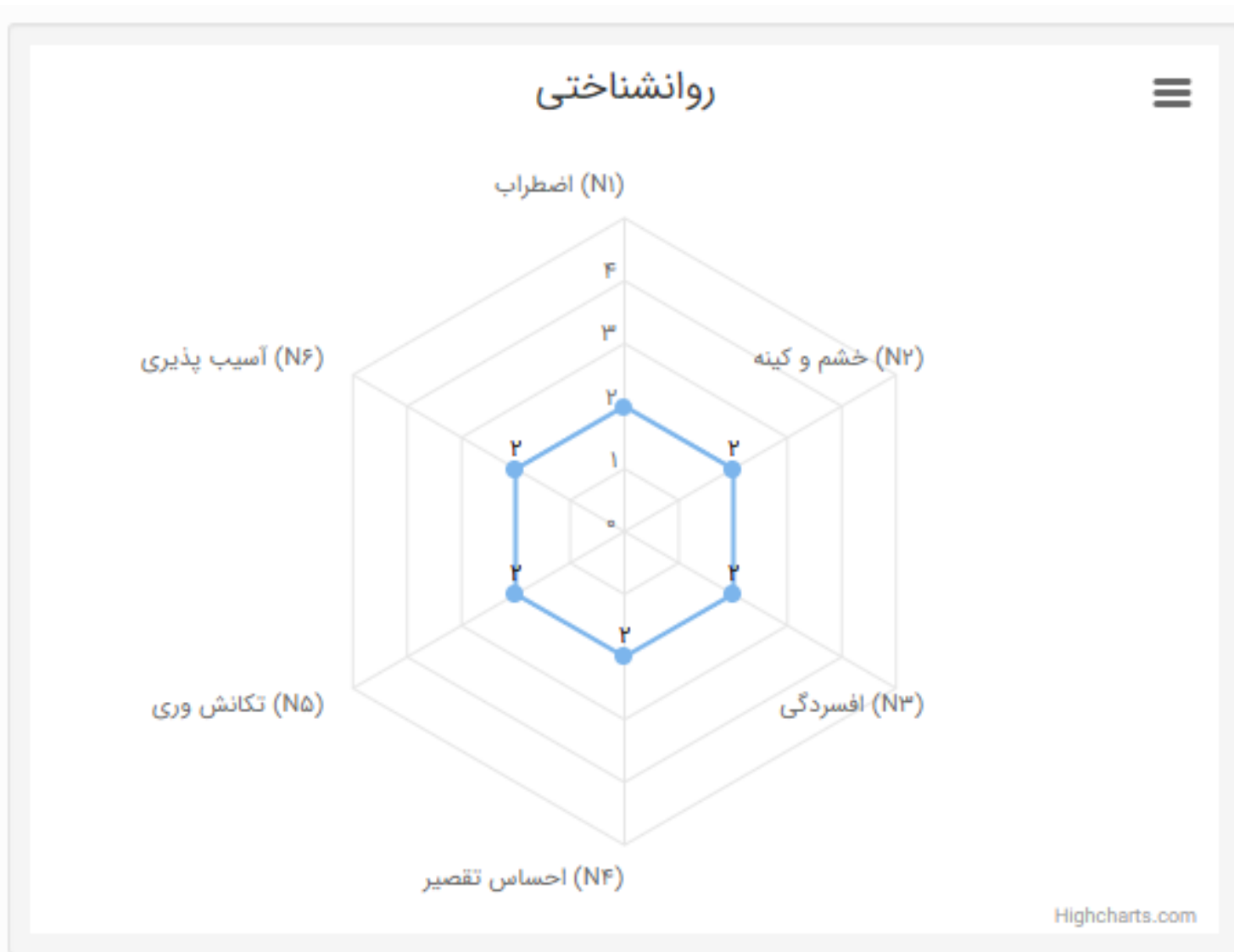
شناخت فرهنگ سازمان

شناخت استراتژی سازمان و واحد



نگاه چند وجهی به نتایج تست ها





- آسیب های عدم استفاده صحیح از شخصیت شناسی در ارزیابی ها.
پروژکشن سازمانی و سایه های سازمانی!

- سوالات پر تکرار:
تست را چه زمانی بگیریم؟
حضور بهتری است یا غیر حضوری؟
تقلب!!!
و ...