

شرکت توسعه تعالے نو تریکا

WWW.TESTOTYPE.COM

ارائه دهنده ی راهکارهای جامع توسعه فردی و تعالے سرمایه انسانے



فهرست

- معرفی سامانه مدیریت استعداد نوتریکا (سمان) ۲
- فرآیند استفاده از سمان ۲
- چرا از آزمون های شخصیت شناسی استفاده میشود؟ ۳
- آزمون های رفتارشناسی
- ✓ تست دیسک (DISC) با گزارش کامل ۴
 - ✓ تست سبک یادگیری ۵
 - ✓ تست سبک مذاکره ۶
 - ✓ تست تعویق تصمیمات ۷
- آزمون های شخصیت شناسی
- ✓ تست MBTI (دونسخه نوجوانان و بزرگسالان) ۸
 - ✓ تست اینیاگرام با گزارش کامل ۹
 - ✓ تست شغلی هالند ۱۰
 - ✓ تست گاستون برژه ۱۱
 - ✓ تست طبایع (آیسنک) ۱۲
- آزمون های هوش و استعداد
- ✓ تست هوش چندگانه گاردنر ۱۳
 - ✓ تست هوش هیجانی بار-آن ۱۴
 - ✓ تست هوش هیجانی برادبری و گریوز ۱۵
- آزمون های مدل ذهنی
- ✓ تست نئو PI-R با گزارش کامل ۱۶
 - ✓ تست مدل ذهنی ۱۷
 - ✓ تست کمالگرایی ۱۸
 - ✓ تست چپ مغزی و راست مغزی ۱۹
 - ✓ تست نگرش نسبت به پول ۲۰
- آزمون های ناخودآگاه
- ✓ تست آرکتایپ یونگ (قهرمان درون) ۲۱
 - ✓ تست کهن الگو اسطوره ای مردان ۲۲
 - ✓ تست کهن الگو اسطوره ای زنان ۲۳
- آزمون های پکیجی
- ✓ پکیج نوتریکا ۱۸۰ درجه (ویژه ی بزرگسالان) ۲۴
 - ✓ پکیج نوتریکا جونیور (ویژه ی نوجوانان) ۲۵



درباره توسعه تعالی نوتریکا



نوتریکا همگام با تغییرات سریع دنیای کسب و کار، خدمات نوینی را براساس نیاز سازمانها در حوزه منابع انسانی ارائه می دهد. چشم انداز ما در نوتریکا فراگیر نمودن خدمات پیشرفته منابع انسانی در کلیه سازمان ها در سطوح مختلف از یک طرف و از طرف دیگر افزایش کیفیت و سرعت در فرآیندهای منابع انسانی، می باشد. نوتریکا با استفاده از ابزارهای مدیریتی آنلاین خود نظیر سامانه مدیریت استعداد نوتریکا (سمان)، به سازمان ها کمک می کند تا با بررسی فرصت ها و تهدیدها، برنامه ریزی لازم جهت رشد منابع انسانی خود را انجام دهند.

سامانه‌ی مدیریت استعداد نوتریکا (سمان)

سامانه مدیریت استعداد نوتریکا (سمان) یک ابزار مدیریتی است که امکانات منحصر به فرد در زمینه استخدام، ارزیابی و نگه داشت کارکنان موجود و نیاز سنجی آموزشی را در اختیار سازمان ها قرار می دهد.

شما به راحتی می‌توانید فردی را در سامانه ثبت نام نمایید و آزمون مورد نظر را در اختیار ایشان قرار داده و پس از انجام آزمون ها، افراد را باهم مقایسه نمایید.



سامانه مدیریت استعداد نوتریکا (سمان)، امکان دسترسی به طیف گسترده‌ای از تست های مختلف شخصیت شناسی به همراه نمودارهای مقایسه‌ای ایجاد می کند.



سمان امکان مقایسه کارکنان یا کاندیداهای استخدام را، به سازمان ها و شرکت ها می دهد.



سمان، امکان گزارش گیری از نتایج تفسیر تست های کاربران براساس شایستگی های رفتاری شغلی را نیز میسر می سازد.



در صورت نیاز برنامه هایی در خصوص مشاوره منابع انسانی و چگونگی انتخاب شایستگی ها همراه با آموزش های لازم را برای شما فراهم می آوریم.



مهم نیست افرادی که استخدام یا ارزیابی می کنید در کجای ایران باشند. امکانات آنالیزن ما خدمات یکپارچه ای را در حوزه مدیریت استعداد برای شما فراهم می آورد.



سامانه سمان آمادگی خدمت رسانی به تمامی سازمان ها و اقشار را دارد و می تواند بر اساس خواسته شما بومی سازی شود.



سمان امکان یک تحلیل آسان، قابل دسترس و با پیش بینی پذیری بالا از کاندیداهای استخدام یا کارمندان سازمان را ایجاد می کند.



اگر چند نمایندگی یا واحد های مختلفی در سازمان دارید، سمان این امکان را می دهد تا تمام حساب های زیر مجموعه را مدیریت کنید و بر اساس شرایط دسترسی محدود بدهید.



سمان باعث سهولت در تصمیم گیری مدیران ارشد و بخش منابع انسانی شرکت ها میگردد.



✓ فرآیند استفاده از سامانه

1

ثبت کاربر از سوی کارفرما و
مشخص شدن آزمون های
مورد نظر شرکت

2

انجام آزمون ها توسط
کاندیداهای یا کارمندان
سازمان

3

گزارش گیری از سامانه براساس
شایستگی یا نتیجه تست یا
سایر روش ها و مقایسه نتایج



چرا از آزمون های

شخصیت شناسی استفاده می شود

انتخاب و ارزیابی افراد اگر فقط بر اساس رزومه کاری یا مصاحبه باشد می تواند منجر به اشتباهاتی در استخدام یا ارتقاء افراد گردد. نادیده گرفتن شخصیت و رفتار افراد می تواند به قضاوت اشتباه در مورد پیش بینی عملکرد افراد گردد. فردی را در نظر بگیرید که کار خود را به بهترین نحو انجام می دهد اما رفتاری نامناسب و تعامل بسیار پایینی با اعضای تیم خود دارد که منجر به زیر سوال رفتن عملکرد شغلی او می شود. رویکرد استفاده از آزمون های ذهن و روان برای استخدام و ارتقا و نیاز سنجی آموزشی می تواند یک فرآیند کاملاً علمی را به استخدام و نگهداشت نیروی انسانی شرکت شما اضافه کند. این ابزار می تواند استعدادها و نقاط قوت پنهان شده افراد را نمایان کند. تصورات و پیش بینی شما را از افراد تکمیل و بهبود بخشد و به عنوان راهنمایی جهت پیش بینی عملکرد شغلی و رفتاری افراد به کار برده شود.

در حال حاضر از ابزارهای سنجش شخصیت شناسی و رفتار شناسی در بیش از ۸۰ درصد شرکت های برتر نشریه FORTUNE و بیش از ۷۵ درصد از شرکت های برتر انگلستان استفاده می شود. شرکت هایی مانند فن آوری اطلاعات، مشاوره های مدیریتی، کارخانجات تولیدی، موسسات مالی، خدمات مدنی و... به طور گسترده ای از آزمون های شخصیت شناسی و رفتار شناسی در استخدام، آموزش و توسعه کارکنان خود استفاده می کنند.

یکی از بزرگترین شرکت های مشاور منابع انسانی به نام دیوید سون مطالعه ای را در جهت اثبات رویکرد استفاده از آزمون های شخصیت شناسی به انجام رسانده است و به نتایج قابل عملی به شرح ذیل دست یافته است:

- ✓ کاهش زمان دستیابی به لیست منتخب نامزدها برای گزینش نهایی تا ۳۵ درصد
- ✓ افزایش عملکرد فروش تا ۲۹ درصد
- ✓ بهبود کیفیت استخدام ها تا بیشتر از ۲۰ درصد
- ✓ کاهش هزینه های ارزیابی تا ۵۲ درصد
- ✓ کاهش حوادث ناشی از مسائل ایمنی در کار مربوط به افرادی که تازه استخدام شده اند تا ۵۱ درصد
- ✓ کاهش ترک کارکنان تا کمتر از ۲۰ درصد
- ✓ کاهش زمان بررسی کاندیداها تا ۳۵ درصد



بهبود کیفیت استخدام

20%



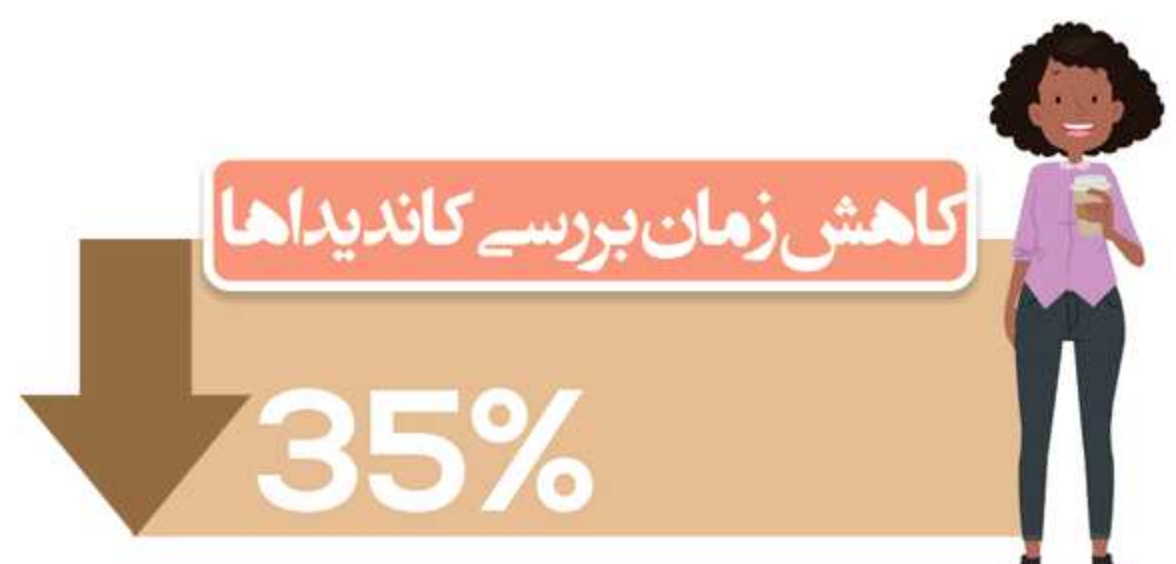
افزایش عملکرد فروش

29%



کاهش ترک کارکنان

20%



کاهش زمان بررسی کاندیداها

35%



درباره‌ی آزمون دیسک با گزارش کامل:

این آزمون تمرکز بیشتری بر رفتارهای فردی در مواجهه با رویدادها را نمایان می‌کند. مدل رفتاری DISC، زبان مشترکی است برای شناخت و بازگشایی رموز رفتاری افراد و پیش‌بینی رفتارهایی که به طور معمول از آن‌ها مشاهده می‌شود. اطلاعات کسب شده بر اساس مدل DISC کمک می‌کند تا با دانستن این که افراد چه تمایلات فکری دارند رفتار آن‌ها در محیط‌های مختلف چگونه است، بتوان مدل رفتاری ایشان را حدس زد و بهتر با آن‌ها رابطه برقرار کرد.



۲۴ سوال، انتخاب بین دو جمله در هر سوال



۱۰ دقیقه

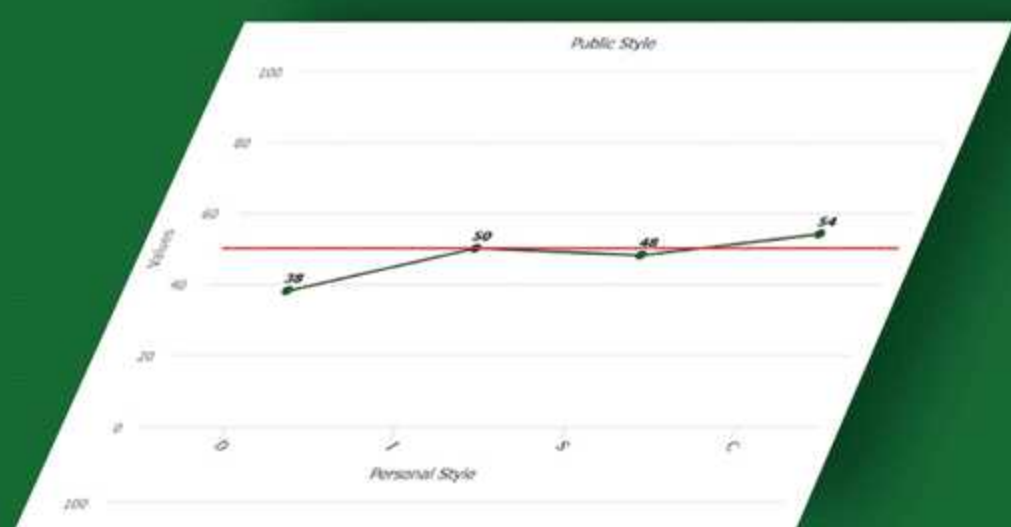


زبان فارسی



قابل استفاده برای تمام سطوح سازمانی و شغلی

گراف خروجی:



مزایا

- مشخص شدن رفتارهای فردی، اجتماعی و کاری
- مشخص شدن نقاط قوت و ضعف به صورت تیمی و فردی

کاربرد

- توسعه فردی
- استخدام
- نگه‌داشت
- تیم‌سازی

نمونه سوال:

- نوآور و دارای چشم‌انداز هستم.
- خوددار و محتاط هستم.
- اجتماعی و هم‌خو هستم.
- صلح‌طلب و مذاکره‌کننده هستم.

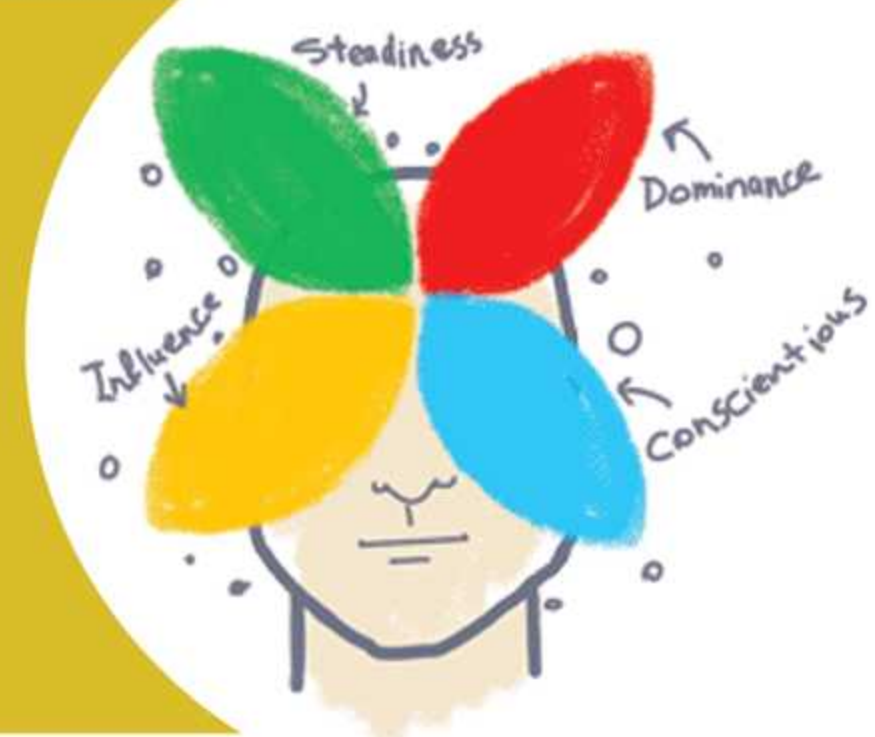
مشخصات گزارش:

- مشخص شدن الگوی رفتاری فرد
- مشخص شدن ۲۰ صفت کلی فرد
- توضیح در مورد تیپ رفتاری غالب

آزمون دیسک

(با گزارش کامل)

[DISC]



جزئیات:

با توجه به اینکه رفتار متغیر است و مانند شخصیت یکسان نیست. در این آزمون سه نمودار رفتاری فرد نشان داده می‌شود. این نمودارها شامل نمودار سبک رفتاری فردی، اجتماعی و کاری است. صفات فرد در هر یک از ابعاد رفتاری فرد مشخص خواهد شد و علاوه بر آن نقاط قوت و ضعف نیز مشخص می‌شود و این آزمون از جمله آزمون‌هایی است که در بخش تفسیر آن توصیه‌هایی برای جذب و استخدام به کارفرما داده می‌شود.

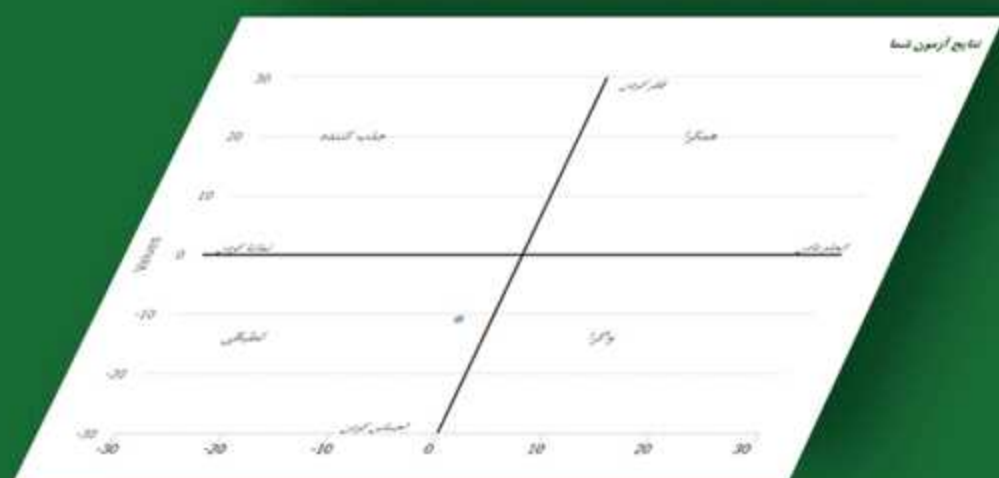




درباره‌ی آزمون سبک یادگیری:

تفاوت های فردی در یادگیری از دیر باز مورد توجه متخصصان تعلیم و تربیت قرار گرفته است. پژوهشگران نشان دادند که افراد سبک های یادگیری متفاوتی دارند، یعنی اطلاعات را از راه های مختلف تجزیه و تحلیل می کنند و یاد می گیرند. در مجموع اصطلاح سبک، به الگوی غالب فرد در انجام دادن کارها اشاره دارد. سبک یادگیری، روش ترجیحی یا معمول فرد برای یادگیری است.

گراف خروجی:



نمونه سوال:

✓ زمانی خیلی خوب یاد می گیرم که:

- به حس و حال و حدس و گمان های خود تکیه می کنم. (1) (2) (3) (4)
- به دقت گوش می دهم و نگاه می کنم. (1) (2) (3) (4)
- به طور منطقی به آن مطلب فکر می کنم. (1) (2) (3) (4)
- به طور عملی و تجربی آن را انجام بدهم. (1) (2) (3) (4)

مشخصات گزارش:

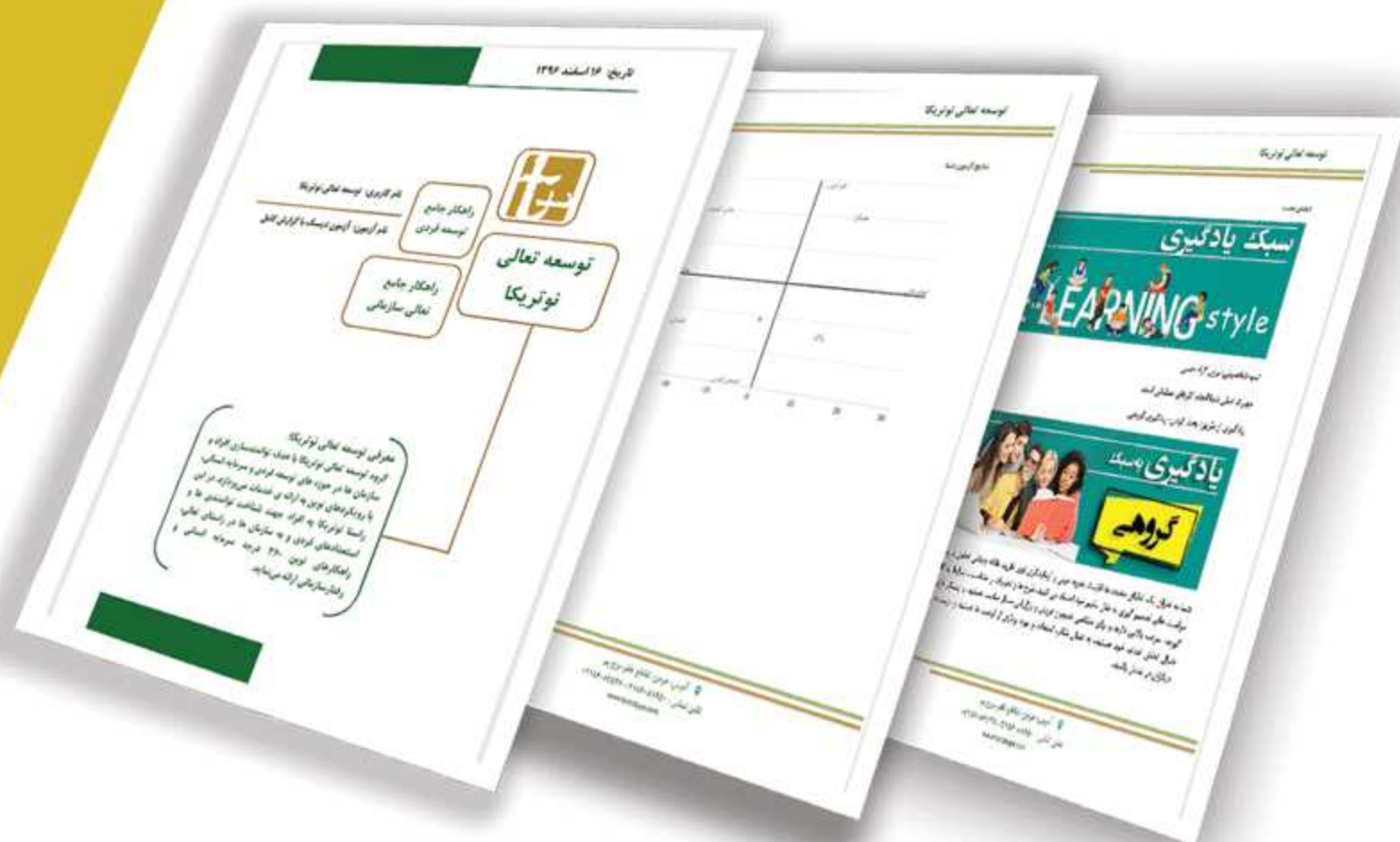
- مشخص شدن الگوی یادگیری فرد
- توضیح در مورد تیپ غالب فرد

آزمون سبک یادگیری [LEARNING STYLE INVENTORY]



جزئیات:

در سبک یادگیری ۸ مدل شخصیتی مورد بررسی قرار می گیرد که شامل موارد ذیل است:

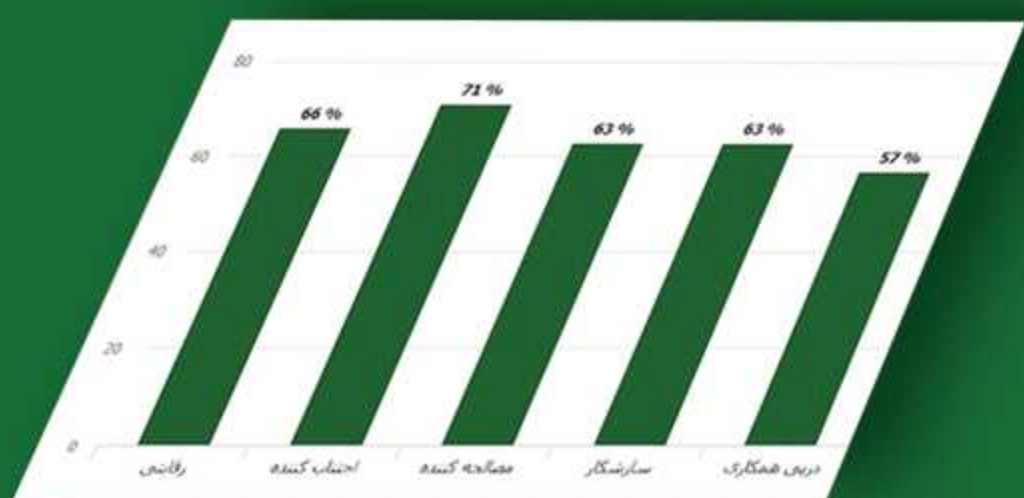


- ◀ احساس کردن
- ◀ تماشا کردن
- ◀ فکر کردن
- ◀ انجام دادن
- ◀ واگرا
- ◀ جذب کننده
- ◀ هم گرا
- ◀ انطباق یابنده

درباره‌ی آزمون سبک مذاکره:

این آزمون تمرکز بیشتری بر رفتارهای فردی در مواجهه با رویدادها را نمایان می‌کند. در این آزمون شخصیت افراد در مذاکره مشخص می‌شود که به کدام یک از گروه‌های زیر تعلق دارند که شامل: اجتناب کننده، رقابتی، سازشکار، مصالحه کننده، در پی همکاری است.

گراف خروجی:



نمونه سوال:



مزایا

۳۵ سوال انتخاب بین تقریباً همیشه تاهرگز



- مشخص شدن سبک مذاکره
- مشخص شدن پتانسیل های فرد در مذاکره



کاربرد

- توسعه فردی
- نگه داشت



قابل استفاده برای تمام سطوح سازمانی، شغلی و فردی



مشخصات گزارش:

- مشخص شدن امتیاز فرد در سبک های مختلف مذاکره
- مشخص شدن الگوی مذاکره فرد

آزمون سبک مذاکره [NEGOTIATION PERSONALITY]



جزئیات:

تیپ های شخصیتی در مذاکره در ۵ دسته زیر مشخص خواهند شد:

- ◀ اجتناب کننده
- ◀ رقابتی
- ◀ سازشکار
- ◀ مصالحه کننده
- ◀ در پی همکاری



این آزمون تمرکز بیشتری بر رفتارهای فردی در مواجهه با رویدادها را نمایان می‌کند. در نتیجه این آزمون مشخص می‌شود آیا فرد آزمون دهنده در تصمیم‌گیری دارای تعلل است یا خیر. تعلل در رنگ کردن در تصمیمات و به تعویق انداختن مداوم کارها را با انداختن تصمیمات می‌گویند. این عمل ساز و کاری است که فرد خود را به طور متوالی به زمان و روز دیگری معوق می‌کند و به آنها به امور دیگر می‌پردازد.

گراف خروجی:



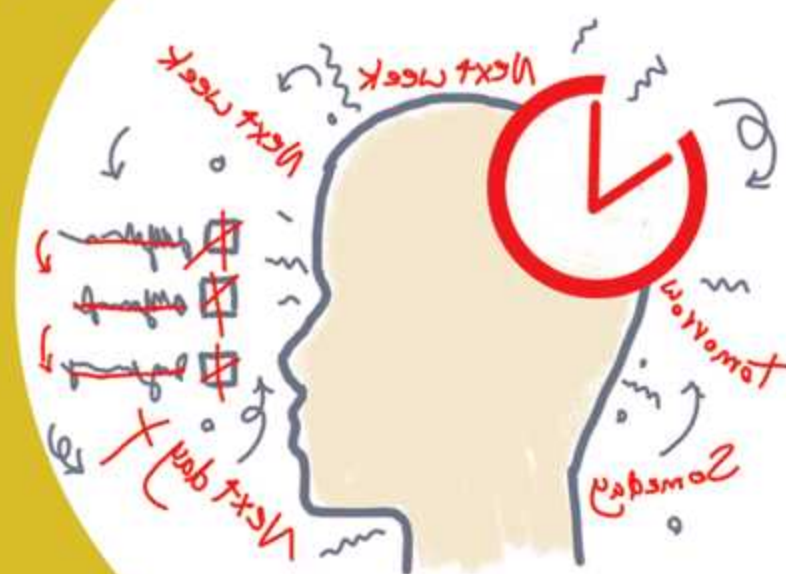
نمونہ سوال:



مشخصات گزارش:

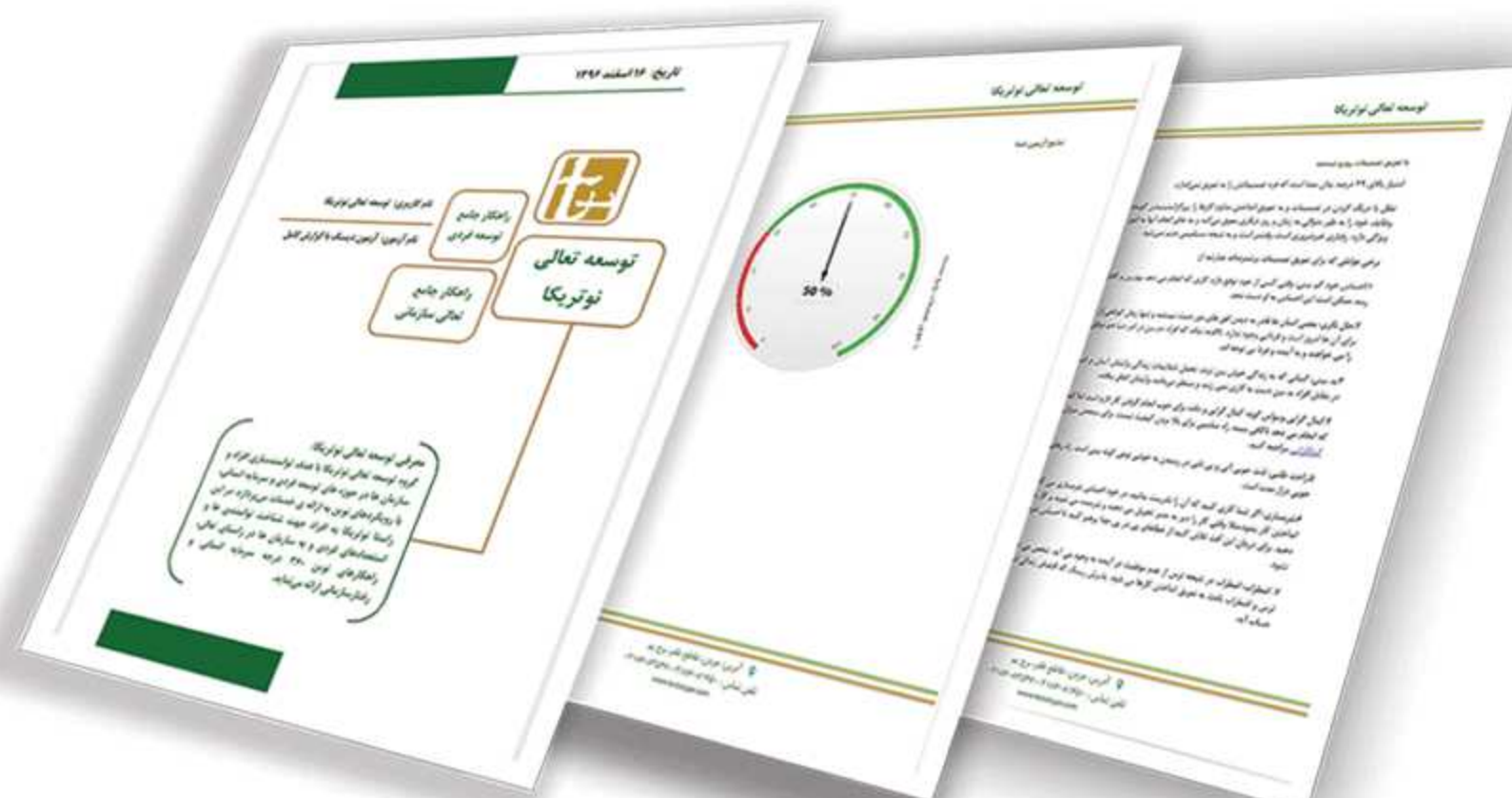
- مشخص شدن الگوی تصمیم‌گیری فرد

آزمون
تعویق تصمیمات
[PROCRASTINATION]



جزئیات:

در این آزمون مشخص می‌شود آیا فرد با تعلل کارها را به پیش می‌برد و یا سر موقع آن‌ها را انجام می‌دهد.



درباره‌ی آزمون شخصیت‌مایرز بریگز:

این آزمون ابعاد شخصیتی افراد را مشخص می‌کند با کمک این آزمون می‌توان به کلیات شخصیت فردی پی برد و نقاط قوت و ضعف را بهتر شناخت. در این آزمون نقاط قوت و ضعف کاری، ویژگی‌ها، علاقه مندی‌های شغلی که می‌تواند فرد در آن‌ها موفق‌تر باشد پیشنهاد می‌شود. همچنین گروه‌ها و شخصیت‌هایی که با فرد همخوان‌تر هستند و یا شخصیت‌هایی که شخصیت فرد با آن‌ها بیشتر در تناقض است نشان داده می‌شود.



۱۱۲ سوال، انتخاب از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم

مزایا

- مشخص شدن شخصیت
- مشخص شدن نقاط قوت و ضعف در کار
- مشخص شدن محیط کاری مناسب
- مشخص شدن شغل مناسب



۳۰ دقیقه



زبان فارسی



قابل استفاده برای تمام سطوح سازمانی، شغلی و فردی

- توسعه فردی
- نگه داشت
- تیم سازی

کاربرد

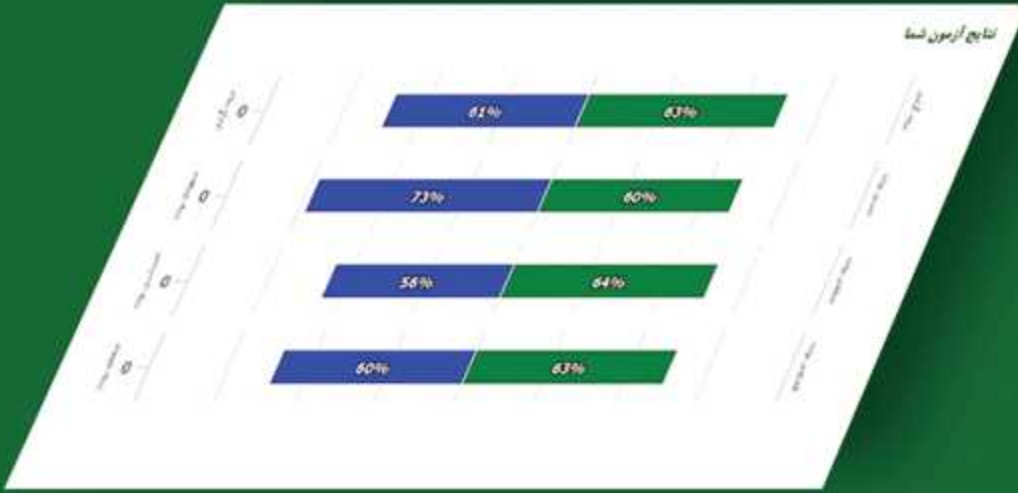
توسعه تعالی نوتریکا

شرکت

توسعه فردی تعالی منابع انسانی

WWW.TESTOTYPE.COM

گراف خروجی:



نمونه سوال:



مشخصات گزارش:

- مشخص شدن الگوی شخصیتی فرد
- مشخص شدن امتیاز فرد در ۸ بعد
- توضیح در مورد تیپ غالب فرد

آزمون شخصیت‌مایرز بریگز (MBTI)

[MYERS-BRIGGS TYPE INDICATOR]



جزئیات:

در این آزمون ۸ بعد شخصیتی مورد بررسی قرار می‌گیرند که شامل:

- ▶ برونگرایی یا درونگرایی
- ▶ حسی یا شهودی
- ▶ احساسی یا منطقی
- ▶ دریافت گرا یا قضاوتی

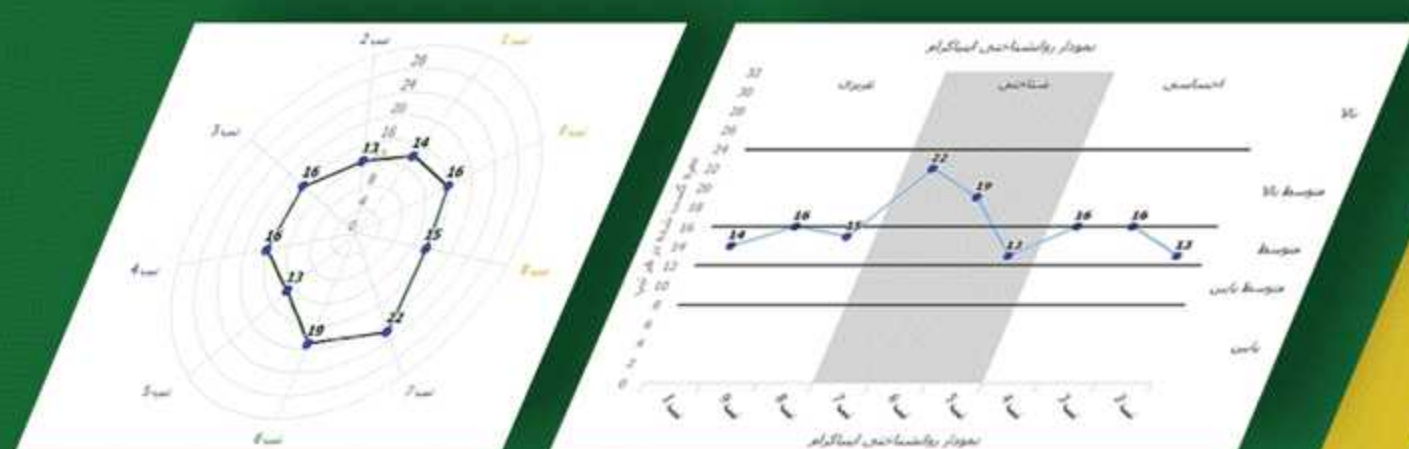
از ترکیب عوامل فوق ۱۶ تیپ شخصیتی بوجود می‌آید. نکته‌ی ابعاد شخصیتی فوق، در این است که هر فرد در هر یک از این فاکتورها، رفتارهایی دارد و درصدی از شخصیت وی را تشکیل می‌دهد، ولی نسبت بیشتر و ترجیحات شخص، باعث می‌شود در تیپ خاصی جای بگیرد. به طور نمونه، در گراف‌های ارائه شده در تست و تایپ مشاهده خواهید کرد که هر شخص به طور مطلق از یک بعد شخصیتی، امتیاز نگرفته بلکه در هر زمینه درصدی از امتیازها بین دو فاکتور تقسیم شده و در نهایت یک طرف درصد یا ترجیح بیشتری به خود اختصاص می‌دهد.





این آزمون ابعاد شخصیتی افراد را مشخص می‌کنند با کمک این آزمون شما می‌توانید به کلیات شخصیت فردی پی ببرید و نقاط قوت و ضعف وی را بهتر بشناسید. در این آزمون افراد به ۹ تیپ شخصیتی تقسیم بندی می‌شوند. سطوح رشد و زیر مجموعه های تیپ های شخصیتی در این آزمون بیان می‌شود که برای توسعه فردی و تحلیل رفتار و شخصیت بسیار کمک می‌کند.

گراف خروجی:



نمونه سوال:

- ☐ به طور معمول مردم‌دار، جذاب و بلندپرواز هستم.
- ☒ رسمی، رک و آرمانگرا هستم.
- ☒ تمایل دارم پر شور و شوق و در مرکز توجه باشم.
- ☐ تمایل به خودجوشی و لذت‌طلبی دارم.

مشخصات گزارش:

- مشخص شدن امتیاز فرد در همه تیپ ها
- مشخص شدن الگوی شخصیتی فرد
- توضیح در مورد تیپ غالب فرد
- بال های هر شخصیت

آزمون اینیآگرام

(با گزارش کامل)

[ENNEAGRAM]



جزئیات:

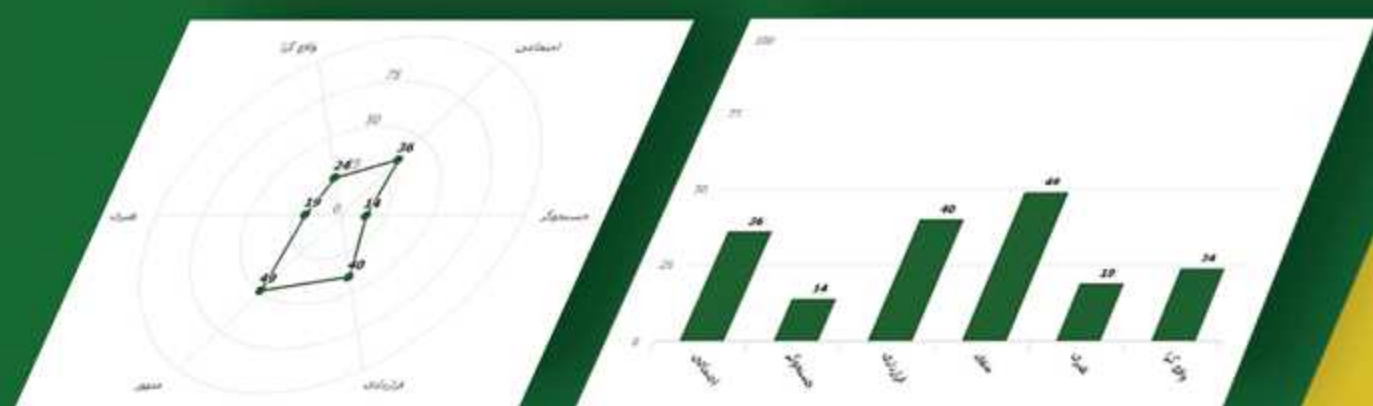
در این آزمون ۹ تیپ شخصیتی مشخص خواهند شد:

- ▶ تیپ یک (اصلاح طلب)، کارکردهای واقعیت گرایی و مسئولیت اجتماعی
- ▶ تیپ دو (امداد گر)، کارکردهای همدلی و انسان دوستی
- ▶ تیپ سه (موفق)، کارکردهای اعتماد به نفس و خود شکوفایی
- ▶ تیپ چهار (فرد گرا)، کارکردهای خود آگاهی و خلاقیت هنری
- ▶ تیپ پنج (پژوهش گر)، کارکردهای فهم و درک انتزاعی و مهارت (خبرگی)
- ▶ تیپ شش (وفادار)، کارکردهای اعتماد و پذیرش اجتماعی
- ▶ تیپ هفت (مشتاق)، کارکردهای تفاهم و سرخوشی
- ▶ تیپ هشت (چالش گر)، کارکردهای ابراز وجود و رهبری
- ▶ تیپ نه (صلح طلب)، کارکردهای پذیرندگی و میانجی گری بین فردی



مدل تیپ شناسی هالند HOLLAND که ارائه شده توسط John Lewis Holland می باشد. یکی از جامع ترین و معتبرترین مدل های شخصیت شناسی در رابطه با مشاغل در سطح جهان محسوب می شود. امروزه کدهای هالند یکی از محبوب ترین مدل های مورد استفاده برای تعیین مشاغل مناسب با شخصیت است. از نظر هالند انتخاب شغل ارتباط نزدیکی با شخصیت افراد دارد.

گراف خروجی:



نمونه سوال:

- هر تعداد از فعالیت های زیر را که مایلید انجام دهید را انتخاب نمایید
- ☐ دقت در تمیز نگه داشتن کتاب ها و لوازم التحریر
 - ☐ تایپ کردن نامه یا متن برای خود و دیگران
 - ☐ حسابداری ساده در کسب و کار یا امور دفتری
 - ☐ کار با انواع ماشین های اداری (ماشین حساب، کامپیوتر و غیره)
 - ☐ ثبت و نگهداری فاکتورها و قبض های هزینه ها و درآمد ها
 - ☐ گذراندن دوره برنامه نویسی کامپیوتر
 - ☐ گذراندن دوره بازرگانی
 - ☐ گذراندن دوره دقتداری

مشخصات گزارش:

- مشخص شدن امتیاز فرد در هر یک از ابعاد
- مشخص شدن الگوی شخصیتی شغلی
- توضیح در مورد تیپ غالب فرد

مزایا

- مشخص شدن شخصیت
- مشخص شدن مشاغل مرتبط با شخصیت

کاربرد

- توسعه فردی
- استخدام
- نگه داشت

سوالات در بخش فعالیت ها، تجربه ها، مشاغل و خودسنجی به صورت ترکیبی از انتخاب گزینه ها

۵۰ دقیقه

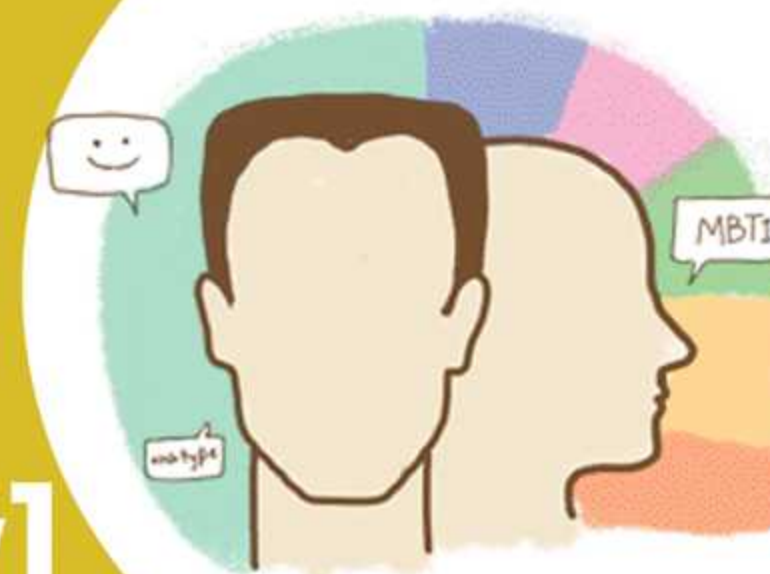
زبان فارسی

قابل استفاده برای تمام سطوح سازمانی، شغلی و فردی

آزمون

شغل هالند

[HOLLAND CAREER AND INTEREST INVENTORY]



جزئیات:

مشخص شدن تیپ هالند فرد در ابعاد زیر:

- ◀ واقع گرا (Realistic): خصوصیات: عملی، فیزیکی، عینی، کنشی، ماشینی و ابزار گرا
- ◀ جستجوگر (Investigative): خصوصیات: تحلیلی، روشنفکر، علمی، اکتشافی، متفکر
- ◀ هنری (Artistic): خصوصیات: خلاق، مبتکر، مستقل، نامنظم، نوآور، رسانه ای، اهل نگاشتن و نوشتن
- ◀ اجتماعی (Social): خصوصیات: تعاونی، حمایت کننده، کمک کننده، درمان / پرورش، آموزش
- ◀ کارآفرین (Enterprising): خصوصیات: رقابتی، رهبری، متقاعد کردن
- ◀ قراردادی (Conventional): خصوصیات: جزئی گرا، سازمان دهی، دفتری



گراف خروجی:



نمونه سوال:

در مورد نیات و اعمال

☐ آیا نیات دیگران را نسبت به آنچه انجام می دهند، مهمتر و یا ارزش تر می دانید؟

☐ یا این که برعکس، تصور می کنید آنچه واقعاً مهم است، اعمال و نتایج آن است

در اوقات فراغت

☐ آیا ترجیح می دهید از تفریحات روشنگرانه (مطالعه، مباحث فکری و ...) استفاده کنید؟

☐ یا این که تفریحات دیگری را انتخاب می کنید (ورزش و ...)?

مشخصات گزارش:

- مشخص شدن الگوی فکری فرد

آزمون گاستون برژه

[GASTON BERGER]



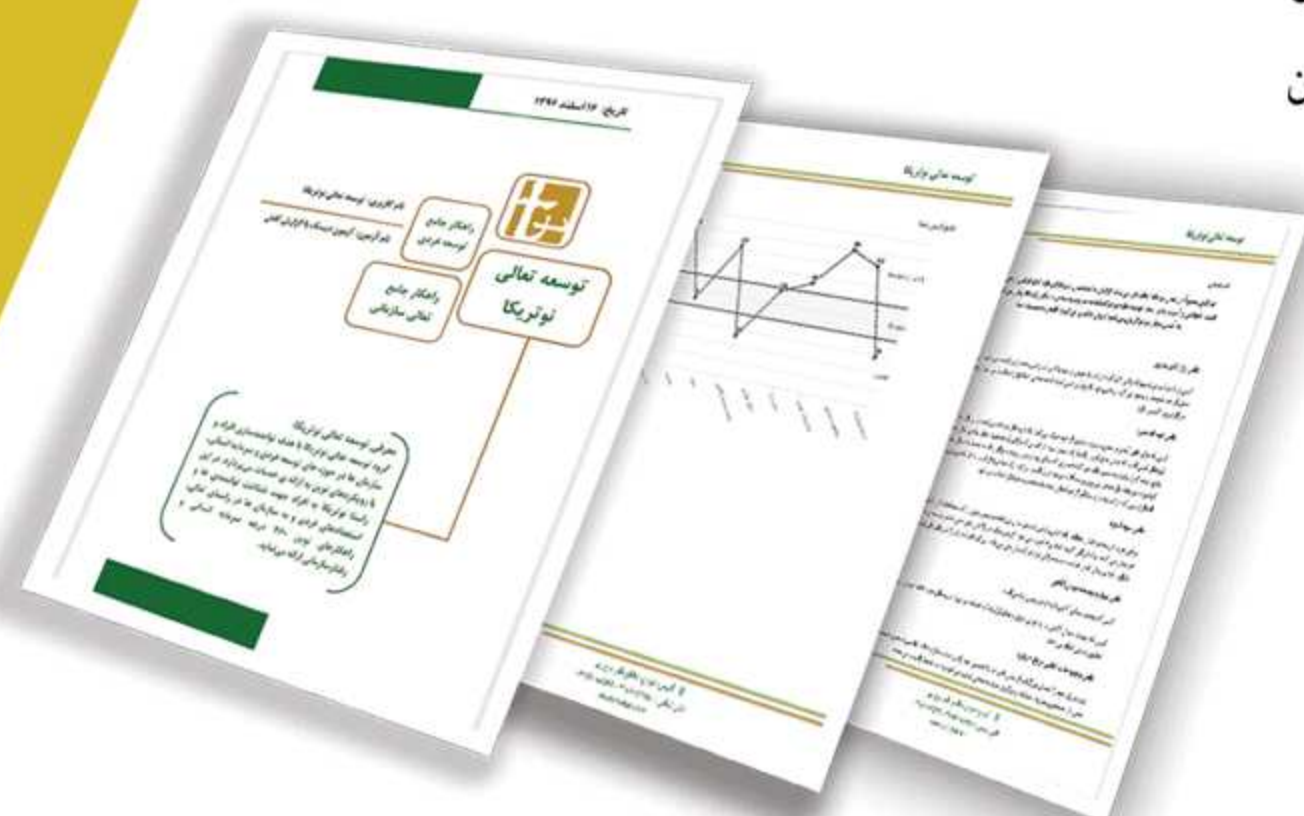
جزئیات:

این آزمون برای به دست آمدن فرمولی از شخصیت انسانی تهیه شده است. بدین منظور نه (۹) عامل مورد ارزیابی قرار می گیرند.

- تأثیر پذیری و غیر تأثیر پذیری
- فعال و غیر فعال
- ابتدایی و ثانویه بودن
- وسعت کم و یا زیاد میدان ضمیر خودآگاه
- ملاطمت یا سختگیری؟
- حالت قطبی
- حرص و آز داشتن و یا نداشتن
- داشتن ارزشهای حسی و یا نداشتن آن
- تمایلات روشنفکرانه داشتن یا نداشتن

از ترکیبات صفات بالا شخصیت های ذیل به وجود می آیند:

- عصبی
- احساساتی
- تندخو
- پرشور
- دموی
- خونسرد
- بی شکل
- بی احساس



درباره‌ی آزمون طبایع:

این آزمون ابعاد شخصیتی افراد را مشخص می‌کند با کمک این آزمون شما می‌توانید به کلیات شخصیت فردی پی ببرید و نقاط قوت و ضعف وی را بهتر بشناسید. بر اساس این آزمون طبایع چهار گانه، صفاوی، دموی، بلغمی، سوداوی بدست می‌آید. که هر یک دارای خصوصیات شخصیتی خاصی هستند. با اجرای این آزمون نه تنها شما با خصوصیات شخصیتی خود آشنا می‌شوید بلکه می‌توانید با استفاده از نتیجه آن و با رجوع به منابع طب سنتی در جهت تغذیه مناسب نیز گام بردارید.



۹۰ سوال، امتیاز دهی به صورت انتخاب بله یا خیر



۲۵ دقیقه



زبان فارسی



قابل استفاده برای تمام سطوح سازمانی، شغلی و فردی

مزایا

- مشخص شدن شخصیت و طبع
- مشخص شدن میزان مقبولیت اجتماعی

کاربرد

- توسعه فردی
- نگه داشت
- بهداشت و تغذیه



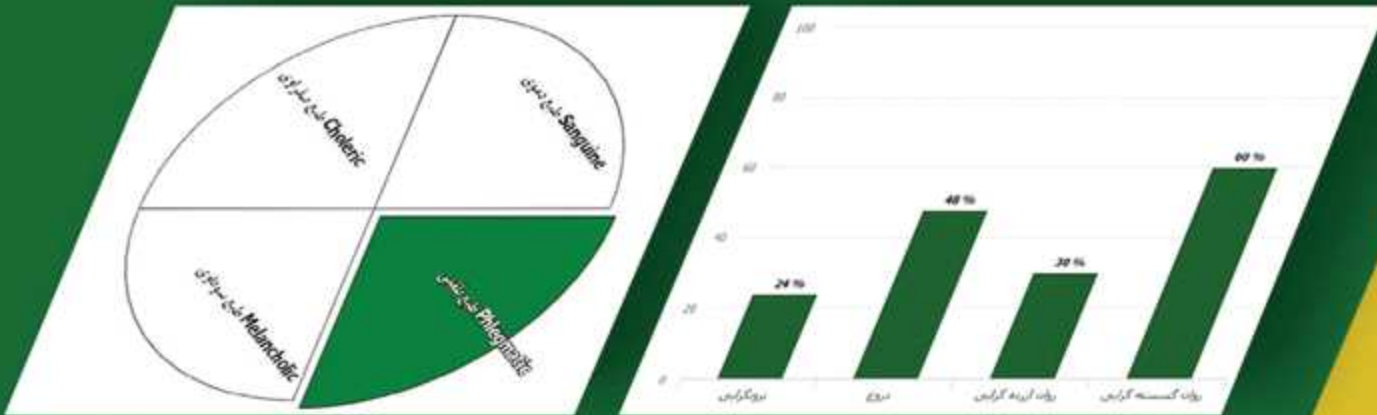
شرکت

توسعه تعالی نوتریکا

توسعه فردی تعالی منابع انسانی

WWW.TESTOTYPE.COM

گراف خروجی:



نمونه سوال:

✓ آیا شب‌ها در خانه خود را به دقت قفل می‌کنید؟
☐ خیر
☒ بله

✓ آیا نسبتاً با نشاط و سرزنده هستید؟
☒ خیر
☐ بله

مشخصات گزارش:

- مشخص شدن طبع فرد
- توضیح در مورد تیپ غالب و طبع فرد

آزمون طبایع [EYSENCK]



جزئیات:

در این آزمون ۴ طبع سقراطی شامل موارد ذیل مشخص می‌شود:

- ▶ طبع دموی
- ▶ طبع صفاوی
- ▶ طبع سوداوی
- ▶ طبع بلغمی

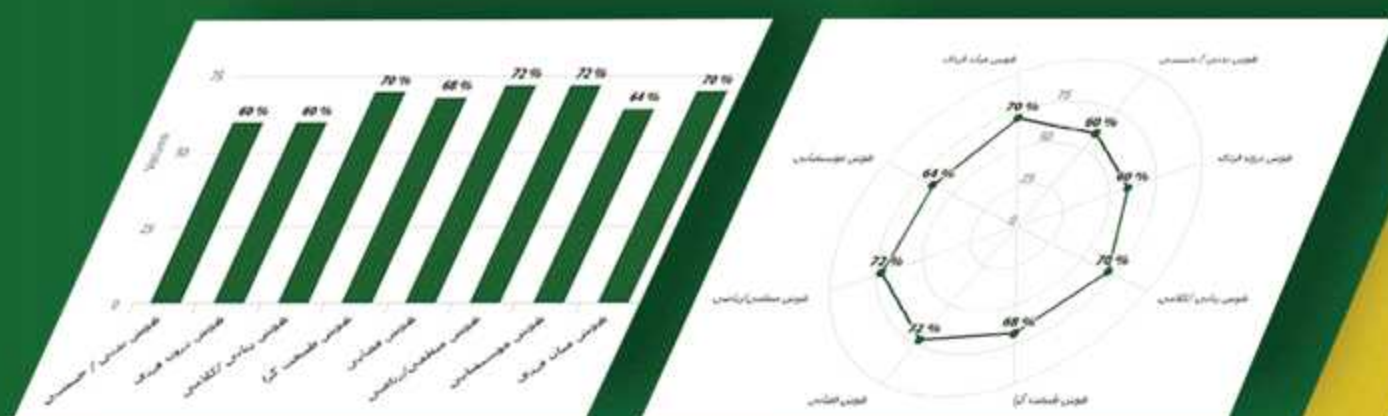
در این آزمون، علاوه بر موارد فوق، ۴ عامل دیگر نیز بررسی می‌شود:

- ▶ روان گریز
- ▶ برون‌گرایی
- ▶ روان رنجوری
- ▶ دروغ



طبق نظریه گاردنر، برای به دست آوردن تمام قابلیت‌ها و استعداد های یک فرد، نباید تنها به بررسی ضریب هوشی پرداخت بلکه انواع هوش‌های دیگر او مثل هوش موسیقایی، هوش درون فردی، هوش تصویری یا فضایی و هوش کلامی یا زبانی نیز باید در نظر گرفته شود.

گراف خروجی:



نمونه سوال:



مشخصات گزارش:

- مشخص شدن استعداد فرد
- خلاصه‌ای درباره سایر استعدادها
- توضیح در مورد تیپ غالب فرد

آزمون هوش چند گانه گاردنر [GARDNER MULTIPLE INTELLIGENCE]



جزئیات:

طبق نظریه هوش چند گانه گاردنر، برای به دست آوردن تمام قابلیت ها و استعداد های یک فرد، نباید تنها به بررسی ضریب هوشی یا تست آی کیو (تست IQ) پرداخت. گاردنر بر این باور است که علاوه بر آی کیو، انواع هوش های دیگر فرد نیز باید در نظر گرفته شود. عواملی که در تست هوش چند گانه گاردنر یا تست هوش هشت گانه گاردنر سنجیده می شوند، عبارتند از:

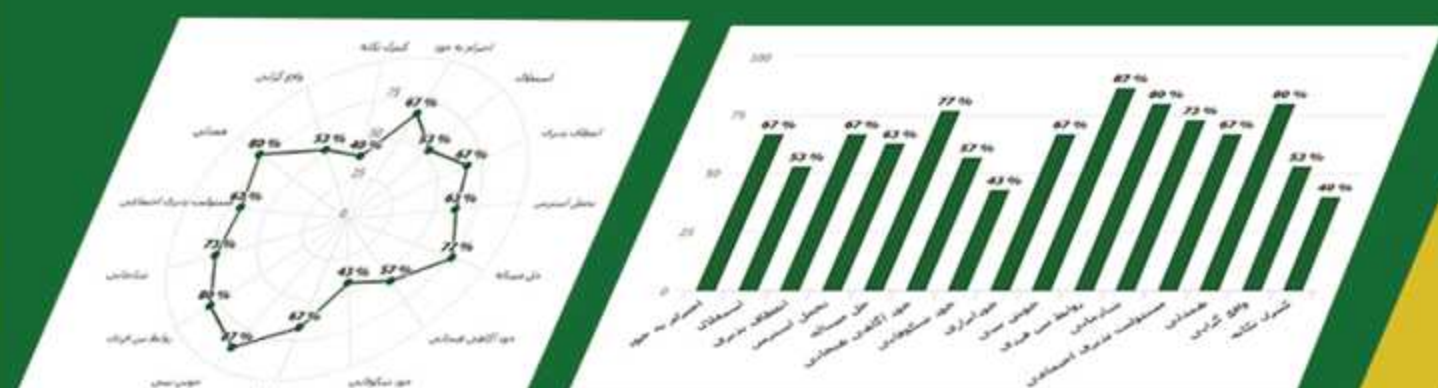
- ◀ هوش کلامی / زبانی
- ◀ هوش منطقی / ریاضی
- ◀ هوش دیداری / فضایی
- ◀ هوش موسیقایی
- ◀ هوش بدنی / جنبشی
- ◀ هوش میان فردی (بین فردی)
- ◀ هوش درون فردی
- ◀ هوش طبیعت گرا





این تست برای مجموعه قابلیت‌ها، صلاحیت‌ها و مهارت‌های نرم در نظر گرفته شده که بر توانایی شخص برای موفقیت در مقابله با درخواست‌ها و فشارهای محیطی تاثیر دارد. این آزمون نشان می‌دهد که کدام مهارت‌ها نقاط قوت فرد است و کدام نقاط احتیاج به تقویت دارد. با انجام این آزمون به تمایلات و رفتارهای افراد در حوزه هوش هیجانی بیشتر مشخص خواهد شد.

گراف خروجی:



نمونه سوال:



مشخصات گزارش:

- مشخص شدن نقاط قوت و ضعف فرد
- مشخص شدن امتیاز فرد در ۱۵ بعد

آزمون هوش هیجانه بار-ان

[BAR-ON EMOTIONAL QUOTIENT INVENTORY]



جزئیات:

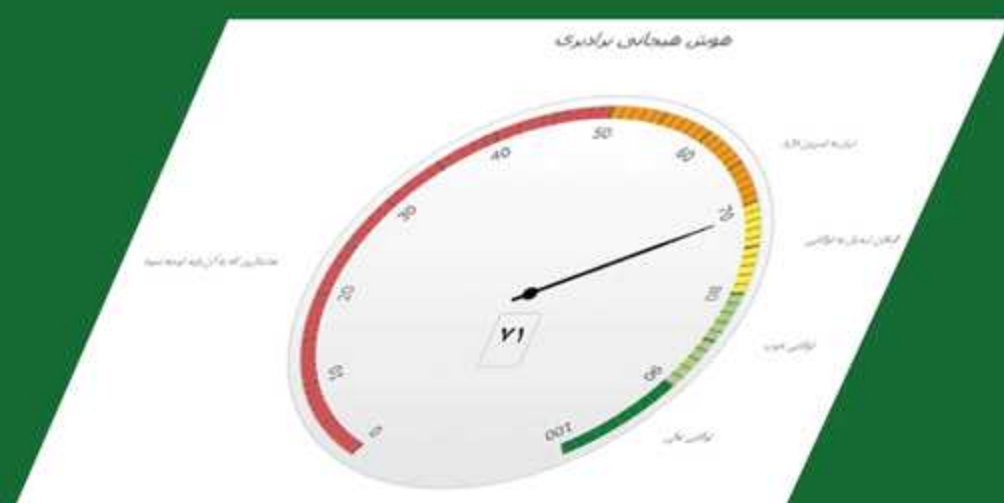
در این آزمون هوش هیجانی افراد در مولفه های زیر مورد سنجش قرار می گیرند:

- ◀ حل مساله
- ◀ شادمانی
- ◀ استقلال
- ◀ تحمل استرس
- ◀ خود شکوفایی
- ◀ خود آگاهی هیجانی
- ◀ واقع گرایی
- ◀ خوشبینی
- ◀ واقع گرایی
- ◀ احترام به خود
- ◀ کنترل تکانه
- ◀ انعطاف پذیری
- ◀ مسئولیت پذیری اجتماعی
- ◀ همدلی
- ◀ خود ابرازی



این تست به صورت کلی افراد را در رده بندی هوش هیجانی نشان می‌دهد. آزمون هوش هیجانی برادبری (Bradberry EQ) توسط دکتر تراویس برادبری و دکتر جین گریوز در سال ۲۰۰۴ تدوین شده است. این آزمون امتیاز کلی فرد در هوش هیجانی را مشخص می‌کند.

گراف خروجی:



مزایا

- مشخص شدن هوش هیجانی فرد

۲۸ سوال، امتیازدهی از همیشه تا هرگز



۵ دقیقه

کاربرد

- توسعه فردی
- استخدام
- نیازسنجی آموزشی
- توسعه مدیران



زبان فارسی



قابل استفاده برای تمام سطوح سازمانی و شغلی

نمونه سوال:



مشخصات گزارش:

- مشخص شدن توانایی فرد
- توضیح در مورد امتیاز کسب شده

آزمون هوش هیجانی برادبری و گریوز

[BRADBERRY EMOTIONAL INTELLIGENCE]



جزئیات:

در این آزمون هوش هیجانی افراد بر اساس امتیازی که کسب می‌کنند به ۵ دسته تقسیم می‌شود:

- ◀ هشدار که باید به آن توجه نمود
- ◀ نیاز به تمرین دارد
- ◀ امکان تبدیل به توانایی
- ◀ توانایی خوب
- ◀ توانایی عالی



آزمون نئو ۳۰ عاملی که بر اساس مدل ۵ عاملی شکل گرفته است ابعاد مختلف مدل ذهنی فرد را اندازه گیری می کند که بر روی شخصیت و رفتار تاثیر مستقیمی دارند این خصوصیات در طول زندگی فرد ثابت هستند این آزمون در منابع جدید جهت شاخص های اصلی پیشگویی ارزیابی عملکرد افراد بسیار مورد توجه قرار گرفته است.

گراف خروجی:



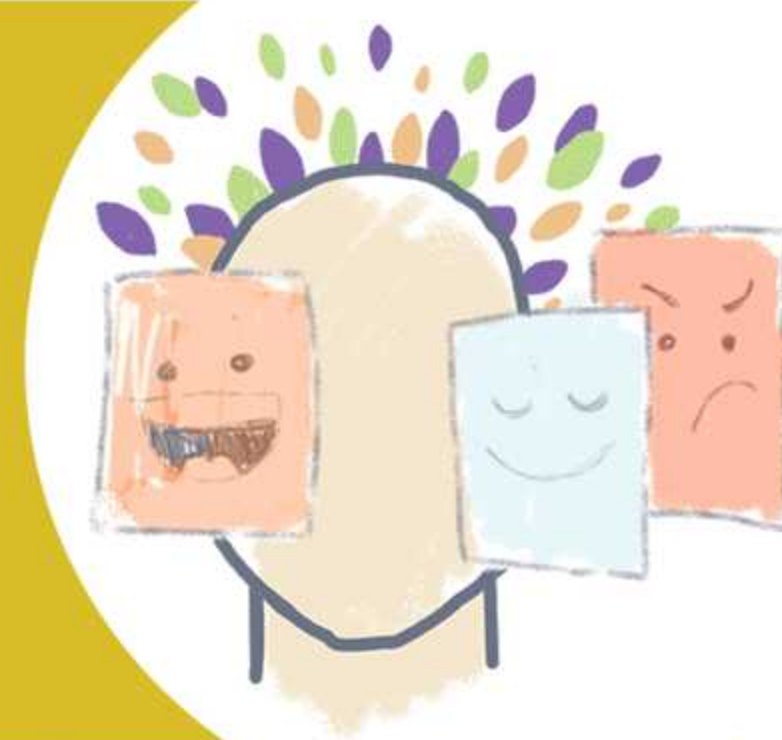
نمونه سوال:



مشخصات گزارش:

- مشخص شدن خصوصیات غالب شخصیتی
- گراف و جزئیات نمودارها
- نمایش ترکیبات شخصیتی

آزمون نئو (با گزارش کامل) [NEO PI-R]



جزئیات:

خصوصیاتی که بر اساس آزمون نئو مشخص می شود:

گشودگی: محافظه کار بودن تا پذیرفتن ایده های جدید

- تخلیل
- کنش ها
- هنر
- نظرات
- عواطف
- ارزش ها

وجدانی بودن: شایستگی، نظم و عملکرد

- شایستگی
- انعطاف پذیری
- نظم
- نظم درونی
- وظیفه شناسی
- تلاش برای موفقیت

برون گرایی: درونگرایی تا ابعاد اجتماعی بودن

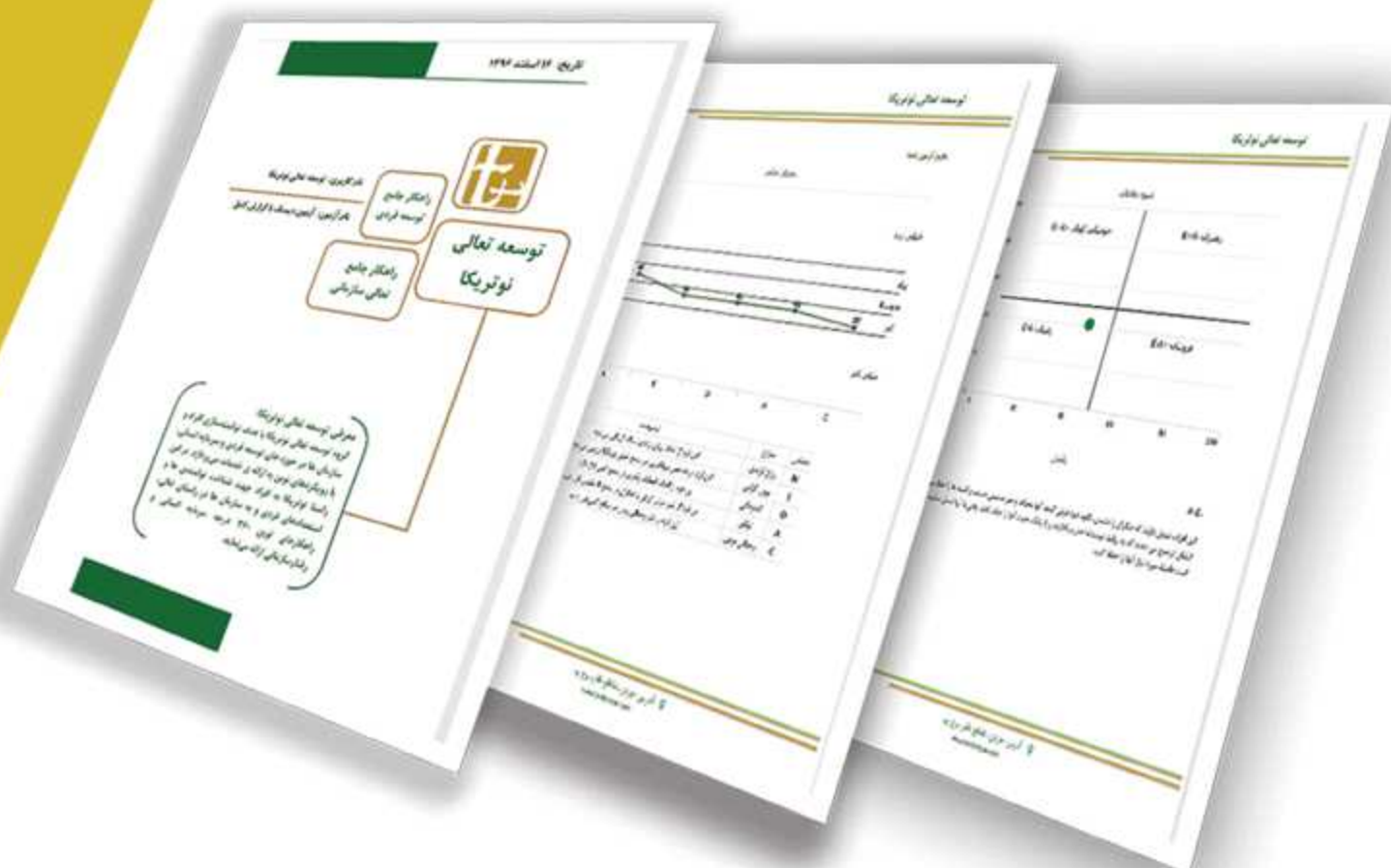
- صمیمیت
- فعالیت
- جمع گرایی
- هیجان خواهی
- قاطعیت
- هیجان مثبت

توافق: رقابتی بودن تا ابعاد درک دیگران

- اعتماد
- تبعیت
- سادگی
- تواضع
- نوع دوستی
- درک دیگران

روان نژندی: حساس به هیجانات تا تعادل هیجانات

- اضطراب
- احساس تقصیر
- خشم و کینه
- تکانش وری
- افسردگی
- آسیب پذیری



درباره‌ی آزمون مدل ذهنی (ادوین لاکه):

مدل ذهنی توضیح دهنده روند تفکری افراد، در مورد چگونگی چیزهای اطراف است و ارائه دهنده ارتباط جهان اطراف با جزئیات، چگونگی کار کرد و پیامدهای تصمیمی افراد نسبت به دنیای بیرون است. نشان می‌دهد فرد چگونه مشکلات را تحلیل و حل می‌کند در این آزمون ۲۴ فاکتور مورد بررسی قرار می‌گیرند. براساس تئوری کورنر و کینیکی ۱۹۹۴ پروسه تصمیم‌گیری از فاکتور Attention شروع شده و با Encoding و بعد با Memory ادامه پیدا کرده و بعد Decision اتفاق می‌افتد و بعد با Out come پایان می‌پذیرد که در این آزمون این مراحل مورد سنجش قرار می‌گیرد.



۴۸ سوال، انتخاب از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم



۱۰ دقیقه



زبان فارسی



قابل استفاده برای تمام سطوح سازمانی، شغلی و فردی

مزایا

- تصویر کلی از الگوهای فکری
- مشخص شدن ابعاد تصمیم‌گیری

کاربرد

- توسعه فردی
- استخدام

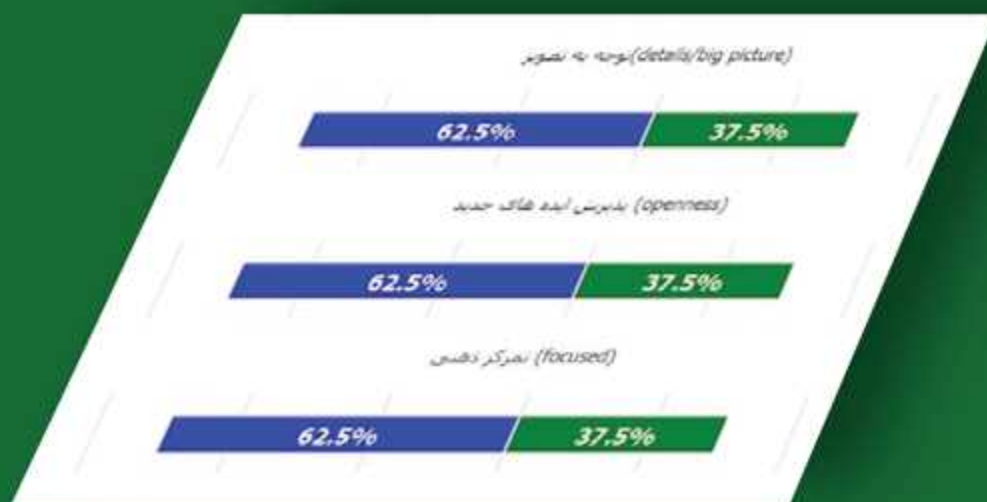
شرکت

توسعه تعالی نوتریکا

توسعه فردی تعالی منابع انسانی

WWW.TESTOTYPE.COM

گراف خروجی:



نمونه سوال:

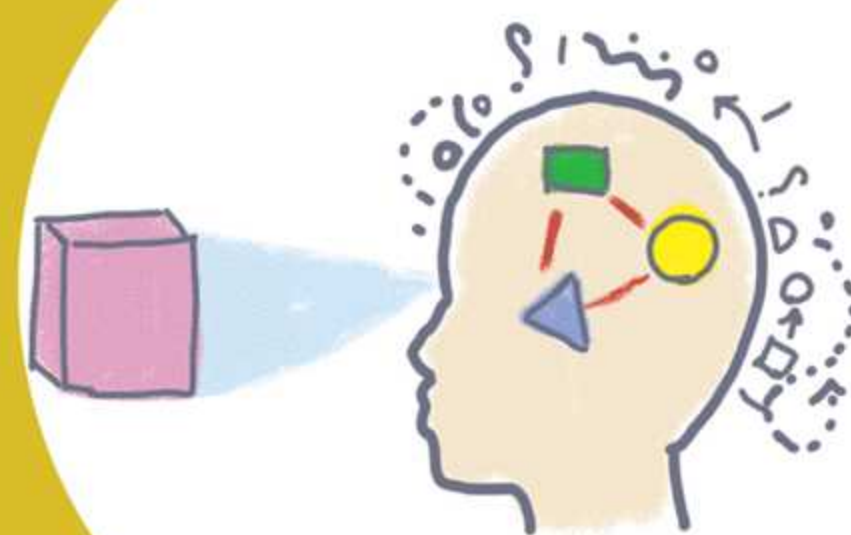


مشخصات گزارش:

- مشخص شدن امتیازات فرد در ابعاد
- ۲۴ نمودار ابعاد مختلف مدل ذهنی

آزمون مدل ذهنی (ادوین لاکه)

[MENTAL MODEL]



جزئیات:

در این آزمون ۲۴ فاکتور در روند تصمیم‌گیری افراد موثر است مورد سنجش قرار می‌گیرد. براساس تئوری کورنر و کینیکی ۱۹۹۴ است.

- درگیری ذهنی با هدف
- توجه به تصویر
- پذیرش ایده‌های جدید
- تمرکز ذهنی
- تمرکز زمانی
- مرکز کنترل
- بار احساسی در چارچوب فکری
- مهارت‌های ذهنی
- خوش بینی
- خلاقیت
- ابتکار و نوآوری
- ارزش‌ها و چهارچوب‌ها
- نوع تصمیم‌گیری
- بلند پروازی
- انگیزه انجام کار
- نگرش به تغییر
- بار احساسی در تصمیم‌گیری
- ریسک‌پذیری
- منشاء انگیزه
- قانون‌پذیری
- خود اتکا یا وابسته
- بار احساسی در پیامدهای اعمال
- رویکرد به کار گروهی
- تعهد سازمانی



درباره‌ی آزمون کمال‌گرایی:

در این آزمون میزان کمال طلبی فرد مشخص می‌شود. فردی که به شدت کمال طلب باشد فشاری دائمی برای حرکت به سمت هدفهای غیرقابل دستیابی در درون خود احساس می‌کند. انسان‌های کمال طلب، فشاری دائمی برای حرکت به سمت هدف‌های غیرقابل دستیابی در درون خود احساس می‌کنند.



۱۱ سوال: انتخاب از همیشه اینگونه است تا صدق نمی‌کند



۳ دقیقه



زبان فارسی



قابل استفاده برای تمام سطوح سازمانی، شغلی و فردی

مزایا

- تصویر کلی از الگوهای فکری فرد
- مشخص شدن امتیاز فرد در ۵ بعد

کاربرد

- توسعه فردی
- استخدام
- نگهداشت



شرکت

توسعه تعالی نوتریکا

توسعه فردی تعالی منابع انسانی

WWW.TESTOTYPE.COM

گراف خروجی:



نمونه سوال:

دنیای را سفید و سیاه می‌بینم.

☐ همیشه اینگونه است. ☐ گاهی صدق میکند. ☐ صدق نمیکند.

دیگران مرا به عنوان سرسخت، قاطع، غیر قابل انعطاف و... می‌دانند.

☐ همیشه اینگونه است. ☐ گاهی صدق میکند. ☐ صدق نمیکند.

مشخصات گزارش:

- مشخص شدن الگوی فکری فرد
- توضیح از تیپ فکری غالب فرد

آزمون کمال‌گرایی

[PERFECTIONISM]



جزئیات:

افراد از نظر شدت و درجات مختلف کمال‌گرایی، به گروه‌های زیر دسته بندی می‌شوند:

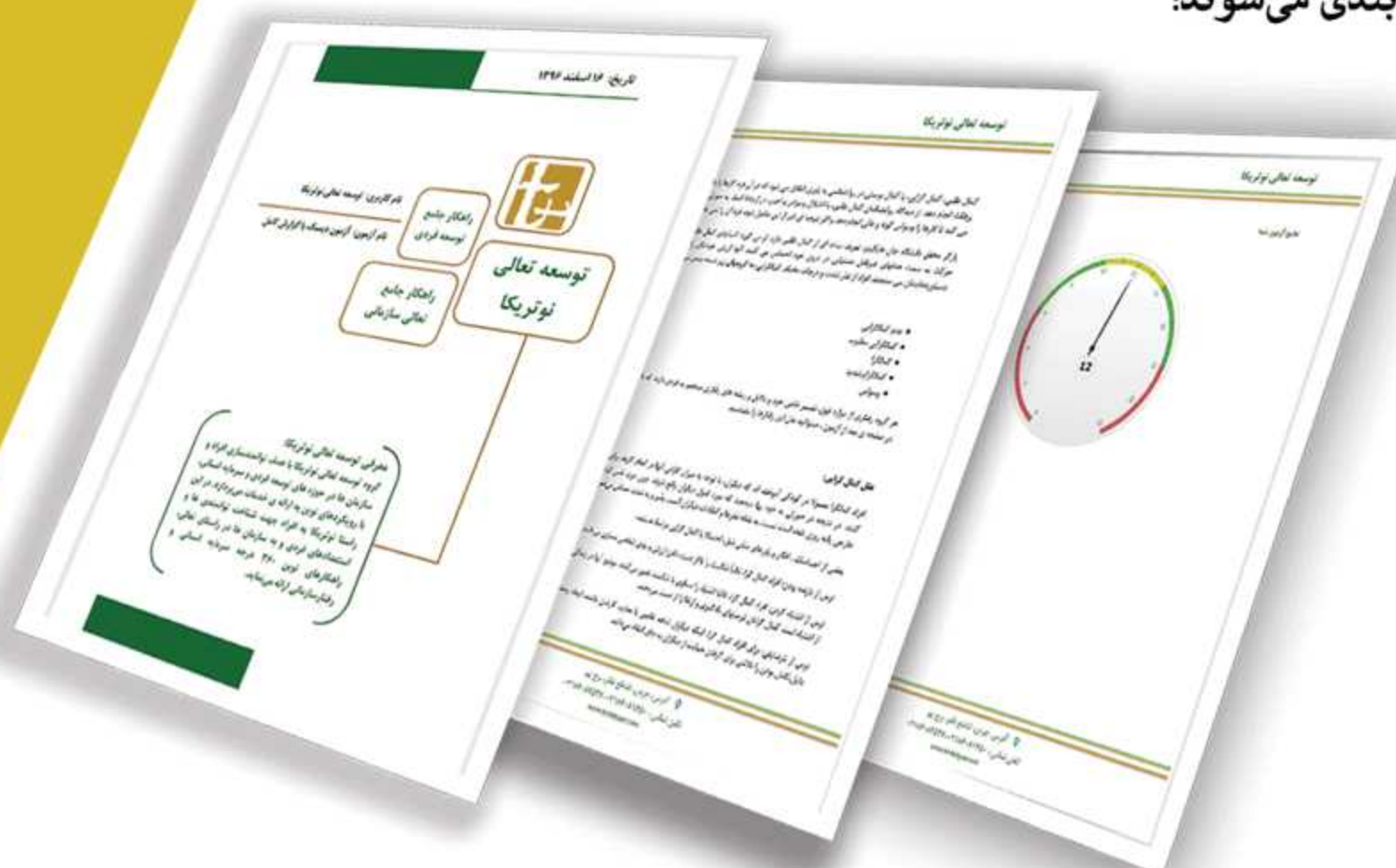
عدم کمال‌گرایی

کمال‌گرایی مطلوب

کمال‌گرا

کمال‌گرایی شدید

وسواس



انسان‌ها به دو صورت کاملاً متفاوت فکر می‌کنند. از سویی تفکر راست مغزی است که به صورت دیداری و پردازش اطلاعاتی به صورت کل نگر است و سپس به جزئیات پرداخته می‌شود. از سوی دیگر تفکر چپ مغزی است که به صورت کلماتی، تحلیلی و مراتبی اطلاعات پردازش می‌شوند به صورتی که اول جزئیات مورد بررسی قرار می‌گیرند و سپس به کل موضوع پرداخته می‌شود. در این آزمون نوع مدل ذهنی تفکری فرد مشخص خواهد.

گراف خروجی:



نمونه سوال:

- ☒ من در کارم قوه تصور و تخیل بالایی ندارم.
- ☐ من از تخیل برای انجام هر کاری استفاده می‌کنم.
- ☐ من می‌توانم تحلیل کنم که چه اتفاقی قرار است بیفتد.
- ☐ من می‌توانم احساس کنم که چه اتفاقی قرار است بیفتد.

مشخصات گزارش:

- توضیح در مورد تیپ فکری غالب فرد

آزمون چپ مغزی و راست مغزی [LEFT BRAIN OR RIGHT BRAIN]



جزئیات:

نتیجه این آزمون تقسیم بندی افراد در ۵ حوزه به شرح ذیل است:

- ▶ چپ مغز افراطی
- ▶ چپ مغز
- ▶ میان مغز
- ▶ راست مغز
- ▶ راست مغز افراطی



درباره‌ی آزمون نگرش نسبت به پول:

آزمون سنجش نگرش نسبت به پول، برخی از مهمترین عوامل وابستگی به پول را بررسی می‌کند که چطور از مدل ذهنی افراد نشات می‌گیرد. این آزمون انگیزه افراد را از کار کردن نشان می‌دهد.

گراف خروجی:



مزایا

- تصویر کلی از الگوهای فکری
- مشخص شدن امتیاز فرد در ۶ بعد

۶۰ سوال، امتیاز دهی بین صفر تا ۱۰



۵ دقیقه



کاربرد

- توسعه فردی
- استخدام

زبان فارسی



قابل استفاده برای تمام سطوح سازمانی، شغلی و فردی



نمونہ سوال:



مشخصات گزارش:

- مشخص شدن امتیاز فرد در ابعاد مختلف
- مشخص شدن الگوی فکری فرد
- توضیح از تیپ غالب فکری فرد

آزمون نگرش نسبت به پول [MONEY ATTITUDE]



جزئیات:

نتیجه این آزمون تقسیم بندی افراد در ۶ حوزه به شرح ذیل است:

- ◀ وسواس پولی (Obsession)
- ◀ تمایل به نگهداری پول (Retention)
- ◀ پول همیشه کم است (Inadequacy)
- ◀ پول به عنوان منشأ قدرت (Power)
- ◀ پول از دیدگاه امنیتی (Security)
- ◀ پول تابع تلاش و توانایی (Try & Competency)



درباره‌ی آزمون آرکتایپ یونگ:

این آزمون بر اساس تئوری یونگ شکل گرفته است. بر اساس این تئوری افراد تصمیم گیری های خود را از طریق الگوی های از پیش تعیین شده در ناخودآگاه خود انجام می دهند و در هریک از مراحل سنی خود به صورت غالب با یک یا چند تا از این الگوها برای زندگانی استفاده می کنند. در سال ۲۰۰۱ این تئوری در کسب و کارها مطرح شد و امروزه از آن برای اهداف مختلف سازمانی استفاده می شود. این آزمون ۱۲ الگوی ناخودآگاه را مورد سنجش قرار می دهد.



۷۲ سوال، انتخاب از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم



۳۰ دقیقه



زبان فارسی



قابل استفاده برای تمام سطوح سازمانی، شغلی و فردی

مزایا

- جمع بندی سریع
- تصویر کلی از الگوهای ۱۲ گانه
- مشخص شدن محیط های مرتبط

کاربرد

- توسعه فردی
- توسعه سازمانی
- برندینگ - مارکتینگ

توسعه تعالی نوتریکا

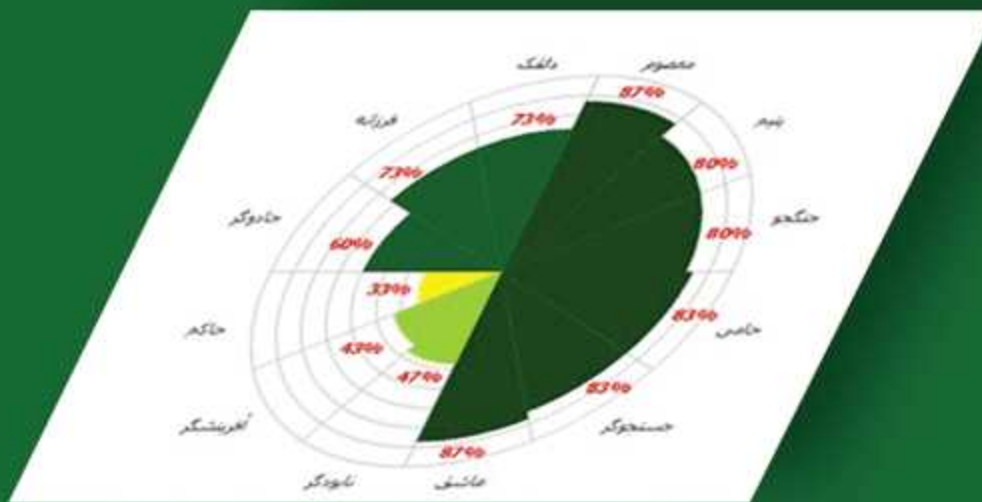
شرکت



توسعه فردی تعالی منابع انسانی

WWW.TESTOTYPE.COM

گراف خروجی:



نمونه سوال:

معتقدم انسانها قصد آسیب رساندن به یکدیگر را ندارند.

کاملاً موافقم موافقم این طرف مخالفم کاملاً مخالفم

دریافته‌ام که نباید توقع زیادی داشته باشم.

کاملاً موافقم موافقم این طرف مخالفم کاملاً مخالفم

مشخصات گزارش:

- مشخص شدن امتیازات فرد در سایر ابعاد
- مشخص شدن تیپ غالب فرد
- توضیح از کلیه ابعاد زندگی فرد

آزمون آرکتایپ یونگ

(قهرمان درون)

[HERO WITHIN ARCHETYPES]



جزئیات:

در این آزمون ۱۲ توانایی افراد مورد سنجش قرار می گیرد که ارتباط نزدیکی با مشخص شدن الگوهای ناخود آگاه ۱۲ گانه آن ها دارد.

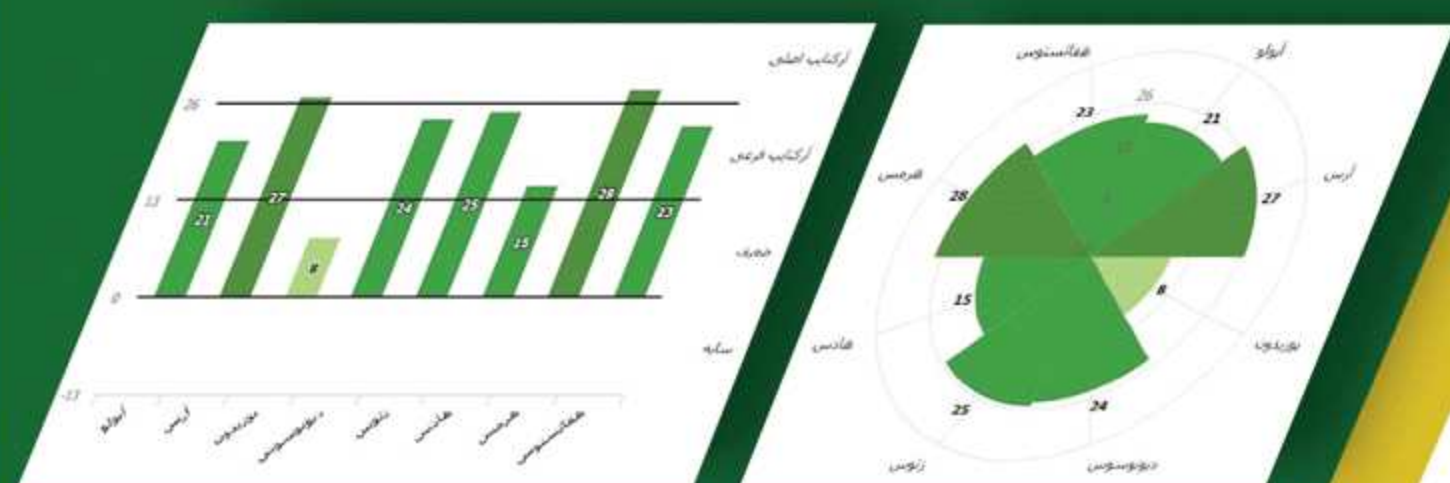
این گزارش به صورت درصد، هر یک از ابعاد زیر را مشخص خواهد کرد:

- معصوم: توانایی امید داشتن
- یتیم: توانایی احتیاط
- جنگجو: توانایی سرسختی
- حامی: توانایی یاری رساندن
- جستجوگر: توانایی کشف کردن
- عاشق: توانایی دوست داشتن
- نابودگر: توانایی رها کردن
- آفرینشگر: توانایی خلق
- حاکم: توانایی تسلط داشتن
- فرزانه: توانایی درک حقیقت
- جادوگر: توانایی استنباط
- دلچک: توانایی لذت بردن



سنجش ناخودآگاه افراد در سال‌های اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است. در واقع در هر آزمون با توجه به جواب‌های داده شده الگوهایی تعلق می‌گیرند که هر یک از این الگوها به یک شخصیت اصلی (کهن الگو) و برداشت‌ها و طرز عمل این شخصیت در زندگی مربوط می‌شود. این آزمون بر اساس تئوری شینودا بولن از شاگردان یونگ برای مردان طراحی شده است. بر این اساس وجود هر فرد برخی از این الگوها قوی تر هستند که به عنوان کهن الگوی غالب شناخته می‌شوند. بدین ترتیب شخصیت و رفتار هر فردی بدان اسطوره نزدیک تر است.

گراف خروجی:



نمونہ سوال:



مشخصات گزارش:

- مشخص شدن امتیازات فرد در بقیه ابعاد
- مشخص شدن تیپ غالب فرد
- توضیح از کلیه ابعاد زندگی فرد

آزمون کهن الگوی اسطوره‌ای مردان [MEN ARCHETYPES]

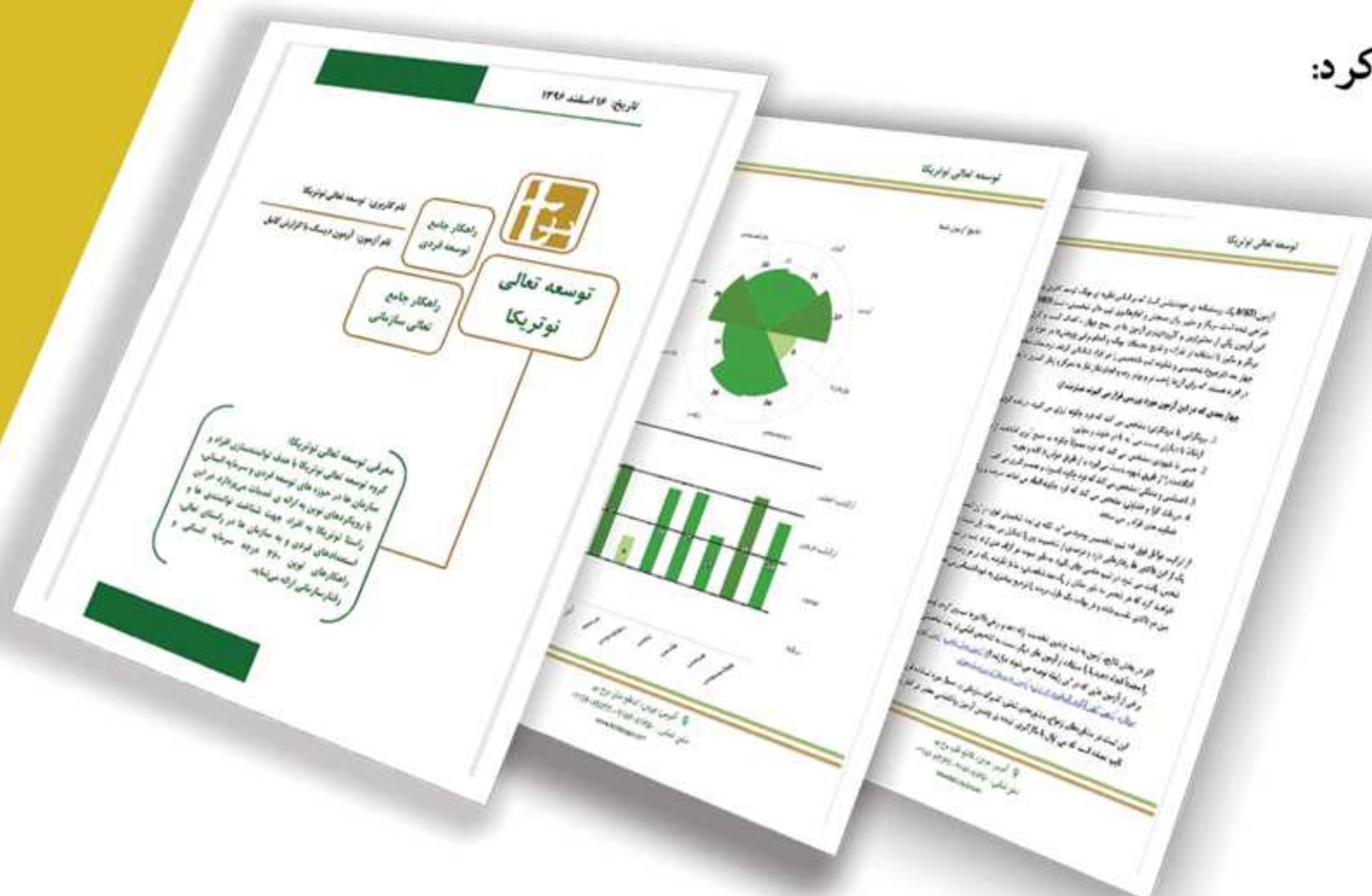


جزئیات:

در این آزمون ۸ نوع از توانایی‌های افراد مورد سنجش قرار می‌گیرد که ارتباط نزدیکی با مشخص شدن الگوهای ناخودآگاه آن‌ها دارد.

این گزارش به صورت درصد، هر یک از ابعاد زیر را مشخص خواهد کرد:

- زئوس: توانایی قدرت مداری
- دیونوسوس: توانایی عشق، لذت و عرفان
- آپولو: توانایی قانون مداری
- آرس: توانایی جنگ و درگیری فیزیکی
- پوزیدون: توانایی احساسات شدید و ناگهانی
- هادس: توانایی تحلیل عمیق
- هرمس: توانایی متقاعد کنندگی
- هفائستوس: توانایی صنعت گری و خلاقیت



درباره‌ی آزمون کهن الگوی اسطوره‌ای زنان:

سنجش ناخودآگاه افراد در سال‌های اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته

است. به آزمون‌هایی که به این مقوله می‌پردازند، آزمون‌های کهن الگویی

گفته می‌شود. کهن الگوها زاده ذهن بشریت در طول هزاران سال زندگی بر این

کره خاکی هستند و حاکی از پی بردن به ابعاد وجودی انسان در طول هزاران سال

تجربه و کنکاش در رفتارهای انسانی است. این آزمون که بر اساس تئوری شینودا بولن

از شاگردان یونگ برای زنان طراحی شده است. بر در وجود هر فرد برخی از این الگوها

قوی تر هستند که به عنوان کهن الگوی غالب شناخته می‌شوند. بدین ترتیب شخصیت و

رفتار هر فردی بدان اسطوره نزدیک تر است.

توسعه تعالی نوتریکا

توسعه فردی تعالی منابع انسانی

WWW.TESTOTYPE.COM

گراف خروجی:



نمونه سوال:



مشخصات گزارش:

- مشخص شدن امتیازات فرد در سایر ابعاد
- مشخص شدن تیپ غالب فرد
- توضیح از کلیه ابعاد زندگی فرد

آزمون کهن الگوی اسطوره‌ای زنان [WOMEN ARCHETYPES]



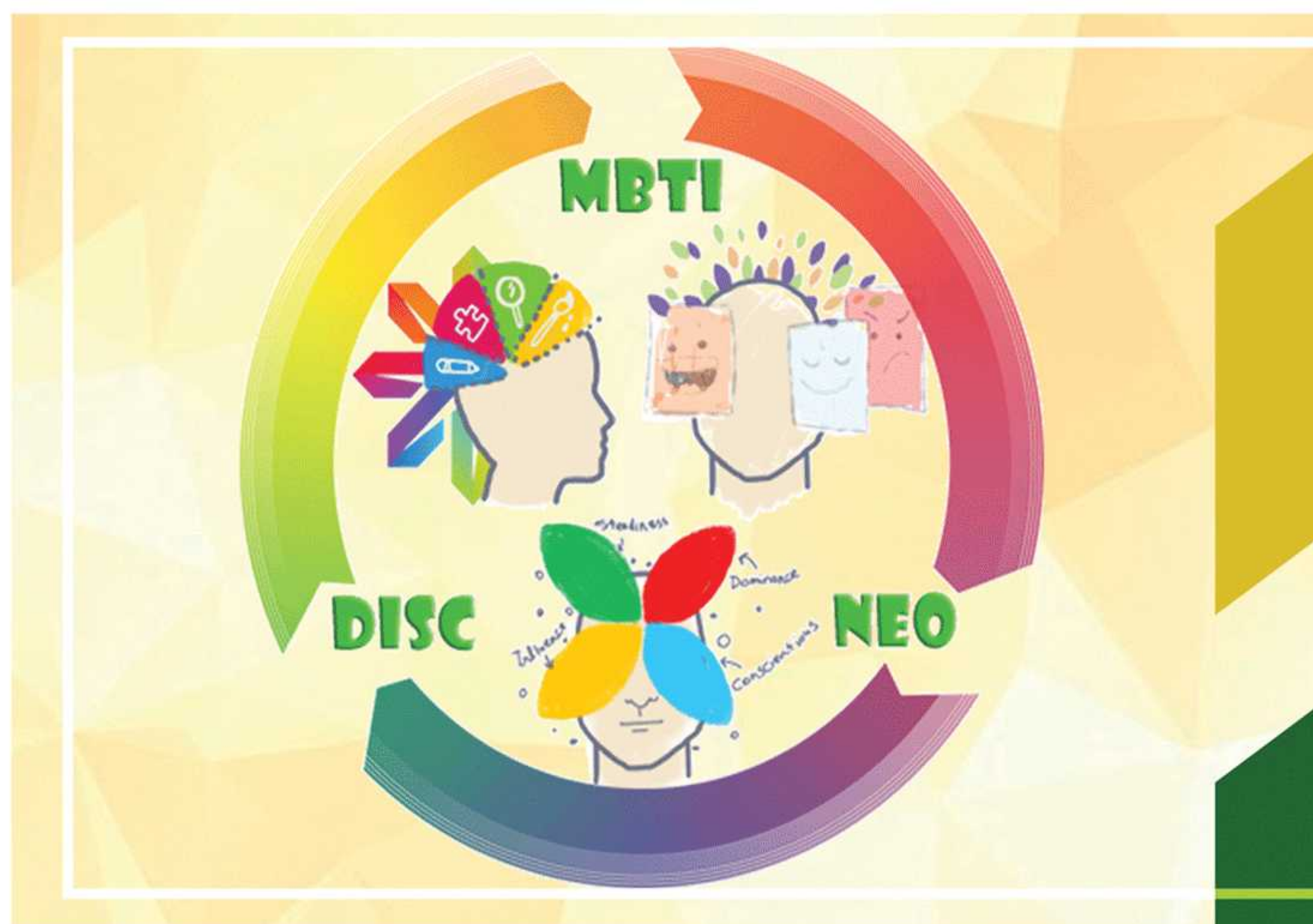
جزئیات:

در این آزمون ۷ نوع از توانایی‌های افراد مورد سنجش قرار می‌گیرد که ارتباط نزدیکی با مشخص شدن الگوهای ناخودآگاه آنها دارد.

این گزارش به صورت درصد، هر یک از ابعاد زیر را مشخص خواهد کرد:

- ◀ آتنا: نظم و برنامه ریزی و عقل و خرد
- ◀ پرسفون: انعطاف پذیری، پذیرش و سادگی و شهود
- ◀ دیمیترا: آغوش گرم، حمایتگر، پرورش دهنده و امن
- ◀ هرا: قوام بخش همه روابط ماندگار تعهد و مسئولیت پذیری
- ◀ آفرودیت: شور و شیدایی، توانایی عشق ورزیدن و لذت بردن، خلاقیت و هنر
- ◀ آرتیمیس: اراده، تلاش، هدفمندی، استقلال و پویایی
- ◀ هستیا: پرورش روح و معنویت اصیل





در آزمون نوتریکا ۱۸۰ درجه، سه آزمون DISC و MBTI و NEO به صورت یک بسته کامل با ۳۷۶ سوال در اختیار کاربر قرار می‌گیرد تا به صورت همه جانبه رفتار، شخصیت و مدل ذهنی مورد بررسی قرار گیرد. در تفسیر این آزمون، علاوه بر دریافت تفسیر هر آزمون، چکیده‌ای از ترکیب تفسیرها دریافت خواهید کرد که این تفسیر را به نسبت سایر آزمونها متفاوت می‌نماید. ما در نوتریکا به منظور کاهش خطاهای انسانی در پاسخگویی به آزمون‌ها و شناخت زوایای مختلف شخصیت، رفتار و مدل ذهنی، تلفیق تفسیر آزمون‌های روانشناسی معتبر را با یکدیگر پیشنهاد می‌کنیم.

کاربردها

- ✓ استفاده در توسعه فردی: افرادی که به دنبال کشف ابعاد رفتاری، شخصیتی و مدل ذهنی خود هستند می‌توانند با استفاده از این پکیج با ابعاد مختلف روانشناسی خود آشنا شوند و برای آینده خود برنامه ریزی دقیق‌تری داشته باشند.
- استفاده در حوزه منابع انسانی: سازمان‌هایی که به دنبال توسعه و کشف استعداد های کارمندان خود هستند و یا می‌خواهند افرادی را استخدام نمایند که دارای ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی خاصی باشند، می‌توانند از این گزارش که به صورت همه جانبه فرد را سنجیده است بهره‌مند گردند.

✓ آزمون‌های پکیج نوتریکا ۱۸۰ درجه:



نئو با گزارش کامل
NEO PI-R (BIG 5)



دیسک با گزارش کامل
DISC



مایرز بریگز (MBTI)
Myers-Briggs Type Indicator

مزایای این خدمت

- ✓ نگاه چند بعدی به افراد شامل رفتار، شخصیت و مدل ذهنی
- ✓ کشف استعداد ها و پتانسیل های فردی
- ✓ کاهش خطاهای انسانی افزایش میزان بهره‌برداری از نتایج آزمون‌ها

در تفسیر این آزمون، به نقاط قوت و ضعف افراد اشاره می‌شود و راهکارهایی برای تبدیل شدن تهدیدها به فرصت‌ها داده می‌شود. این تفسیر جنبه راهکاری دارد و بیشتر سعی شده راهکارهایی ارائه دهد که در حوزه توسعه و رشد فردی، انتخاب شغل، تثبیت جایگاه شغلی و یا کسب و کار جدید قابل استفاده باشد.



در این پکیج دانش آموزان از ابعاد مختلف شخصیتی، رفتاری، هوش و سبک یادگیری مورد ارزیابی قرار می گیرند. این گزارش به دانش آموزان کمک می کند تا خویشتن را در همه ابعاد وجودی بشناسند و به والدین دانش آموزان و اولیای مدرسه یاری می دهد تا بهترین همراهی و مشاوره را بتوانند به دانش آموزان بدهند. از آنجایی که رابطه ای تنگاتنگ میان شخصیت درونی افراد و موفقیت شغلی وجود دارد، برای رسیدن به موفقیت شغلی باید کاری که فرد انجام می دهد با استعداد و توانمندی هایش هماهنگ باشد. روانشناسان دریافته اند که انتخاب گرایش تحصیلی و شغل مناسب باعث بهتر شدن زندگی فرد می شود.

“مهم ترین خدمتی که جامعه می تواند در جهت رشد کودک انجام دهد اینست که او را با توجه به استعدادهایش به سوی مناسب ترین زمینه هدایت کند، یعنی به جایی که او در آن خشنود و کارآمد باشد، و این مفهومی است که معمولاً نادیده گرفته می شود.”
(گلמן، کتاب هوش هیجانی، ترجمه پارسا، ۱۳۸۷).

✓ این پکیج آزمون برای چه سنی مناسب است؟

دانش آموزان پیش دانشگاهی، مقطع اول و دوم دبیرستان و دانش آموزان سال آخر دوره دبستان می توانند از این پکیج استفاده نمایند.

توجه: دانش آموزان سن پایین تر می توانند با نظارت مربی یا والدین خود به سوالات پاسخ دهند تا مشکلی در رابطه با مفهوم سوالات پیش نیاید.

✓ آزمون های پکیج نوتریکا جونیور:



سبک یادگیری

Learning Style Inventory



رغبت سنج تحصیلی - شغلی هالند

Holland Career and Interest inventory



نوجوانان MBTI

Myers-Briggs Type Indicator



هوش چندگانه گاردنر

Gardner Multiple Intelligence



NOUTRICA

خدمات ما:

- ارائه ی ابزارهای آنلاین مدیریت استعداد
- ارزیابی، عارضه یابی و تدوین فرهنگ (هویت) و تدوین شایستگی سازمانی
- ارزیابی رفتاری کارکنان
- مصاحبه استخدامی
- تحلیل مشاغل
- مدیریت عملکرد کارکنان
- تیم سازی در سازمان
- خدمات آموزش سازمانی
- کمپین برند کارفرما

چرا ما؟

- ✓ صرفه جویی در وقت: با ابزارهای آنلاین مدیریت استعداد نوتریکا، زمان بررسی ها کاهش می یابد.
- ✓ صرفه جویی در هزینه: نوتریکا به شما در مدیریت سرمایه های انسانی، بالابردن عملکرد آن ها و کاهش هزینه های ورود و خروج کارکنان کمک می کند.
- ✓ توسعه کسب و کار: نوتریکا سرمایه های انسانی شما را توانمند می کند.
- ✓ کنترل کسب و کار: نقش نوتریکا ساده سازی تصمیم گیری های شماست و شما کنترل کامل بر روی سرمایه های انسانی خود را، خواهید داشت.



021 - 86081650
info@testotype.com

آدرس: تهران تقاطع جردن و دستگردی (ظفر)، برج پیم
@testotype Testotype.ir Testotype

