



الفصل الثالث وضعية الاختيار

الاختبار في الاختبار:

بينما يزعم بعضهم بأن الاختبارات يمكنها أن تحيط بالشخصية إحاطة تامة، وبالتالي لا يمكنها أن تخطئ، لا يعول علماء نفس آخرون، وبخاصة المحللون النفسانيون شيئاً، أو ربما القليل جداً، على اختبارات الشخصية.

ما مدى إمكانية الاعتماد على نتيجة الاختبار؟
فالحقيقة تكمن - كما في أغلب الأحيان - في الوسط. لو كان بالإمكان التوصل إلى تأمين شروط اختبار ثابتة، لكنت اختبارات الشخصية أكثر فعالية، أي سيكون بإمكانها أن تقيس ما يطلب منها قياسه، وبالتالي يكون

بذلك قد أشير إلى مأزق كل من هذه الاختبارات.

الاختبار أصلاً لا يمكن الانطلاق من فكرة أن شروط الاختبار دائماً والإجهاد.. ثابتة، وهكذا يمكن أن تكون هناك فروق هائلة في حالة معرفة الاختبار مسبقاً من قبل المتقدمين، ولكن الاختبار لا يحيط بها، وبالتالي قلما يستطيع أيضاً مختص نفسي بالاختبارات تحديد كيف جاءت المعلومات التي حصل عليها، باعتبارها نتيجة للاختبار، وعليه بالتالي أن يقوم بتفسيرها.

ومن أجل إزالة مثل هذه التناقضات خطرت لبعض المختصين النفسيين في الاختبارات فكرة إجراء الاختبارات تحت تأثير ضغط

الحياة اليومية والإرهاق، ففي حالات الإرهاق - كما يقولون - يمكن التوصل إلى فهم طبقة عميقة جداً في الشخصية الإنسانية أكثر منه بواسطة استمارة الأسئلة من النوع التقليدي. ولاشك بأنهم محقون في هذه النقطة.

بينما في اختبارات الأداء يكون إدخال عنصر الإجهاد هذا بسيطاً نسبياً، فتظهر مشاكل كبيرة أثناء اختبار الشخصية.

وهذه المشكلات تتمثل مثلاً بأن مجرد قدرة المتقدم على القراءة تعطي الحسم في مسألة تعامل المتقدم مع الاختبار. بالإضافة إلى ذلك ينبغي أن تتم الإجابة عن استمارة الشخصية بشكل صحيح ووجداني.

وقد لا يمكن تحقيق ذلك - تحت تأثير الضغط - في مجالات أخرى. مع ذلك فإن مزايا مكونات الإجهاد واضحة. وهكذا لا يمكن للمتقدم أثناء الاختبار أن يركز إلا بشكل ضئيل على إيجاد إستراتيجية للحل. وبالتالي تكون في هذه الحالة آثار التدريب معدومة، ولا فائدة عملية من التدريب على الاختبار.

مركز التقييم هو الصيغة الأشد تأثيراً في فحص السلوك
 وكبديل عن ذلك هناك ما يسمى بـ Assessment Center (مركز التقييم). وقد أوجده فالتر. ر. بيون Walter.R.Bion وهو ضابط إنكليزي برتبة رائد كان مسؤولاً عن اختبار الجيل الجديد من الضباط. ما تزال مشكلته الكلاسيكية معروفة جداً حتى الآن عند الكثير من البريطانيين:

مجموعة مؤلفة من ستة جنود تقف أمام خليج (لسان بحري) ملوث يسمح فيه سمك القرش، والمهمة المكلفون بها هي عبور هذا اللسان البحري بحيث لا يستخدمون أية جسور، ولا يتوفر لهم إلا برميل فارغ ولوح سميك وحبل، وبعض الأشياء الصغيرة الأخرى.

استُخدم هذا المثال دائماً في إعلانات التطوع في الجيش البريطاني. والجانب الأهم في مركز التقييم لم يكن حل المشكلة بحد ذاته، بل امتحان التصرف الآني عند المتقدمين إلى سلك الضباط. والمراقبون المتمرسون يدققون جيداً: من كان القائد الطبيعي لهذه المجموعة؟ من منهم انسحب من المجموعة؟ ومن منهم عمد إلى مقترحات حلول غير واقعية؟.

المرشحون الذين رأوا أنهم غير مؤهلين لهذه الحالة تم استبعادهم (واتسون ١٩٨٥) وقد استطاع الجيش البريطاني أن يسجل بهذه الطريقة نجاحات عظيمة؛ لذلك ارتفعت سوية الضباط ذوي الكفاءة، المتحمسين لهذا الاختبار بنسبة تزيد عن ١٠٠٪، وذلك خلال سنتين.

يتم استخدام هذا الاختراع العسكري لمركز التقييم في المجال المدني أيضاً. وهو ضرب من ضروب تحليل الشخصية، لا يقتصر استخدامه في البحث عن كوادرات للجيش الاتحادي وحرس الحدود والقوات الجوية في ألمانيا، بل يتعدى ذلك أيضاً إلى مجال التعيين في الوظائف، في تقييم العاملين، وفي رفع مستوى التأهيل في الهيئات الإدارية الوسطى والعالية.

ولكن لمركز التقييم ناحية سلبية بالنسبة للمعامل؛ لأنه مكلف نسبياً؛ فالجلسة الواحدة تستغرق عادة يومين إلى ثلاثة أيام، وتقضي بوجود خبير لكل واحد من المتقدمين تحت تصرفه، وهذا ما يتطلب صرف مبالغ كبيرة؛ لذلك فالكثير من المعامل أو المؤسسات، وبخاصة الصغيرة منها، تجفل من هذا الوابل من التكاليف.

على المتقدمين ولكن يجب التأكيد على أن تقنية البحث هذه، هي أن يثبتوا الطريقة الأكثر تشديداً ودقة في تقييم الشخصية. وفي كفاءتهم في مؤسسة مركز التقييم لا توجد اختبارات للشخصية بالمعنى تدريبية قريبة المتعارف عليه. غالباً ما يتم تجهيز منشأة للتدريب من الواقع ينبغي للمتقدمين أن يثبتوا جدارتهم فيها. وهنا يعطى المتقدمون مهام معينة يجب عليهم إنجازها بشكل قريب جداً من الواقع.

الأمر يتعلق بالدرجة الأولى بمسائل تنظيمية ومهام تعاونية وتراكيب أساسية وحلول لمشاكل. كما يتم أيضاً مخاطبة الواقع والجوهر الإنساني. ويتألف مركز التقييم من تمارين فردية ومجموعات متنوعة من التمارين. بالنسبة للمتقدمين يتم بالدرجة الأولى اختبار القدرة الشخصية على التحمل والسلوك الاجتماعي، وكذلك المعلومات الأساسية والأولية.

يبدأ برنامج المجموعة في مركز التقييم بنقاش مفتوح، يتخذ فيه قسم من المجموعة دور المحكمين. والمواضيع المفضلة هي: ماذا يعني التعاون في المؤسسة؟ وكيف أتصور الناحية العملية؟

ما هي المواصفات القيادية ووسائل التنظيم المطلوبة من المرؤوسين في حالات معينة؟

عند إجراء الحديث الجماعي ليس هناك من حل. والشيء الذي يؤخذ في حساب المراقبين عند التقييم هو فقط تصرفك قبل وأثناء وبعد النقاش. وهذا ينطبق أيضاً عندما تكون أنت أيضاً في دور المحكم المفترض.



وأخيراً يتم تركيب ملامح الشخصية بناء على النقاش الجماعي حسب وجهات النظر التالية:

- ← التفكير التحليلي.
- ← التوجه نحو الهدف.
- ← المواصفات الشخصية.
- ← المكونات الاجتماعية.
- ← المعرفة التخصصية.
- ← عمليات اتخاذ القرار والتوصل إليه.

والنقاش بحد ذاته ليس له إلا تأثير الاستعداد للدخول في الموضوع، بينما تأتي المهام الأساسية فيما بعد. أما درجة زيادة صعوبة المتطلبات فتأتي بشكل إيجابي. وهذه موضوعة بشكل مقصود، بحيث لا يمكن لأي من المتقدمين أن يحلها بشكل كامل. نتيجة الاختبار: ما مدى تحملك وقدرتك على الأداء

وبذلك يجب إبراز أثر الإجهاد بوضوح. وبالإضافة إلى قدرتك على الأداء يكتشف المرء في الوقت نفسه كم أنت صبور على الإجهاد وعلى قدرة التحمل.

يتخبط الشخص موضوع الاختبار كلياً في الظلمة؛ فأثناء قيامه بحل الأسئلة تتم في الواقع ملاحظة سلوكه، وأحياناً تتم تداخلات هادفة، وإزعاجات قد تكون على شكل مكالمات هاتفية غير متوقعة، وبالإضافة إلى السلوك الذي يُراقب ويُسجل يتم أيضاً تقييم مادة اختبارية كتابية للوصول إلى تحليل دقيق للكفاءة.

إن الخضوع لمركز التقييم هو أقرب إلى الاستثناء منه إلى القاعدة. بشكل عام يواجهك دفتر اختبار، عليك إملاءه بالورقة وقلم الرصاص. هناك يحسب حساب نوع من إثارة أعصاب المتقدم في كل اختبار، لا تأثير مزعج له. بل قد يكون أثره إيجابياً على صحة اختبار الشخصية. فمن ينفر بسهولة أثناء الفحص، ويفقد السيطرة على نفسه كلياً، يكون بالطبع هو الخاسر.

صحيح يتم قياس الملامح الشخصية قياساً صحيحاً، ولكن إجمالاً يكشف الاختبار عند الأشخاص العصبيين جداً ضعف قدرتهم على التحمل. وبالنسبة لمعظم المهن يتطلب الأمر قدرة عالية على التحمل. ويجب أن يكون هدفك - بموجب ذلك - هو اجتياز اختبار الشخصية بهدوء قدر الإمكان.

هل هناك خوف من الامتحان؟ لا داعي لأن يفقد المرء صوابه
 قمت في هذا المجال بإعداد تدريب مناهض للإجهاد من أجل المشاركين في الدورة، يقدم خدمات جيدة جداً في ظروف الامتحان. يقوم هذا التمرين على تقنية تخفيف التحسس التي تعد الآن من التقنيات الأساسية في علاج السلوك. إنها تعمل بالإيحاء، ويظهر مفعولها بعد مدة تدريب وسطية تتراوح بين ثلاثة وأربعة أسابيع، بشكل

خاص في حالات الإجهاد، الذي يؤدي إلى الهدوء والاسترخاء، بحيث تبقى لديك أثناء الاختبار قدرة الأداء الجسدية والعقلية الكاملة، ولا تنزلق إلى أدنى مستويات الأداء، الذي يخشى منه.

يمكنك أثناء اختبار الشخصية أن تقوم بحل السؤال تلو الآخر بكل حرية لتعطي صورة الشخصية المتوازنة، والراضية القادرة على العمل.

أما الجملة الأخيرة فقط تبدو لك غريبة. ولكن مع الأسف هذا هو بالضبط المطلوب عند إجراء اختبار الشخصية. المطلوب هو الوسط (المقياس الوسط) مع التركيز على الإحساس، والمتقدم ذو الذهن المتقدم، القادر على التكيف، وعلى الإنجاز الأمثل تحت ظروف الإجهاد، يمكنه أن ينجز الكثير لقاء أجر قليل.

صورة الشخصية:

غالباً ما يقترن اختبار الشخصية باختبار الأداء، وبالتالي يمكن إصابة عصفورين بحجر واحد؛ فمن جهة يكون المرء قد حصل على طابع للشخصية موثوق ومفصل عن المتقدم لوظيفة أو التابع لشركة، ومن ناحية أخرى يتعرف المرء على قدرة الأداء التخصصي عند المتقدم. وبالنسبة للكثير من المؤسسات ومراكز الخدمات العامة يعد ذلك إمكانية مغرية جداً للتعرف على معلومات خاصة عن كل إنسان حضر في مجال التسلسل الهرمي، أو يريد أن يدخل هذا المجال.

ويتم توثيق الأداء الفني (الاختصاصي) في تقييم الأداء، وملامح الشخصية في تقييم القدرات، وكلاهما مقترن بشكل وثيق مع الآخر،

يتقاطعان إلى حد ما ويختلفان في معظم الأحيان. ومن الواضح أن تقييماً إيجابياً قدر الإمكان في كلا المجالين يفتح فرصة المستقبل.

تقييم الأداء:

يمكن بشكل عام الحصول على تقييم أداء المتقدمين بواسطة اختبار الأداء؛ فإذا ما كان المرشحون يعملون قبلاً في مؤسسة أو مركز خدمي، يتم إعداد هذا التقييم غالباً من قبل الرئيس المباشر بموجب استمارة. في هذه الحالة يحق للرئيس فحص وثائق العمل ومراقبة أوقات الحضور، والحصول بشكل عام على صورة إجمالية عن الأداء الوظيفي للشخص.

وفي حالة المتقدم الجديد، أو أثناء مرحلة الاختبار، لا يستطيع رب العمل بالطبع العودة إلى هذه المعلومات. في هذه الحالة هناك وثائق أخرى توفر المعلومات الكافية مثل شهادات مراحل التعليم في المدارس والجامعات، والشهادة المهنية، السيرة الذاتية، اختبار القبول ونوع المسابقة المعلن عنها. أما كيف يتم ذلك، فهذا ما سوف أعرضه في الفصل القادم.

ولتقييم الأداء يجب أيضاً الاطلاع على النشاطات المهنية وتقييم نتائج العمل. عادة يبدأ ذلك بوصف الوظيفة والمهام التي يعرض فيها معايير عمك الحالي، والمهام المنوطة بك بشكل عام. ويتم تي تقييم الأداء حسب السمات التالية:

← العمل القدوة (الذي يحتذى) والتفكير الإستراتيجي.

← الحماس للعمل والنجاح فيه.

← التعاون مع بقية المشاركين في العمل، مع الزملاء والرؤساء والموردين والزيائن.

← استيعاب المهام القيادية التي تتطلب المشورة.

← الأخطاء والعقوبات خلال وقت العمل.

يتم تعداد سمات الأداء هذه شفهيًا ولا تعطى عليها علامة. ويتم التقييم من مؤسسة إلى أخرى، ولن يصعب عليك التعرف على السمات آنفة الذكر حتى في استمارة التقييم الشخصية.

بالإضافة إلى السمات الخمس للإنجاز يحصل الرئيس عادة على استمارة عليها إشارات إضافية عن تقييم الأداء. وهذه تتضمن مثلاً في مجال الحماس للعمل والنجاح فيه الصنوف التالية:

← الاستخدام الاقتصادي لأدوات العمل.

← فعالية العمل.

← نصيبه في الشركة، أو حجم معاملات القسم (خاصة لدى البائعين).

← اقتراحات من أجل التحسين.

في مجال (العمل القدوة والتفكير الإستراتيجي) يتعلق الأمر بالدرجة الأولى بتشجيع العاملين، والاستعداد لتقديم المساعدة، الانفتاح على مشاكل الإنتاج والعاملين، والمشاركة في النشاطات التي تقيمها المؤسسة، الروح الجماعية والسلوك النموذجي.

وفي مجال (التعاون) يتعلق الأمر بالعلاقة مع الرؤساء والزملاء والزيائن والموردين، ولكن في وظائف معينة أيضاً، بالنشاط خارج المؤسسة، مثلاً الكنيسة، التجمعات والتنظيمات، والمدارس وبقية المؤسسات الهامة بالنسبة للشركة.

يتضمن مجال استيعاب المهام القيادية مثلاً مهام رئيس قسم أو متحدث، أو عضو إدارة، أو مدير فني، أو مستشار فني.

هذا المجال الأخير يغطي كل المخالفات التي قد يمكن أن تنشأ خلال العمل اليومي، مثل: التأخر المتكرر، شكاوى الزيائن، عيوب في الإنتاج، السرقة، الاختلاس أو الإجازات المرضية الوهمية.

التقييم الشخصي:

عند التقييم الشخصي أو تقييم القدرات يجب الإحاطة بالمعلومات العامة والقدرات التي لها أهمية في عملك المهني وتطورك، ومن ثم تقييمها. وهنا يسقط تقييم السمات المتعلقة بالشخصية، إن لم تكن ذات أهمية لرب العمل أثناء ممارستك عملك. وبالنسبة لمتقدم جديد يكون هذا التقييم في منتهى البساطة: فأساس تقييمه هو الجزء المتعلق بالشخصية في اختبار التعيين.

سمات الشخصية توصف غالباً بأربع إلى ست درجات بارزة: وهذه يمكن أن تظهر على مقياس مؤلف من أربع مراحل على الشكل التالي:

٢ -	ضعيف .
١ -	بارز بشكل طبيعي .
١ +	بارز بشكل أقوى .
٢ +	شديد البروز .

وعلى مقياس مؤلف من ست مراحل يمكن أن تبدو التقييمات على الشكل التالي:

٣ -	لا يصلح مطلقاً .
٢ -	يصلح إلى حد ضعيف .
١ -	قلما يصلح (بالكاد يصلح) .
١ +	يصلح إلى حد ما .
٢ +	يصلح بشكل جيد .
٣ +	يصلح تماماً .

إن ما يصلح أو لا يصلح، أي ما يبرز بشكل ضعيف أو قوي، يتعلق بالمعايير التي يحددها الاختبار، أو استمارة الأسئلة. وفيما إذا كان مطلوب منك أنت شخصياً ملء الاختبار، أو أن يقوم بذلك شخص آخر، أي من يقيّم ذلك، فهذا متعلق ببنية وتركيب الاختبار.

تُعرض نتائج الاختبار على استمارة يتم التقييم عادة في مركز الاختبار. ولا يسمح لك عادة بملء استمارة إلا في حالة اختبار التعيين. ومن أجل ذلك تكون الأسئلة مطروحة بشكل فوضوي (متداخل) وتبدو متناقضة، بحيث لا يمكنك أبداً أن تصل إلى المعنى الأصلي، أو الهدف من السؤال، دون تدريب.

ومن أجل التحديد اللاحق لملامح الشخصية تستخدم استمارة تقييم. حيث يقوم المختص بوضع إشارة على درجة الصلاحية. وقلمًا تختلف اليوم هذه الاستمارات الواحدة عن الأخرى، يتم تسجيل كل المعلومات التي حصلنا عليها عن طريق اختبار الشخصية ومركز التقييم أو عن طريق الشخص الذي قام بعملية التقييم، على الاستمارة، والمثال على ذلك يبينه الرسم التالي:

ويمكن أن تتغير المعايير المستخدمة من اختبار شخصية إلى اختبار شخصية آخر، ولا يسجل إلا ما يقيسه الاختبار، أو ما يدركه المقيّم من وجهة نظره.

يضاف التقييم الشخصي إلى استحقاق عام. أيضاً يمكن التوصل إلى تقييم شامل يعبر عن المقدرة الشخصية على شكل علامة. وهنا توجد أنظمة متعددة لتأكيد ذلك، حيث يستخدم القسم الإداري مقياس (معياري) علامات من ١ - ٨. أما المدارس والصناعات الفنية فتستخدم مقياساً من ١ - ٦

استمارة تقييم السمات الشخصية

مثال

استمارة تقييم السمات الشخصية					معايير تقييم الشخصية
1	2	3	4	5	
قوي جداً	أقوى	عادي	ضعيف	ضعيف جداً	حضور البديهة
					المعلومات الفنية
					القدرة على إعطاء الأحكام
					القدرة على التعبير الشفهي
					(السلاسة) المرونة الكتابية
					القدرة على التصوير المكاني
					الاستعداد لتابعة التأهيل
					اقتراحات للتحسين
					المهارة في المفاوضات
					القدرة على التنظيم
					الأمانة
					القدرة على التنفيذ
					قوة العزيمة
					القدرة على القيادة
					الاستعداد للبدل
					القدرة على التواصل
					إدراك المسؤولية

يجب أن يتضمن الحكم الإجمالي أيضاً تقييمات اختبار الإنجاز حسب الإمكانيّة، وطالما كان المقيّم جيد الاطلاع على ذلك، يجب أن تكون هناك علاقة بين سمات الشخصية وسمات الأداء.

يجب أن يكون هناك توافق بين الحكم الشفهي ومنح العلامة. كما يجب أن يكون هناك تجاوب بين الحكم الشفهي والعلامة المعطاة، حتى في المضمون. ويجب أن تتضمن ملاحظات المقيم حكماً شاملاً. وحين لا

يتحقق ذلك، يجب القيام بتتمة كتابية وإجراء تقصّ دقيق لمعرفة أسباب اختلاف سمات الأداء وسمات الشخصية عن الحكم الإجمالي اختلافاً واضحاً. يمكن أن يعود ذلك مثلاً إلى جنحة أو إلى اختلاسات أو رشوة.

بالإضافة إلى ذلك يجب أن يتم كل اختبار وكل تقييم للشخصية بمعزل عن تقييمات سابقة. وبالنسبة للمتقدم لأول مرة يجب أن لا تؤخذ بعين الاعتبار الشهادات المدرسية أو شهادات العمل من أعمال سابقة. أما بالنسبة للعاملين لمدة طويلة في مؤسسة فإن ذلك يعني عدم وجوب تقييمهم حسب اختبارات أو تقييمات مرت عليها مدة طويلة.

طريق التقدير (الحكم):

يتم عادة إصدار الأحكام بالأسلوب وارد الذكر من قبل الرئيس المباشر. فهو بالإضافة إلى ذلك يستطيع تحديد نوع اختبار الشخصية والأداء عند التعيينات الجديدة.

إصدار الحكم (التقييم) بالنسبة للمعمل يجب بالتالي أن يُقدم لرب العمل أو الموظف المكلف من قبل الرئيس المباشر، وتتم مناقشته بناء على طلبه. وفي حال اشتراك هيئة قيادية أعلى وقيامها بإصدار التقييم الإجمالي، لا تتم المناقشة إلا بعد أن تكون العملية قد اتضحت على هذا المستوى. ويجب على رب العمل أو الموظف المختص أن يتلقى نسخة عن التقييم. أما النسخة الأصلية فتحفظ في الوثائق الشخصية في مكتب شؤون الموظفين. فقط في حالات استثنائية يمكن رفع اعتراض على التقييم.

المتقدمون لأول مرة، أو المشاركون في اختبارات التعيين لا تتاح لهم فرصة الإطلاع على نتيجة اختبار الشخصية والأداء. وعادة ما يتم إتلاف وثائق اختبار المتقدمين، الذين لم يتم تعيينهم، بعد مضي سنتين على إجراء الاختبار.

اختيار المتقدمين:

يحق للعاملين لنتقي الآن معاً نظرة فاحصة خلف كواليس اختيار الإطلاع على المتقدمين. لنأخذ مثلاً دار نشر خيالية باسم ستيكر التقييمات، ولكن قلما لهم (شركة مساهمة ذات ضمان محدود) تقوم سنوياً حق تقديم بتعيين عشرة متدربين لمهنة موظف أو موظفة مبيعات. الاعتراض. ومن أجل تعيين هؤلاء العشرة يصل وسطياً ما مجموعه ٣٦٠ طلباً. وبالتالي يتطلب من دار النشر المذكورة، الإجراءات التالية، التي تتضمن كل الأعمال المطلوبة حتى الانتهاء من عقود التدريب.

مثال مخطط سير تعيين المتدربين:

- ← نشر إعلان طلب التوظيف.
- ← التدقيق في الطلبات المقدمة وتخزين المعلومات التي تتضمنها.
- ← الموافقة على الدخول في الترشيح.
- ← وضع تصور عن اختبارات الأداء والصلاحية والشخصية (حسب الاعتبارات والاختيار وغير ذلك).
- ← وضع الاختبارات حسب الموضوعات.
- ← توجيه الدعوات لإجراء الاختبار الكتابي.
- ← إجراء الاختبار وعملية تقييمه.

← كتابة وإرسال الدعوات لإجراء المقابلة.

← كتابة وإرسال الموافقة على التعيين أو عدمها.

أما الوقت التي تستغرقه هذه العمليات فيبدو في الكثير من المصانع طويلاً جداً؛ لأنها تحسب حساب أن المتقدمين المؤهلين قد قدموا أيضاً طلبات إلى شركات أخرى، وتم قبولهم فيها قبل أن تكون دار النشر المذكورة أعلاه قد قامت بتقييم نتيجة الاختبار.

مثل هؤلاء المتقدمين لم يعودوا تحت تصرف دار النشر، ولذلك تضطر للعودة إلى المرشحين الأقل جدارة.

تقييم الاختبار وذلك يتم حالياً في معظم الأحيان إجراء تقييم بواسطة الكمبيوتر: له مزايا للمقدمين وللمؤسسة والكاتبية والحسابات. الكثير من باعة المادة الطرية في الكمبيوتر تباع برامج تقديم طلبات خاصة بالكمبيوتر الشخصي. وبذلك يتم جمع وإنجاز المعلومات عن المتقدمين على صفحات الكمبيوتر. وحسب المعايير المرغوبة يمكن البحث عن متقدمين مناسبين ومحددتين يتم تسجيلهم بعدها على موقع.

مزية هذا النظام هي أيضاً في تناول يد المتقدم. فهو يستلم قراره بسرعة. ويتم تقييم الاختبارات والشهادات بصورة صحيحة. كما يمكن لمسؤول شعبة الموظفين العودة إلى قائمة كاملة بالاقترحات. وكذلك في طريقة إعلام المتقدمين يسهل الأمر بالنسبة للمؤسسة وللمتقدمين. ولكي يكون لديك تصور عن نشرة معلومات أساسية للمتقدمين سوف نعرض فيما يلي واحدة منها.

مثال: نشرة معلومات أساسية عن المتقدمين

نشرة معلومات أساسية عن المتقدمين		تاريخ السجل
ستينكر (شركة مساهمة ذات ضمان محدود)		المهنة ، موظف مبيعات صناعية
الرقم :	141048	تاريخ ورود الطلب : 2.3.99
الاسم : ماير، ماريو		آخر تغيير : 6.2.99
رقم المتقدم :	141048	الشارع ورقم المنزل : H. Ehlerstr. 50/7
الرقبة :	002	مكان الولادة : 86551
الرمز البريدي للمنطقة :	86316	هل يتبع للشركة : نعم
الجنس :	ذكر	مكتب العمل : أوجوسبورغ
تاريخ الميلاد :	10.3.71	هل قام بفترة تدريب عملي : نعم
رقم الهاتف :	07128/2876	الشهادة : اعدادية
أدى الخدمة الانزامية :	نعم	اللغة الإنكليزية : 3,0
درجة التعليم :	A--002	الفيزياء : 4,0
اللغة الألمانية :	2,5	البيولوجيا : 2,0
الرياضيات :	4,5	السياسة : 4,0
الكيمياء :	2,0	اللغة الفرنسية : 3,0
اللغة الفرنسية :	3,0	اللغة الإسبانية : -
اللغة الإسبانية :	-	العدل العام : 3,3
المعدل العام :	3,3	نقاط اختبار الأداء : 10
نقاط اختبار الأداء :	10	نقاط المقابلة : 10
نقاط المقابلة :	10	مجموع النقاط : 31
مجموع النقاط :	31	
ملاحظة، مقترح للتعيين		
القرار الإيجابي ← تقديم طلب كتابي		

نظرة عامة على المتقدمين: نظرة عامة على المتقدمين مرتبة حسب نقاط التعيين والاختبارات من علامة ٠.٢ حتى ٥.٢.

مثال: نظرة عامة حسب نقاط التعيين

الرقم المتسلسل	رقم المتسابق	الاسم	الجنس	الوضع التعليمي	تاريخ الميلاد	العلامات
1	141048	ماير، ماريو	ذكر	إعدادية	10. 3. 71	2,0 مع 31 نقطة
2	146749	فالكر اريش	ذكر	إعدادية	03. 3. 76	2,1 مع 30 نقطة
3	141059	روشكوس، بيرند	ذكر	مدرسة مهنية	22. 7. 78	2,1 مع 30 نقطة
4	141030	غول، أوزكان	ذكر	مدرسة مهنية	30. 4. 72	2,1 مع 30 نقطة
5	140455	موريزيو، غولزليس	ذكر	إعدادية	24. 3. 71	2,3 مع 26 نقطة
6	130649	ماير، أندريا	أنثى	إعدادية	04. 5. 75	2,4 مع 25 نقطة

كما يمكن للمرء أن يدرك ببساطة على صفحات الكمبيوتر هذه أن لاختبارات التعيين وزناً كبيراً عند منح العلامة الإجمالية. وقد أصبح الآن معروفاً أن التعيين في الوظائف يتم حسب نظام العلامات، فبالإضافة إلى العلامات المدرسية تصب نتائج الاختبار والسن والسمات الشخصية، والخبرة المهنية والتوصيات في عملية التقييم. بالتدريب على اختبار الشخصية يمكنك أن تحسن إلى حد كبير من فرصتك للحصول على تقييم جيد.

معرفة أساسية:

عندما تحصل على معرفة أساسية معينة حول اختبارات الشخصية تطرد هذه المعرفة مخاوفك، فيزول توترك ويقوى استعدادك وتحصل على المعرفة في الوقت المناسب.

في الفصل القادم سيبدأ القسم الأول من التدريب على اختبار الشخصية، لكن عليك أولاً أن تعلم متى ستخضع لاختبار شخصية، وهذا ليس بالأمر السهل. فمن يتقدم بطلب للحصول على مقعد لإعداده كموظف في مصرف أو أية وظيفة أخرى، أو مضيضة جوية، عليه أن يأخذ بالحسبان أن اختبارات عديدة سوف تعرض عليه، وغالباً ما يتعلق الأمر بربط بين عدة اختبارات.

وما اختبارات الشخصية غالباً سوى جزء من اختبارات التعيين المرغوبة جداً من قبل الشركات عند اختيار المرشحين لمقاعد التدريب والإعداد التي تشمل أيضاً قدرة المرشح على الكتابة الصحيحة، وصلاحيته للمهنة وقدرته على التركيز.

يمكن الاعتماد على الاختبارات المتقدمة المهنة محددة. للاختبارات التي أجريت بطريقة أكثر من العلامات المدرسية بعين الاعتبار، انخفضت نسبة الدقة إلى ٥٠٪، وهذا يتناسب تقريباً مع توزيع نسبة الصدفة الإحصائية. أي أن ذلك يعني أن معيار العلامات المدرسية بالنسبة للصلاحيات المهنية لا قيمة لها عملياً.

بالنسبة لألمانيا فإن جمعية شؤون الكوادر في مدينة هانوفر تقوم سنوياً باختبار حوالي عشرين ألف متقدم بناءً على تكليف من شركات. كل هذه الاختبارات تقوم الجمعية بإعدادها، وهذه تختلف باختلاف المهنة. من زبائن هذه الجمعية أيضاً مصرف دريسدن المعروف Dresdner Bank. وبالنسبة لهذا المصرف فإن الدعوة لإجراء الاختبار عبارة عن نجاح للمتقدم؛ ففي عام ١٩٨٨ تمت غربلة ٧٢٪ من أصل ٥٢ ألف متقدم لشغل مقعد في دورة تدريبية، في المرحلة الأولى.

سمح لـ ١٤٤٠٠ متقدم أن يشتركوا في الاختبار الذي يتضمن اختبار الصلاحية للمهنة والذكاء والشخصية. ومن أصل هذا العدد تم توجيه الدعوة لـ ٥٦٠٠ متقدم لفحص المقابلة، وأخيراً تم قبول ١٣٦١ متقدم ليتم إعدادهم ليشغلوا وظائف مصرفية.

التطبيق العملي للاختبار أمر مختلف فيه إن الاختيار صعب جداً. والمتطلبات ليست واحدة في كل مكان؛ فكل شركة تضع معايير ومتطلبات مختلفة. والفضل لا يعني الكارثة، ولذلك على المرء أن لا يتخلى

عن البحث الدائم عن رغبته المهنية. وكذلك يجب أيضاً أن يقال لمصلحة المرفوضين من المتقدمين أن عملية إجراء الاختبار في كثير من الشركات أمر مختلف عليه؛ فمن ناحية نفسية يمكن الشك بكل بساطة بإمكان قياس مواصفات الشخصية، مثل: الإبداع والحافز والذكاء والأمانة، بالطرق المتبعة حالياً.

كثير من الاختبارات يضعها أناس غير مختصين، وتشبه إلى حد كبير مجموعة من أسئلة الأحاجي أكثر مما تشبه اختبار الشخصية، وبالتالي تكون قوة الإقناع في مثل هذه المعلومات التي يتم الحصول عليها لا شيء تقريباً.

وسواء أكانت نتيجة الاختبار مقنعة أم لا، بالنسبة لك كمتقدم، لا يلعب ذلك مع الأسف أي دور. عليك أن تأخذ بالحسبان بأنه عليك الخضوع لاختبار الشخصية، لذلك عليك أن تكون مستعداً لذلك.

الجزء المتعلق بالمشاورة: إجراء الاختبار:

عليك الاهتمام بالنصائح التالية من أجل إجراء الاختبار.

ملاحظات حول إجراء اختبار الشخصية:

← حاول أن تتحدث بالموضوع مع مرشحين سابقين تقدموا بطلبات في المؤسسة نفسها التي تريد التقدم إليها. فهؤلاء يزودونك بملاحظات حول طول الاختبار ونوعيته، وربما استطعت الحصول على أسئلة دورات سابقة.



- ← قم بجمع معلومات عن الشركة والفرع الاقتصادي وعن صورة المهنة. واقراً هذه المعلومات جيداً؛ لأن هذه المنشورات تحتوي على حقائق هامة يمكن أن تظهر في الاختبار مرة أخرى.
- ← اسأل قبل الاختبار فيما إذا كان استخدام أدوات مساعدة مسموحاً بها، مثل: الحاسبات أو المعاجم والقواميس.
- ← احضر إلى مكان الاختبار في الوقت المناسب وقدر الإمكان بنصف ساعة قبل الموعد المحدد.
- ← اتبع تعليمات مدير الاختبار بدقة، واطرح فوراً أسئلة عندما تشعر بأن شيئاً لم تفهمه.
- ← قم أولاً بحل الأسئلة التي لا تتطلب مجهوداً ضخماً. وإذا ما صادفك سؤال لا تستطيع الإجابة عنه، فانتقل فوراً إلى السؤال الذي يليه؛ فغالباً ليس لديك متسع من الوقت يكفي للتفكير طويلاً.
- ← من اختبارات الشخصية أو أجزاء منها يمكن أن تدرك أنها تتعلق بأسئلة تتمحور غالباً حول حالات ومجالات حياة معينة. وفي اختبار الشخصية لا يطلب منك حساب أو رسم أي شيء.
- ← إذا كانت الأسئلة من نمط اختبار من متعدد فعليك في حالة الشك أن تضع إشارة حول أي خيار، فذلك أفضل من عدم وضع الإشارة. يمكنك - في حالة عدم معرفة الجواب - أن تبدأ بالعكس. أي أن تفكر: ماذا لا يمكن أن يكون الجواب الصحيح، ثم تقوم بوضع إشارة على البديل الذي يمكن أن يتضمن بعض الحقيقة، فربما كانت إشارتك صحيحة.