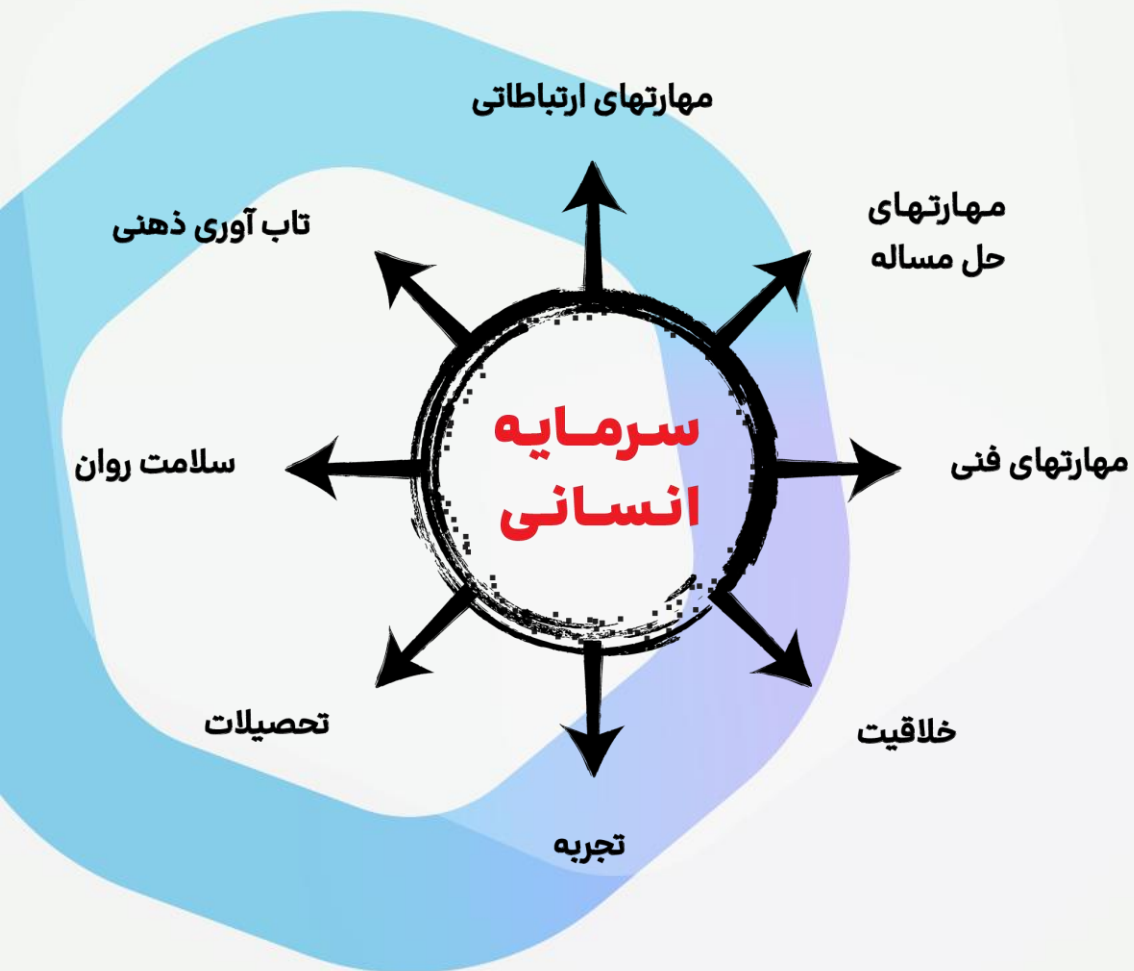




ارزیابی شناختی در سازمان‌ها

شرکت دانش بنیان آگاه پدیدار

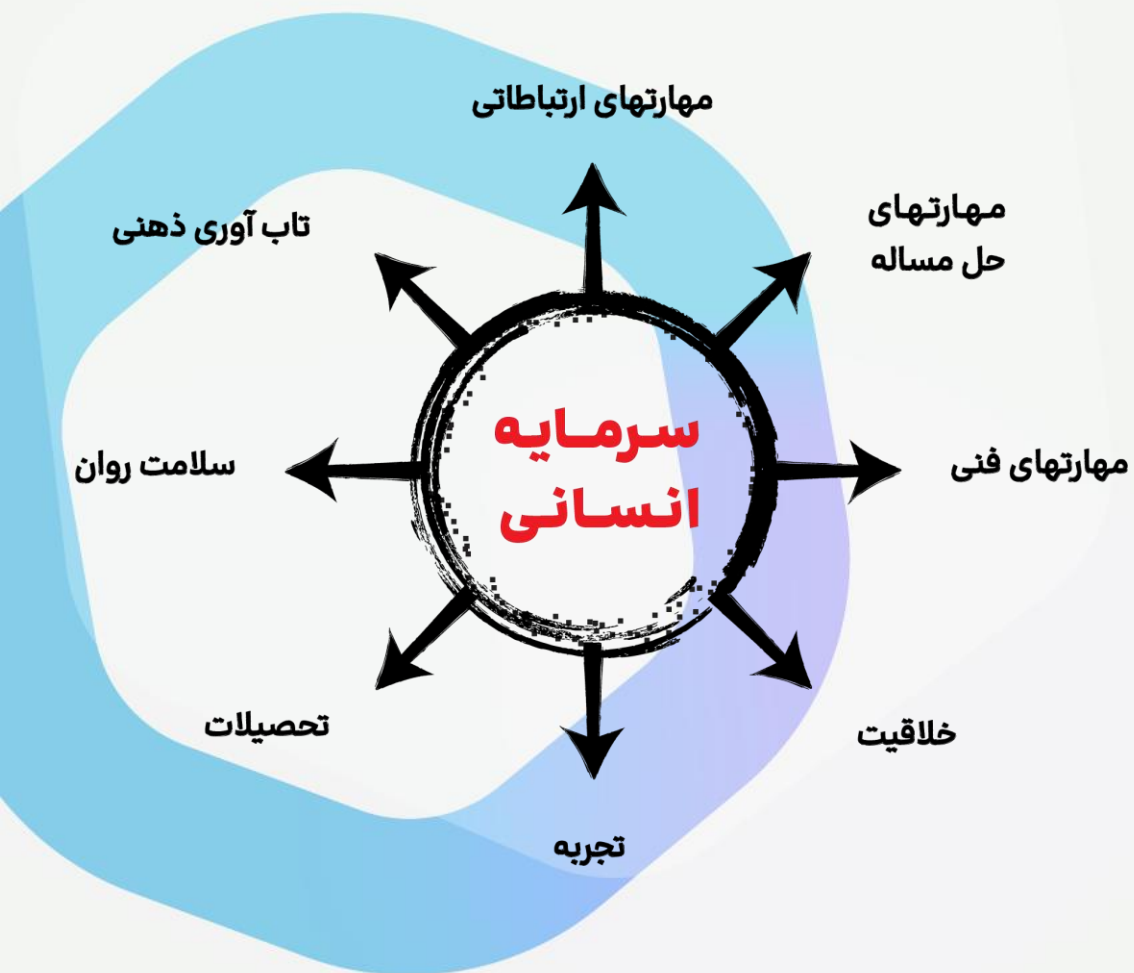
سرمایه انسانی و ویژگی های ذهنی



امروزه سرمایه انسانی ارزشمندترین و غیرقابل جایگزین ترین سرمایه برای سازمان ها است. از این رو، سازمان ها می کوشند شایسته ترین نیروها را انتخاب، استخدام و نگهداری نمایند.

علاوه بر مهارت های فنی، تحصیلات و سابقه کاری، بسیاری از ویژگی هایی که یک نیرو را برای جایگاه شغلی خاصی متناسب می کند، وابسته به ویژگی های ذهنی (شناختی) فرد هستند.

سرمایه انسانی و ویژگی های ذهنی



در نتیجه پاسخ سوالات زیر برای مدیران منابع انسانی از اهمیت بالایی برخوردار است:

۱- برای هر جایگاه شغلی چه مولفه های شناختی دارای اهمیت هستند و چگونه قابل سنجش اند؟

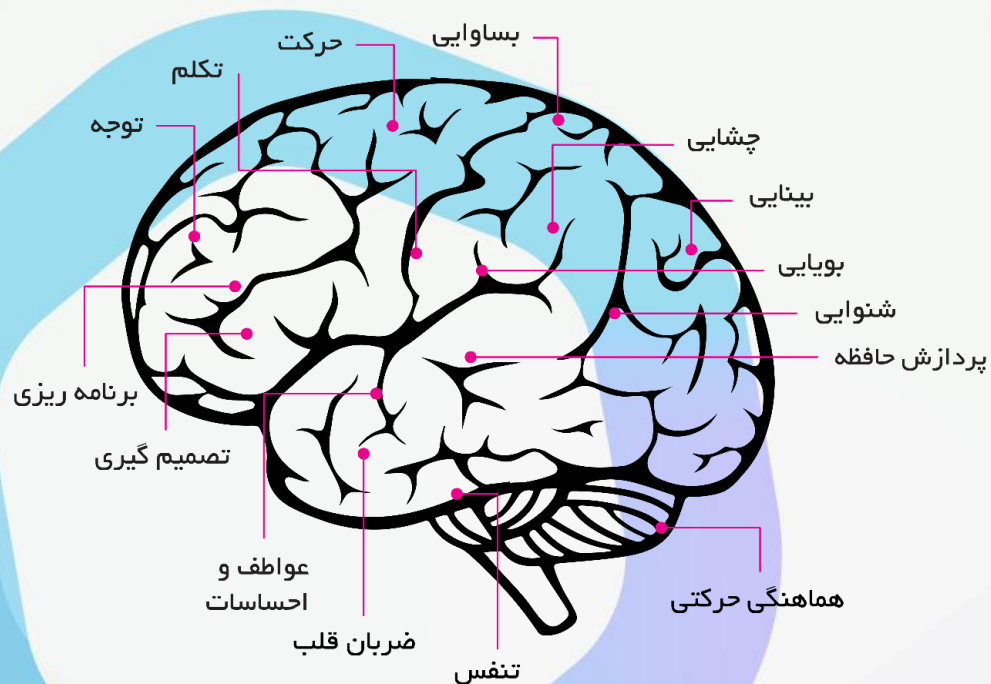
۲- در میان داوطلبان استخدام کدام یک تناسب بیشتری با جایگاه شغلی دارند؟

۳- نیروها از لحاظ شناختی در چه وضعیتی هستند؟ این وضعیت چه ارتباطی با بهره‌وری سازمان دارد؟

۴- برای افزایش بهره‌وری و بهبود ویژگی‌های شناختی نیروها چه اقداماتی می‌توان انجام داد؟

شرکت دانش‌بنیان آگاه‌پدیدار، ارائه‌دهنده‌ی سنجش‌های کمی مبتنی بر علم روز شناختی و هوش مصنوعی است که ابزار مدیران در جذب نیروی متناسب، توانمندسازی سرمایه‌ی انسانی و افزایش بهره‌وری است.

علوم شناختی چیست؟



علوم شناختی یک علم میان رشته‌ای است که به مطالعه‌ی ذهن و مغز می‌پردازد.

علوم شناختی رفتاری، ابزارهایی ارزشمند جهت سنجش کمی ارائه می‌دهد که ویژگی‌ها و ظرفیت‌های ذهنی افراد را بعنوان مولفه‌های شناختی اندازه‌گیری می‌کند.

از جمله می‌توان به سنجش انواع توجه، حافظه، تصمیم‌گیری، جزئی و کلی‌نگری، خلاقیت، عزت نفس، تکانشگری، میزان اضطراب و افسردگی و ... اشاره کرد.

کاربرد علوم شناختی در سازمان‌ها

ضریب همبستگی



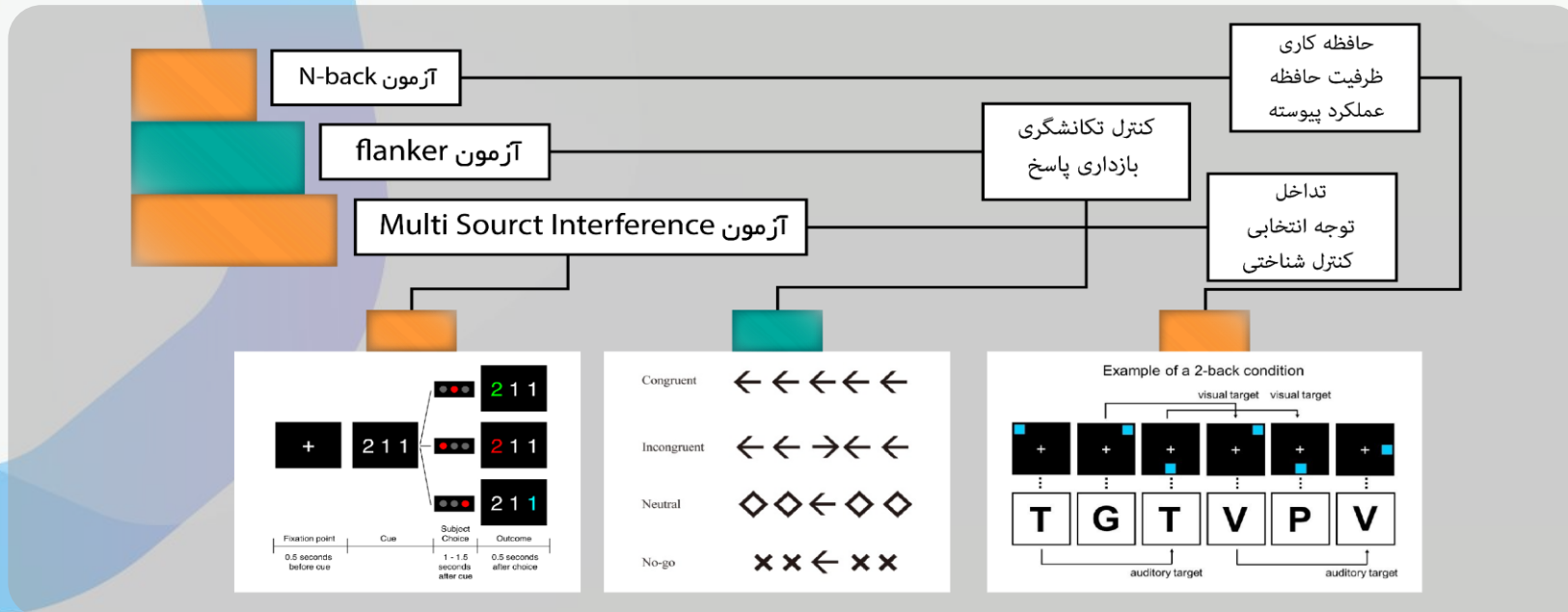
طبق مطالعات علمی صورت گرفته در حوزه منابع انسانی، ارزیابی‌های شناختی-رفتاری، با برتری معنادار نسبت به سایر ارزیابی‌ها، پیش‌بینی‌کننده‌های قدرتمندتری از میزان عملکرد شغلی فرد پیش از استخدام به دست می‌دهد.

دقت این روشها برای پیش‌بینی نزدیک به 65 درصد است که بیش از سایر روشها مانند مصاحبه ساختارمند (51 درصد)، دانش شغلی (48 درصد)، آزمون شخصیت (40 درصد)، سابقه و تجربه شغلی (18 درصد) و ... است.

در نتیجه، ارزیابی‌های شناختی-رفتاری کارآمدترین ابزار سنجش سرمایه‌ی انسانی در فرایند استخدام، نگهداری و توانمندسازی نیروها است.

چرا ارزیابی‌های شناختی؟

- ارزیابی‌های شناختی بر خلاف ارزیابی‌های سنتی نظیر آزمون‌های شخصیت MBTI، DISC و ... که مبتنی بر پرسشنامه‌اند، به صورت سنجشی عملی و ضمنی در قالب بازی‌های ساده‌ی کامپیوتری انجام می‌شود.
- پاسخ‌های فرد به محرک‌های تصویری، صوتی و ... در آزمون اندازه‌گیری می‌شود، با الگوریتم‌های دقیق خودکار محاسبه می‌شود و نتیجه در قالب کارنامه‌ی تفسیرشده، مولفه‌های شناختی فرد را بازنمایی می‌کند.

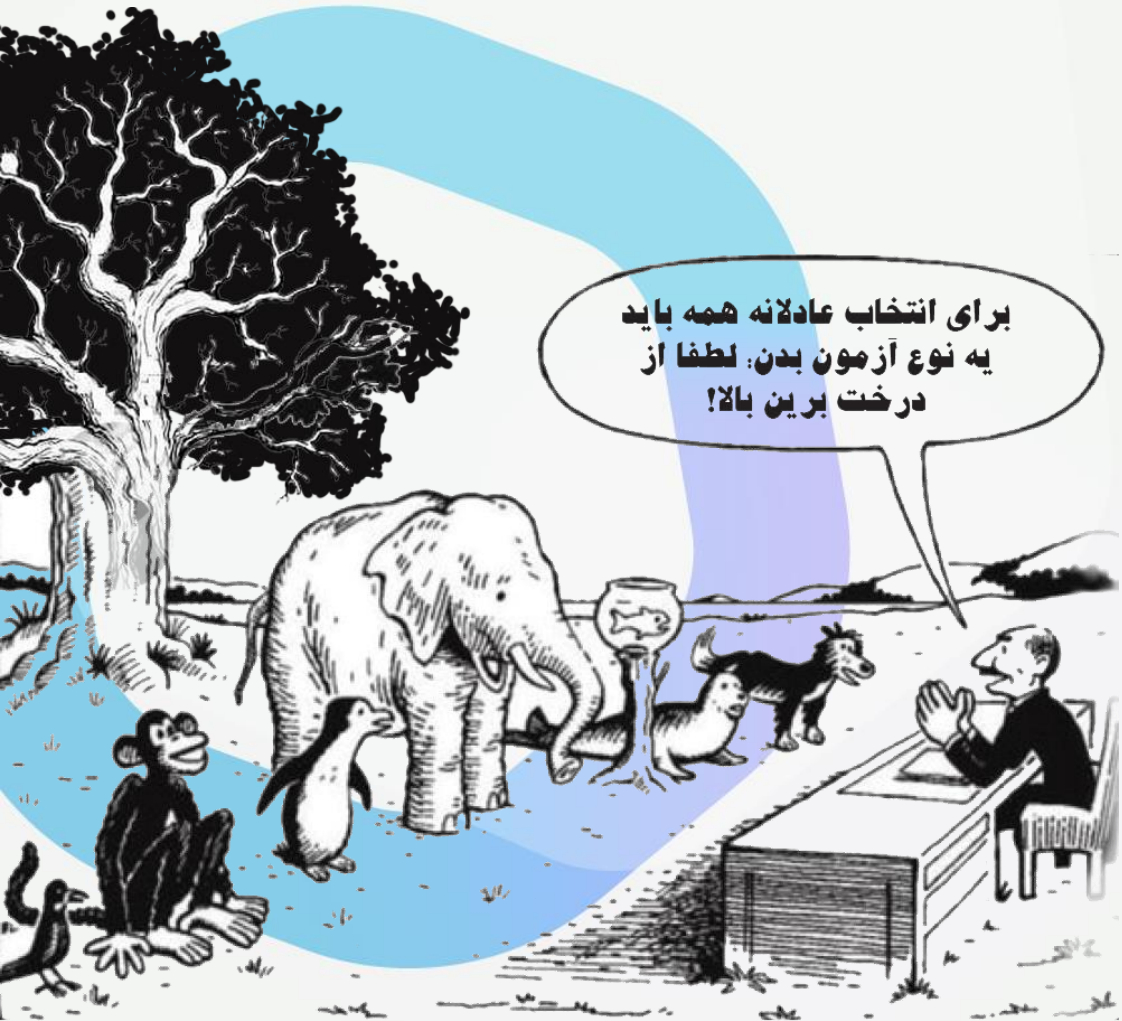


چرا ارزیابی شناختی-رفتاری سرآمد است؟

از جمله برتری‌های ارزیابی شناختی-رفتاری به روش‌های سنتی و تست‌های شخصیت عبارتند از:

1. سنجش ضمنی به جای سنجش آشکار؛ از آنجا که این آزمون‌ها به صورت ضمنی و طی فعالیت‌های کامپیوتری می‌سنجند و زبانی و قابل حفظ کردن نیستند، نتایج واقعی را بازنمایی می‌کنند و نه نتایجی که فرد علاقه دارد آنطور به نظر برسد.
2. فاقد کلی‌گویی
3. زمان کوتاه سنجش
4. قابلیت اختصاصی‌سازی نسبت به موقعیت شغلی
5. سنجش کمی مولفه‌های مشخص با تعاریف استاندارد جهت مقایسه پذیری
6. بازنمای استعداد‌های مغزی مختص به فرد
7. قابلیت ارزیابی و پیگیری در طول زمان
8. قابلیت طراحی تمرین‌های توانمندسازی جهت بهبود عملکرد

ارزیابی های شناختی و انطباق شغلی



- ارزیابی های شناختی قابلیت اندازه گیری مولفه های شناختی گوناگون را دارند؛ با توصیف هر موقعیت شغلی، می توان مولفه های شناختی مرتبط با هر موقعیت را در قالب یک کارنامه ی اختصاصی ارائه نمود.
- علاوه بر این، با توجه به اثرگذاری شاخص های مرتبط با سلامت روان در بهره وری شغلی، نظیر اضطراب، افسردگی و... این شاخص ها نیز اندازه گیری می شوند.
- شاخص های مهم برای سازمان ها از قبیل تعلق سازمانی نیز با این ابزار قابل اندازه گیری هستند.

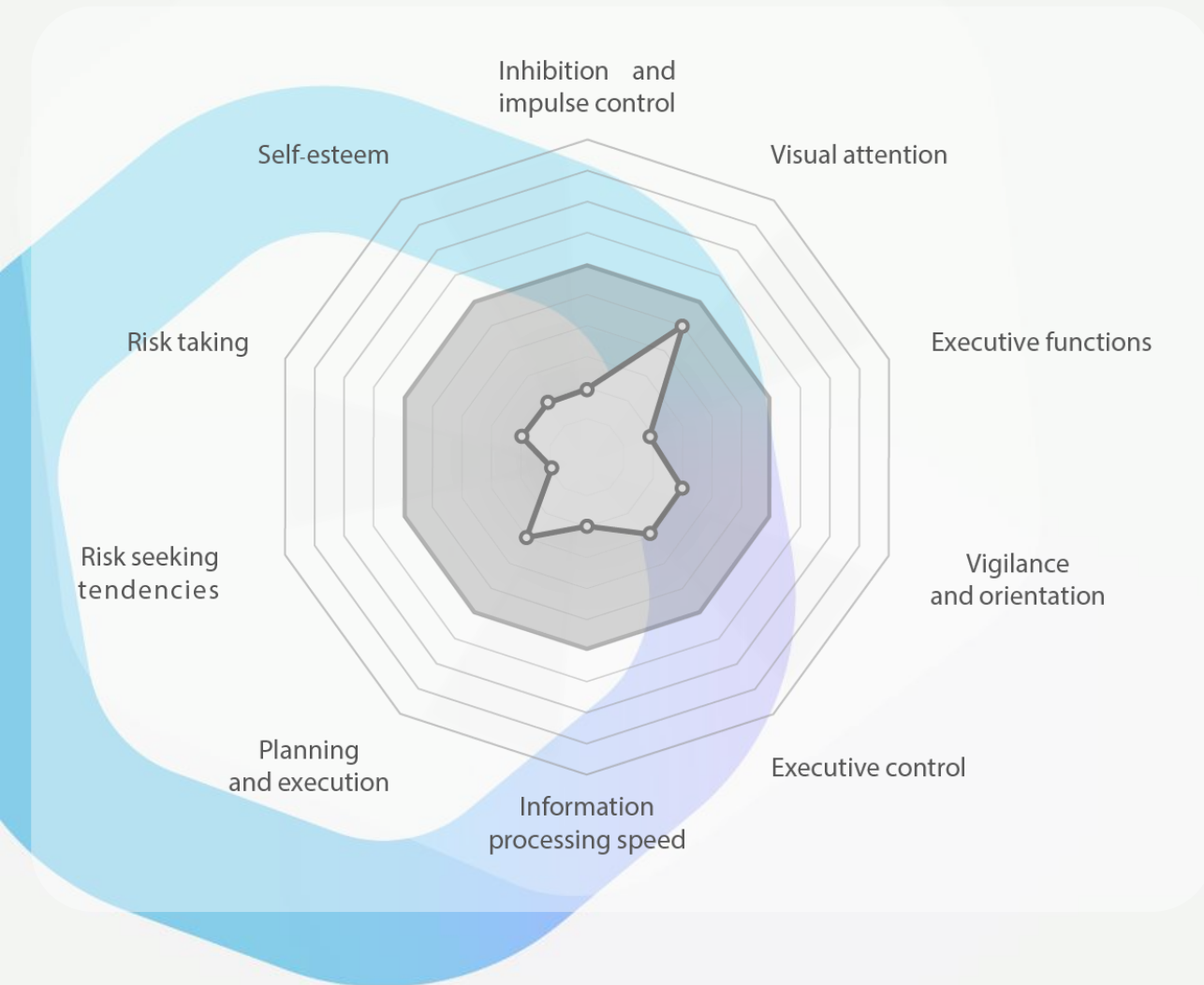
سامانه سایپورت

سامانه سایپورت یک سامانه بر پایه وب است که جهت سنجش و تولید کارنامه‌های شناختی توسعه داده شده است. این سامانه به نحوی طراحی شده که مدیر مربوطه بتواند بسته به نیاز تشخیص داده شده از جانب سازمان تمامی فرایندهای ارزیابی را انجام بدهد و خروجی را به صورت کارنامه‌ی تفسیرشده دریافت نماید. سنجش می‌تواند در خود سازمان صورت گیرد یا مدیر مربوطه لینک ارزیابی را برای نیروهای انسانی ارسال نماید.

خروجی این سامانه دارای دو سطح است:

1. کارنامه‌های فردی
2. کارنامه‌های گروهی

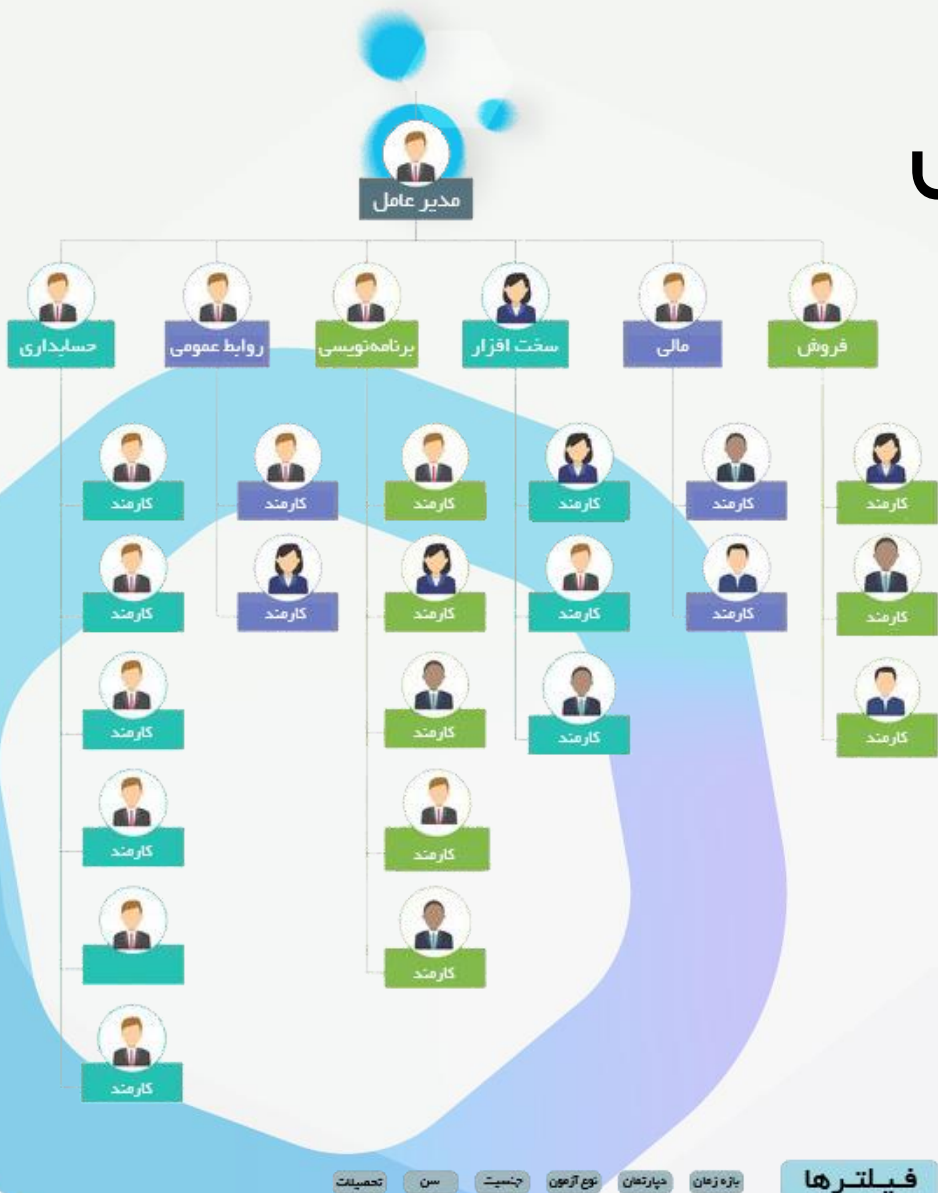
کارنامه فردی



کارنامه شناختی فردی شامل مجموعه‌ای از نمودارها و تفسیرها در مورد ویژگی‌ها و مولفه‌های شناختی، نظیر انطباق شغلی، تعلق سازمانی، اضطراب، افسردگی و ... است.

این کارنامه‌ها بسته به نیاز سازمان برای هر موقعیت شغلی ایجاد می‌شوند. در این دسته کارنامه‌ها، نمایه‌ی فعلی مولفه‌های شناختی فرد که مرتبط با موقعیت شغلی هستند نمایش داده می‌شود.

کارنامه گروهی



یکی از اساسی‌ترین ویژگی‌های سامانه‌ی سایپورت ایجاد کارنامه‌ی گروهی در قالب ساختار سازمانی است که می‌تواند با فیلتر کردن نتایج آزمون‌های تخصیص داده شده به افراد یا دیپارتمان‌ها همچون یک داشبورد مدیریتی عمل کرده به صورتی که مدیران ارشد سازمان بتوانند در کمترین زمان ممکن به شرایط ذهنی و روانی سازمان نظارت داشته باشند.

سایپورت ابزار کمکی قدرتمندی جهت پیشگیری، تشخیص و حل مشکلات و تعارضات سازمانی و تصمیم‌گیری صحیح در اختیار مدیران منابع انسانی قرار می‌دهد.

فرایند اجرایی



فرایند اجرایی ارزیابی‌های شناختی در سایپورت:

۱- انتخاب موقعیت‌های شغلی توسط سازمان

۲- اختصاصی‌سازی و ساخت کارنامه برای سازمان مربوطه
توسط آگاه‌پدیدار

۳- خرید کارنامه‌ها از فروشگاه آگاه‌پدیدار توسط سازمان

۴- اجرای آزمون‌ها در سازمان و یا به صورت دورسنجی
(ارسال لینک به کارمندان)

۵- دریافت خودکار کارنامه‌های فردی و گروهی ظرف چند
ثانیه

ایستگاه ارزیابی شناختی



- چنانچه سازمانی بنا بر برخی ملاحظات بخواهد ارزیابی‌ها را به بدون نیاز به اینترنت انجام دهد، می تواند از ایستگاه ارزیابی شناختی استفاده نماید.

- ایستگاه ارزیابی شناختی هر آنچه را که در سامانه سایپورت به صورت تحت وب صورت می‌گیرد، به صورت محلی در اختیار سازمانها قرار می دهد.

سطوح مختلف کارنامه‌های اختصاصی

- کارنامه‌های اختصاصی سطح یک: برای موقعیت‌های شغلی مناسب است که در قاعده چارت سازمانی قرار دارند. مانند: کارگراها، مسئول خرید، انباردار و غیره.

- کارنامه‌های اختصاصی سطح دو: برای موقعیت‌های شغلی مناسب است که در مرکز و بالاتر از قاعده چارت سازمانی قرار دارند. مانند: افرادی که زیر نظر مدیران هر بخش سازمان فعالیت می‌کنند

- کارنامه‌های اختصاصی سطح سه: برای موقعیت‌های شغلی مناسب است که در مرکز و پایین تر از رأس چارت سازمانی قرار دارند. مانند مدیرانی که زیر نظر رئیس یا مدیرعامل فعالیت می‌کنند و روند پروژه‌ها و عملکرد کارکنان را مورد بررسی قرار می‌دهند.

- کارنامه‌های اختصاصی سطح چهار: برای موقعیت‌های شغلی مناسب است که در رأس چارت سازمانی قرار دارند. مانند: رئیس سازمان/مدیرعامل





قیمت کارنامه های شناختی

کارنامه	تعداد نفرات	قیمت هر کارنامه تومان
۱,۰۰۰,۰۰۰	کمتر از ۱۰۰ نفر	کارنامه اختصاصی (سطح یک)
۹۰۰,۰۰۰	بین ۱۰۰ تا ۳۰۰ نفر	
۸۰۰,۰۰۰	بین ۳۰۰ تا ۷۰۰ نفر	
۶۰۰,۰۰۰	بین ۷۰۰ تا ۱۵۰۰	
۵۵۰,۰۰۰	بالای ۱۵۰۰	
۱,۲۰۰,۰۰۰	کمتر از ۱۰۰ نفر	کارنامه اختصاصی (سطح دو)
۱,۰۰۰,۰۰۰	بین ۱۰۰ تا ۳۰۰ نفر	
۹۰۰,۰۰۰	بین ۳۰۰ تا ۷۰۰ نفر	
۷۰۰,۰۰۰	بین ۷۰۰ تا ۱۵۰۰	
۶۵۰,۰۰۰	بالای ۱۵۰۰	



کارنامه	تعداد نفرات	قیمت هر کارنامه تومان
۱,۵۰۰,۰۰۰	کمتر از ۱۰۰ نفر	کارنامه اختصاصی (سطح سه)
۱,۳۵۰,۰۰۰	بین ۱۰۰ تا ۳۰۰ نفر	
۱,۲۰۰,۰۰۰	بین ۳۰۰ تا ۷۰۰ نفر	
۹۰۰,۰۰۰	بین ۷۰۰ تا ۱۵۰۰	
۷۵۰,۰۰۰	بالای ۱۵۰۰	
۱,۵۳۰,۰۰۰	کمتر از ۱۰۰ نفر	کارنامه اختصاصی (سطح چهار)
۱,۳۶۰,۰۰۰	بین ۱۰۰ تا ۳۰۰ نفر	
۱,۲۱۰,۰۰۰	بین ۳۰۰ تا ۷۰۰ نفر	
۱,۰۲۰,۰۰۰	بین ۷۰۰ تا ۱۵۰۰	
۸۵۰,۰۰۰	بالای ۱۵۰۰	
۱,۵۳۰,۰۰۰	کمتر از ۱۰۰ نفر	



کارنامه	تعداد نفرات	قیمت هر کارنامه تومان
۴۰۰,۰۰۰	کمتر از ۱۰۰ نفر	کارنامه عمومی
۳۶۰,۰۰۰	بین ۱۰۰ تا ۳۰۰ نفر	
۳۲۰,۰۰۰	بین ۳۰۰ تا ۷۰۰ نفر	
۲۴۰,۰۰۰	بین ۷۰۰ تا ۱۵۰۰	
۲۰۰,۰۰۰	بالای ۱۵۰۰	
۳۰۰,۰۰۰	کمتر از ۱۰۰ نفر	تعلق سازمانی
۲۷۰,۰۰۰	بین ۱۰۰ تا ۳۰۰ نفر	
۲۴۰,۰۰۰	بین ۳۰۰ تا ۷۰۰ نفر	
۱۸۰,۰۰۰	بین ۷۰۰ تا ۱۵۰۰	
۱۵۰,۰۰۰	بالای ۱۵۰۰	
۴۰۰,۰۰۰	کمتر از ۱۰۰ نفر	

تماس با ما

www.agahpadidar.com

www.store.agahpadidar.com



02122653165

09366666120

اطلاعات بیشتر

