

Personību vērtējošās metodes karjeras konsultēšanā

- *Prezentāciju sagatavoja*
- *Judīte Emsiņa*
- *#20039*



Metode

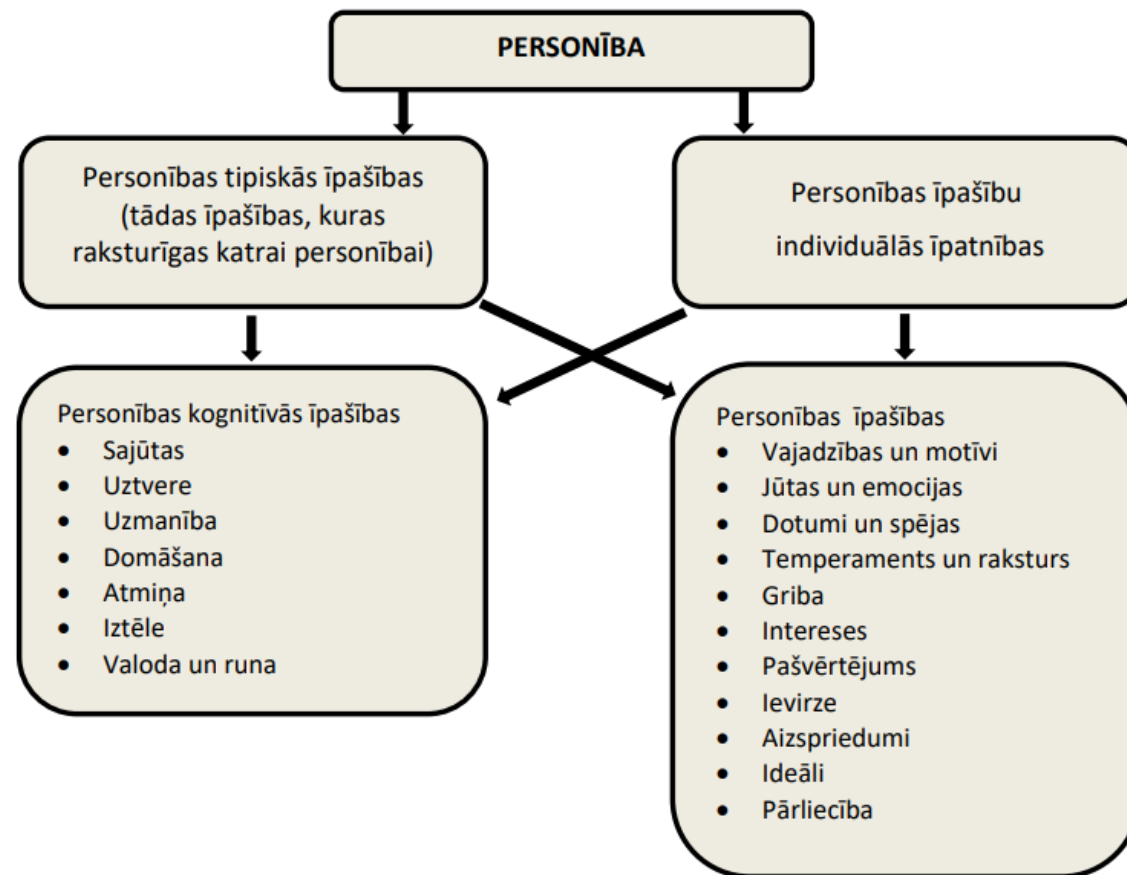
- **Metode** (no [franču](#): *méthode*, kas savukārt no [grieķu](#): *μέθοδος* (*methodos*) — 'pētīšanas ceļš') — sistematizēts paņēmienu kopums, kas nepieciešams, lai izpildītu zināmu uzdevumu vai sasniegtu konkrētu mērķi, arī patiesības rašanas paņēmiens.



Avoti:

1. Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2006). *Encyclopedia of career development*. California: SAGE Publications, Inc.
2. Jigau, M. (2007). *Karjeras konsultēšanas metodes*. Bukarestē: Izglītības zinātņu institūts.
3. Kalvāns, Ē. (2017). *Mūsdienu personības teorijas*. . Rēzekne: Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija.
4. Karjeras konsultanta profesijas standarts. (bez datuma). Ielādēts 2021. gada 10. Jūnijs no
5. Ķirše, A. (2008). Karjeras konsultēšanas teorijas un metodika. Miķelsone, *Karjeras attīstības atbalsts* (lpp. 137.-148). Valsts izglītības attīstības aģentūra.
6. Matthews, K., & Matthews, K. (2019. gada 2. May). HR daily advisor. *8 Modern Personality Assessment Tools for Your HR Team*. Ielādēts no <https://hrdailyadvisor.blr.com/2019/05/02/8-modern-personality-assessment-tools-for-your-hr-team>
7. <https://www.springvalley.lv/lv/aktuali/publikacijas/mbti-pasaule-popularakais-instruments-sevis-apzinasanas-personigas-un-grupas-efektivitates-celsanai>

- Mūsdienās ir izveidotas aptuveni 225 personības teorijas (*Kalvāns, 2017*)
- **Personība** ir unikāls psiholoģisko īpašību kopums, kas ietekmē indivīda uzvedību dažādās situācijās.
- Piemērā, **biheivioristu** skatījumā persona ir organisms, kuram piemīt iedzimta spēja reaģēt uz vides notikumu iedarbību un iemācīties atbilstošas uzvedības repertuāru. Personība ir uzvedību summa.
- [Sigmund Freud](#), [Alfred Adler](#), [Gordon Allport](#), [Hans Eysenck](#), [Abraham Maslow](#), and [Carl Rogers](#)



3. attēls. Vispārīgs personības modelis

Personality assessment, the measurement of personal characteristics

- Assessment is an end result (GALA REZULTĀTS) of gathering information intended to advance psychological theory and research and to increase the probability that wise decisions will be made in applied settings (e.g., in selecting the most promising people from a group of job applicants).
- The approach taken by the specialist in personality assessment is based on the assumption that much of the observable variability in behaviour from one person to another results from differences in the extent to which individuals possess particular underlying personal characteristics (traits) IEZĪMES.
- The assessment specialist seeks to **define these traits**, to measure them objectively, and to relate them to socially significant aspects of behaviour.
- Sarason, Irwin G.. "Personality assessment". Encyclopedia Britannica, 1 Oct. 2019, <https://www.britannica.com/science/personality-assessment>. Accessed 11 June 2021



Dažas no metodēm:



- Holanda aptauja – pašizpētes tests *Holland's Inventories – Self-Directed search (SDS)*
- Kudara Profesionālo interešu aptauja *Kuder Occupational Interest Survey (KOIS)*
- Kanādas profesionālo interešu izpētes aptauja *Canadian Occupational Interest Inventory (COII)*
- Vispārējo spēju testu komplekts *General Aptitude Tests Battery (GATB)*
- Psiholoģisko testu komplekts kognitīvo spēju noteikšanai *Psychological Tests Battery for Cognitive Aptitudes (BTPAC)*
- Kartīšu šķirošanas metode *Card sorting*
- Vērtību noskaidrošana *Values Clarification*
- Skolēna lieta *Student Record*
- Lomu spēle *Role-play*, Intervijas, novērošana, utt

Novērtēšanas instrumenti var palīdzēt **klientam**

- ❖ apzināties personīgos talantus, spējas, prasmes vai zināšanas;
- ❖ izvēlēties izglītības un mācību ceļus atbilstoši viņu projektiem un rezultātiem attiecībā uz viņu karjeru pašreizējās dzīves kontekstā;
- ❖ noteikt nodarbinātības alternatīvas papildus viņu interešu, talantu struktūrai un dominējošām personības iezīmēm;
- ❖ izveidot pozitīvu un reālu paštēlu;
- ❖ noteikt viņu nodarbinātības jomā pastāvošo barjeru iemeslus, to raksturu un apmērus;
- ❖ sagatavoties lēmumu pieņemšanai un autonomai karjeras plānošanai;
- ❖ kompensēt informācijas nepilnības, nepietiekamu vai kļūdainu informāciju un samazināt stereotipus par darba pasauli;
- ❖ noteikt iespējamās profesionālās neapmierinātības, sociālās nepiemērotības iemeslus vai attiecību uzturēšanas un lomu maiņas grūtības.

• **Visplašāk izmantotās metodes individuālajā konsultēšanā ir :**

❖ jautāšana

❖ intervija

❖ autobiogrāfiskie stāstījumi (Kirse, 2008)

❖ **Testi** – standartizēts pazīmes mērītājs, mēra noteiktu pazīmi (personības iezīmes, motivāciju, intelekta spējas, utt)

❖ HR profesionāļi, personāla atlases kompānijas izmanto personības testus kandidātu atlasei, taču arī tad tests ir tikai viena no vērtēšanas procesa metodēm ((Matthews & Matthews, 2019)

❖ **Personības vērtēšana grupu aktivitātēs (personības īpašības atklājas saskarsmē, darbībā)**

Metožu izmantošana

- **Karjeras konsultēšanas tiesiskais regulējums**
- Aizliegts lietot psiholoģiskos instrumentus, ko aizsargā autortiesību likums, bez autora vai izdevēja atļaujas. Pēc šiem līdzekļiem tiek piešķirta pie noteikuma, ka tiek nopirkta tiesības tos adaptēt un izmantot, pilnībā ievērojot likumus un šīs jomas profesionālo asociāciju noteikumu rīkojumus un normas.
- Bez likumdošanas ir arī ētikas principi, kas regulē karjeras konsultēšanai raksturīgo metožu un līdzekļu profesionālu lietošanu un konsultantu rīcību saistībā ar to izmantošanu





Metožu klasifikācija

Klasificējot karjeras konsultēšanā izmantotās metodes, jāpatur prātā šādi kritēriji:

- klientu vajadzības, nolūks un līdzekļi, ar kuru palīdzību tiek veiktas konsultēšanas darbības,
- procesa stadijas, konsultēšanas seansa fāzes,
- konsultēšanas pieejas tipi,
- instrumentu standartizācijas pakāpe.

Atbilstoši konsultēšanas nolūkam, metodes klasificē :

- **Metodes informācijas vākšanai par klientu:** psiholoģiskais tests, aptauja, novērošana, intervija, attīstības vēsture, autobiogrāfija, pašraksturojums, skolas raksturojums, zināšanu novērtēšanas tests, biogrāfisko datu analīze, darbības rezultātu (activity product) analīze, SWOT (stiprās un vājās puses, iespējas un apdraudējums tirgū) analīze, dokumentu mape (portfolio), utt.;
- **Komunikācijas metodes:** sarunas, lomu spēles, modelēšana, vingrinājums, stāstījums, pedagoģiskā spēles.
- **Klienta informēšanas metodes:** materiāli, kas izmantoti, lai izplatītu informāciju klientiem (lapiņas, norādes, citi plašsaziņas produkti), profesiju apraksti, lekcijas, konferences, personas lasīšana (personal reading), prezentācijas filmas, komentāri pa radio vai TV šovi.
- **Darba tirgus izpētes metodes:** vingrinājumi darba meklēšanas prasmju attīstīšanai, darba situāciju modelēšana, pieredzes braucieni (orientation tours), ēnu dienas (work shadowing), IKT darba meklējumos, izglītības gadatirgi, darbavietu gadatirgi (job fairs), miniprakse (mini-stages) uzņēmumos, aptaujas, lai noskaidrotu vajadzības, praktisku gadījumu izpēte.
- **Personiskā marketinga un informācijas pārvaldīšanas metodes:** CV un pieteikuma vēstules rakstīšana, piedalīšanās darba intervijās, plašsaziņas līdzekļu reklāmu analizēšana/sagatavošana; izglītības un mācības, profesiju, darbu datubāzes/portāli.
- **Karjeras plānošanas un izaugsmes metodes:** rīcības plāns, personīgie projekti, alternatīvu izsvēršana, vērtību noskaidrošana, kompetences pārskats

Metodes izvēle

Izvēloties instrumentus (*tool*), ir svarīgi:

- instrumentu piemērošana to klientu kategorijai, kuri lūdz konsultācijas, un viņu problēmu raksturam;
- detalizēta visu to tehnisko un metodoloģisko aspektu pārzināšana, kas nepieciešama instrumentu administrēšanai, rezultātu apkopošanai un interpretēšanai;
- klientu sociālās, kultūras un ekonomiskās vides, kā arī citu, ar viņu dzimumu, izglītību, dzīvesvietu saistīto raksturīgo pazīmju pārzināšana;
- lietošanai paredzētā instrumenta izstrādāšanas konteksta pārzināšana pirms lēmuma par tā pielietojamību pieņemšanas;
- skaidrība par vispārējo struktūru, procedūras piemērotība, statistikas lietojums, standartu un novērtēšanas skalu pieejamība;
- instrumentu piedāvātās informācijas pietiekamība klientu karjeras attīstības nodrošināšanai (*Jigau, 2007*).

Testu izmantošana

Galvenie jautājumi, kas konsultantiem būtu jāuzdod, lemjot par testu iegādi, piemērošanu un izmantošanu.

- Kādam nolūkam testi izstrādāti? Ko tie novērtē?
- Kādām mērķgrupām tie ieteikti?
- Kādi jautājumu/uzdevumu tipi izmantoti testā, lai veiktu novērtēšanu?
- Vai testi ir apgādāti ar administrēšanas un rezultātu apstrādes rokasgrāmatām?
- Vai testā ir iekļautas normas un vērtību skalas rezultātu novērtēšanai?
- Vai tests ir viegli lietojams un vai rezultātu interpretācija pakalpojuma saņēmējiem ir saprotama un caurskatāma?
- Vai ir kādi dati par testa ticamību un validitāti?
- Vai ir kādi noteikumi par autortiesībām? Kādas ir izmaksas?
- Kas ir testa autori? (Jigau, 2007).

Visbiežāk minētā kritika:

- ❖ konsultēšanā nav obligāti jāveic testēšana;
- ❖ testa rezultāti deformē konsultanta un klienta attiecības;
- ❖ testi palielina klienta atkarību lēmumu pieņemšanā vai pašnovērtēšanā, paškontrolē, paša vadītajos sociālajos un profesionālajos centienos no ārējiem faktoriem;
- ❖ testi nav nekļūdīgi un bieži ir “atbildīgi” par kultūras un dzimuma etiķešu piespaušanu;
- ❖ dažreiz psiholoģisko testu un aptauju rezultāti negatīvi ietekmē atsevišķas klientu kategorijas, un rezultātā klients zaudē drosmi un tiek vājināts tā paštēls.

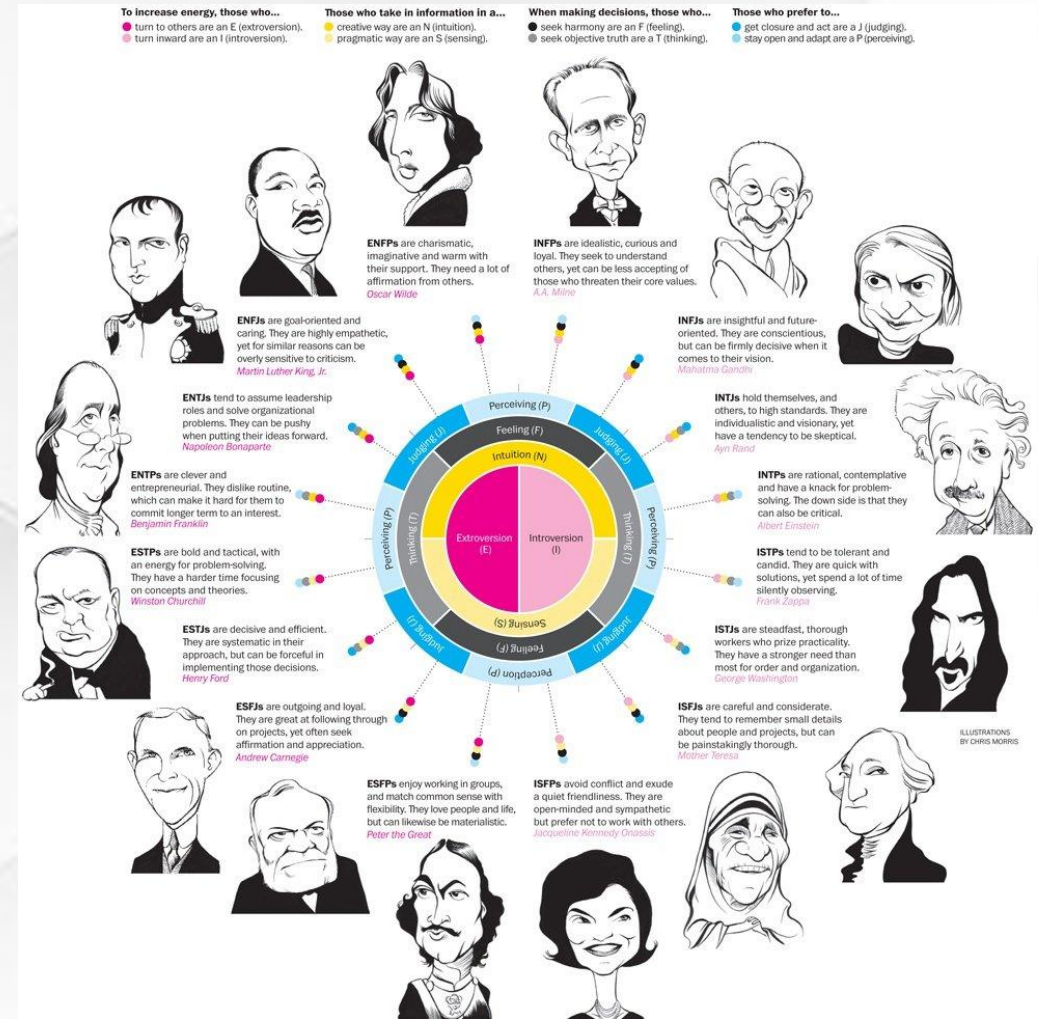


MBTI šodien

MBTI - pasaulē populārākais instruments sevis apzināšanās, personīgās un grupas efektivitātes celšanai

- MBTI kā sevis apzināšanās un attīstības instrumentu ik gadu apgūst 1,5 miljoni cilvēku visā pasaulē. To pielieto 89 no *Fortune 100* un 80% no *Fortune 500* kompānijām, kā arī pavisam nelieli mikro uzņēmumi. Instruments ir vienlīdz plaši pielietots valsts pārvaldes institūcijās, medicīnās, reliģiskajās, bezpeļņas organizācijās un valstu aizsardzības sistēmās. Instrumentu pielieto individuālā koučingā, komandu veidošanā, menedžmenta apmācībā, darbā ar atkarībām, pāru terapijā un citās daudzveidīgās jomās. Tā kā instruments balstīts uz universālām cilvēku atšķirībām, tas ar vienlīdz labiem panākumiem tiek pielietots ASV, Eiropā, Āzijā un citos kontinentos.

- <https://www.springvalley.lv/lv/aktuali/publikacijas/mbti-pasaule-popularakais-instruments-sevis-apzinanas-personigas-un-grupas-efektivitates-celsanai/>



- Visā pasaulē populārā instrumenta pirmsākumi ir izcilā šveiciešu psihologa K.G.Junga teorija par cilvēka attīstību, psiholoģiskajiem tipiem un psihe struktūru. Ilgstošā praktiskā un pētnieciskā darbībā Jungš identificēja un pierādīja, ka šķietami nejaušas atšķirības dažādu cilvēku uzvedībā patiesībā ir sistemātiskas un noturīgas un ka šīs atšķirības nosaka iedzimts, atšķirīgs veids, kādā cilvēki izmanto divas prāta pamatfunkcijas – **uztvert un pieņemt** lēmumus.
- Amerikānietes, māte un meita – Ketrīna Kuka Brigsa (*Catherine Briggs*) un Izabella Brigsa Maijersa (*Isabell Myers*) (*no šejienes arī instrumenta nosaukums MBTI – Myers Briggs Type Indicator*), apzinoties Junga ideju milzīgo potenciālu, nolēma attīstīt tās līdz pilnīgi praktiski pielietojamam rīkam ikviena cilvēka un organizācijas dzīvē, kas vien to vēlētos.
- Abas dāmas piedzīvoja to, ko mēdz saukt par īsto dzīvi – kara radītās šausmas, kuru pamatā allaž bijusi neiecietība un agresīva vēršanās pret atšķirīgo. Viņu pašu aizraušanās ar psiholoģiju un ilgu gadu gaitā veiktie novērojumi mudināja formulēt viņu dzīves misiju – palīdzēt indivīdiem kļūt par veselīgām un spēcīgām personībām, izprotot un novērtējot atšķirības starp cilvēkiem, kā arī veicināt saskaņu un produktivitāti starp dažādām, atšķirīgām grupām.
- Šim darbam Maijersa un Brigsa veltīja 40 savas dzīves gadus un šī darba rezultātā ikvienam, kas interesējas par savu attīstību visas dzīves garumā, ir pieejams viens no visplašāk lietotajiem šāda veida instrumentiem pasaulē. Maijersas un Brigsas darbu turpina viņu vārdā nosauktais institūts. Par MBTI līdz šim klajā nākušas varāk nekā 4000 zinātniskas publikācijas, pierādot, ka instruments aizvien ir ticams.



MBTI izcelsme

Ideja

Instrumenta pamatā, tātad, ir Junga atklājums par to, ka atšķirības cilvēku uzvedībā nosaka veids, kādā tie izmanto prāta pamatfunkcijas jeb veidus, kādā cilvēki saprot un piešķir jēgu apkārtējai pasaulei. Turklāt šīs pamatfunkcijas ir universālas – piemītošas ikvienam cilvēkam un ir cilvēka prāta pamatsastāvdaļa.

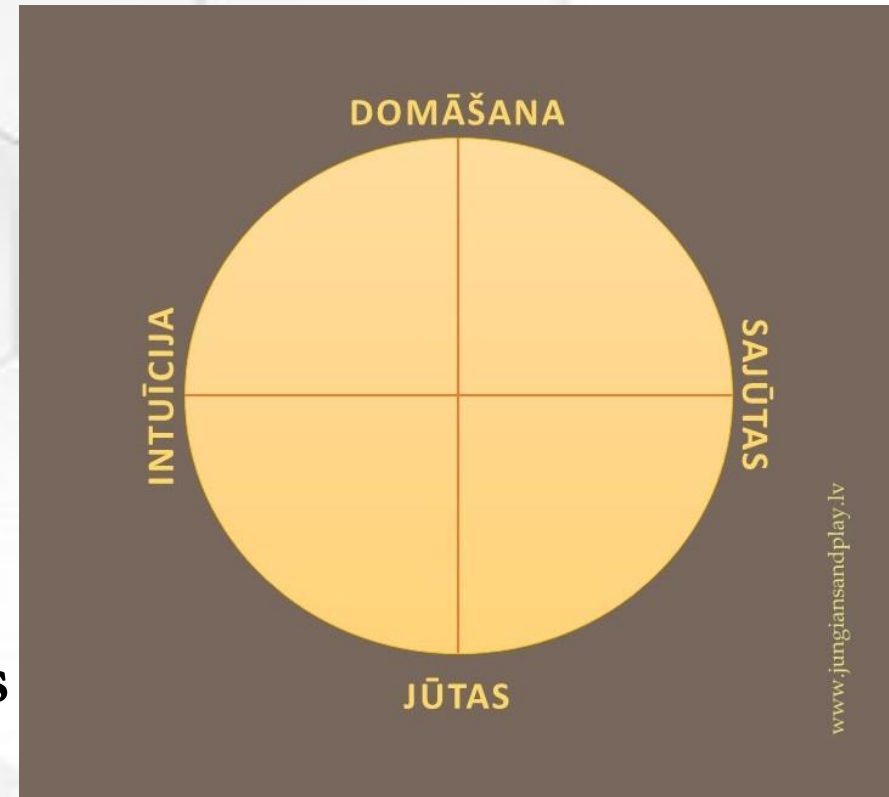
Cilvēka prāta pamatfunkcijas ir:

1. **Uztvere** – veids, kādā cilvēks uztver informāciju, pasauli visapkārt, cilvēkus utt.
2. **Spriešana** – veids, kādā cilvēks pieņem jebkuru lēmumu, bastoties uz uztverto informāciju.

Ikdienišķā dzīves situācijā tas izpaužas šādi – es paskatos ārā pa logu, kāds ir laiks (uztvere), un atkarībā no laika apstākļiem, izvēlos piemērotu apģērbu (spriešana). Līdzīgi, taču ne tik apzināti, cilvēka prāts darbojas daudz sarežģītākās situācijās – kompleksu uzdevumu un problēmu risināšanā darbā un privātajā jomā, ceļojumā, karjeras izvēlē utt. Jautājums ir – cik skaidri es apzinos, kā un ko es uztveru un kā es pieņemu lēmumus. Cilvēki spēj pieņemt lēmumus attiecībā uz savu uzvedību tikai tik lielā mērā, cik viņi sevi apzinās.



- Junga personības tipu modeli veido 8 tipoloģiskās grupas, kas veidojas no 2 personības pamata tipiem:
- **introvertais, ekstravertais**
- un 4 psiher funkcijām:
- **domāšanu, jūtas, intuīciju, sajūtas.**
- **Katra no psiholoģiskām funkcijām izpaužas introverti vai ekstraverti, veidojot personības unikālo mijiedarbību ar sevi, ar vidi un pasauli.**



Kā MBTI darbojas

Vispirms MBTI palīdz identificēt cilvēka ierasto darbības “režīmu” četrās jomās

1. Veids, kādā cilvēks gūst un uz ko virza savu enerģiju:

Ekstraversija. Šos cilvēkus saista apkārtējā vide un viņi dod priekšroku problēmas “izrunāt”. Viņi vislabāk mācās, diskutējot vai darot. Ekstravertiem raksturīgs plašs interešu loks. Viņi vispirms rīkojas, pēc tam domā.

Introversija. Šos cilvēkus saista kontemplācija iekšējā pasaulē, un viņi dod priekšroku problēmas pārdomāt. Viņi vislabāk mācās, reflektējot un viņiem raksturīgs interešu dziļums. Viņi vispirms pārdomā, un tikai tad rīkojas.

- *Piemēram, ekstraverti varētu vēlēties strādāt atvērtā tipa birojā un ar prieku ļauties dažādiem “traucēkļiem” – radio radītam fona troksnim, pēkšņam telefona zvanam, nepārtrauktai mijiedarbībai ar kolēģiem. Savukārt, introvertam produktīvākā šķiet darbošanās vienatnē, ar stingri novilktām telpas robežām un iespēju netraucēti pārdomāt un koncentrēties uz veicamo uzdevumu*

Kāda veida informāciju cilvēks uztver un kādai informācijai uzticas:

Faktiska, reāla, “taustāma” informācija. Šie cilvēki fokusējas uz to, kas ir reāls, novērojams un vērtē informācijas praktisku pielietojumu. Viņi ir konkrēti, pamana detaļas, atceras nianšes. Dzīvo šeit un tagad un uzticas savai tiešajai pieredzei

Vīzijas, asociācijas. Šie cilvēki fokusējas uz “lielo bildi”, iespējām, iztēlē radītām varbūtībām. Viņi ir abstrakti un teorētiski, ātri saskata sakarības un dziļāku jēgu. Viņi dzīvo rītdienā, viņus motivē nezināmais, un viņi tic iedvesmojošām idejām

Piemēram, ieraugot ābolu, pirmie vispirms uztver tā fiziskos parametrus – krāsu, smaržu, garšu, formu, nepilnības, savukārt otrie uztver asociācijas, ko varētu radīt ābols – slāpes, bērnības vasaras, Ēdenes dārzs, Sarkangalvīte utt.

Veids, kādā cilvēks nonāk līdz lēmumam:

Veids, kādā cilvēks nonāk līdz lēmumam:

Pielietojot loģiku. Viņi vadās pēc objektīvas loģikas, fokusējas uz cēloņiem un sekām, ātri saskata kļūdas loģikā. Saskarsmē ar citiem piemēro bezkaislīgus, visiem vienādus principus. Galvenais ir uzdevums un rezultāts.

Pielietojot vērtības, sajūtas. Pieņemot lēmumus, viņi vadās no personīgām vērtībām un fokusējas uz harmoniju ar pārējiem. Meklē kopīgo un attiecas pret katru individuāli. Galvenais ir process un attiecības.

Piemēram, izvēloties piemērotāko kandidātu amatam, pirmie izvērtēs objektīvus kritērijus – izglītību, pieredzi, un, ja pēdējā atlases kārtā paliks divi, vienlīdz spēcīgi kandidāti pēc šiem kritērijiem, “ieslēgs” sajūtu režīmu, piemēram, kurš no šiem diviem varētu labāk sastrādāties ar pārējiem. Pretēji rīkosies otrs tips – vispirms izvērtēs kandidātus organizācijas un savu vērtību kontekstā un pēc tam, ja paliks divi vienlīdz spēcīgi kandidāti pēc šiem kritērijiem, izraudzīsies to, kam ir, piemēram, lielāka pieredze

Veids, kādā cilvēks attiecas pret dzīvi kopumā:

Veids, kādā cilvēks attiecas pret dzīvi kopumā:

Visu rūpīgi ieplāno, strukturizē. Viņiem patīk pieņemt lēmumus, cik drīz vien tas ir iespējams. Viņi ir labi organizēti, plāno un strukturizē. Viņiem nepatīk darboties pēdējā brīdī.

Ļaujas dzīves plūdumam, ir atvērti iespējām. Viņiem patīk atstāt iespējas “atvērtas” tik ilgi, cik vien tas ir iespējams. Viņi ir spontāni un spējīgi pielāgoties, patīk process. Viņi gūst enerģiju no darīšanas pēdējā brīdī.

Piemēram, strādājot pie projekta, pirmie izplānos veicamo soli pa solim, cenšoties sadalīt to sīkākos uzdevumos ar pakāpeniskiem termiņiem.

Savukārt, otrie elastīgi ļausies procesam, apsverot dažādas iespējas un “saraujot” rezultātu pēdējā brīdī.

- MBTI valodā šos darbošanās “režīmus” sauc par preferencēm.
- Pavisam ir iespējamās 16 šo preferenču kombinācijas – 16 psiholoģiskie tipi, kas arī nosaka atšķirīgu veidu, kā cilvēki gūst enerģiju, uztver lietas, pieņem lēmumus un attiecas pret dzīvi kopumā. Neapzinoties šīs atšķirības, iespējami neskaitāmi neproduktīvi konflikti un domstarpības ik uz soļa kā profesionālajā, tā privātajā sfērā. Piemēram, tips, kas pasauli uztver ļoti reālistiski uzskata otru tipu, kas pasauli uztver asociācijās un vīzijās kā gaisagrābsli, kas neņem vērā realitāti, bet pēdējais pirmo – par pesimistisku knīpstangu, kas nogalina idejas. Tikai izpratne par cilvēku iedzimtajām atšķirībām uztverē ļauj abiem tiem saprast, ka patiesībā, viņi ir ļoti nepieciešami viens otram – reālistiem vizionāri – lai saskatītu jaunas, plašas iespējas, vizionāriem reālisti – lai ieraudzītu reālas iespējas savas idejas īstenot.
- Zināšanas un izpratne par savu tipu nodrošina neskaitāmus ieguvumus gan individuālā, gan organizācijas līmenī un kā privātajā, tā profesionālajā jomā.

16 tipi

<https://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/mbti-basics/the-16-mbti-types.htm>

- Sava psiholoģiskā tipa noteikšana ir tikai pats sākums – MBTI piedāvā praktiski lietojamu ietvaru un instrumentus savas personības attīstīšanai visa mūža garumā. Personības raksturojums nav vis iedzimto preferenču summa, bet gan rodas no šo četru preferenču mijiedarbības.
- Zināšanas par tipu dinamiku ļauj katram tipam identificēt savu personības fokusu – kādam tās ir praktiskas rūpes par apkārtējo pasauli un cilvēkiem, citiem – sarežģītu teorētisku sistēmu radīšana.
- Ņemot vērā būtiskās atšķirības starp to, ko cilvēki uzskata par galveno jeb kā atšķiras viņu centrālais personības fokuss, krasi atšķiras arī, piemēram, komunikācijas un informācijas uztveršanas stils, ieguldījums grupā (ģimenē vai darbā), stresa faktori, konfliktu risināšanas ceļš, lēmumu pieņemšanas process potenciālo profesiju loks, personības attīstības ceļš, motivējošie faktori un citi personības aspekti.

Favorite world: Do you prefer to focus on the outer world or on your own inner world? This is called [Extraversion \(E\) or Introversion \(I\)](#).

Information: Do you prefer to focus on the basic information you take in or do you prefer to interpret and add meaning? This is called [Sensing \(S\) or Intuition \(N\)](#).

Decisions: When making decisions, do you prefer to first look at logic and consistency or first look at the people and special circumstances? This is called [Thinking \(T\) or Feeling \(F\)](#).

Structure: In dealing with the outside world, do you prefer to get things decided or do you prefer to stay open to new information and options? This is called [Judging \(J\) or Perceiving \(P\)](#).

<p>ISTJ</p> <p>Management Accounting Data Processing Legal</p> <p>Special Talent: Attention to detail, use of data</p>	<p>ISFJ</p> <p>Administration Health Care Religious Setting</p> <p>Special Talent: Helping people in a behind-the-scene manner</p>	<p>INFJ</p> <p>Counseling Religion Teaching Arts</p> <p>Special Talent: Facillitate emotional, intellectual, or spiritual development</p>	<p>INTJ</p> <p>Legal Department Product Development Science and Technical Fields</p> <p>Special Talent: Intellectual creativity, conceptualization and analysis</p>
<p>ISTP</p> <p>Technical Fields Facilities Management Military and Law Enforcement</p> <p>Special Talent: Hands on skills, analytical work with data and things</p>	<p>ISFP</p> <p>Health Care Counseling Business Team Coordination</p> <p>Special Talent: Service-related attention to details</p>	<p>INFP</p> <p>Business Coordination Writing Psychology Religion</p> <p>Special Talent: Human insight and creativity</p>	<p>INTP</p> <p>Technical Fields Scientific Research Organizational Research</p> <p>Special Talent: Objective analysis of problems based on technical expertise</p>
<p>ESTP</p> <p>Marketing Business Sales</p> <p>Special Talent: Persuasion and action-oriented outcomes</p>	<p>ESFP</p> <p>Health Care Teaching Coaching</p> <p>Special Talent: Helping people with their practical needs</p>	<p>ENFP</p> <p>Human Resources Counseling Teaching Design</p> <p>Special Talent: Working to gain cooperation among people and groups</p>	<p>ENTP</p> <p>Project Management Technology Design/Arts Science</p> <p>Special Talent: Change and continually changing situations</p>
<p>ESTJ</p> <p>Logistics Administration Management</p> <p>Special Talent: Use of organization to get things done</p>	<p>ESFJ</p> <p>Team Leaders Corporate Trainers Sales Management</p> <p>Special Talent: Use of organization and diplomacy to achieve results</p>	<p>ENFJ</p> <p>Corporate Trainers Team Leaders Higher Education</p> <p>Special Talent: Helping and facilitating groups</p>	<p>ENTJ</p> <p>Leadership Group Strategy</p> <p>Special Talent: Tough-minded strategy, analysis, strategic planning, and organization</p>

Ieguvumi

MBTI pielietojums nodrošina neskaitāmus, absolūti praktiskus ieguvumus gan individuālā līmenī, gan komandās, gan organizācijās kopumā.

Ieguvumi individuālā līmenī:

- Apzināties un pilnībā izmantot savu attīstības potenciālu
- Uzlabot attiecības un komunikāciju darba un personīgajā vidē
- Pilnveidot savu problēmu un konfliktu risināšanas stratēģiju
- Apzināti rīkoties stresa situācijās
- Apzināties savus motivējošos faktorus
- Vadīt un izturēt pārmaiņas
- Attīstīt savu vadīšanas stilu
- Apjaust savas karjeras attīstības iespējas
- Konstruktīvi raudzīties uz atšķirībām starp cilvēkiem.

WHO ARE YOU?

HARRY POTTER MBTI CHART

 <p>THE EXAMINER ISTJ SEVERUS Snape</p> <p>INTROVERTED SENSING THINKING JUDGING</p> <p>DEFINED BY THEIR HONOR AND DUTY, TAKE ANY TASK SERIOUSLY AND GIVE IT MORE THAN THEIR BEST. SOMEWHAT RESERVED AND PREFER TO WORK ALONE, BUT CAN MAKE GREAT TEAM MEMBERS IF THE NEED ARISES. LOGICAL, STRAIGHTFORWARD THINKERS WHO OFTEN PUT DUTY BEFORE PLEASURE.</p>	 <p>THE DEFENDER ISFJ NEVILLE LONGBOTTOM</p> <p>INTROVERTED SENSING FEELING JUDGING</p> <p>TRADITIONAL, LOYAL, KIND AND OBSERVANT OF OTHERS. VALUE STABILITY AND CULTURAL NORMS AND ARE OFTEN CONSISTENT WITH WORK. KNOWN FOR THEIR KINDNESS AND WILLINGNESS TO GO TO ANY LENGTHS TO HELP THOSE IN NEED. OFTEN FEAR CHANGE AND TRY HARD TO MAINTAIN PEACE.</p>	 <p>THE COUNSELOR INFJ ALBUS DUMBLEDORE</p> <p>INTROVERTED INTUITIVE FEELING JUDGING</p> <p>ASTUTE OBSERVERS WHO TAKE INTEREST IN THE NEEDS AND DESIRES OF OTHERS. PRIVATE, GOOD-NATURED, WORLDLY, AND QUICK TO MAKE CONNECTIONS BETWEEN COMPLEX CONCEPTS. VALUE SELF-CONTROL AND THE PURSUIT OF THE GREATER GOOD, BUT OFTEN HAVE DIFFICULTY STANDING UP FOR THEMSELVES.</p>	 <p>THE STRATEGIST INTJ BRADY MALFOY</p> <p>INTROVERTED INTUITIVE THINKING JUDGING</p> <p>NATURAL LEADERS THAT STRIVE FOR PERFECTION. OBJECTIVE, INDEPENDENT, QUICK-THINKING, AND ADAPTABLE. EXCEL AT PREDICTING HOW EVENTS WILL PLAY OUT USING THEIR KEEN AWARENESS OF CONCEPTUAL PATTERNS. OFTEN RATHER PESSIMISTIC, BUT TEND TO HAVE AN AURA OF DEFINITE SELF-CONFIDENCE.</p>
 <p>THE CRAFTSMAN ISTP HARRY POTTER</p> <p>INTROVERTED SENSING JUDGING PERCEIVING</p> <p>FIERCELY INDEPENDENT, ADVENTUROUS. DON'T LIKE MUCH ATTENTION, MORE INTERESTED IN THEIR OWN PURSUITS RATHER THAN OTHERS. DO NOT BELIEVE IN RULES AS THEY PROHIBIT THEIR ABILITY TO DO THEIR OWN THING. OFTEN LEARN BEST BY DOING, AND LIKE TO TAKE THINGS APART TO UNDERSTAND THEM.</p>	 <p>THE ARTIST ISFP RUBIUS Hagrid</p> <p>INTROVERTED SENSING FEELING PERCEIVING</p> <p>KINDLY ATTUNED TO THE WORLD OF IMAGINATION POSSIBILITIES. EXTREMELY LOYAL AND HIGHLY AFFECTIONATE, BUT ALSO QUITE SHY, ORIGINAL AND QUICK TO REBEL AGAINST IDEAS OR RESISTANCES THAT GO AGAINST THEIR VALUE SYSTEMS. VALUE THEIR PRIVACY AND OFTEN TAKE MATTERS TOO PERSONALLY.</p>	 <p>THE DREAMER INFP LUNA Lovegood</p> <p>INTROVERTED INTUITIVE FEELING PERCEIVING</p> <p>SWEET-NATURED, COMPASSIONATE, AND IDEALISTIC INDIVIDUALS WHO ARE QUIET, BUT SPEAK DIRECTLY FROM THE HEART. OFTEN HAVE THEIR HEAD IN THE CLOUDS, BUT THIS ONLY SERVES TO FUEL THEIR FLOURISHING CREATIVITY. SEEK PEACE FOR THEMSELVES AND OTHERS. OFTEN GULLIBLE AND EASILY DISTRACTED.</p>	 <p>THE ARCHITECT INTP HERMIONE Granger</p> <p>INTROVERTED INTUITIVE THINKING PERCEIVING</p> <p>A NATURAL BORN THINKER, HAVE A CALM, SERIOUS EXTERIOR, BUT THIS BELIES DIVERSE PASSIONATE SOUL. OFTEN COME UP WITH SYSTEMS WITH WHICH TO SOLVE PROBLEMS AND ARE QUICK TO CORRECT OTHERS. TEND TO GET SO LOST IN THOUGHT AND THE PURSUIT OF INFORMATION THAT THEY NEGLECT TO LISTEN TO OTHERS.</p>
 <p>THE PROMOTER ESTP GINNY Weasley</p> <p>EXTROVERTED SENSING THINKING PERCEIVING</p> <p>FOCUS ON BEING RECEIVABLE AND TAKE IN INFORMATION IN A LITERAL, BLACK-AND-WHITE FASHION. BLUNT, STRAIGHTFORWARD RISK-TAKERS WHO AREN'T AFRAID TO PLEASURE HUNT IN AND GET THEIR HANDS DIRTY. NEVER LET RULES GET IN THE WAY OF THEIR AMBITIOUS AND ACTIVELY SEEK OUT THE CHALLENGES IN LIFE.</p>	 <p>THE PERFORMER ESFP FRED & GEORGE Weasley</p> <p>EXTROVERTED SENSING FEELING PERCEIVING</p> <p>LOUD AND PROUD PLEASURE-SEEKERS WITH A LOVE OF PLEASING THE CROWD. SEEK TO BE THE CENTER OF ATTENTION AND HATE BEING ALONE UNDER ANY CIRCUMSTANCES. WANT THE VERY BEST OF WHAT LIFE HAS TO OFFER AND GET BORED QUITE EASILY, BUT TEND TO HAVE IMPECABLE TASTES IN LIFE'S NICHTIES.</p>	 <p>THE CHAMPION ENFP RON Weasley</p> <p>EXTROVERTED INTUITIVE FEELING PERCEIVING</p> <p>OPEN-HEARTED, EXCITABLE, CREATIVE, FUNNY AND FULL OF WILD AMBITION. ALWAYS LOOK ON THE BRIGHT SIDE AND KEEP THEIR CHINS UP, EVEN IN THE FACE OF MASSIVE OBSTACLES. EXCEL IN MANY ASPECTS OF WHAT THEY DO AND HOLD LOVED ONES CLOSE TO THE HEART. FIRMLY BELIEVE THAT LIFE IS FOR THE LIVING.</p>	 <p>THE INVENTOR ENTP SIRIUS Black</p> <p>EXTROVERTED INTUITIVE THINKING PERCEIVING</p> <p>WITTY, CLEVER, AND INTERESTING SOCIALIZERS WHO ARE CONSTANTLY THINKING ON THEIR FEET. TEND TO BE VERY GOOD LIARS WHO NEVER SHY AWAY FROM TELLING A GOOD STORY. LAYFLOP AND IN NEED OF CONSTANT STIMULATION IN ORDER TO KEEP UP WITH THEIR FAST-PACED DEVELOPMENT OF NEW IDEAS.</p>
 <p>THE SUPERVISOR ESTJ MINERVA McGONAGALL</p> <p>EXTROVERTED SENSING THINKING JUDGING</p> <p>STRICT BOUNDARY SETTERS WHO TAKE PERSONAL RESPONSIBILITY VERY SERIOUSLY. HAVE A STRONG PERSONAL MORAL CODE, TO WHICH THEY RIGIDLY HOLD THEMSELVES AND OTHERS. THEY ARE INTENSELY ORGANIZED AND FOCUSING, TO THE POINT THAT THEY VEER OF BEING PREDICTABLE, BUT THEY ARE NEVER BORING OR DISMISSIVE OF A GOOD FIGHT.</p>	 <p>THE PROVIDER ESFJ LILLY Evans-Potter</p> <p>EXTROVERTED SENSING FEELING JUDGING</p> <p>GENEROUS, COMPASSIONATE, AND A BIT FUSSY. THEY CARE DEEPLY FOR THOSE AROUND THEM AND ARE HAPPY WHEN THEY ARE ABLE TO HELP A HAND. BELIEVERS IN SERVICE HERE SELF - THEY CAN SOMETIMES COME ACROSS AS OVERBOARDING OR SMOTHERING DUE TO THEIR ABOVE-AVERAGE CAPACITY FOR EMPATHY. BOSSY, BUT POLITE AND EAGER TO MAINTAIN PEACE.</p>	 <p>THE TEACHER ENFJ ALBUS DUMBLEDORE</p> <p>EXTROVERTED INTUITIVE FEELING JUDGING</p> <p>LIGHTHEARTED, EMPATHIC, INSPIRING, AND ALWAYS READY TO ENCOURAGE THE BROTHERS OF OTHERS. TEND TO BE VERY EASYGOING, UNLESS SOMEONE CLOSE TO THEM IS TROUBLED. IN WHICH CASE THEY BECOME FORMIDABLE ENEMIES. STRIVE WHEN PEOPLE NEED GUIDANCE AND TRY TO PROVIDE IT, AND TAKE THEIR OBLIGATIONS TO OTHERS VERY SERIOUSLY.</p>	 <p>THE MAVERICK ENTJ JAMES POTTER</p> <p>EXTROVERTED INTUITIVE THINKING JUDGING</p> <p>BLUNT, FIRM, AND NATURALLY GIFTED LEADERS. THEY ARE QUICK-THINKING MASTERS OF NEGOTIATION WHO TRUST THEIR INSTINCTS WHEN MAKING DECISIONS, AND TAKE FULL RESPONSIBILITY WHEN THOSE DECISIONS PROVE TO BE FLAWED. LEAVE NO ROOM FOR EMOTIONAL INTERFERENCE IN THEIR PLANS. WORK TREMENDOUSLY HARD TO MEET THEIR GOALS, AND ARE OFTEN VERY FISCAL WITH THEIR MONEY.</p>

ARTWORK: MAKANI.DEVIANTART.COM | CHART: SIMBAGA.TUMBLR.COM

TESTS LATVIEŠU VALODĀ

- <https://cilvekutipi.lv/tests-tipa-noteiksana/>

<http://www.jungian.lv/jungianisms/personibas-tipi/>

1. Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2006). *Encyclopedia of career development*. California: SAGE Publications, Inc.
2. Jigau, M. (2007). *Karjeras konsultēšanas metodes*. Bukareste: Izglītības zinātņu institūts.
3. Kalvāns, Ē. (2017). *Mūsdienu personības teorijas*. Rēzekne: Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija.
4. Karjeras konsultanta profesijas standarts. (bez datuma). Ielādēts 2021. gada 10. Jūnijs no
5. Ķirse, A. (2008). Karjeras konsultēšanas teorijas un metodika. Miķelsone, *Karjeras attīstības atbalsts* (lpp. 137.-148). Valsts izglītības attīstības aģentūra.
6. Matthews, K., & Matthews, K. (2019. gada 2. May). HR daily advisor. *8 Modern Personality Assessment Tools for Your HR Team*. Ielādēts no <https://hrdailyadvisor.blr.com/2019/05/02/8-modern-personality-assessment-tools-for-your-hr-team>