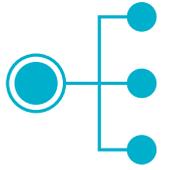


تقرير المدير المباشر

أحمد عساف



بروفيشنال

ستايلز

## عن هذا التقرير

هذا التقرير مبني على تقييم ويف ستايلز من سافيل أسسامنت؛ حيث يستكشف دوافع الفرد وتفضيلاته واحتياجاته ومواهبه في مجالات العمل الحيوية.

النتائج مبنية على مقارنة مع مجموعة مكونة من أكثر 18 ألف أخصائي ومدير على مستوى العالم.

ونظرًا لأن الاستبيان عبارة عن مقياس ذاتي، فإن النتائج تعكس تصور الفرد لذاته. أظهر بحثنا الشامل أن هذا مؤشر جيد للجينية التي يرجح أن يعمل الأشخاص بها في مكان العمل. وبالرغم من ذلك، يجب الأخذ بعين الاعتبار الطبيعة غير الموضوعية لاستخدام التصور الذاتي للفرد في تفسير هذه البيانات.

ينبغي تذكر أن المعلومات الموجودة في هذا التقرير يحتمل أن تكون حساسة وينبغي عدم ادخار أي جهد في التأكد من أنها محفوظة في مكان آمن.

من المرجح أن تعطي المعلومات الموجودة في هذا التقرير انعكاسًا جيدًا لتصور الفرد لذاته، ويظل هذا التقرير صالحًا لمدة تتراوح بين 12 إلى 24 شهرًا بحسب الظروف.

تم إصدار التقرير باستخدام الأنظمة البرمجية لسافيل أسسامنت، وهو مشتق من نتائج تقييم قام بإكماله المحيب، ويعكس الإجابات التي وضعها.

تم إصدار هذا التقرير بشكل إلكتروني، ولا تضمن سافيل أسسامنت أنه لم يتم تغييره أو تحريره. نحن لا نتحمل مسؤولية أي عواقب تنتج عن استخدام هذا التقرير، مهما كانت الجينية التي حدثت بها.

إن تطبيق هذا التقييم منحصر على موظفي سافيل أسسامنت ووكلائها وعملاء المصريح لهم من قبل سافيل أسسامنت.

## مقدمة عن تقرير المدير المباشر

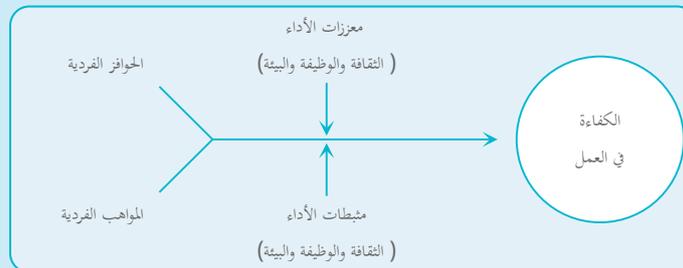
يقدم هذا التقرير معلومات عن الكفاءات الكامنة والتناسب الثقافي/ البيئي المتوقع للفرد استناداً إلى بحث التحقق الشامل الذي أجرته سافيل أسسامنت.

### ملف خصائص الكفاءات الكامنة

يُبنى تقرير الكفاءات الكامنة على روابط تُنشأ بين الجوانب المئة وثمانية لاستبيان ستايلز من سافيل كونسالتينج؛ وعلى تقييم مفصل مستقل للأداء في العمل لأكثر من ألف مهني. وبالاستناد إلى البيانات الفعلية، فإن هذا يعطي تنبؤاً فريداً لنقاط قوة أحمد عساف ونواحي قصوره المحتملة في اثني عشر مجال أداء رئيسياً. تنعكس المكونات الفرعية للأداء في الدرجات والأوصاف الكتابية المدرجة تحت كل عنوان من العناوين الاثني عشر الخاصة بالكفاءة. ينبغي تفسير هذا التوقع في مقابل متطلبات العمل الرئيسية كما يتحدد من خلال طرق تصنيف الكفاءة أو التحليل الوظيفي. يمكن أن تعكس ملفات الخصائص الإيجابية بشكل كبير وجود نظرة إيجابية غير واقعية للنفس، بينما يمكن أن تعكس ملفات الخصائص ذات الدرجات المنخفضة وجود نظرة شديدة النقد للنفس. في هذه الحالات، من المهم بشكل خاص التحقق من النتائج مقابل معلومات أخرى.

### التناسب الثقافي/ البيئي المتوقع

يقدم تقرير التناسب الثقافي/ البيئي المتوقع مؤشراً لنواحي الثقافة والوظيفة والبيئة التي يرجح أن تعزز أو تثبط نجاح الشخص. يشير بحث سافيل أسسامنت الرائد إلى أن دوافع الأشخاص ومواهبهم تتفاعل بطرق مهمة مع خصائص الثقافة والوظيفة والبيئة للمساعدة على تحديد كفاءتهم وأدائهم في العمل.



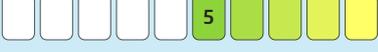
### كيفية استخدام هذا التقرير

يمكن استخدام هذا التقرير في أنشطة متنوعة لإدارة المواهب بما في ذلك اختيار الموظفين وتوزيعهم وترقيتهم وتطوير المواهب. هذا التقرير مصمم ليتم تفسيره من قبل المديرين المباشرين والمقيمين والمسؤولين عن إجراء المقابلات الشخصية وأصحاب المصالح الرئيسيين لإثراء اتخاذهم للقرارات دون الحاجة إلى الخضوع لتدريب أو أن تكون لديهم خبرات مخصصة في مجال تقييم القياس النفسي. نموذج الكفاءة مصمم ليكون قابلاً للتطبيق بشكل عملي وهو مبني على جهود بحثية شاملة. ينبغي تحديد الأهمية النسبية لكل كفاءة في بداية عملية التقييم. بالإضافة إلى هذا، ينبغي استخدام المعلومات الموجودة في هذا التقرير مع المعلومات الأخرى ذات الصلة بالعمل المتعلقة بالشخص عند اتخاذ القرارات المرتبطة بالتوظيف.

ينبغي أن يقدم هذا التقرير فقط من قبل أخصائي مؤهل لاستخدام المجموعة الكاملة من أدوات سافيل أسسامنت ويف، بما في ذلك تقرير الخبير الذي يقدم معلومات أكثر تفصيلاً، مثل معلومات عن المواهب والدوافع الكامنة للفرد.

## ملف خصائص الكفاءات الكامنة

يلخص التقرير التالي مجالات أفضل وأسوأ قدرات كامنة لأحمد عساف. تكون مطابقة التقديرات لأحمد عساف هي 6 على مقياس Sten ويكون اتساق التصنيفات له هو 10 على مقياس Sten

وصف الكفاءة	الإمكانية
<b>تقييم المشكلات</b> فحص المعلومات (8) توثيق الوقائع (6) تفسير البيانات (6)	مرتفع نسبيًا قدرة أعلى من حوالي 75% من مجموعة المقارنة 
<b>التحقيق في المشكلات</b> تنمية الخبرات (6) تبني الأساليب العملية (3) توفير آراء ذات بصيرة (10)	مرتفع نسبيًا قدرة أعلى من حوالي 75% من مجموعة المقارنة 
<b>خلق الإبداع</b> توليد الأفكار (10) استطلاع الإمكانات (9) تطوير الاستراتيجيات (9)	مرتفع للغاية قدرة أعلى من حوالي 99% من مجموعة المقارنة 
<b>بناء العلاقات</b> التفاعل مع الأشخاص (5) إقامة الصلات (3) ترك انطباع على الأشخاص (8)	متوسط قدرة أعلى من حوالي 40% من مجموعة المقارنة 
<b>توصيل المعلومات</b> إقناع الأشخاص (8) توصيل المعلومات بوضوح (5) تحدي الأفكار (10)	مرتفع جدًا قدرة أعلى من حوالي 95% من مجموعة المقارنة 
<b>توفير القيادة</b> اتخاذ القرارات (10) توجيه الأشخاص (8) تمكين الأشخاص (6)	مرتفع قدرة أعلى من حوالي 90% من مجموعة المقارنة 

حل المشكلات

التأثير على الأشخاص

الإمكانية		وصف الكفاءة
<p>متوسط</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 60% من مجموعة المقارنة</p>		<p>إظهار المرونة</p> <p>إظهار الثقة بالنفس (7) إظهار الهدوء (7) فض المنازعات (4)</p>
<p>متوسط</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 60% من مجموعة المقارنة</p>		<p>التكيف مع التغيير</p> <p>التفكير بإيجابية (7) تقبل التغيير (6) الترحيب بالتعليقات (3)</p>
<p>منخفض جداً</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 5% من مجموعة المقارنة</p>		<p>توفير الدعم</p> <p>فهم الأشخاص (3) العمل الجماعي (2) تقدير الأشخاص (3)</p>
<p>منخفض للغاية</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 1% من مجموعة المقارنة</p>		<p>معالجة التفاصيل</p> <p>الوفاء بالجدول الزمني (2) التحقق من الأشياء (3) اتباع الإجراءات (1)</p>
<p>منخفض للغاية</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 1% من مجموعة المقارنة</p>		<p>هيكلية المهام</p> <p>إدارة المهام (1) الحفاظ على المعايير (2) الخروج بنتائج (4)</p>
<p>مرتفع جداً</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 95% من مجموعة المقارنة</p>		<p>تحفيز النجاح</p> <p>الإقدام على عمل (8) استغلال الفرص (8) السعي وراء الأهداف (9)</p>

تعديل الأساليب

تقديم نتائج

## التناسب الثقافي/ البيئي المتوقع

استناداً إلى البحث الشامل الذي أجرته سافيل أسسامنت والذي يربط بين أنماط الأشخاص والثقافة في محل العمل، فإن هذا التقرير يُبرز نواحي الثقافة والوظيفة والبيئة التي يرجح أن تعزز أو تثبط نجاح أحمد عساف:

### معززات الأداء

+	حيث يتم تقدير إمكانية الوصول السريع إلى أساس القضايا وتحديد حلول المشكلات بسهولة تقديرًا كبيرًا
+	حيث يتم تشجيع الأشخاص على تحمل مسؤولية القرارات المهمة ويتم تقدير الفصل في اتخاذ القرارات كصفة قيمة
+	حيث يتم تشجيع الإبداع والتجديد والترحيب بالأفكار والحلول الجذرية
+	حيث يتم تقدير الجدل الساخن ويتم تشجيع الأشخاص على التشكيك في الأفكار والمناقشة والتحدث عن الاختلافات بصراحة
+	حيث يكون الحصول على نتائج قوية هو محط الاهتمام وتوجد عزيمة للنجاح، بغض النظر عن أي شيء، ويتم مكافأة الأشخاص لتحقيقهم نتائج متميزة
+	حيث يكون هناك تركيز استراتيجي قوي، فإن امتلاك رؤية واضحة للمستقبل يعد شيئًا مرغوبًا فيه ويتم تقدير إمكانية التفكير الاستراتيجي تقديرًا كبيرًا
+	حيث يتم تشجيع تطوير الأفكار والمفاهيم النظرية
+	حيث توجد الفرصة لتولي مسؤوليات القيادة والسيطرة على الأشخاص الآخرين والموارد

### مشبطات الأداء

⊘	حيث لا يكون لتقديم الرؤى الجديدة وتحديد التحسينات المحتملة قيمة كبيرة
⊘	حيث تقع مسؤولية القرارات الهامة على عاتق أشخاص آخرين ولا تكون هناك فرصة كافية للتأثير على النتيجة
⊘	حيث تسود السلوكيات المعهودة وتُفضل أساليب التعامل التقليدية ويُبنى الأشخاص عن خلق أفكار جديدة
⊘	حيث تقابل المعارضة باستهجان ويُبنى الأشخاص عن الأفكار التي تمثل تحديات وعن التحدث عن الاختلافات
⊘	حيث لا يكون هناك رغبة كبيرة في تحقيق نتائج متميزة ونادرًا ما يصمد الأشخاص في مواجهة الصعوبات
⊘	حيث يكون التركيز قصير المدى وتكتيكيًا بدلاً من أن يكون طويل المدى و استراتيجيًا
⊘	حيث لا يوجد اهتمام كبير بتطبيق الأفكار والنماذج النظرية ولا يُمنح الأشخاص وقتًا كافيًا لاستكشاف الخيارات والاحتمالات المختلفة
⊘	حيث لا تكون هناك فرصة كافية لتولي مسؤوليات القيادة أو توجيه الأشخاص الآخرين