

التقرير الشخصي

أحمد عساف



فوكاس

ستايلز

المقدمة

نشكر لك إكمالك استبيان ستايلز. يوفر لك هذا التقرير تعقيماً موجزاً على حوافرك وتفضيلاتك واحتياجاتك ومواهبك في عدد من المجالات التي تمس العمل.

عند قراءتك هذا التقرير، يُرجى تذكر أنه مبني على إجاباتك عن تقييم ستايلز. وهو يصف الكيفية التي تصور بها ذاتك، بدلاً من الكيفية التي قد ينظر إليك بها شخص آخر. ومع ذلك، يشير البحث إلى أن التقرير الذاتي يمكن أن يكون وسيلة تنبؤ قوية بالطريقة التي تعمل بها. المعلومات مقدمة بناءً على الأقسام الاثني عشر لتقييم ستايلز، وهي مصنفة تحت أربع مجموعات رئيسية تحمل عناوين الفكر، والتأثير، والتأقلم، وتحقيق النتائج. ويتكون كل قسم من ثلاثة جوانب. بإجمالي 36 جانباً.

تجمع نتائجك إجابات التقدير والتصنيف الخاصة بك. النتائج مبنية على مقارنة مع مجموعة مكونة من أكثر 31 ألف أخصائي ومدير على مستوى العالم. لكل قسم تمثّل درجتك بيانياً على مقياس من 1-10 وتشير درجة القسم إلى مدى ميل نتائجك نحو الحدود القصوى؛ وتمثل الدرجتان 5 و6 متوسط معدل الدرجات بالنسبة لمجموعة المقارنة، وأما الدرجتان 1 و10 فهما خارج النطاق المؤلف يجرزها حوالي 1% فقط من مجموعة المقارنة. تحت اسم كل قسم توجد أوصاف كتابية تمثل درجات الجوانب الثلاثة التي تكون درجة القسم. الاختلافات الكبيرة في الأوصاف الشفهية داخل القسم هي دلالة على وجود مدى واسع لدرجات الجانب، ولهذا فهي تستحق التفكير والمناقشة.

عن هذا التقرير

يرجح أن تقدم المعلومات الموجودة في هذا التقرير نظرة عامة صحيحة عن دوافعك وتفضيلاتك واحتياجاتك ومواهبك في العمل وبالنسبة إلى الآخرين ولمدة تتراوح بين 12 إلى 24 شهراً، بحسب ظروفك.

أصدر التقرير باستخدام الأنظمة البرمجية لسافيل للتقييم. وهو مشتق من نتائج استبيان أكملته أنت وأجبت عنه بنفسك، ويعكس الإجابات التي وضعتها.

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

إن تطبيق هذا الاستبيان منحصراً على موظفي سافيل للتقييم ووكلائها والعملاء المصرح لهم من قبل سافيل للتقييم.

ملف خصائص القياس النفسي

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
							■			ذو نزعة تقييمية - لديه اهتمام ضئيل جداً بتحليل المعلومات من غير المحتمل أن يتمتع بالتواصل عن طريق الكتابة يستمتع بالعمل على البيانات الرقمية مثله مثل معظم الأشخاص
								■		ذو نزعة استقصائية - لديه اهتمام ضئيل بتعلم أشياء جديدة يكره الاضطرار إلى تعلم أشياء جديدة يُركّز بدرجة ضئيلة جداً على تحسين الأمور بشكل متواصل
								■		واسع الخيال - ينتج أفكاراً قليلة نادراً جداً ما يركز على تطوير المفاهيم يبدي اهتماماً محدوداً بتطوير الاستراتيجيات
									■	اجتماعي - نشط جداً يستغرق القليل من الوقت لتوطيد العلاقات عادةً ما يكون هو محور الاهتمام
									■	قوي التأثير - مقنع جداً يشعر براحة شديدة أثناء إلقاء العروض التقديمية يتحدث صراحةً عن اعتراضه
								■		جازم - مستعد لتولي مسؤولية اتخاذ قرارات مهمة أقل اهتماماً بالدور القيادي لديه اهتمام ضئيل بالعثور على طرق لتحفيز الآخرين
									■	قادر على استعادة التوازن - واثق من نفسه جداً نادراً ما يشعر بالتوتر أثناء الأحداث المهمة يشعر بعدم الراحة عند التعامل مع الأشخاص المنفعلين
								■		مرن - من المحتمل إلى حدٍ ما أن يتبنى وجهة نظر متفائلة أقل إيجابية بشأن التغيير من كثيرٍ من الأشخاص يتقبل التعليقات من الآخرين إلى حدٍ ما
									■	داعم - أقل تعاطفياً من معظم الأشخاص مهتم بروح الفريق بشكلٍ أقل من الآخرين أقل مراعاة من الآخرين

الفكر

التأثير

التأقلم

ملف خصائص القياس النفسي

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
								■		يقظ الضمير - يحرص على الالتزام بالمواعيد النهائية مثل معظم الأشخاص يُركّز قليلاً على التأكد من صحة التفاصيل يميل إلى اتباع القواعد بشكل أقل بكثير
							■			يميل للتخطيط - جيد التنظيم بشكل أقل من كثير من الأشخاص يكره الاضطرار إلى عمل الخطط يعمل بنمط سريع إلى حد ما
■										مدفوع - يجيد تحقيق الأشياء بشكل كبير يحدد فرص العمل بشكل فعال لديه دافع كبير لتحقيق النتائج المتميزة

التناسب الثقافي/ البيئي المتوقع

استناداً إلى البحث الشامل الذي أجرته سافيل للتقييم والذي يربط بين أنماط الشخصيات وثقافة بيئة العمل، فإن هذا يُبرز نواحي الثقافة والوظيفة والبيئة التي يرجح أن تعزز نجاحك أو تثبطه:

معززات الأداء

عندما توجد فرصة ليكون الشخص في مركز الاهتمام ولأن يعي الأشخاص إنجازات الشخص ومكانته	+
عندما تُقدّر إمكانية النقاش بشكل مقنع تقديرًا كبيرًا ويكون التأثير بالإقناع والتفاوض بدلاً من فرض السلطة	+
عندما يتم تشجيع الأشخاص على تحمل مسؤولية القرارات المهمة ويتم تقدير الفصل في اتخاذ القرارات كصفة قيمة	+
عندما تعتبر الثقة بالنفس ميزة ويتم تشجيع الأشخاص على معرفة قيمتهم وتحمل مسؤولية أعباء العمل الخاصة بهم	+
عندما تكون مستويات الطاقة مرتفعة ويكون هناك توجه قوي نحو القيام بتصرف ما وتتم مكافأة الأشخاص لأخذهم بزمام المبادرة وقيامهم بإنجاز الأمور	+
عندما تُقدّر إمكانية شرح الأشياء بوضوح وثقة تقديرًا كبيرًا وتكون هناك فرص كثيرة لتقديم عروض تقديمية رسمية	+
عندما يتم تقدير الروح التجارية وروح المبادرة وينصب الاهتمام على تحديد فرص العمل والتفوق على المنافسة	+
عندما يكون هناك فرص متعددة لعمل اتصالات جديدة وإنشاء علاقات، ويُعتبر تكوين شبكة علاقات جيدة أحد مفاتيح النجاح	+

مثبطات الأداء

عندما يكون المرء في منصب صغير ولا تلقى الإنجازات أي تقدير	-
عندما يمارس التأثير عن طريق التحكم والسيطرة بدلاً من الإقناع والتفاوض	-
عندما تقع مسؤولية القرارات الهامة على عاتق أشخاص آخرين ولا تكون هناك فرصة كافية للتأثير على النتيجة	-
عندما تتساوى الثقة بالنفس مع التكبر وتحظى بسمة سيئة ويثنى الأشخاص عن تولى زمام أعباء أعمالهم	-
عندما تكون مستويات الطاقة قليلة ولا يُظهر الأشخاص قابلية كبيرة للمبادرة	-
عندما تحظى القدرة على توضيح الأمور بأهمية ضئيلة إلى حدٍ ما وتوجد فرص قليلة لإلقاء عروض تقديمية	-
عندما تكون الثقافة غير تجارية وغير تنافسية وغير موجهة نحو الربح	-
عندما تكون فرص تكوين شبكة العلاقات قليلة	-