

wave 

تقرير الخبير عن تأثير القيادة

أحمد عساف



بروفيشنال

ستايلز

المحتويات

3	المقدمة
4	مقدمة عن نموذج تأثير القيادة
6	نظرة عامة عن الإجابات
8	ملف ملخص عن أنماط القيادة
10	ملف أنماط القيادة - القادة الاختصاصيون
15	ملف أنماط القيادة - قادة الأفراد
18	ملف أنماط القيادة - القادة الرؤواد
21	التنبؤ بإمكانات تأثير القيادة
23	ملف القيادة الموقفية

عن هذا التقرير

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

النتائج مبنية على مقارنة مع مجموعة مكونة من أكثر 24 ألف أخصائي ومدير على مستوى العالم.

ونظراً لأن الاستبيان عبارة عن مقياس ذاتي، فإن النتائج تعكس تصور الفرد لذاته. أظهر بحثنا الشامل أن هذا مؤشر جيد للكيفية التي يرحح أن يعمل الأشخاص بها في مكان العمل. وبالرغم من ذلك، يجب مراعاة الطبيعة الذاتية 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 انعكاساً جيداً لتصور الفرد لذاته، ويظل هذا التقرير صالحاً لمدة تتراوح من 12 إلى 24 شهراً بحسب الظروف.

أُصدر التقرير باستخدام الأنظمة البرمجية لسافيل للتقييم. وهذا التقرير مستقى من نتائج تقييم قام بإكماله المحيب، ويعكس الإجابات التي وضعها.

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.

ينحصر تطبيق هذا التقييم على موظفي سافيل للتقييم ووكلائها والعملاء المصرح لهم من قبل سافيل للتقييم.

المقدمة

نظرة عامة عن الإجابات

تقدم النظرة العامة عن الإجابات ملخصاً لإجابات أحمد عساف عن الاستبيان. تبرز المؤشرات الأربعة في ملخص الإجابات جميع أنماط الإجابات المتطرفة.

ملف ملخص عن أنماط القيادة

يقدم الملف الملخص لأنماط القيادة نظرة عامة عن أنماط القيادة الثمانية عشرة، مرتبةً أسفل بناءً على فئات القيادة الثلاثة.

ملفات أنماط القادة الاختصاصيين وقادة الأفراد والقادة الرؤاد

وفي المقابل تركز ملفات أنماط قيادة القادة الاختصاصيين وقادة الأفراد والقادة الرؤاد على كل عامل من العوامل الثلاثة في نموذج القيادة.

التنبؤ بإمكانات تأثير القيادة

يعطي ملف التنبؤ بإمكانات تأثير القيادة تنبؤاً فريداً لجوانب قوة أحمد عساف والجوانب التي قد يحتاج إلى تطويرها في مجالات تأثير القيادة الأساسية التسع. ينبغي تفسير هذا التنبؤ بالنظر إلى متطلبات العمل الرئيسية كما هو محدد من خلال نتائج التحليل الوظيفي أو آليات تحديد ملف الجدارات. 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. ومن الأهمية في تلك الحالات التحقق من صحة النتائج بالنظر إلى المعلومات الأخرى.

ملف القيادة الموقفية

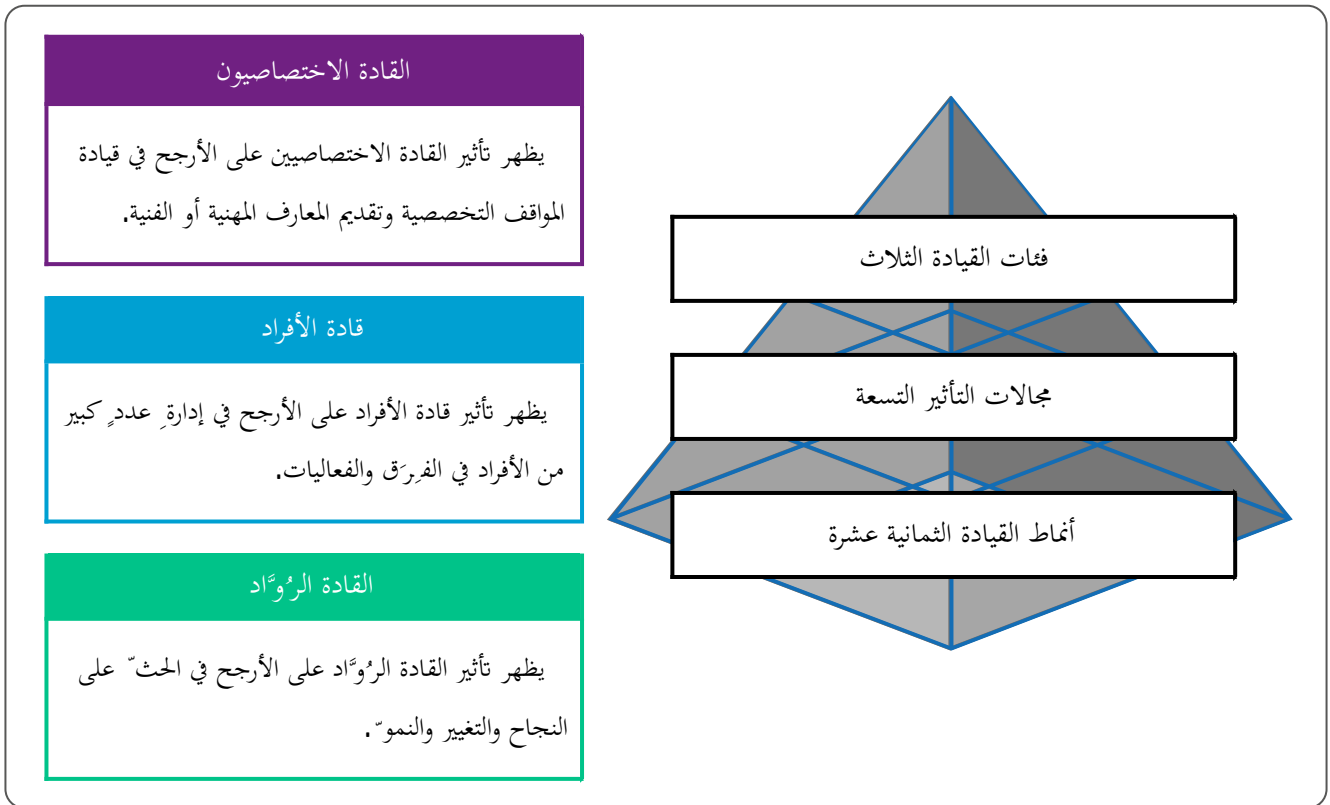
يعطي ملف القيادة الموقفية مؤشراً إلى المواقف التي تحدث في بيئة العمل، والتي من المرجح أن يبدو فيها أحمد عساف قائداً أكثر فاعلية أو أقل فاعلية. يوضح هذا الملف أعلى المواقف المرتبة وأدناها بناءً على إجابات استبانة ستايلز.

مقدمة عن نموذج تأثير القيادة

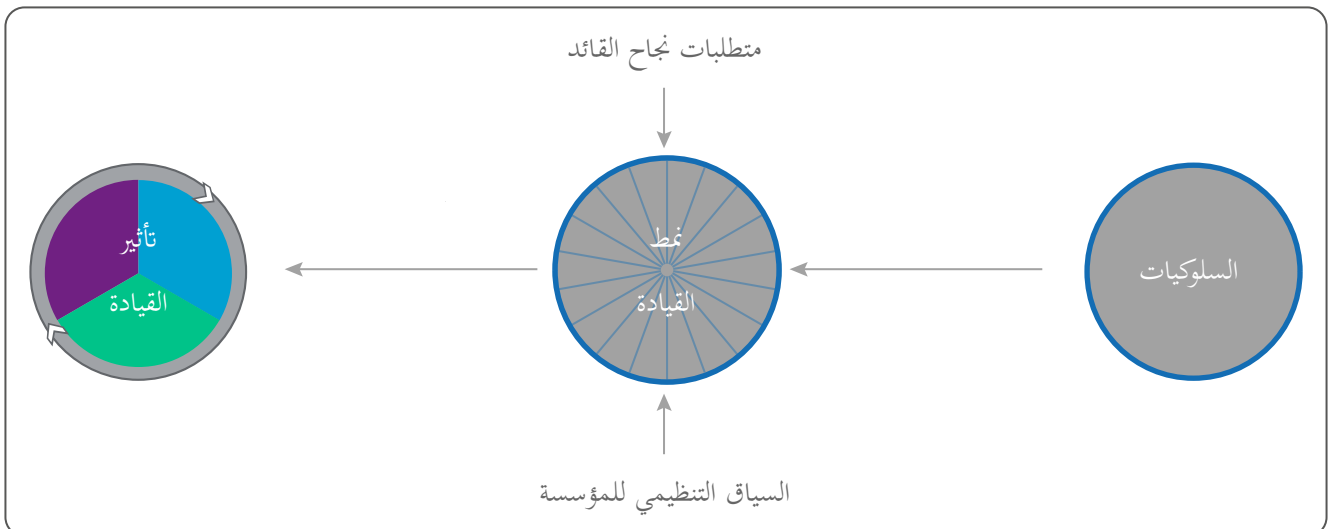
نموذج تأثير القيادة هو نموذج هرمي لفاعلية القيادة إذ تعلقته عوامل فئات القيادة الثلاث التي تمثل المناهج الرئيسية الثلاثة للقيادة الفعالة في بيئة العمل.

من الممكن أن تنقسم كل فئة من فئات القيادة الثلاث إلى مجالاتٍ ثلاثة للتأثير. وهي تمثل المجالات التسعة في العمل حيث يمارس القادة تأثيراً بالغاً. ولنا أن ننظر إلى مجالات التأثير التسعة باعتبارها المكونات الأساسية للقيادة الفعالة في بيئة العمل. ويضم نموذج تأثير القيادة إلى جانب ذلك 18 نمطاً للقيادة التي تتسق على نطاقٍ واسعٍ - مع مجالات التأثير التسعة.

يوضح المخطط التالي التدرج الهرمي لنموذج تأثير القيادة.



موجز عن نموذج تأثير القيادة



نظرة عامة عن الإجابات

يقدم ملف الخصائص هذا ملخصاً لأنماط الإجابات المبني على إكمال أحمد عساف لاستبيان ستايلز، يتبعه شرح للهيكل الخاص بملف الخصائص. ويجب وضع نمط الإجابات في الاعتبار عند تفسير ملف خصائص تقييم ستايلز.

ملخص الإجابات



نظرة عامة عن الإجابات

تفصيل ملف الخصائص

يشير البحث الشامل الذي أجرته سافيل للتقييم إلى أن أفضل وسيلة تنبؤ بالأداء في العمل عمومًا هي الدرجات المحددة بمقياس **Sten** العشري (الاختبارات القياسية واختبارات الاختيار الجبري معًا). المعلومات مقدمة أيضًا بخصوص الفروق الدقيقة التي يبرزها ملف الخصائص، التي تنفرد بها تقارير ويف.

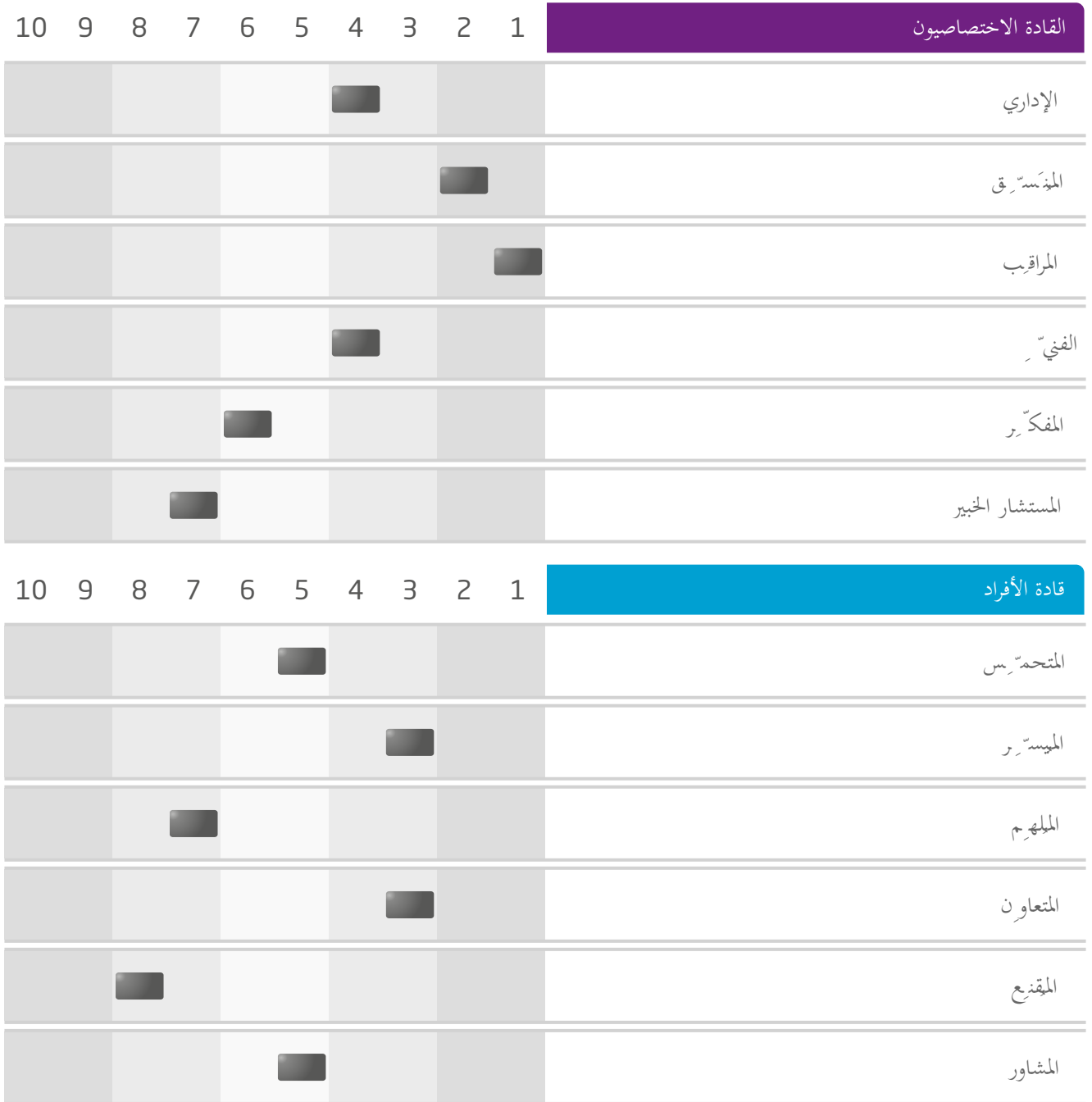
|||||||مدى درجات الجانب. في المواضيع التي يكون فيها مدى درجات أحد الجوانب ضمن أي بعد يساوي ثلاث درجات أو أكثر على مقياس **Sten**، يتم تحديد هذا عن طريق رسم خطوط متوازية على مقياس البعد وعرض الدرجات الفردية للجانب بين قوسين بالإضافة إلى كل وصف كتابي للجانب.

I - N التفريق بين درجات الاختبارات القياسية واختبارات الخيار الجبري. تحدّد الفروق بين درجات (تقدير) الاختبارات القياسية و(تصنيف) اختبارات الاختيار الجبري التي تساوي ثلاثة أو أكثر على مقياس **Sten** عن طريق العلامتين **N** و **I** على الترتيب. عندما تكون درجات اختبارات الاختيار الجبري أعلى من درجات الاختبارات القياسية، قد يكون الشخص شديد النقد لنفسه في أوصافه الذاتية في الاختبارات القياسية. إذا كانت درجات الاختبارات القياسية أعلى من درجات اختبارات الاختيار الجبري، فقد يعني هذا أن الشخص أقل نقدًا لنفسه ويحتمل أنه قد بالغ في وصفه في الاختبارات القياسية. يعطي هذا مجالات محددة للمزيد من التحقق بدلاً من مقياس واحد غير محدد للقبول الاجتماعي.

M - T التفريق بين الدافع والموهبة. تحدّد الفروق بين درجات الدافع والموهبة التي تساوي ثلاثة أو أكثر على مقياس **Sten** عن طريق العلامتين **M** و **T** على الترتيب. يمكن أن تشير هذه الفروق إلى وجود حافز للتطور في مجالات محددة، أو تحدد المجالات التي تحدث المؤثرات البيئية فيها تأثيرًا قويًا.

ملف ملخص عن أنماط القيادة

يقدم هذا الملف ملخصاً عن أنماط قيادة أحمد عساف قياساً بأنماط القيادة الثمانية عشرة الموضحة.



ملف ملخص عن أنماط القيادة

يقدم هذا الملف ملخصاً عن أنماط قيادة أحمد عساف قياساً بأنماط القيادة الثمانية عشرة الموضحة.

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	القادة الرؤاد
■										المحفّز
	■									المبدع
		■								وكيل التغيير
	■									مسؤول الأزمات
	■									مغتذم الفرص الاستراتيجي
■										الساعي للنمو

ملف أنماط القيادة - القادة الاختصاصيون

تقديم الخدمات والمنتجات

الإداري (4)

يركّز الإداريون على جودة العمل بجانب الحفاظ على مستويات النشاط.

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Sten 4 شديد التدقيق

يركّز قليلاً على التأكد من صحة التفاصيل (2) أقل تعمقاً من كثيرٍ من الأشخاص (4) يحقق درجة عالية إلى حدٍ معقول من الجودة (6)

Sten 5 مهتم بالأنشطة

يعمل بنمط سريع إلى حدٍ ما (5) يعمل جيداً عندما يكون جدول أعماله مزدحماً (7) يفضل فعل كل شيءٍ على حدة (4)

المُنَسِّق (2)

ينظّم المنسّق قوّن الخطط المِفَصَلَة وينفّذونها.

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Sten 1 منظم

جيد التنظيم بشكل أقل من أغلب الأشخاص (2) يكره الاضطرار إلى عمل الخطط بشكل كبير (2) يميل إلى تحديد الأولويات بشكل أقل من أغلب الأشخاص (1)

Sten 3 يُعتمد عليه

يعطي الالتزام بالمواعيد النهائية أهمية أقل من كثيرٍ من الأشخاص (3) أقل دقة في مواعيده من كثيرٍ من الأشخاص (4) على استعداد أحياناً أن يترك مهاماً غير منجزة (4)

تقديم الخدمات والمنتجات - أفكار من أجل التطوير

تأكد من أن الفرق والمجموعات في أنحاء المؤسسة مسؤولون مسؤوليةً مباشرةً عن أعمالهم. وتأكد من استثمار جميع الجهود والموارد الضرورية عند الحاجة إليها، ووجود توقعٍ بتحقيق الجودة العالية والوفاء بالمواعيد المحددة لإنجاز الأعمال.

هل ثمة خطورة في التراخي بتقديم الخدمات والمنتجات وعدم تمتعها بقدرٍ كافٍ من الجودة؟ مراجعة النتائج في نهاية المشاريع من شأنه أن يقدم مقترحاتٍ نافعة لإجراء تحسيناتٍ في المستقبل.

ملف أنماط القيادة - القادة الاختصاصيون

إدارة المخاطر

المراقب (1)

يستفيد المراقبون من المبادئ والإجراءات الموضوعية لتوجيه قيادتهم.

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Sten 1 ممثل

يميل إلى اتباع القواعد بشكل أقل بكثير (1) يكره اتباع الإجراءات بشدة (2) يكون أحياناً مستعداً للمخاطرة عند اتخاذ القرارات (4)

Sten 3 ذو مبادئ

يركز على الأخلاقيات بشكل أقل من كثير من الأشخاص (4) يعطي الحفاظ على السرية أهمية أقل من كثير من الأشخاص (3) يركز بشكل قليل نسبياً على احترام الالتزامات (4)

فني (4)

يدمج الفنيون المهارات العملية والمفاهيم الواقعية للخروج بحلول للمشكلات.

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Sten 2 يميل إلى التفكير بطريقة عملية

يركز على القيام بالمهام العملية بشكل أقل من الآخرين (4) يبدي اهتماماً ضعيفاً جداً بالتعلم من خلال الفعل (1) يعطي أهمية ضعيفة نسبياً لاستخدام الحس السليم (4)

Sten 7 واقعي

من المحتمل أن يتواصل جيداً عن طريق الكتابة (7) يهتم إلى حدٍ ما بالمنطق الموجود وراء حجة ما (5) يستكشف الحقائق على نحو شامل (7)

إدارة المخاطر - أفكار من أجل التطوير

تأكد من أن لدى العاملين الموارد الفنية والمعلومات المتعلقة بما لاستيعاب الطريقة الصحيحة لإنجاز الأعمال.

هل زيادة اهتمامك بالإجراءات والتطبيقات العملية من شأنه أن يساعدك في ضمان إنجاز الأعمال بالطريقة الصحيحة لتفادي مخاطر لا داعي لها؟ حاول أن تتأكد من إدراك العاملين لكيفية إنجاز الأعمال كما ينبغي.

ملف أنماط القيادة - القادة الاختصاصيون

سمعة الخبير

المفكّر (6)

يأشر المفكّرون القيادة عن طريق تنمية فهم فرقهم وقدراتهم.

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Sten 5 عاقل

يستمتع بالعمل على البيانات الرقمية مثله مثل معظم الأشخاص (6) لديه اهتمام ضئيل بتكنولوجيا المعلومات (4) من المرجح إلى حدٍ ما أن يبنّي القرارات على الحقائق فقط (6)

Sten 7 مهتم بالتعلم

لديه اهتمام ضئيل إلى حد ما بتعلم أشياء جديدة (4) يتعلم بسرعة (7) يميل إلى التعلم من خلال القراءة (7)

المستشار الخبير (7)

يجمع المستشارون الخبراء بين القدرات التحليلية والثقة الراسخة في منهجهم.

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Sten 6 ذو نظرة تحليلية

يهتم بتحليل المعلومات إلى حدٍ ما (5) يسأل أسئلة استقصائية بشكلٍ متكرر بعض الشيء (5) يميل إلى السعي لإيجاد حلول للمشكلات (7)

Sten 7 واثق بنفسه

واثق من نفسه إلى حدٍ ما (5) يشعر بأنه يتحكم في مستقبله (8) لديه شعور قوي بقيمته (7)

سمعة الخبير - أفكار من أجل التطوير

حفّز الآخرين على تنمية خبراتهم ومعارفهم، وانشر ثقافة التعلم في المؤسسة، وتأكد من تكريس وقت لتبادل المعارف والخبرات.

هل من الممكن الاستفادة من خبرتك لتحقيق تأثير أكبر إذا قضيت مزيداً من الوقت مع زملاء أو عاملين لديهم قدرات فنية أقل؟ فكّر في مقدار الوقت الذي تقضيه لتوجيه الآخرين وتدريبهم.

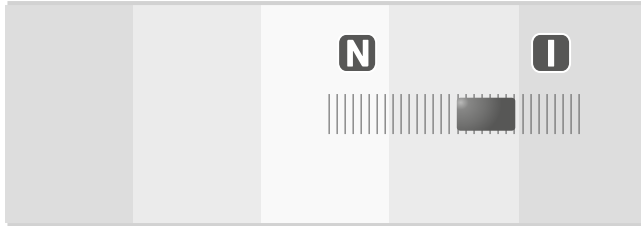
ملف أنماط القيادة - قادة الأفراد

الالتزام المؤسسي

المتحمّس (5)

يُشرك المتحمّسون غيرهم عن طريق بناء العلاقات التوافقية وتبني المنهج التفاوضي.

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1



Sten 3 يعمل على المشاركة

يستغرق القليل من الوقت لتوطيد العلاقات (4) لا يُعطي أهمية كبيرة لترك انطباع أول جيد (2) يكون صداقات جديدة بدرجة معقولة من السهولة (5)

Sten 8 إيجابي

من المحتمل أن يتبنى وجهة نظر متفائلة (8) يتعافى سريعاً من الإخفاقات إلى حدٍ معقول (5) مبهتج للغاية (9)

الميسّر (3)

يياشر الميسّرون القيادة عن طريق الاستجابة لاحتياجات الآخرين.

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1



Sten 3 متقبل

أقل مراعاة بعض الشيء من الآخرين (3) متسامح إلى حدٍ معقول (5) يثق في الناس إلى حدٍ ما (5)

Sten 4 مكثرت

أقل تعاطفًا من كثيرٍ من الأشخاص (4) من غير المرجح أن ينصت باهتمام لفترة طويلة (2) مهتم بفهم السبب الذي يجعل الأشخاص يقومون بأشياء معينة (7)

الالتزام المؤسسي - أفكار من أجل التطوير

ضع مبادراتٍ تجمع الناس معًا وتحتفي بنجاحاتهم، وادعم قيمة تفاعل الناس مع بعضهم البعض تفاعلاً بنّاءاً.

هل بإمكانك تقديم المزيد لفهم الآخرين وما هي أفضل السبل لحثهم وتشجيعهم؟ حتى تكريس بعض الوقت الإضافي لدراسة احتياجات العاملين من شأنه أن يساعد في قطع شوطٍ كبيرٍ.

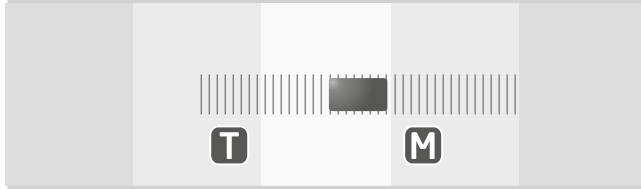
ملف أنماط القيادة - قادة الأفراد

الفريق الناجحة

الملمهم (7)

يأشر الملمهمون القيادة عن طريق تحفيز الآخرين عند إثبات ذاتهم في الدور القيادي.

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1



Sten 5 يمكن الآخرين

لديه اهتمام محدود بالعثور على طرق لتحفيز الآخرين (3) ملمهم (7)
يُشجع الآخرين إلى حدٍ معقول (5)

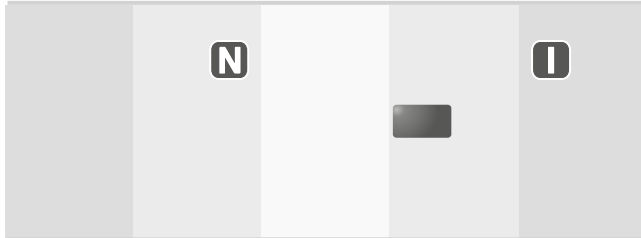
Sten 8 لديه صفات قيادية

مهتم بشكلٍ واضح بتولي دور قيادي (7) ينسرق بين الأشخاص بشكلٍ جيد
(7) يميل جداً إلى التحكم في الأشياء (9)

المتعاون (3)

يأشر المتعاونون القيادة عن طريق تشجيع الآخرين على التعاون البذء فيما بينهم لتحقيق الأهداف.

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1



Sten 4 يقدم الحلول ويبت في القضايا العالقة

يتعامل جيداً إلى حدٍ معقول مع الأشخاص المنفعلين (5) يكره الاضطراب إلى
التعامل مع الأشخاص الغاضبين (4) يشعر بحاجة لحل الخلافات أقل من كثير
من الأشخاص (4)

Sten 3 يُشرك الآخرين

مهتم بروح الفريق بشكلٍ أقل من الآخرين (2) يهتم بعض الشيء بآراء
الآخرين (5) من المستبعد أن يُشرك الآخرين في القرار النهائي (4)

الفريق الناجحة - أفكار من أجل التطوير

عزّز نجاح الفريق بالتأكيد على تكريس وقتٍ لتوجيه كل فردٍ في الفريق وتشجيعه.

هل من الممكن تحسين فاعلية القيادة بالتدخل الأسرع عندما لا يؤدي الفريق عمله جيداً؟ تدخل عند الحاجة الملحة.

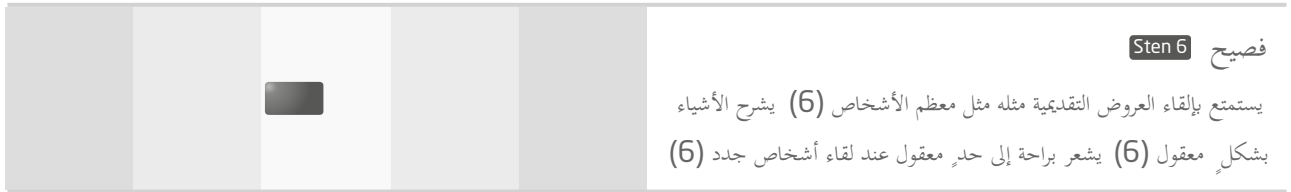
ملف أنماط القيادة - قادة الأفراد

التواصل

المقنع (8)

يُباشِرُ المُقنِعونُ القيادةَ من خلالِ التواصُلِ الفِعْأَلِ والسعيِ إلى اتفَاقَاتٍ تُحَوِّقُ تَمَنِّيَ المنفعةِ المتبادِلةِ.

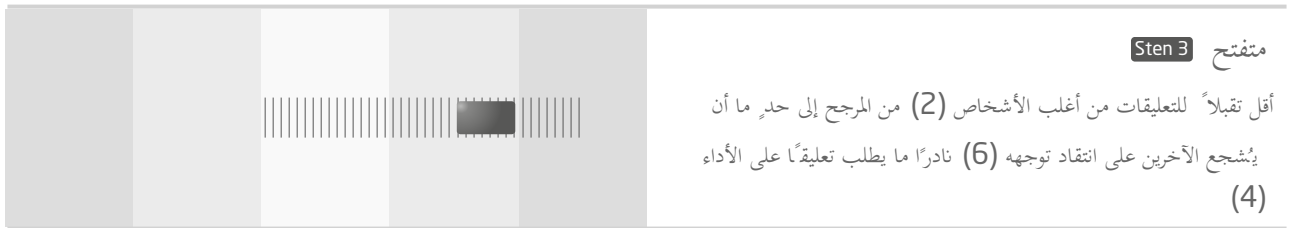
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1



المشاور (5)

يُبنِي المُشاوِرونُ شبكةً واسعةً من الاتصالات ويتجاوبون مع تعقيبات الآخرين.

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1



التواصل - أفكار من أجل التطوير

تأكد من أنك تقضي وقتاً في التواصل بخصوص المسائل التي تحدث فرقاً حقيقياً داخل المؤسسة وخارجها.

هل من الممكن تعزيز التأثير بقضاء مزيدٍ من الوقت في التفاعل مع الآخرين واكتشاف ما يهمهم؟ كن على استعدادٍ للتواصل وتلقي تعقيبات الآخرين.

ملف أنماط القيادة - القادة الرؤوآاد

المنتجات والأسواق الجديدة

المحفزة (10)

يشجع المحفزة زون المبادرات الجديدة من خلال عرض رؤاهم وتقديم مناهجهم.

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Sten 9 نافذ البصيرة

يحدد عادةً أساليب لتحسين الأمور (8) سريع جداً في استيعاب أساس المشكلة (9) يثق بحدسه لتوجيه حكمه (8)

Sten 8 مروج لذاته

عادةً ما يكون هو محور الاهتمام (10) متواضع إلى حدٍ ما بشأن إنجازاته الخاصة (6) يحتاج إلى الثناء بدرجة متوسطة (6)

المبدع (9)

يدعم المبدعون مواطن الإبداع والتفكير حيث تكمن قيمة الفكرة الأصيلة.

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Sten 10 مبتكر

ينتج أفكاراً كثيرة (10) ينتج أفكاراً أصيلة جداً (10) من المرجح أن يتبنى حلولاً جذرية (8)

Sten 7 تجريدي

جيد في تطوير المفاهيم (7) كثيراً ما يطبق النظريات (7) يفضل إلى حدٍ ما دراسة المبادئ الضمنية (6)

المنتجات والأسواق الجديدة - أفكار من أجل التطوير

استغل قدراتك الإبداعية وعززها في الآخرين من خلال التشجيع على التفاعلات فيما بينهم، ولا سيما المبدعين منهم.

هل تتأكد من الاستفادة القصوى من الإبداع وتبني أفضل الأفكار حتى وإن كانت لغيرك؟ هل من المجدي قضاء مزيدٍ من الوقت في الاستفادة من أفكار الآخرين؟

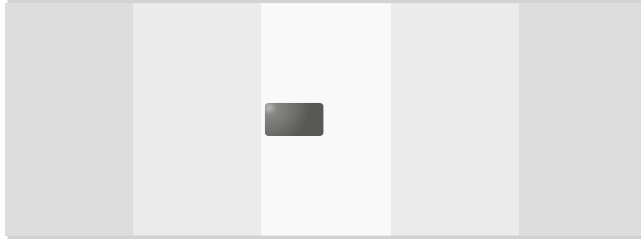
ملف أنماط القيادة - القادة الرؤود

التحوّل المؤسسي

وكيل التغيير (7)

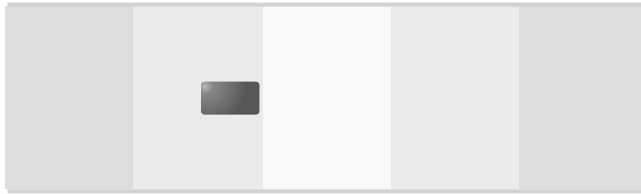
يسعى وكلاء التغيير إلى إحداث التغيير وإنجاز الأمور إنجازًا مختلفًا.

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1



Sten 6 توجيهه الرغبة في التغيير

مستعد لقبول التغيير مثله مثل معظم الأشخاص (6) يتعامل جيدًا إلى حدٍ ما مع حالة الشك وعدم التيقن (6) يقبل التحديات الجديدة بسهولة مثل معظم الأشخاص (6)



Sten 7 ديناميكي

يجيد تحقيق الأشياء (7) يكون على عجلة للبدء في الأمور (7) مفعم بالنشاط إلى حدٍ ما (6)

مسؤول الأزمات (9)

يتصدى مسؤولو الأزمات للمشكلات بمجرد ظهورها ويديرون مواقف الأزمات إدارةً حازمةً.

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1



Sten 7 رابط الجأش

نادرًا ما يشعر بالتوتر أثناء الأحداث المهمة (7) يكون هادئًا إلى حدٍ معقول قبل الأحداث المهمة (6) يعمل بشكل جيد تحت الضغط (7)



Sten 10 واضح الهدف

يتخذ قرارات سريعة (8) مستعد لتولي مسؤولية اتخاذ قرارات مهمة (8) يتمسك بآراء صارمة حول القضايا (10)

التحوّل المؤسسي - أفكار من أجل التطوير

اقض وقتًا في تحديد مواطن العجز الأكبر بين التوقعات والأداء الفعلي. وجِّه الآخرين لمعالجة المشكلات وإجراء التغييرات التي لها مزايا واقعية ملموسة.

هل ثمة خطورة من جرّاء المبالغة في الاهتمام بالتغيير لمجرد التغيير؟ غالبًا ما يكون للابتكار أثره الطيب ولكن تجبّ فرض تغيير لا داعي لها إذا أثبتت المناهج الموضوعية كفاءتها.

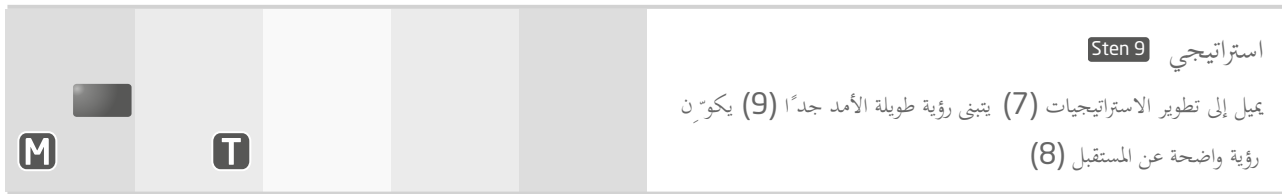
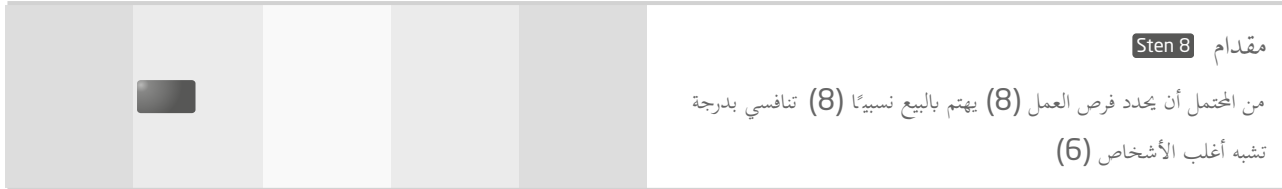
ملف أنماط القيادة - القادة الرؤود

النموّ المؤسسي

مغتذم الفرص الاستراتيجي (9)

يجمع مغتذمو الفرص الاستراتيجيون ما بين القدرة التنافسية والوعي الاستراتيجي.

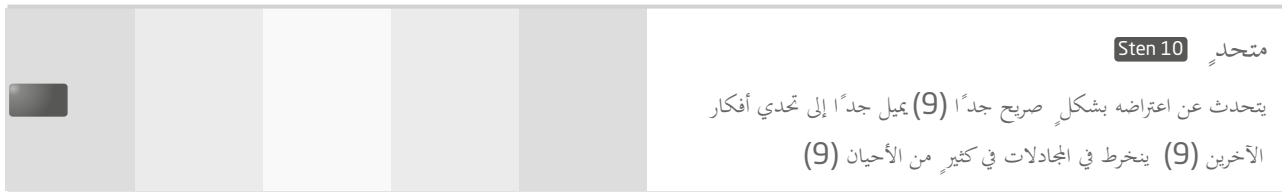
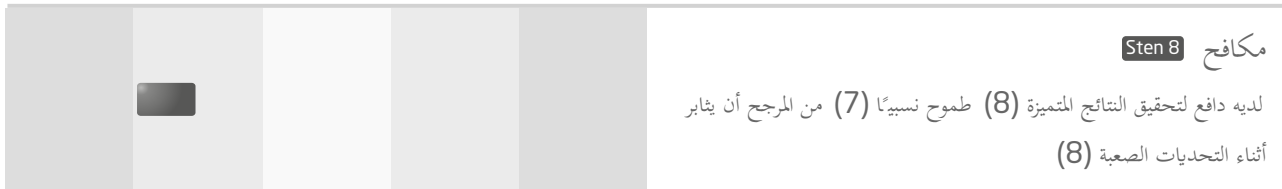
10 9 8 7 6 5 4 3 2 1



الساعي للنموّ (10)

يجمع الساعون للنموّ بين الدافع للإنجاز والرغبة في الأخذ والرد مع الآخرين بشأن مناهجهم.

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1



النموّ المؤسسي - أفكار من أجل التطوير

خذّ وارذُدْ بشأن مختلف المجالات المؤسسية و/ أو الأفراد لتحقيق مزيدٍ من النتائج المبهرة. استثمر المزيد من مواردك في خلق ثقافة الأداء العالي.

هل تم خطورة في المبالغة في الأخذ والرد مع الآخرين وترك انطباع بسعيك إلى تحقيق النتائج مهما كان الثمن؟ كن على وعي بأن الأشخاص الذين يشعرون بضغظٍ شديد ستراجع فاعليتهم ودوافعهم.

التنبؤ بإمكانات تأثير القيادة

يقدم هذا الملف ملخصاً للإمكانات المحتملة ل أحمد عساف لإظهار أثره القيادي في مجالات التأثير الأساسية التسع. يستند هذا التقرير إلى إجابات أحمد عساف على استبيان ستايلز.

إمكانات تأثير القيادة	مجال التأثير
<p>منخفض للغاية</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 1% من مجموعة المقارنة</p> <p>1</p>	<p>تقديم الخدمات والمنتجات</p> <p>الحفاظ على تقديم السلع و/أو الخدمات تقديمًا مثمرًا، وإدارة خدمة عملاء جيدة، وتقديم حلول ملائمة</p>
<p>منخفض للغاية</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 1% من مجموعة المقارنة</p> <p>1</p>	<p>إدارة المخاطر</p> <p>التحكم في المخاطر بفاعلية، ومناصرة الإدارة الفعالة للشركات، والتأكيد على الامتثال للسياسات والإجراءات والاشتراطات القانونية.</p>
<p>مرتفع</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 90% من مجموعة المقارنة</p> <p>8</p>	<p>سمعة الخبير</p> <p>بناء خبرات المؤسسة، والتشجيع على التميز الفني، وتحسين سمعة المؤسسة.</p>
<p>منخفض نسبيًا</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 25% من مجموعة المقارنة</p> <p>4</p>	<p>الالتزام المؤسسي</p> <p>خلق شعور مشترك بالغاية المنشودة، وتحسين تحفيز العاملين، ورفع الروح المعنوية للمؤسسة</p>
<p>متوسط</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 40% من مجموعة المقارنة</p> <p>5</p>	<p>الفرق الناجحة</p> <p>تكوين فرق فعّالة، وجذب المواهب وتنميتها، واستغلال القدرات الكامنة.</p>
<p>متوسط</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 60% من مجموعة المقارنة</p> <p>6</p>	<p>التواصل</p> <p>تحقيق تواصلٍ فعال، وفتح سبل تواصل تتجاوز حدود المهام الوظيفية والحدود الجغرافية، والتشجيع على الانخراط والتشاور</p>

التنبؤ بإمكانات تأثير القيادة

إمكانات تأثير القيادة	مجال التأثير
<p>مرتفع للغاية</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 99% من مجموعة المقارنة</p> <p>10</p>	<p>المنتجات والأسواق الجديدة</p> <p>التعرف على ثغرات السوق أو سبل الدخول في السوق، وتنمية الإبداع، وخلق حلولٍ فعّالة.</p>
<p>مرتفع جداً</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 95% من مجموعة المقارنة</p> <p>9</p>	<p>التحوّل المؤسسي</p> <p>تحقيق التحوّل المؤسسي، ووضع التزامٍ بالتغيير، والإدارة الفعّالة لعمليات التغيير.</p>
<p>مرتفع للغاية</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 99% من مجموعة المقارنة</p> <p>10</p>	<p>النموّ المؤسسي</p> <p>رفع قيمة أصحاب المصلحة، ووضع أهدافٍ طموحة، والجدّ في تحقيق النجاح المؤسسي</p>

ملف القيادة الموقفية

يعطي هذا ملف مؤشراً على المواقف التي تحدث في بيئة العمل، والتي من المرجح أن يبدو فيها أحمد عساف قائداً أكثر فاعلية أو أقل فاعلية. يوضح هذا الملف أعلى المواقف المرتبة وأدناها.

من المرجح أن يكون أحمد عساف قائداً أكثر فاعلية في المواقف الآتية:

الحاجة إلى الحث على النجاح، ومنه اختبار جدوى ممارسات العمل الحالية	+
قيمة ارتقاء القادة بأنفسهم ومقترحاتهم للارتقاء بالأمور	+
أهمية الابتكار والمفاهيم الجديدة	+
للحفاظ على التحليّ بالسكينة والحسم تحت الضغط أهميته الخاصة	+
أهمية بُعد النظر واغتنام الفرص لتحقيق النجاح في المستقبل	+

من المرجح أن يكون أحمد عساف قائداً أقل فاعلية في المواقف الآتية:

ضرورة الفهم العملي لتوجيه الآخرين وانتهاج منهجٍ منطقي	?
التأكيد على ضرورة الإعراب عن التعاطف مع الآخرين والاهتمام بهم	?
الحاجة إلى أشخاصٍ لديهم آراء متنوعة لتحقيق التعاون المثمر معاً	?
الضرورة الملحة للتخطيط القوي لإنجاز المهام	?
اعتبار القواعد واللوائح والمبادئ جزءاً لا يتجزأ من عملية توجيه السلوك	?