



تنمية الخبر

أحمد عساف

فوکاس

ستايلز

## المحتويات

3.....	المقدمة
5.....	ملف خصائص القياس النفسي - نظرة عامة عن الإجابات .....
7.....	ملف خصائص القياس النفسي .....
9.....	ملف خصائص الكفاءات الكامنة .....
11.....	التناسب النفسي/البيئي المتوقع .....
13.....	مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية).....
21.....	مجالات التحدي الممكنة (أدنى ثمانية).....
25.....	وضع أولويات التنمية.....
27.....	المجالات العشرون الإضافية.....

## 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 31 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 للكيفية التي يرجح 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 انعكاسًا جيدًا للتصور الفرد لذاته، ويظل هذا التقرير صالحًا لمدة تتراوح من 12 إلى 24 شهراً بحسب الظروف.

أُصدر التقرير باستخدام الأنظمة البرمجية سافيل للتقييم. وهذا التقرير مستقى من نتائج تقييم قام بإكماله المحب، ويعكس الإجابات التي وضعاها.

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 ووكالاتها والعملاء المصرح لهم من قبل سافيل للتقييم.

## المقدمة

### ملف خصائص القياس النفسي

تقدم النظرة العامة عن الإجابات في ملف خصائص القياس النفسي ملخصاً لإجابات أحمد عساف عن الاستبيان. تبرز المؤشرات<sup>١</sup> الأربعة في ملخص الإجابات جميعاً أماط الإجابات المتطرفة. يذكر ملف خصائص القياس النفسي على الأقسام الائتمانية عشر لفوكاس ستايبلز، وهي مرتبة تحت أربع مجموعات رئيسية تحمل عناوين (الفكير، والتأثير، والتآلف، وتحقيق النتائج). تتكون الأقسام الائتمانية عشر من ثلاثة جوانب فرعية (٣٦ في المجموع)، مع أوصاف كتابية لدرجات الجوانب مدرجة تحت اسم كل قسم.

### ملف خصائص الكفاءات الكامنة

استُحدثَ ملف خصائص الكفاءات الكامنة استناداً إلى قواعد البيانات التي تربط جوانب استبيان ستايبلز بتقييمات مفصلة ومستقلة للأداء في العمل. وهذا يعني تبيئاً فريداً لجوانب قوة أحمد عساف والجوانب التي قد يحتاج إلى تطويرها في مجالات الأداء الأساسية الأخرى عشر. تعكس المكونات الفرعية للأداء في الدرجات والأوصاف الكتابية المدرجة تحت كل عنوان من العناوين الائتمانية عشر الخاصة بالكفاءة. ينبغي تفسير هذا التبيؤ بالنظر إلى متطلبات العمل الرئيسية المحددة من خلال طائق التحليل الوظيفي أو تصنيف الكفاءة. قد تغير الملفات ذات التقديرات العالية الإيجابية عن نظرية إيجابية وهيبة للذات في حين أن الملفات ذات التقديرات المنخفضة قد تغير عن المبالغة في انتقاد الذات. في هذه الحالات، من المهم بشكل خاص التتحقق من النتائج بالنظر إلى معلوماتٍ أخرى.

### التناسب الثقافي / البيئي المتوقع

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

## المقدمة

### نصائح التنمية

يلخص هذا التقريرُ النصائح التي ينبغي مراعاتها للمساعدة على تنمية أحمد عساف. يجمل التقريرُ ما ينبغي مراعاته من نصائح لتحسين الأداء في العمل مستندًا في ذلك إلى نتائج التقييم. وتحتفل مدى أهمية النصائح باختلاف الأفراد، وتعتمد إلى حد ما- على الدور الوظيفي للفرد والفرص والموارد المتاحة.

يوجد أربعة أقسام: مواطن القوة الأساسية، و مجالات التحدي الممكنة، ووضع أولويات التنمية، وال مجالات العشرون الإضافية. يُقدّم قسمًا مواطن القوة الأساسية و مجالات التحدي الممكنة نصائح لأعلى ثمانية جوانب للكفاءة وأدنى ثمانية جوانب لها. يشجع القسم الخاص بوضع أولويات التنمية على التفكير في النشاطات الأساسية للتخطيط للتنمية المستقبلية. ويقدم القسم الأخير نصائح تنمية لعشرين جانبيًا إضافيًّا من جوانب الكفاءة. يتكون التقرير من الأنواع الثلاثة الآتية للنصائح التنموية.

#### بناء جوانب القوة

يميل الناجحون إلى معرفة جوانب قوتهم و يستثمرونها. قبل السعي إلى تعويض القصور أو تنمية نقاط الضعف؛ قد يكون من الأحرى دراسة سبل الاستفادة من جوانب القوة هذه. يوضح هذا التقرير بناء جوانب القوة لأبعاد الكفاءة باستخدام نقاط قياسية من 10-6 تتراوح من المعدل المتوسط إلى ما فوق المعدل المتوسط بكثير.

#### احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحدودات

على الأرجح أن مواطن القوة الواضحة تسهم في فاعلية العمل والاستمتاع به؛ إلاً أنها قد تؤدي إلى نتائج غير مطلوبة ولا مرغوبه. لكل جانب من جوانب قوته معينة تُبرّز السلبيات المحتملة بجانب النصائح لتقليل تأثيرها السلبي أو تفاديه. يوضح هذا التقرير احتمالات مواطن القوة المبالغ فيها لجوانب الكفاءة باستخدام نقاط قياسية من 8-10 تمثل جميعها ما فوق المعدل المتوسط بكثير.

#### نشاطات التنمية

بينما من المرجح أن يكون بناء مواطن القوة وسيلة أكثر إثمارًا للتنمية؛ فقد يُنطَلب تنمية جوانب أقل قوًّةً. هذه الجوانب تُقدّم نصائح التنمية لكييفية تحسين الأداء. يوضح هذا التقرير نشاطات التنمية لجوانب الكفاءة باستخدام نقاط قياسية من 5-1 تتراوح من أقل من المعدل المتوسط بكثير إلى المعدل المتوسط.

## ملف خصائص القياس النفسي - نظرة عامة عن الإجابات

يقدم ملف الخصائص هذا تقييمًا مفصلاً لإجابات أحمد عساف عن استبيان ستايزلز . ويبدأ ملف الخصائص هذا بملخص لأنماط الإجابات يتبعه شرح للهيكل المخالي لملف الخصائص. ويجب وضع نمط الإجابات في الاعتبار عند تفسير ملف خصائص القياس النفسي. تقدم الصفحة التالية تقريراً عن نتائج المجموعات الأربع الأساسية.

### ملخص الإجابات



# ملف خصائص القياس النفسي - نظرة عامة عن الإجابات

## تفصيل ملف الخصائص

يشير البحث الشامل الذي أجرته سافيل للتقييم إلى أن أفضل وسيلة تبؤ بالأداء في العمل عموماً هي الدرجات المحددة بمقاييس Sten العشري ( الاختبارات القياسية واختبارات الاختيار الجيري معًا). المعلومات مقدمة أيضًا بخصوص الفروق الدقيقة التي يبرزها ملف الخصائص، التي تفرد بها تقارير ويف.

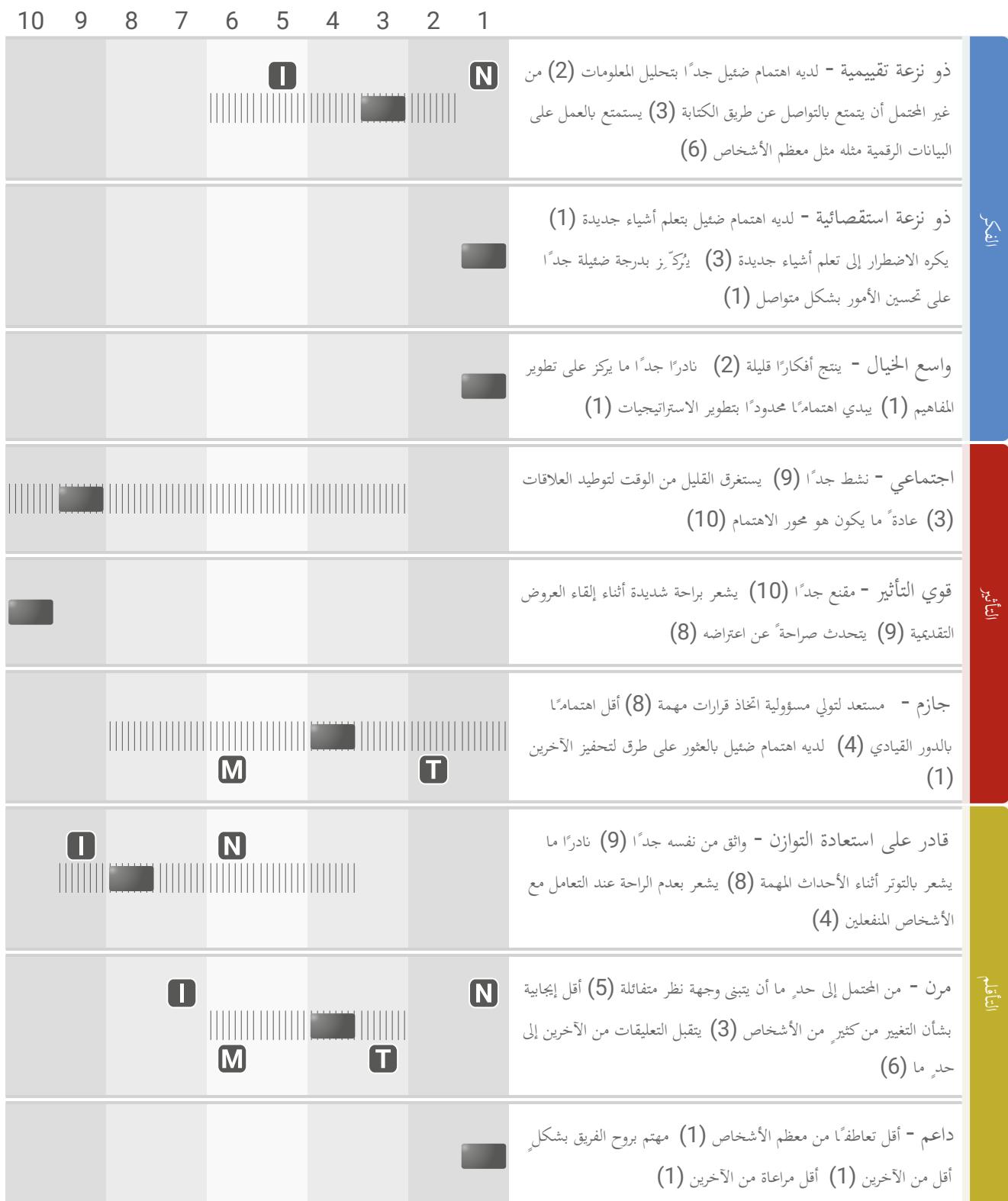
مدى درجات الجانب. في الموضع التي يكون فيها مدى درجات أحد الجوانب ضمن أي بعد يساوي ثلاط درجات أو أكثر على مقاييس Sten ، يتم تحديد هذا عن طريق رسم خطوط متوازية على مقاييس البعد وعرض الدرجات الفردية للجانب بين قوسين بالإضافة إلى كل وصف كتابي للجانب.

**N - I** التفريق بين درجات الاختبارات القياسية واختبارات الخيار الجيري. تحدّد الفروق بين درجات (تقدير) الاختبارات القياسية و(تصنيف) اختبارات الاختيار الجيري التي تساوي ثلاثة أو أكثر على مقاييس Sten عن طريق العلامتين **N** و **I** على الترتيب. عندما تكون درجات اختبارات الاختيار الجيري 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 الجيري، فقد يعني هذا أن الشخص أقل نقداً لنفسه ويتحمل أنه قد بالغ في وصفه في الاختبارات القياسية. يعطي هذا مجالات محددة للمزيد من التحقق بدلاً من مقاييس واحد غير محدد للقبول الاجتماعي.

**M - T** التفارق بين الدافع والموهبة. تحدّد الفروق بين درجات الدافع والموهبة التي تساوي ثلاثة أو أكثر على مقاييس 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 تحُدث المؤثرات البيئية فيها تأثيراً قوياً.

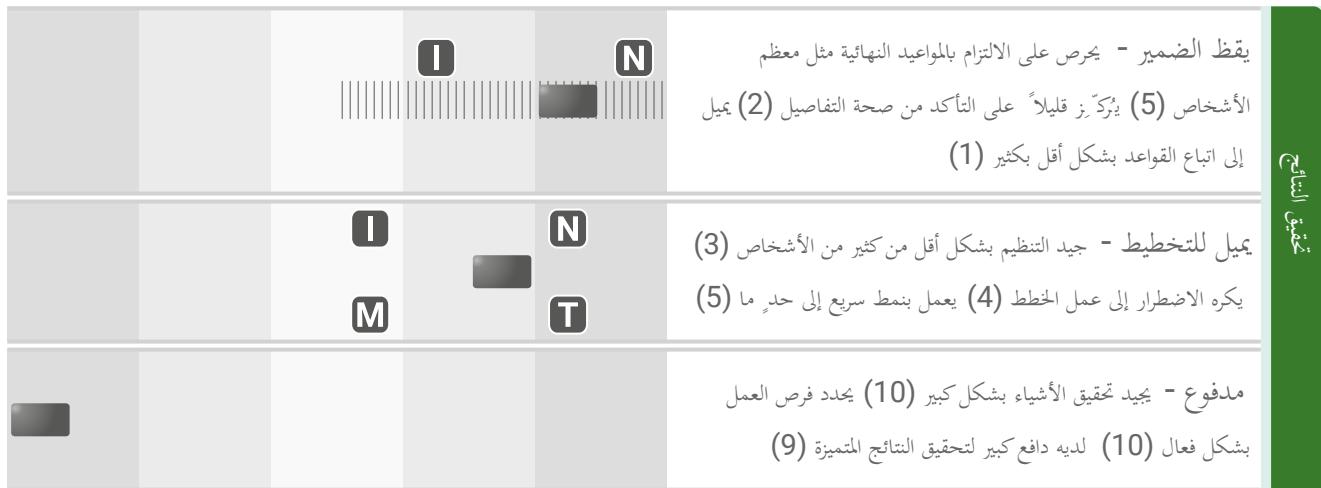
ملف خصائص القياس النفسي

القيوں (2) الاتساق (8) توافق درجات ج و ق (3) توافق درجات م و د (6)



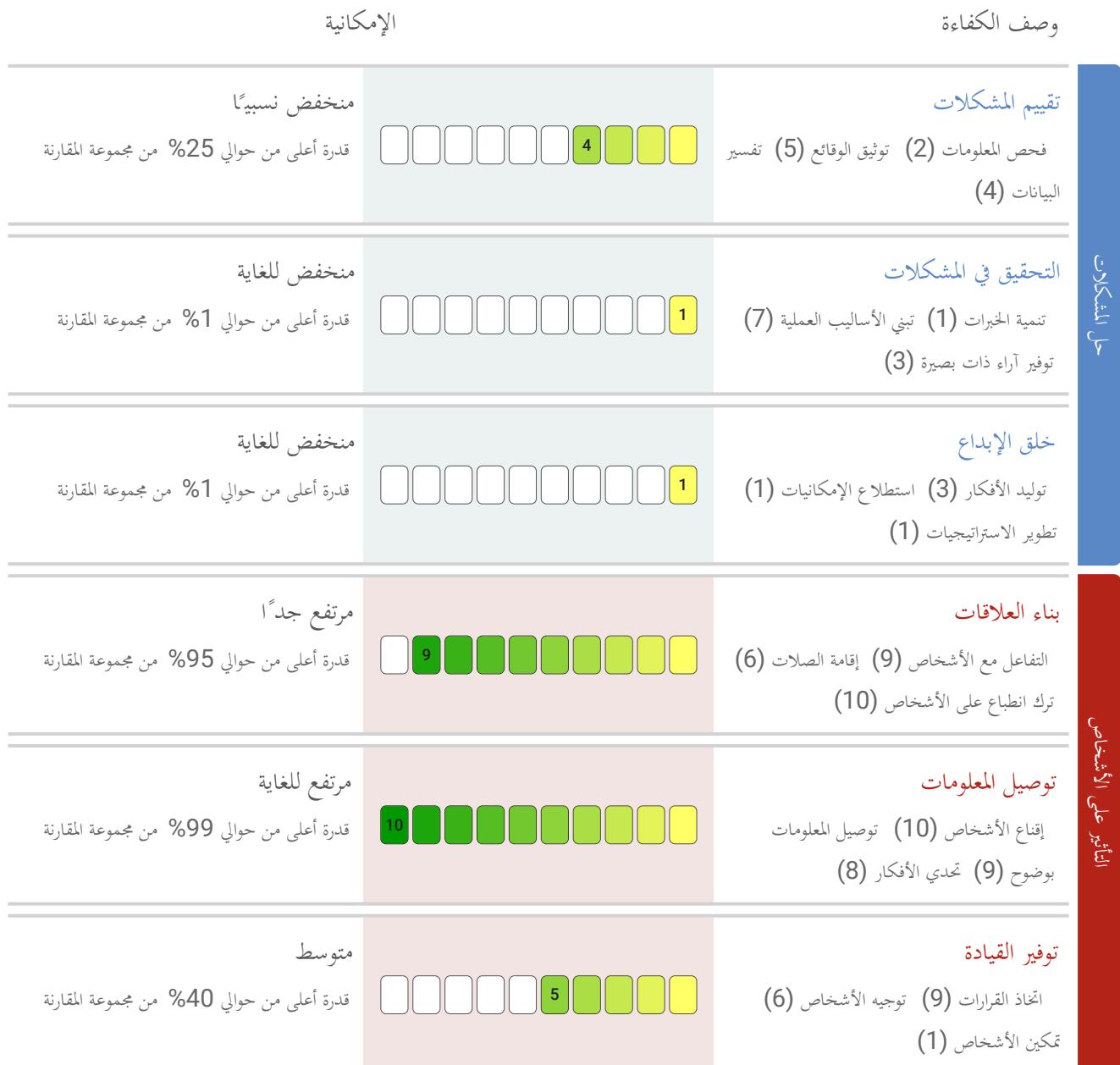
## ملف خصائص القياس النفسي

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1



## ملف خصائص الكفاءات الكامنة

يقدم ملف الخصائص هذا الجوانب التي تتطوّي على القدرات الكامنة الأكبر والأصغر لـأحمد عساف، وُضِعَت مقاييس الكفاءات الكامنة استناداً إلى قواعد البيانات الدولية الشاملة التي تملّكها سافيل للتقييم وترتبط تقسيم ويف بالأداء في العمل.



# ملف خصائص الكفاءات الكامنة

الإمكانية		وصف الكفاءة
مرتفع نسبيًّا قدرة أعلى من حوالي 75% من مجموعة المقارنة		<b>إظهار المرونة</b> إظهار الثقة بالنفس (9) إظهار المدود (8) فض المنازعات (2)
منخفض قدرة أعلى من حوالي 10% من مجموعة المقارنة		<b>التكيف مع التغيير</b> التفكير بإيجابية (6) تقبل التغيير (2) الترحيب بالتعليقات (4)
منخفض للغاية قدرة أعلى من حوالي 1% من مجموعة المقارنة		<b>توفير الدعم</b> فهم الأشخاص (1) العمل الجماعي (1) تقدير الأشخاص (1)
منخفض قدرة أعلى من حوالي 10% من مجموعة المقارنة		<b>معالجة التفاصيل</b> الوفاء بالجدول الزمنية (4) التتحقق من الأشياء (3) اتباع الإجراءات (2)
منخفض للغاية قدرة أعلى من حوالي 1% من مجموعة المقارنة		<b>هيكلة المهام</b> إدارة المهام (3) الحفاظ على المعايير (1) الخروج بنتائج (6)
مرتفع جدًّا قدرة أعلى من حوالي 95% من مجموعة المقارنة		<b>تحفيز النجاح</b> الإقدام على عمل (9) استغلال الفرص (9) السعي وراء الأهداف (7)

## التناسب الثقافي / البيئي المتوقع

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

### معزّزات الأداء

عندما توجد فرصة ليكون الشخص في مركز الاهتمام ولأنه يعي الأشخاص إنجازات الشخص ومكانته	
عندما تُقدر إمكانية النقاش بشكل مفعّل 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 توجّه قوي نحو القيام بتصرف ما وتم تقديم مكافأة للأشخاص لأخذهم بزمام المبادرة وقيامهم بإنجاز الأمور	
عندما تُقدر 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	

### مُثبطات الأداء

عندما يكون المرء في منصب صغير ولا تلقى إنجازاته أي تقدير	
عندما يمارس التأثير عن طريق التحكم والسيطرة بدلاً من الإقناع والتفاوض	
عندما تقع مسؤولية القرارات الهامة على عاتق آخرين ولا تكون هناك فرصة كافية للتأثير على النتيجة	
عندما تتساوى الثقة بالنفس مع التكبر وتحظى بسمعة سيئة ويُثنى الأشخاص عن توسيع زمام أعباء عملهم	
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	

## مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)

مرتفع للغاية

قدرة أعلى من حوالي 99% من مجموعة المقارنة



ترك انطباع على الأشخاص

جذب الانتباه؛ تشجيع الإنجازات الشخصية؛ كسب  
تقدير الآخرين

### بناء جوانب القوة

- تَطَوُّعٌ بتقديم النشاطات التي تزيد من ظهورك الشخصي وبashr° هذه النشاطات.
- اقتراحٌ على أعضاء الفريق أن تُثْلِّمَهُم، وكُنْ متخدثاً رسميًا باسمهم.
- كُنْ واقعياً في الترويج لنفسك. استخدم البيانات التي يمكن قياسها والعلويات النوعية الصادرة عن العملاء وأصحاب المصلحة.
- من الذي تكون لديه عنك انطباع؟ أقل إيجابية؟ ارجمنته بهم° في تغيير انطباعه.

### احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحنورات

- أحذر° من المبالغة في جذب الانتباه دون ضرورة، لا سيما في مواقف التنافس أو المواجهة. نصائح: احرص° على تعزيز الظهور الإيجابي إلى أقصى حد، وتقليل الظهور السلبي إلى أدنى حد.
- ليس من المناسب -في بعض الأحيان- جذب الأنظار على حساب من هم أكبر منك منصبًا أو من يعرض معلوماتٍ للآخرين عرضًا رسميًا. نصائح: أُجذب° الانتباه في الوقت المناسب.
- ارحذر° من تضخيم الإنجازات التي قد يعتبرها الآخرون عادلة. نصائح: اسع° للتعرف على إنجازات الآخرين ليزداد وعيك بما يجعل إنجازًا يبدو استثنائيًّا.
- ارحذر° من المبالغة في نسب الفضل إلى نفسك والإخفاق في إثابة أعضاء فريقك الإثابة الملائمة. نصائح: احْرِص° حرصًا دائمًا على العرفان بمساهمة الآخرين؛ وعلى الأرجح سيتهافون على الاستباق إلى التعاون في المشروعات.

## موطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)

مرتفع للغاية

قدرة أعلى من حوالي 99% من مجموعة المقارنة



إقناع الأشخاص

إقناع الآخرين، تشكيل الآراء، التفاوض

بناء جوانب القوة

- نوعٌ أسلوبك لا سيما عند التعامل مع أشخاصٍ تربطك بهم علاقات مستمرة؛ كي لا تكون كتاباً مكشوفاً لهم وبالتالي تصير إقامة الحُجَّة ضدّك أيسراً.
- اطلب الحصول على آراء حول مهاراتك في الإقناع. ضعٌ نصب عينيك إنجاز حلولٍ جيدة وفعالة تعمل على بناء العلاقات.
- ارسمْتَ عِيدَ لِلمناقشات جيداً. ادرُسْ كلا طرفي المسألة للتعامل مع الاعتراضات ومواجهتها بالحجّة.
- ضعٌ نصب عينيك الاشتراك في مستوياتٍ أعلى وأصعب من التفاوضات.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المذورات

- احذّرٌ من التوجه إلى الاستمرار في محاولة إقناع الآخرين عندما تكون القضية محسومة. نصائح: راقب الأمور عن كثبٍ واقرأً لغة الجسد وقاوم الرغبة في المبالغة في الشأن.
- احرصٌ ألاً تبدو ملحوظاً بسبب سعيك الدائم لإقناع الآخرين. نصائح: تجنبٌ محاولة إقناع الآخرين في المواقف التي قد يرونها غير مناسبة.
- احذّرٌ من محاولة تغيير آراء الآخرين باعتبار الأمر تحدياً شخصياً. البعض الناس آراءً راسخةً متشبثون بها. نصائح: احذّرٌ من إثارة غضب الآخرين. من الأمور التي تستحق النظر تغيير الموضع إلى موضوعٍ آخر يمثل فرصةً أفضل للمردود الإيجابي.
- احذّرٌ من السعي إلى الانتصار لصالحك أكثر من السعي إلى اتفاقات ترضي جميع الأطراف؛ فهذا من شأنه أن يجعل الآخرين يفقدون الثقة فيك على المدى الطويل. نصائح: فكرٌ مليئاً في مزايا الشراكات الطويلة الأجل وكيفية تكوين هذه الشراكات على أفضل وجه في عملية التفاوض.

## موطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)

مرتفع جدًا

قدرة أعلى من حوالي 95% من مجموعة المقارنة



اتخاذ القرارات

اتخاذ القرارات حول الإجراءات الالزمة، تولي المسؤولية،

دعم القرارات

### بناء جوانب القوة

- ابحث دائمًا في المجتمعات عن القرارات ونقاط العمل.
- شجّع الآخرين على صناعة القرارات والالتزام بالأعمال، وطور المناقشة إلى نتائج.
- ابدل ما في وسعك في أداء المهام الأقوى تأثيرًا والأكثر فائدة.
- اسع لكسب موافقة الآخرين ودعمهم قبل اتخاذ قراراتٍ مهمة.

### احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المذورات

- هل ثمة خطورة من ترك انطباعٍ بالبالغة في ممارسة السيطرة في محيط الجموعات والفرق؟ نصائح: امنح الزملاء وقتاً لدراسة الآثار المترتبة على المجتمعات وضع الإجراءات.
- هل ثمة مخاطرة من جراء صناعة القرارات قبل استعداد الزملاء لتنفيذها؟ نصائح: امنح الزملاء وقتاً لدراسة الآثار المترتبة على إحدى القرارات وكيفية تنفيذها بفعالية.
- انتبهْ كي لا تتعدي على نطاق مسؤوليات الآخرين. نصائح: راعِ حدود أدوار الآخرين وركِّزْ على مسؤولياتك الخاصة.
- كنْ على وعيٍ بأن الأشخاص الذين يتركون انطباعاً بتسييرهم بآرائهم أو تعنتهم قد يتربّون انطباعاً كذلك بافتقارهم إلى الموضوعية. نصائح: تريّثْ وفكّرْ. فيما إذا كان ثمة خطر من أن تكون الآراء والاتجاهات الشخصية هي الدافع وراء القرارات وليس معايير صناعة القرارات.

## مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)

مرتفع جدًا

قدرة أعلى من حوالي 95% من مجموعة المقارنة



إظهار الثقة بالنفس

إظهار الثقة الداخلية، تحديد الفرد المستقبلي، تقدير  
المساهمات الذاتية

### بناء جوانب القوة

- ابحث عن أدوار رفيعة المستوى مما يلقي الضوء عليك في المؤسسة.
- كن واعيًا بجوانب قوتك وابحث عن فرص لتحقيق أقصى استفادة منها.
- انظر إلى مهنتك وادرس التطورات والخبرات التي ستعينك على إدراك طموحاتك الشخصية.
- طور جوانب القوة، والخبرة والمعرفة الاختصاصيتين مما يمكنك من الإسهام بمساهمات مهنية أكبر.

### احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المذورات

- هل تبالغ في ثقتك بقدراتك؟ نصائح: راجع مع الآخرين ما يمكن تحسينه، وتقابل آراءهم لا سيما بعد مهممة بالغة الأهمية أو شاقة.
- هل من الممكن أن يرى الآخرون مثل هذه الثقة القوية بالنفس مُحبطةً في بعض الأحيان؟ نصائح: راع الآخرين وكُن على وعي بفروقهم الفردية؛ فلا يزال يقدور الأشخاص الأقل ثقةً بأنفسهم أن يعجزوا أعمالهم بكفاءة.
- هل من الممكن لثقتك العالية بنفسك أن ترك انطباعًا في بعض الأحيان- بأنك متمنح حول ذاتك أو أنتي؟ نصائح: كُن على وعي بتصورات الآخرين وحاول أن تبدو أكثر اهتمامًا من حولك.
- هل ثمة خطر من أن يراك الآخرون متباًحاً أو مغروراً؟ نصائح: ادرس من حولك بدقة، وتذكر أن من الأفضل أحياناً عدم الإفراط في التركيز على قيمتك وإسهامك.

## مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)

مرتفع جدًا

قدرة أعلى من حوالي 95% من مجموعة المقارنة



الإقدام على عمل

تحقيق الأشياء؛ استغلال المبادرات؛ استثمار الطاقة

### بناء جوانب القوة

- تأكّدْ من دعم الآخرين لك كذلك قبل الخوض في أمرٍ جديد.
- ابحثْ عن فرصٍ للمشروع في مبادراتٍ أو مشروعاتٍ تجاريةٍ جديدةٍ، أو لتحسين جوانب ضعف الأداء.
- كوِّنْ سمعةً بأخذِك زمام المبادرة وحل المشكلات قبل تفاقمها.
- تناولْ عملاً ييدو متقطعاً وتقل الدافعية إليه، واعملْ على تقدمه.

### احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المذورات

- هل يطغى التحمس للمشروع في أمرٍ جديدٍ على أداء مزيدٍ من الأعمال المعتادة؟ نصائح: ضعْ جدولًا زمنيًّا لنشاطات الحفاظ على روتين العمل أو لفحص المهام الجارية.
- هل الرغبة في إنجاز بعض الأمور تدفع إلى اضطراب المشروعات الحالية؟ نصائح: احرصْ على ألا تتطلب مبادراتك الموارد التي قد خُصّصَت بالكامل للمشروعات الحالية.
- هل تشعر بميلٍ إلى خوض عملٍ جديدٍ ليس لديك به قدر كبير من الدراءة والفهم؟ نصائح: استشرِرْ أهل الخبرة قبل أخذ زمام المبادرة في مجالٍ جديدٍ من مجالات العمل.
- هل طاقتك مُوجَّهةً توجيهها ملائمةً قدر الإمكان؟ نصائح: قبل استعجال أداء النشاط التالي، خُذْ وقتاً لتوقف مع نفسك وقفه، وتفكّر : «هل هذه أفضل استفادة من الوقت والطاقة؟»

## مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)

مرتفع جدًا

قدرة أعلى من حوالي 95% من مجموعة المقارنة



توصيل المعلومات بوضوح

تقديم عروض إيضاحية؛ شرح الأشياء؛ إظهار الثقة  
الاجتماعية

### بناء جوانب القوة

- اقض وقتاً في تصميم مادةٍ تدرّيسيةٍ وتوصيلها لآخرين.
- قدّم عروضاً حول موضوعات مختلفة وجمهير مختلفة. اقترح أن تتحدث لآخرين خارج نطاق العمل فضلاً عن التحدث داخل نطاق العمل.
- ابحث عن فرص للتعبير عن المعلومات ذاتها لفجاتٍ مختلفة من الناس، ومع كل فئة راجِع أسلوبك وحسّن مهاراتك.
- تعلّم الشعور بمزيدٍ من الثقة. فكّر في مواطن قوتك الفريدة وذكّر نفسك بها باستمرار، محمدٌ ثاً نفسك بعباراتٍ مثل "أنا أكثر أعضاء الفريق اجتهاداً ومثابرة."

### احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المذنورات

- يجب على الفُصَحَاء أن يحرصوا على عدم الإفراط في الكلام. نصائح: اطلب الحصول على آراء حول هذا الأمر. حاول أن تقول ما يهم في نصف الوقت أو أقل.
- احذر من التطوع لتقديم عروضٍ توضيحية عندما يكون المحتوى تقنياً ولا يرتبط بخبراتك الشخصية. نصائح: افحّص ما تحتاجه لإعداد العرض التوضيحي، وكذا طبيعة الحضور قبل الالتزام بتقديم العرض.
- احذر من شرح قدرٍ مبالغ فيه من الموضوعات دفعةً واحدةً. نصائح: تحقق من مستويات الفهم قبل الانتقال إلى النقطة التالية عند شرح موضوعات معقدة.
- من الممكن أن تؤدي المبالغة في الثقة إلى المجازفات وضعف الإعداد أو التأخر فيه. نصائح: خصّص دائماً وقتاً للإعداد قبل الشروع في العرض والتقديم. أبذر احترامك للحضور.

## مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)

مرتفع جدًّا

قدرة أعلى من حوالي 95% من مجموعة المقارنة



استغلال الفرص

تحديد فرص العمل؛ توليد المبيعات؛ التفوق على المنافسين

### بناء جوانب القوة

- اعرض لآخرين كيفية اغتنام فرصٍ جديدةٍ عن طريق المجموعات المهنية ومجموعات مجال العمل، كتقديم العروض، أو المشاركة في النشرات الإخبارية أو المقالات الصحفية، أو كتابة المدونات.
- ادرُس اتجاهات السوق، واقتصر الفرصة الممكنة لتطوير المنتجات والخدمات.
- اطلُب إحالات وتوصيات، وكوِّن قائمةً بتزكيات الآخرين.
- تعلَّم من العطاءات التنافسية التي خُسرت. أجرِ فحصًا كاملاً واطلُب آراءً كاملةً من العملاء.

### احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحدودات

- احذِّر من بذل وقتٍ وطاقةٍ في البحث عن فرصٍ جديدةٍ أكثر مما تبذله في التعامل مع الطلبات الحالية. نصائح: احذِّر من التشتيت بسبب الانجداب إلى فرصٍ جديدةٍ لدرجةٍ تؤثر في أعمالك الأخرى.
- هل المبالغة في الاهتمام بالسعى إلى فرصةٍ كبيرةٍ أو فرصتين لا يجد أحهما واقعًا ملموسًا قد يعني فقدك مزيدًا من الفرص الأرجح أنها توقي ثمارها؟ نصائح: ابحث باستمرار عن أفضل السبل لاستثمار الوقت والمجهد لتحقيق أفضل النتائج.
- ما مدى تأثير اهتمامك بصفةٍ كبيرةٍ قادمةٍ في تنمية الحسابات الأطول أجلاً؟ نصائح: استهدِف تطوير العلاقات الدائمة بالعملاء عن طريق إدارةٍ قويةٍ لحساباتهم، وخدماتٍ فائقةٍ، وتنفيذٍ فعالٍ.
- هل روحك التنافسية مُوجَّهةً دائمًا توجيههاً ملائمةً؟ نصائح: تأكَّد من توجيه الطاقة التنافسية خارجيًّا بدلاً من توجيهها إلى أعضاء الفريق أو الإدارات الأخرى.

## مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)

مرتفع جدًا

قدرة أعلى من حوالي 95% من مجموعة المقارنة



### التفاعل مع الأشخاص

إظهار الحماس؛ التواصل؛ تكوين شبكة علاقات

#### بناء جوانب القوة

- إِعْتَنِ بِإِشْرَاكِ أَعْصَاءِ الْفَرِيقِ الْأَكْثَرِ هَدْوَهُ لِلْأَسْتِفَادَةِ مِنْ مَوَاهِبِهِمْ.
- أَشْرِكِ الْآخَرِينَ وَالْخَلِقِ جُوًّا مِنَ الْحَمَاسَةِ فِي الْفَرِيقِ لِلتَّحْفِيزِ عَلَىِ الْإِنْجَازِ.
- فَكِّرْ فِي وَسَائِلِ تَوَاصِلٍ مِنْ شَأْنِهَا تَحْسِينَ الْعَلَاقَاتِ مِثْلِ الدُّعَوَةِ إِلَىِ مَنْاسِبَةِ خَاصَّةٍ أَوْ إِلَىِ تَناولِ الْغَدَاءِ.
- تَأْكِيدْ مِنْ وَضْعِ هَدْفِ لَبْنَاءِ الْعَلَاقَاتِ وَاقْضِيْ وَقْتًا مَعَ أَنَاسٍ ذُويِّ مَنْفَعَةٍ مُمْتَبَدِلةٍ مُحْتَمَلَةٍ بَيْنَكَ وَبَيْنَهُمْ.

#### احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحدوديات

- هَلِ الْمَبَالَغَةُ فِي إِشْغَالِ أَوْقَاتِ الْآخَرِينَ تَمُثِّلُ خَطْوَرَةً؟ نَصَائِحٌ: احْرِصْ عَلَىِ التَّأْكِيدِ مِنْ أَنَّ الشَّخْصَ الَّذِي تَوَاصِلُ مَعَهُ لَدِيهِ وَقْتٌ لِلتَّنْفِعَالِ مَعَكَ.
- احْذِرْ أَنْ تَرْكِ اِنْطِبَاعًا عَنْكَ بِالْمَبَالَغَةِ فِي الْحَمَاسِ وَالْأَفْقَارِ إِلَىِ الْحَكْمَةِ وَالْتَّمْيِيزِ. نَصَائِحٌ: احْرِصْ عَلَىِ تَقْيِيمِ الْمَوَاقِفِ وَمَعْرِفَةِ الْوَقْتِ الْمَنَسِبِ لِلتَّهَدِيَّةِ مِنَ الْحَمَاسَةِ الطَّبِيعِيَّةِ.
- هَلِ مِمْكَنُ أَنْ يَبْدُوا التَّوَاصِلُ الْمُسْتَمِرُ أَحْيَانًا تَمْلُقاً أَوْ تَطْفَلًا بِالنَّسَبَةِ لِلنَّاسِ الْأَقْلِ اِجْتِمَاعِيَّةِ؟ نَصَائِحٌ: كُنْ عَلَىِ وَعِيِّ بالعَلَامَاتِ الَّتِي يَبْدِيُهَا الْآخَرُونَ بِعَدْمِ رَغْبَتِهِمْ فِي الْحَدِيثِ.
- هَلِ ثَمَةُ ضَرَرٍ مِنْ مَلَازِمِ الْفَعَالِيَّاتِ وَشَبَكَاتِ الْعَلَاقَاتِ ذَاتَهَا دُونَ تَغْيِيرٍ؟ نَصَائِحٌ: اِبْحُثْ بِاستِمرَارِ عَنْ فَرَصٍ جَدِيدَةٍ لِبَنَاءِ شَبَكَةِ عَلَاقَاتِ جَدِيدَةٍ وَضَعْ أَهْدَافًا وَاضْحِحْ لَذَلِكَ.

## مجالات التحدي الممكنة (أدنى ثمانية)

منخفض للغاية

قدرة أعلى من حوالي 1% من مجموعة المقارنة



الحفاظ على المعايير

التصرف بشكل أخلاقي؛ الحفاظ على السرية؛ التصرف بنزاهة

### نشاطات التنمية

- ابحث عن فرص للتصرف بما يتوافق مع قيم الشركة.
- ارتَبِعْ قواعد الشركة عند إدارة الماليات أو المعدات، وتبادل المعلومات، والاحتكاك بالآخرين.
- وفي حالة الشك، تحقّقْ من مدى سرية المعلومات.
- أبدِ نزاهةً بأن تتصرّف وفق ما تتوقعه من الآخرين. حاولْ تجنب التناقض في التعامل مع الأشخاص والموافق.

منخفض للغاية

قدرة أعلى من حوالي 1% من مجموعة المقارنة



تقدير الأشخاص

إظهار المراعة، تحمل الآخرين، الوثوق بالآخرين

### نشاطات التنمية

- عندما يخطئُ غيرك أو يسيءُ التقدير؛ تفكّرْ في أخطائك السابقة لتراعي حجم الخطأ وفق سياقه.
- افصلِ ما هو جدُّ مهم من مشكلات الآخرين وأظهرْ تعاطفك ودعمك فيما يخصها.
- من الممكن لجوانب القوة المختلفة أن تكون فعَّالة للغاية إذا توحدت. حاول التعرف على جوانب قوة الآخرين التي تكمِّل جوانبك قوتك.
- وضَّحْ كيفية اكتساب الآخرين للثقة؛ واجعلْ توقعاتك واضحةً.

منخفض للغاية

قدرة أعلى من حوالي 1% من مجموعة المقارنة



العمل الجماعي

العمل بشكل تشاركي؛ تشجيع مساقط الفريق؛

إشراك الآخرين في صنع القرارات

### نشاطات التنمية

- اقضِ وقتًا في التعرف على أعضاء الفريق وأدوارهم وإسهاماتهم.
- تحقّقْ من أن جميع الأشخاص المعنيين الذين قد يستخدمون إحدى المنتجات أو الخدمات مشاركون بطريقةٍ أو بأخرى.
- تعرَّفْ على مزايا تعدد وجهات النظر المبعثرة، وتفكّرْ في القيمة التي تكمن في اقتراحات الآخرين.
- تأكدْ من منح جميع الأطراف المعنيين فرصةً للتعبير عن وجهات نظرهم.

## مجالات التحدي الممكنة (أدنى ثمانية)

منخفض للغاية

قدرة أعلى من حوالي 1% من مجموعة المقارنة



1

فهم الأشخاص

إظهار التعاطف؛ الإصغاء للأشخاص؛ فهم الدافع

نشاطات التنمية

- اطرحْ أسئلةً مفتوحةً وابذُلْ جهداً في التعرُّف على الآخرين.
- حينما تتمكَّنْ، ابحثْ عن سبلٍ لدعم الآخرين بتقديم مساعدات عملية.
- قلِّلْ حديثك وامنحْ لغيرك الفرصة للشرح والمناقشة بالتفصيل.
- أسأل الآخرين عن دوافعهم والسبب وراء ما يتخذونه من قرارات.

منخفض للغاية

قدرة أعلى من حوالي 1% من مجموعة المقارنة



1

تطوير الاستراتيجيات

بلورة الاستراتيجيات؛ التنبؤ بالاتجاهات؛ تصور المستقبل

نشاطات التنمية

- أقرأ وطالع جديداً دراسات الحالة عن تنفيذ الاستراتيجيات وتغيير مسار الأعمال.
- اقض وقتاً للتفكير في مدى ارتباط استراتيجية المؤسسة بالأدوار وفريق العمل والوظائف.
- خصّ ص. وقتاً لمراجعة الاحتمالات المستقبلية مرةً كل ثلاثة أشهر.
- حاولِ الموازنة بين النتائج القصيرة والمتوسطة الأجل والأهداف الأطول أجيالاً.

منخفض للغاية

قدرة أعلى من حوالي 1% من مجموعة المقارنة



1

استطلاع الإمكانيات

تطوير المفاهيم؛ تطبيق النظريات؛ تحديد المبادئ الأساسية

نشاطات التنمية

- اطلبْ من الزملاء توضيح أسبابهم المنطقية لدعوتهم إلى حلٍّ يبدو بالغ التعقيد؛ فهذا من شأنه أن يساعدهم على التفكير فضلاً عن مساعدتك على الفهم.
- ادرسِ المفاهيم التي اقترحها الزملاء وابحثْ عن كيفية تطويرها فيما بعد.
- حاولِ المشاركة في نشاط جديد يعتمد على نظرية مختلفة أو منهج مختلف.
- تدرّبْ على التفكير في المكونات الأساسية للمفهوم.

## مجالات التحدي الممكنة (أدنى ثمانية)

منخفض للغاية

قدرة أعلى من حوالي 1% من مجموعة المقارنة



تنمية الخبرات

استغلال فرص التعلم؛ اكتساب المعرفة والمهارات؛

تحديث المعرفة المتخصصة

### نشاطات التنمية

- ضع خطةً شهريةً بتخصيص قدرٍ محدودٍ من الوقت للتنمية الشخصية، مع متابعة إنجاز هدفين من أهداف التنمية الشخصية شهرياً.
- تعرف على المشاركين في التنمية الشخصية المنتظمة لكي تتعزّز على سبل استفادتهم القصوى من فرص التعلم.
- اقرأً المقالات قراءةً سريعةً وظلاّل النقاط الرئيسية لتميزها.
- خصص وقتاً كل شهر للاطلاع على المستجدات في المجالات والأبحاث المرتبطة بمحال التخصص.

منخفض للغاية

قدرة أعلى من حوالي 1% من مجموعة المقارنة



تمكين الأشخاص

تحفيز الأفراد؛ إلهام الأشخاص؛ تقديم التشجيع

### نشاطات التنمية

- حدِّد مواطن القوة لدى الأفراد ودعافعهم ومتطلبات تنمويتهم، وتفهم كل ذلك.
- كن على دراية تامة بفريقك وزملائك واخلق بدأخلهم شعوراً بوحدة الهدف.
- اطرح رؤيةً واضحةً عن المستقبل.
- ابحث عن فرص للثناء على الأشخاص والإشادة بالأداء الجيد.

# وضع أولويات التنمية

مجال التنمية الأساسية

نصائح التنمية

مراجعة التنمية - ماهيّتها وكيفيّتها ووقتها؟

مجال التنمية الأساسية

نصائح التنمية

مراجعة التنمية - ماهيّتها وكيفيّتها ووقتها؟

# وضع أولويات التنمية

مجال التنمية الأساسية

نصائح التنمية

مراجعة التنمية - ماهيّتها وكيفيّتها ووقتها؟

مجال التنمية الأساسية

نصائح التنمية

مراجعة التنمية - ماهيّتها وكيفيّتها ووقتها؟

## المجالات العشرون الإضافية

### تحدي الأفكار

التشكيك في الافتراضات، تحدي الآراء الراستحة، برهنة

وجهات النظر الشخصية

قدرة أعلى من حوالي 90% من مجموعة المقارنة



مرتفع

### بناء جوانب القوة

- حدّد المشروعات التي يمكّنها إلزام إجراء تغييرات، والتي قد تضطر فيها إلى مواجهة بعض المقاومة لتلك التغييرات.
- شرح الزملاء على النظر إلى الاعتراضات باعتبارها انتقاداتٍ بناءة. وضح المزايا ورّوج لأفكارك؛ ولا تقرّف عند مسألة الاعتراض فحسب.
- كون على استعدادٍ لدراسة الجوانب الرفيعة المستوى التي لم تتغير منذ أمد بعيد. وفكّر في مقدار التحسينات التي يمكن اقتراحها.
- حاول ألاً تسمح للنقاش أن يصبح ساخنًا أو شخصيًّا.

### احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المذورات

- احذر من إطالة المناقشة الجدال ومن إعادة النظر في النقاط التي قد حُسِّمَ الاتفاق عليها. نصائح: اعلم متى تتنازل بلياقة.
- هل من ضررٍ جرّاء مواصلة طرح الأسئلة بصرف النظر عن تلقيك سلسلةً من الإجابات المنطقية؟ نصائح: تجنب تكثيف انتقاد أحد المواقف التي نالت بحثًا ودراسةً لأن هذا يعطي انطباعًا أنك تضمر مقاصد أخلاقية.
- كون واعيًّا بأن شغف القلة القليلة بالمشاركة في المناقشة من الممكن أن يؤدي إلى استبعاد الزملاء الأقل قدرةً على التعبير اللفظي. نصائح: تأكّد أن الأشخاص الآخرين عرضوا وجهات نظرهم وليس ثمة تصوّر بإيجازهم على قبول أحد القرارات.
- هل ثمة خطورة جرّاء المناظرة من أجل الاستمتاع؟ نصائح: لا تشرع في مناظرةٍ ما لم يكن هناك خلاف يُذكر. التزم المدوء وأبحث عن يشارطونك الأفكار والاهتمامات ذاتها لتناظروا في القضايا الأخرى خارج نطاق العمل.

## المجالات العشرون الإضافية

مرتفع

قدرة أعلى من حوالي 90% من مجموعة المقارنة



8

إظهار المدورة

التحلي بالهدوء، تحمل التوتر، التعامل مع الضغط

### بناء جوانب القوة

- ازْتَمَّبَهُ للمشكلات المحتملة في بداية ظهورها، وتدَخَّلَ بهدوء قبل تفاقم الأمور.
- اجْبَثَ عن مواقف يكون للهدوء فيها ميزة الخاصة.
- اخْتَرِ العلاقة بين الضغط والأداء. اكتشِف المستوى الأمثل للضغط لتلتزمه لتحفيز أدائك الشخصي.
- ابحثْ عن أداء أدوار متعددة الجوانب ذات متطلبات معقدة.

### احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المذورات

- كُنْ على وعيٍ أنك حينما تقبل مزيداً من المهام والمسؤوليات؛ فلربما لا يدرك الآخرون متى يتفاقم الضغط عليك. نصائح: تفهَّم موضع ضغطك، وكُنْ على استعدادٍ للرفض القاطع لمزيدٍ من الضغوط.
- هل من الممكن أن يعكِّر الآخرون صفو هدوئك لقلة اكتئاثهم أو رضاهم؟ نصائح: تأكَّدْ من التعبير عن همومك بوضوح.
- هل ثمة خطورة من عدم التقدير دائمًا لأوقات الوصول إلى ذروة ضغوطك؟ نصائح: انتبهٌ للإنذارات الأولى بأن الضغوط أخذت تؤثر تأثيراً سلبياً في صحتِك وأدائك.
- هل انخراطك في قدرٍ هائلٍ من المهام المتعددة يؤدي إلى قلة إتقان بعضها؟ نصائح: قد يكون من الأهمية بمكان في كثيرٍ من الأحيان أن تُقيِّمَ أعباء عملك وتخلص من الأمور غير المهمة التي تستهلك الوقت.

مرتفع نسبيّاً

قدرة أعلى من حوالي 75% من مجموعة المقارنة



7

تبني الأساليب العملية

تطبيق المهارات العملية، التعلم من خلال الفعل؛

استخدام الحس السليم

### بناء جوانب القوة

- اسعَ إلى المشاركة في النشاطات التي ترفع من مساهمتك العملية إلى أقصى حد كتقديم خدماتك بإجراء اختبار قبول المستخدم أو مراجعة تعليمات المستخدم.
- ساعد الآخرين بأخذ ملخصات خططهم وأفكارهم وترجمتها في صورة مهام ونشاطات طيّعة.
- جربَ مناهج جديدة وتعرَّفَ على مواطن النجاح وكررها المرة التالية.
- اقضِ نصف ساعة لدراسة كيفية سير الأمور وتساءل ما إذا كانت هناك سبل أفضل وأكثر وضوحاً وكفاءةً للقيام بها.

## المجالات العشرون الإضافية

مرتفع نسبيّاً

قدرة أعلى من حوالي 75% من مجموعة المقارنة



السعي وراء الأهداف

تحقيق نتائج رائعة، العمل بتصميمه، الاستمرار رغم الصعوبات

بناء جوانب القوة

- ابحث عن مسؤولياتٍ أكبر، وضع خطٍّ خمسيةً لمسارك المهني الشخصي.
- ابحث عن أدوارٍ ومسؤولياتٍ تعزّز جوانب القوة إلى أقصى حد؛ لأن هذه الأدوار والمسؤوليات تمثل أعظم فرصة للتفوق.
- تبادل مع الآخرين رؤية النجاح لتلهمهم.
- اتّل على الآخرين تجارب الانتصارات السابقة لتشجّعُهم على المثابرة في مواجهة الشدائـد.

متوسط

قدرة أعلى من حوالي 60% من مجموعة المقارنة



توجيه الأشخاص

قيادة الآخرين، تنسيق المجموعات، التحكم في الأشياء

بناء جوانب القوة

- حدّد فرصاً لإدارة مشروعاتٍ وفرقٍ أكبر حجمًا حيث تتشابك العلاقات وتتزايد التعقيدات.
- ضع رؤيةً واضحةً وحدّد الأهداف المشتركة؛ وتأكد من فهم الآخرين لها والتزامهم بها.
- تول دوراً يتطلب التنسيق بين الأفراد في موقع شقي.
- استفريـد من باقات البرمجيات للمساعدة في إدارة المشروعات وتنسيقها.

متوسط

قدرة أعلى من حوالي 60% من مجموعة المقارنة



إقامة الصلات

إراحة الأشخاص، الترحيب بالأشخاص، إقامة الصداقات

بناء جوانب القوة

- تأكّد من تحليـي مهاراتك الاجتماعية بضمون معتبر وهادـف.
- اهتم بدراسة أنماط الأشخاص الذين يُستـبعـد ارتياحـهم مع نـطـ شخصـيـتكـ، وعليـه فـكـرـ في سـبـيلـ لـتعديلـ منهجـكـ مع هـؤـلـاءـ الأشـخاصـ.
- وتفـكـرـ قبلـ اللـقاءـ فيـ مـوـضـوـعـاتـ حـدـيـثـ تنـطـويـ عـلـىـ قـدـرـ مـنـ الـاهـتـمـامـاتـ المشـتـرـكةـ.
- وسـعـ دـائـةـ الـعـلـاقـاتـ الـاجـتمـاعـيـةـ معـ أـقـرـانـكـ فـضـلـاًـ عـنـ إـدـارـةـ المؤـسـسـةـ.

## المجالات العشرون الإضافية

## متوسط

قدرة أعلى من حوالي 60% من مجموعة المقارنة



التفكير بآيجابية

التفاؤل؛ النهوض مجددًا بعد الإخفاق؛ إظهار السرور

بناء جوانب القوة

- أشرك الزملاء الأقل إيجابيةً وشجّعهم على رؤية مزايا الخطط المقترنة.
  - أعلّم أن مديرى المشروعات محمّلٍ بـ المخاطر قد لا يكونون على قدرٍ كبيرٍ من التفاؤل؛ فتعاونً معهم تعالنا بناءً.
  - كن قدوةً لغيرك؛ واعرض لهم كيف يتعلمون من تجاربهم ويتجاوزونها سريعاً.
  - ساعد في خلق مناخ عمل للفريق يتسم بالإيجابية والإنتاجية.

متوسط

قدرة أعلى من حوالي 60% من مجموعة المقارنة



الخروج بنتائج

العما، بسرعة، الحفاظ على الإنتاجية؛ تعدد المهام

بناء جهان القمة

- جـ٢ـ بـ تناول مهمة أخرى تتزامن مع العـمـاـلـ الذي تؤديـهـ.
  - اعـثـرـ على سـبـيلـ لـتـحـقـيقـ مـزـيدـ مـنـ الإـنـاجـيـةـ عنـ طـرـيقـ تـنـحـيـةـ النـشـاطـاتـ غـيرـ الـمـهـمـةـ الـتـيـ تـسـتـهـلـكـ الـوقـتـ.
  - تـطـوـعـ بـتـوـلـيـ الـمـهـمـاتـ الـتـيـ يـحـبـ إـنـجـازـهاـ بـمـعـدـلـ سـرـيعـ لـلـغـاـيـةـ.
  - حـدـدـ الـمـشـرـوعـاتـ أـوـ الـمـهـامـ الـأـقـلـ إـلـاحـاـ الـتـيـ يـمـكـنـ تـنـاوـلـهاـ عـنـ اـكـتمـالـ أـوـ تـعلـقـ الـمـهـامـ الـأـخـرـ الـأـكـثـرـ إـلـاحـاـ.

مته سط

قدّرة أعلى من حوالي 40% من مجموعة المقارنة



توثيق الواقع

الكتابة بطلاقه؛ فهو الحجج المنطقية؛ تقصي الحقائق.

نشاطات التنمية

- ابدأً بوضع شكل واضح ومُبَسَّط للعناوين الرئيسية التي تمثل الموضوعات المقرر تناولها في إحدى الوثائق المكتوبة.
  - راجع وثائقك وحاول إعادة صياغتها بأقل عدد ممكن من الكلمات مع الحفاظ على المضمون والرسالة الرئيسية.
  - خذ وجهة النظر المخالفة لك وتدرّب على إقامة **الحجج** ضدها.
  - اسع للحصول على المعلومات من عدة مصادر مختلفة قدر المستطاع؛ فالمعلومة ليس محلها المصدر الأول غالباً.

## المجالات العشرون الإضافية

منخفض نسبياً

قدرة أعلى من حوالي 25% من مجموعة المقارنة



الوفاء بالجدول الزمنية

الالتزام بالمواعيد المحددة؛ الالتزام بجدول الأعمال؛ إخاء المهام

### نشاطات التنمية

- ضع قائمة بالنشاطات المطلوبة لإنجاز المشروعات! حفظ سجلاً للمهام المكملة.
- قسم المخطط الزمني للمشروع كله إلى فترات زمنية أقصر لمزيد من المراجعة الدورية لسير الأعمال والإجراءات.
- أنشئ جدول أعمال واضحًا مع الإشارة إلى المشاركون في كل نشاط ووقت كل نشاط ومكانه، وأجر تعديلات منتظمة على الجدول.
- ضع التزامًا بمعالجة أية مهام ثاقبة.

منخفض نسبياً

قدرة أعلى من حوالي 25% من مجموعة المقارنة



تفسير البيانات

تحديد كم المشكلات؛ تطبيق التكنولوجيا؛ تقسيم المعلومات بموضوعية

### نشاطات التنمية

- أعمل برفقة زميلٍ خبيرٍ وناقش معه المزايا النسبية للأنماط المختلفة من تحليل البيانات.
- طالع التقارير التجارية وقرأ الأقسام التجارية والمالية في الصحف؛ مع التركيز على استيعاب أسباب إعداد تقارير عن أرقام بعضها ومدى جودة تقارير البيانات.
- اطلب مشورة مستخدم خبير وتوجيهه لك في مجالات معينة لتقنية المعلومات، لا سيما عند ضعف إمكاناتك في هذه المجالات.
- ضع قائمة بمعطيات كلا طرفي أحد النقاشات وفاضل بينها.

منخفض نسبياً

قدرة أعلى من حوالي 25% من مجموعة المقارنة



الترحيب بالتعليقات

تقبل النقد؛ تشجيع التفكير النقدي؛ جمع التعليقات

### نشاطات التنمية

- اطرح أسئلةً مفتوحةً لتحسين جودة ما تتلقاه من تعقيبات.
- نوع مصادر الحصول على تعقيبات؛ ولا تحصرها في المصادر الأرجح في إيجابية تعقيباتها.
- اطلب من الآخرين أن يتحلّوا بالنقد البناء مع التركيز على ما يمكن تحسينه وكيفية تحسينه؛ وليس الخطأ فحسب.
- اطلب التعقيبات في الوقت المناسب؛ أي بعد إحدى الفعاليات أو المشروعات مباشرةً.

## المجالات العشرون الإضافية

منخفض

قدرة أعلى من حوالي 10% من مجموعة المقارنة



إدارة المهام

العمل منهجية، تحطيم الأنشطة، تحديد الأولويات

### نشاطات التنمية

- باشر المهام أو وزّعها وفقاً للقدرات والاهتمامات؛ واستخدم المهام الأكثر تشويقاً باعتبارها مكافآتٍ وامنح الآخرين تكليفاتٍ تنطوي على مزيدٍ من التحدى.
- أكمل كل جزءٍ من المهمة على حِدَّةٍ قبل الانتقال إلى ما يليه. حاول الوصول إلى وضع لمساتٍ نهائية جيدة قبل انتقالك إلى مهمةٍ أخرى.
- توقع مفسدات الخطط المحتملة واجعل طوارئها جزءاً من خططك. أبلغُ أعضاء الفريق فور تعديل الخطط.
- حاول تحقيق التوازن بين كلٍّ من درجة استعجال المهام وأهميتها عند تحديد أولويتها.

منخفض

قدرة أعلى من حوالي 10% من مجموعة المقارنة



توفير آراء ذات بصيرة

تحسين الأشياء باستمرار، تحديد المشكلات الرئيسية،  
إصدار أحكام حدسية

### نشاطات التنمية

- انفتح على الأفكار الجديدة والوسائل الحديثة لإنجاز الأعمال، واستشر الزملاء واطلب مقتراحاتهم.
- ادرس التغيرات التي قد تؤدي إلى نسبة تحسين من 5 إلى 10% في المجالات الرئيسية لتحقيق النتائج.
- ادرس المشروعات والمهام بطريقة أكثر منهجية. ابدأ بكتابة الأهداف، ثم ضع قائمةً بالعوامل المؤثرة ولخص بعض المعايير الرئيسية لصناعة القرار.
- تعلم أن تدرك حَدْسَك وتستخدمه. إذا كانت المعطيات تشير إلى نتيجة واحدةٍ بل وتشير الشكوك الشخصية؛ فمن ثمَّ اقض وقتاً لتحليل أسباب وجود هذه الشكوك، واكتبها ثم راجع لاحقاً أيّاً من شكوكك كان مبرراً.

## المجالات العشرون الإضافية

منخفض

قدرة أعلى من حوالي 10% من مجموعة المقارنة



التحقق من الأشياء

اكتشاف الأخطاء، ضمان الدقة، إنتاج عمل عالي الجودة

### نشاطات التنمية

- تولِّ مسؤولية عملك وتعلَّم من الأخطاء السابقة، ولا تتوقَّع من الآخرين دائمًا أن يراجعوا التفاصيل ويصححوها.
- استخدم التدقيق الإملائي وغيره من الأدوات البرمجية لاكتشاف الأخطاء الإملائية والتصويبية والأخطاء الرياضية ومشكلات التنسيق وغيرها.
- التزم بالتدقيق الشديد للمعلومات والأرقام.
- اسع لتتحقق الصواب من أول مرة. تابع مستوى وعدد التعديلات والتصويبات التي يلقي الآخرون الضوء عليها وقلل منها بمرور الوقت.

منخفض

قدرة أعلى من حوالي 10% من مجموعة المقارنة



توليد الأفكار

الخروج بأفكار؛ ابتكار طرق منهجية؛ تبني الحلول الجذرية

### نشاطات التنمية

- تذكَّر أن قلة قليلة من الأفكار هي المبتكرة حقًّا، وانظر إلى الأفكار المشابهة المطبَّقة في سياق آخر وادرُّس كيفية الاستفادة منها في سياقك أنت.
- اقض وقتًا مع زملاء مبدعين، واستشرهم وابنِ على أساس أفكارهم.
- استشير الآخرين للبحث عن حلٍ فعال وفريد.
- طبيِّق المنطق العكسي؛ وانظر ما يجعل الأمور تسوء بالفشل ثم ابحث عن وسائل لتحسين هذه الأمور الأساسية.

## المجالات العشرون الإضافية

منخفض جدًا

قدرة أعلى من حوالي 5% من مجموعة المقارنة



تقبل التغيير

مواكبة التغيير، تحمل الشاك، التكيف مع التحديات

الجديدة

### نشاطات التنمية

صَعْ قائمَةً بالمنافع التي سيجلبها أي تغييرٍ مقتَرَحٍ.

فَكَرِّرُ في التحلّي بجزيئِ من المرونة في ممارساتك العملية حينما تتمكنُ من ذلك.

قلَّلُ نسبة الغموض حينما تتمكنُ، وتقَصِّ الجوانب التي ينقصها الموضوع، وابحثُ بنشاطٍ عن إجاباتٍ لها.

اعتبرُ التغيير فرصةً لزيادة مجموعة مهاراتك الشخصية.

منخفض جدًا

قدرة أعلى من حوالي 5% من مجموعة المقارنة



فحص المعلومات

معالجة المعلومات، طرح أسئلة استقصائية، البحث عن حلول

### نشاطات التنمية

تشاورُ مع شخصٍ ماهرٍ في التحليل حول كيفية التخطيط لدراسة مشكلتك.

اتبعُ منهجًا منظمًا لمعالجة المعلومات ودراسة كل مشكلة على حِدَّتها.

فَكَرِّرُ في الأسئلة التي تحتاج إلى طرحها قبل أي مقابلة أو مناقشة ودوِّنها، وكنْ على دراية بما ينبغي تحقيقه.

ادرسِ الحلول المتاحة لمشكلات مشابهة حدثت من قبل وقِيفْ على أي نقاط قد تعلمها منها.

منخفض جدًا

قدرة أعلى من حوالي 5% من مجموعة المقارنة



فض المنازعات

تمثيل الأشخاص المتردجين، التعامل مع الأشخاص الغاضبين، حل المخالفات

### نشاطات التنمية

حدِّد المشكلات المحتملة مبكرًا، واتخِذْ إجراءاتٍ سريعةً قبل أن يغضب الآخرون.

ابحثُ عن أوقاتٍ مناسبةٍ للتعامل مع الأشخاص المتردجين.

تعاطَفْ مع الآخرين واترك لديهم انطباعًا بالإنصات إليهم وتفهُّمهم.

تفهُّمْ سياق أحد النقاشات واستمِعْ إلى كلا الطرفين.

## الحالات العشرون الإضافية

منخفض جدًا

قدرة أعلى من حوالي 5% من مجموعة المقارنة



اتباع الإجراءات

مراقبة القواعد؛ التقيد بالتعليمات؛ تقليل المخاطر

### نشاطات التنمية

- اعلم مدى فائدة إجراءات العمل الأساسية للإدارة والمؤسسة والعملاء وأصحاب المصلحة والمجتمع.
- تحاور من أجل استثناءات القاعدة فحسب في الحالات الاستثنائية حقًا.
- احرص على اتباع مجموعة الإرشادات الكاملة لتفادي نسيان الخطوات المكلّف وضرورة إعادة العمل.
- تحقق من وجود قائمة موضعية للمخاطر المعروفة في قطاع مجال عمل مؤسستك. فكر في الموارد المعرضة للخطر، وما الذي يشكل خطورةً، وما يتربّع على ذلك.