wave

تقرير التنمية

أحمد عساف

بروفيشنال

ستايلز

المحتويات

المقدمة 3
مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية) 4
مجالات التحدي الممكنة (أدنى ثمانية) 12
وضع أولويات التنمية 16
المجالات العشرون الإضافية 18

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.

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 لتصور الفرد لذاته، ويظل هذا التقرير صالحًا لمدة تتراوح من 12 إلى 24 شهرًا بحسب الظروف.

أُصدِر التقرير باستخدام الأنظمة البرمجية لسافيل للتقييم. وهذا التقرير مستقى من نتائج تقييم قام بإكماله المجيب، 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.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

المقدمة

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

يوجد أربعة أقسام: مواطن القوة الأساسية، ومجالات التحدي الممكنة، ووضع أولويات التنمية، والمجالات العشرون الإضافية. يُقدِّم قسما مواطن القوة الأساسية ومجالات التحدي الممكنة نصائح لأعلى ثمانية جوانب للكفاءة وأدنى ثمانية جوانب لها. يشجع القسم الخاص بوضع أولويات التنمية على التفكر في النشاطات الأساسية للتخطيط للتنمية المستقبلية. ويقدم القسم الأخير نصائح تنموية لعشرين جانبًا إضافيًا من جوانب الكفاءة. يتكون التقرير من الأنواع الثلاثة الآتية للنصائح التنموية.

بناء جوانب القوة

يميل الناجحون إلى معرفة جوانب قوتهم ويستثمرونها. 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 6-10 تتراوح من المعدل المتوسط إلى ما فوق المعدل المتوسط بكثير.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحذورات

على الأرجح أن مواطن القوة الواضحة تسهم في فاعلية العمل والاستمتاع به؛ إلاَّ أنها قد تؤدي إلى نتائج غير مطلوبة ولا مرغوبة. لكل جانب من جوانب قوةٍ معينة تُبرَز 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 يُتَطَلَّب تنمية جوانب أقل قوةً. لهذه الجوانب تُقدَّم نصائح التنمية لكيفية تحسين الأداء. يوضح هذا التقرير نشاطات التنمية لجوانب الكفاءة باستخدام نقاط قياسية من 1-5 تتراوح من أقل من المعدل المتوسط بكثير إلى المعدل المتوسط.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)

توليد الأفكار الخروج بأفكار; ابتكار طرق منهجية; تبني الحلول الجذرية	10	مرتفع للغاية قدرة أعلى من حوالي 99% من مجموعة المقارنة

بناء جوانب القوة

- تأكَّدْ أن الأفكار مدعومة بحجة منطقية ودراسة جدوى قوية.
- شارِكْ في المراحل المبكرة للمشروعات؛ حيث الترحيب بالمقترحات.
- كوِّنْ مجموعة مبدعة من خبراء مختلف المجالات لحل المشكلات المستعصية.
- قدِّم مجموعةً من الأفكار عارضًا درجاتٍ متفاوتة من التغيير عما عليه الأوضاع الحالية.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحذورات

- هل انشغالك بتوليد الأفكار يطغى أحياناً على إنجاز الأعمال؟ نصائح: احذرْ من إسراف الوقت في الانشغال بالأفكار.
- التعامل مع كمٍّ هائلٍ من الأفكار قد يُصعِّب ترتيبها وفق أولويتها وتطوير الرئيسية منها. نصائح: حدِّدْ الأفكار المهمة. وروِّجْ لها وتجنَّبْ تقديم الكثير من الأفكار دفعةً واحدةً.
- هل طلبك للإبداع يطغى على مراعاة المعايير والشروط الأساسية؟ نصائح: افهمْ شروط لائحة العمل والتزم بها.
- هل تبنيِّ منهجٍ في غاية الحداثة يمثل خطورة على المصداقية مع بعض أصحاب المصلحة الرئيسيين؟ نصائح: اسعَ باستمرار للحصول على تعقيبات أصحاب المصلحة وكنْ على وعيٍ بما يبحثون عنه.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)

تحدي الأفكار التشكيك في الافتراضات; تحدي الآراء الراسخة; برهنة وجهات النظر الشخصية	10	مرتفع للغاية قدرة أعلى من حوالي 99% من مجموعة المقارنة

بناء جوانب القوة

- حدّ ِدْ المشروعات التي بمشاركتك فيها يلزم إجراء تغييرات، والتي قد تضطر فيها إلى مواجهة بعض المقاومة لتلك التغييرات.
- شجّ ِع الزملاء على النظر إلى الاعتراضات باعتبارها انتقاداتٍ بناءة. وضّ ِح المزايا ورَوّ ِجْ لأفكارك؛ ولا تقِفْ عند مسألة الاعتراض فحسب.
- كُنْ على استعدادٍ لدراسة الجوانب الرفيعة المستوى التي لم تتغير منذ أمدٍ بعيد. وفكّ ِرْ في مقدار التحسينات التي يمكن اقتراحها.
- حاوِلْ ألاَّ تسمح للنقاش أن يصبح ساخنًا أو شخصيًا.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحذورات

- احذَرْ من إطالة المناقشة/الجدال ومن إعادة النظر في النقاط التي قد حُسِمَ الاتفاق عليها. نصائح: اعلَمْ متى تتنازل بلباقة.
- هل من ضررٍ جرَّاء مواصلة طرح الأسئلة بصرف النظر عن تلقيك سلسلةً من الإجابات المنطقية؟ نصائح:تجنَّبْ تكلُّفَ انتقاد أحد المواقف التي نالَتْ بحثًا ودراسةً؛ لأن هذا يعطي انطباعًا أنك تضمر مقاصد انحيازية.
- كُنْ واعيًا بأن شغف القلة القليلة بالمشاركة في المناقشة من الممكن أن يؤدي إلى استبعاد الزملاء الأقل قدرةً على التعبير اللفظي. نصائح: تأكَّدْ أن الأشخاص الآخرين عرضوا وجهات نظرهم وليس ثمة تصوُّر بإجبارهم على قبول أحد القرارات.
- هل ثمة خطورة جرَّاء المناظرة من أجل الاستمتاع؟ نصائح: لا تشرُعْ في مناظرةٍ ما لم يكن هناك خلاف يُذكَر. التزِمْ الهدوء وابحثْ عمَّن يشاطرونك الأفكار والاهتمامات ذاتها لتتناظروا في القضايا الأخرى خارج نطاق العمل.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)

اتخاذ القرارات اتخاذ القرارات حول الإجراءات اللازمة; تولي المسؤولية; دعم القرارات	10	مرتفع للغاية قدرة أعلى من حوالي 99% من مجموعة المقارنة

بناء جوانب القوة

- ابحثْ دائمًا في الاجتماعات عن القرارات ونقاط العمل.
- شجّعِ الآخرين على صناعة القرارات والالتزام بالأعمال، وطوّرِ المناقشة إلى نتائج.
- ابذلْ ما في وسعك في أداء المهام الأقوى تأثيرًا والأكثر فائدة.
- اسعَ لكسب موافقة الآخرين ودعمهم قبل اتخاذ قراراتٍ مهمة.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحذورات

- هل ثمة خطورة من ترك انطباعٍ بالمبالغة في ممارسة السيطرة في محيط المجموعات والفِرَق؟ نصائح: دَعْ غيرك لترؤسِ الاجتماعات ووضع الإجراءات.
- هل ثمة مخاطرة من جراء صناعة القرارات قبل استعداد الزملاء لتنفيذها؟ نصائح: امنَح الزملاء وقتًا لدراسة الآثار المترتبة على إحدى القرارات وكيفية تنفيذها بفعّالية.
- انتبهْ كي لا تتعدى على نطاق مسؤوليات الآخرين. نصائح: راعِ حدود أدوار الآخرين وركّزْ على مسؤولياتك الخاصة.
- كنْ على وعيٍ بأن الأشخاص الذين يتركون انطباعًا بتشبثهم بآرائهم أو تعنّتهم قد يتركون انطباعًا كذلك بافتقارهم إلى الموضوعية. نصائح: تريّثْ وفكّرْ فيما إذا كان ثمة خطر من أن تكون الآراء والاتجاهات الشخصية هي الدافع وراء القرارات وليست معايير صناعة القرارات.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)

توفير آراء ذات بصيرة تحسين الأشياء باستمرار; تحديد المشكلات الرئيسية; إصدار أحكام حدسية	10	مرتفع للغاية قدرة أعلى من حوالي 99% من مجموعة المقارنة

بناء جوانب القوة

- حدّ ِدْ ثلاث مجالات إذا استطعت تطويرها؛ ستحقق أقصى استفادة.
- قدّ ِم للمديرين وقادة الفرق اقتراحاتك بالتطويرات والتحسينات الممكنة. أكّ ِد لهم مزايا إجراء التغييرات.
- ساعِدِ الآخرين على اكتساب الأدوات اللازمة لتحديد المشكلات الرئيسية. وشجّ ِعهم على دراسة الأهداف والتبعيات الرئيسية في المشروعات، وعلى تقييم المخاطر الرئيسية.
- تعلَّمْ أن تدرك حَدْسك. فكّ ِرْ متى يكون حَدْسك صواباً ومتى يكون خطأً. واستخدمْ هذه المعلومات للاسترشاد بها عند الاعتماد على الحَدْس مستقبلاً وعند الاهتمام بالمعلومات الأخرى المتاحة اهتمامًا أكبر.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحذورات

- هل تقديم رؤى جديدة وإعادة النظر في سير العمل من شأنهما أن يتسببا في حدوث مشكلات للآخرين بسبب التغييرات المستمرة؟ نصائح: حاول وضع عملية تطوير أكثر منهجية حيث تجُ ِرَى التغييرات بطريقة منسقة وتُوصَل بوضوح.
- هل السعي المستمر لتحسين الأشياء قد يعني عدم إدماج الطرائق الحالية واستخدامها بما فيه الكفاية؟ نصائح: تأكَّدْ أن التحسينات ستجلب عائدًا على الاستثمار وتستحق القيام بها.
- هل الأشخاص السريعو الدخول في صلب المشكلة قد لا يقضون أحياناً وقتًا كافيًا لشرح أفكارهم للآخرين؟ نصائح: خصّ ِصْ وقتًا كافيًا لتبرير توصياتك واستنتاجاتك وشرحها للزملاء.
- هل هناك خطورة من الشغف بصناعة القرارات على أساس الحَدْس في غياب المعلومات الموضوعية؟ نصائح: حدّ ِدْ مصادر المعلومات الرئيسية لدعم حَدْسك.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)

استطلاع الإمكانيات تطوير المفاهيم; تطبيق النظريات; تحديد المبادئ الأساسية	9	مرتفع جدًا قدرة أعلى من حوالي 95% من مجموعة المقارنة

بناء جوانب القوة

- عندما يقدّم الزملاء مقترحاتهم، اقترحْ روابط وأنماطًا لخلق نماذج متماسكة بدلاً من الأفكار المنعزلة.
- افحصْ المفاهيم والمناهج الجديدة للوقوف على مدى فعاليتها، ولتبنيَ عليها عند التفكير المستقبلي.
- اقضِ وقتًا مع الزملاء لمناقشتهم حول كيفية تحويل النظريات إلى تطبيقات عملية.
- تدّربْ على إيصال المكونات الأساسية للمفهوم.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحذورات

- احذرْ من استكشاف مجموعة هائلة من الاحتمالات مما يسبب الغموض عند الآخرين. نصائح: حافِظْ على تركيز العروض التقديمية وتبسيطها. ركّزْ على موضوع واحد في المرة الواحدة.
- احذر من الانهماك في الأفكار والنماذج دون ترجمتها إلى تطبيقات عملية للمستخدمين والعملاء المحتملين. نصائح: ركّز على ما تتمتع به المقترحات من مزايا عملية وتجارية للمستخدمين النهائيين.
- هل يرى الزملاء قدرتك على التنظير مُشتّتَةً لا سيما عند ضغط المواعيد المحددة لإنجاز المهام؟ نصائح: احترمِ المواعيد المحددة التي يعمل كل شخصٍ وفقًا لها، وأدركْ أن للتنظير ووضع التصورات زمانهما ومكانهما.
- هل يقودك تعمقك في الأمور أحياناً إلى التركيز على أشياءٍ لا تهم سوى أهل الاختصاص في المجال؟ نصائح: لا تغفلْ عما يمثل أهمية لمن يشتري أو يبيع منتجًا أو خدمةً بانشغالك بالتفاصيل الفنية.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)

السعي وراء الأهداف تحقيق نتائج رائعة; العمل بتصميم; الاستمرار رغم الصعوبات	9	مرتفع جدًا قدرة أعلى من حوالي 95% من مجموعة المقارنة

بناء جوانب القوة

- ابحثْ عن مسؤولياتٍ أكبر، وضَعْ خطةً خمسيةً لمسارك المهني الشخصي.
- ابحَثْ عن أدوارٍ ومسؤولياتٍ تعزّزِ جوانب القوة إلى أقصى حد؛ لأن هذه الأدوار والمسؤوليات تمثل أعظم فرصة للتفوق.
- تبادَلْ مع الآخرين رؤية النجاح لتلهمهم.
- اتلُ على الآخرين تجارب الانتصارات السابقة لتشجّعْهم على المثابرة في مواجهة الشدائد.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحذورات

- احذرْ أن يطغى السعي إلى الأهداف الفردية على الأداء العام للفريق أو المؤسسة. نصائح: تأكَّدْ أن الأهداف الشخصية متوافقة تمامًا مع الفريق والأهداف الأكبر.
- ما مدى القيمة والتقدير اللذين يشعر بهما المساهمون في تحقيق النجاح؟ نصائح: تأكَّدْ أن الآخرين يتلقون الثناء الذي يستحقونه، واعترِفْ باستمرار بجهودهم ودعمهم.
- هل ثمة خطورة من الشدة في حث الآخرين على العمل دون داعٍ ؟ نصائح: كُنْ على وعيٍ بما قد يترتب من آثارٍ على التوازن بين عمل الآخرين وحياتهم نتيجة المنهج الحازم الذي تتبعه.
- هل ثمة خطورة من إفراط الانهماك في مهام صعبة ليست ذات أهمية قصوى قياسًا بغيرها؟ نصائح: أعِد النظر بانتظام في تقييم الجدوى من استثمار الوقت في محاولة إصلاح أحد الأوضاع السيئة.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)

تطوير الاستراتيجيات بلورة الاستراتيجيات; التنبؤ بالاتجاهات; تصور المستقبل	9	مرتفع جدًا قدرة أعلى من حوالي 95% من مجموعة المقارنة

بناء جوانب القوة

- ضعْ الأساليب والأفكار في حيز التنفيذ الفعَّال بجانب الاستراتيجية.
- قارنْ بين الاستراتيجيات التي تطبقها المؤسسات المختلفة في القطاع ذاته.
- قارِنْ بين التغيرات في وظيفتك/ قطاع عملك والتغيرات في المؤسسات الأخرى.
- اعلمْ المزيد عن الوظائف الكاملة بالمؤسسة، واسعَ للعمل بعض الوقت في الإدارات المختلفة.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحذورات

- هل من الممكن أن يطغى اهتمامك بالأهداف الطويلة الأجل على تعاملك مع الحاضر؟ نصائح: وازِنْ بين الأهداف التشغيلية والأهداف الاستراتيجية بما يسمح لك الوقت دون أن تطغى أحد الأهداف على الأخرى؟
- هل اهتمامك الاستراتيجي يؤدي بك إلى وضع استراتيجيات بالافتقار إلى استشارة الآخرين أو انعدامها؟ نصائح: اِفحَصْ التفكير الاستراتيجي مع أهل الخبرة من الممارسين.
- هل من المحتمل أن تكون توقعاتك بالتوجهات خطأً كليًا أو جزئيًا؟ نصائح: كنْ على استعدادٍ لتبرير توقعاتك بالمستقبل، وضَعْ ضمن التفكير الاستراتيجي بعض التصورات المختلفة لما قد يطرأ.
- هل رؤيتك للمستقبل صائبة؟ تذكَّر أن أغلب القادة الذين أخطأوا كانوا على قناعةٍ -في ذلك الوقت- أن رؤيتهم كانت صائبةً. نصائح: تساءَلْ باستمرار إذا ما كنت تعير مسألة بعينها اهتمامًا كافيًا أم لا، كالتقنية الحديثة أو تشريع جديد محتمل.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

مواطن القوة الأساسية (أعلى ثمانية)

استغلال الفرص تحديد فرص العمل; توليد المبيعات; التفوق على المنافسين	8	مرتفع قدرة أعلى من حوالي 90% من مجموعة المقارنة

بناء جوانب القوة

- اعرِضْ للآخرين كيفية اغتنام فرصٍ جديدةٍ عن طريق المجموعات المهنية ومجموعات مجال العمل، كتقديم العروض، أو المشاركة في النشرات الإخبارية أو المقالات الصحفية، أو كتابة المدونات.
- ادرُسْ اتجاهات السوق، واقترِح الفرص الممكنة لتطوير المنتجات والخدمات.
- اطلُبْ إحالات وتوصيات، وكوِّنْ قائمةً بتزكيات الآخرين.
- تعلَّمْ من العطاءات التنافسية التي خُسِرَت. أجرِ فحصًا كاملاً واطلُبْ آراءً كاملةً من العملاء.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحذورات

- احذَرْ من بذل وقتٍ وطاقةٍ في البحث عن فرصٍ جديدةٍ أكثر مما تبذله في التعامل مع الطلبات الحالية. نصائح: احذَرْ من التشتت بسبب الانجذاب إلى فرصٍ جديدةٍ لدرجةٍ تؤثر في أعمالك الأخرى.
- هل المبالغة في الاهتمام بالسعي إلى فرصةٍ كبيرةٍ أو فرصتين لا يبدو أنهما واقعٌ ملموسٌ قد يعني فقدك مزيدًا من الفرص الأرجح أنها تؤتي ثمارها؟ نصائح: ابحثْ باستمرار عن أفضل السبل لاستثمار الوقت والجهد لتحقيق أفضل النتائج.
- ما مدى تأثير اهتمامك بصفقةٍ كبيرةٍ قادمةٍ في تنمية الحسابات الأطول أجلاً ؟ نصائح: استهدِفْ تطوير العلاقات الدائمة بالعملاء عن طريق إدارةٍ قويةٍ لحساباتهم، وخدماتٍ فائقةٍ، وتنفيذٍ فعَّالٍ .
- هل روحك التنافسية مُوَجَّهَةٌ دائمًا توجيهًا ملائمًا؟ نصائح: تأكَّدْ من توجيه الطاقة التنافسية خارجيًا بدلاً من توجيهها إلى أعضاء الفريق أو الإدارات الأخرى.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

مجالات التحدي الممكنة (أدنى ثمانية)

إدارة المهام العمل بمنهجية; تخطيط الأنشطة; تحديد الأولويات	1	منخفض للغاية قدرة أعلى من حوالي 1% من مجموعة المقارنة

نشاطات التنمية

- باشر المهام أو وزِّعْها وفقًا للقدرات والاهتمامات؛ واستخدم المهام الأكثر تشويقًا باعتبارها مكافآتٍ وامنح الآخرين تكليفاتٍ تنطوي على مزيدٍ من التحدي.
- أكمِلْ كل جزءٍ من المهمة على حِدَةٍ قبل الانتقال إلى ما يليه. حاوِل الوصول إلى وضع لمساتٍ نهائية جيدة قبل انتقالك إلى مهمةٍ أخرى.
- توقَّعْ مفسدات الخُطط المحتملة واجعل طوارئها جزءًا من خططك. أبلِغْ أعضاء الفريق فور تعديل الخطط.
- حاوِلْ تحقيق التوزان بين كلِّ من درجة استعجال المهام وأهميتها عند تحديد أولويتها.

اتباع الإجراءات مراعاة القواعد; التقيد بالتعليمات; تقليل المخاطر	1	منخفض للغاية قدرة أعلى من حوالي 1% من مجموعة المقارنة

نشاطات التنمية

- اعلمْ مدى فائدة إجراءات العمل الأساسية للإدارة والمؤسسة والعملاء وأصحاب المصلحة والمجتمع.
- تحاورْ من أجل استثناءات القاعدة فحسب في الحالات الاستثنائية حقًا.
- احرصْ على اتباع مجموعة الإرشادات الكاملة لتفادي نسيان الخطوات المكلِّف وضرورة إعادة العمل.
- تحقَّقْ من وجود قائمةٍ موضوعةٍ للمخاطر المعروفة في قطاع مجال عمل مؤسستك. فكِّرْ في الموارد المعرَّضَة للخطر، وما الذي يشكل خطورةً، وما يترتب على ذلك.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

مجالات التحدي الممكنة (أدنى ثمانية)

الوفاء بالجداول الزمنية الإلتزام بالمواعيد المحددة; الالتزام بجدول الأعمال; إنهاء المهام	2	منخفض جدًا قدرة أعلى من حوالي 5% من مجموعة المقارنة

نشاطات التنمية

- ضعْ قائمةً بالنشاطات المطلوبة لإنجاز المشروعات.احفظْ سجلاً للمهام المكمَلة.
- قسّمِ الخطط الزمنية للمشروع كله إلى فترات زمنية أقصر لمزيدٍ من المراجعة الدورية لسير الأعمال والإجراءات.
- أنشئْ جدول أعمالٍ واضحًا مع الإشارة إلى المشاركين في كل نشاط ووقت كل نشاط ومكانه، وأجرِ تعديلات منتظمة على الجدول.
- ضعْ التزامًا بمعالجة أية مهام ناقصة.

العمل الجماعي العمل بشكل تشاركي; تشجيع مساهمات الفريق; إشراك الآخرين في صنع القرارات	2	منخفض جدًا قدرة أعلى من حوالي 5% من مجموعة المقارنة

نشاطات التنمية

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

الحفاظ على المعايير التصرف بشكل أخلاقي; الحفاظ على السرية; التصرف بنزاهة	2	منخفض جدًا قدرة أعلى من حوالي 5% من مجموعة المقارنة

نشاطات التنمية

- ابحثْ عن فرصٍ للتصرف بما يتوافق مع قيم الشركة.
- اِتَّبِعْ قواعد الشركة عند إدارة الماليات أو المعدات، وتبادُل المعلومات، والاحتكاك بالآخرين.
- وفي حالة الشك؛ تحقَّقْ من مدى سرية المعلومات.
- أبدِ نزاهةً بأن تتصرَّف وفق ما تتوقعه من الآخرين. حاوِلْ تجنُّب التناقض في التعامل مع الأشخاص والمواقف.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

مجالات التحدي الممكنة (أدنى ثمانية)

التحقق من الأشياء

اكتشاف الأخطاء; ضمان الدقة; إنتاج عمل عالي الجودة

3

منخفض

قدرة أعلى من حوالي 10% من مجموعة المقارنة

نشاطات التنمية

- تولَّ مسؤولية عملك وتعلَّمْ من الأخطاء السابقة، ولا تتوقَّعْ من الآخرين دائمًا أن يراجعوا التفاصيل ويصححوها.
- استخدِم التدقيق الإملائي وغيره من الأدوات البرمجية لاكتشاف الأخطاء الإملائية والنحوية والأخطاء الرياضية ومشكلات التنسيق وغيرها.
- التزِمْ بالتدقيق الشديد للمعلومات والأرقام.
- اسعَ لتحقيق الصواب من أول مرة. تابِعْ مستوى وعدد التعديلات والتصويبات التي يلقي الآخرون الضوء عليها وقلِّلْها بمرور الوقت.

تقدير الأشخاص

إظهار المراعاة; تحمل الآخرين; الوثوق بالآخرين

3

منخفض

قدرة أعلى من حوالي 10% من مجموعة المقارنة

نشاطات التنمية

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

فهم الأشخاص

إظهار التعاطف; الإصغاء للأشخاص; فهم الدوافع

3

منخفض

قدرة أعلى من حوالي 10% من مجموعة المقارنة

نشاطات التنمية

- اطرَحْ أسئلةً مفتوحةً وابذُلْ جهدًا في التعرُّف على الآخرين.
- حيثما تتمكَّنْ، ابحثْ عن سبلٍ لدعم الآخرين بتقديم مساعدات عملية.
- قلِّلْ حديثك وامنَحْ لغيرك الفرصة للشرح والمناقشة بالتفصيل.
- اسأل الآخرين عن دوافعهم والسبب وراء ما يتخذونه من قرارات.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

وضع أولويات التنمية

مجال التنمية الأساسي

نصائح التنمية

مراجعة التنمية - ماهيّتها وكيفيّتها ووقتها؟

مجال التنمية الأساسي

نصائح التنمية

مراجعة التنمية - ماهيّتها وكيفيّتها ووقتها؟

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

وضع أولويات التنمية

مجال التنمية الأساسي

نصائح التنمية

مراجعة التنمية - ماهيّتها وكيفيّتها ووقتها؟

مجال التنمية الأساسي

نصائح التنمية

مراجعة التنمية - ماهيّتها وكيفيّتها ووقتها؟

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

فحص المعلومات معالجة المعلومات; طرح أسئلة استقصائية; البحث عن حلول	8	مرتفع قدرة أعلى من حوالي 90% من مجموعة المقارنة

بناء جوانب القوة

- ابحثْ عن الأساليب التي تجعل تحليلك أيسر وأسرع، كالبرامج الإلكترونية.
- راجعْ ما قد تحتاج إلى إجرائه من تحسينات على سرعة تحليلك ودقته واتساعه.
- استخدمْ صيغ استقصاء بسيطة لجمع المعلومات بسرعة وكفاءة مثل " أخبرني المزيد" أو "ساعدني على فهم ذلك" أو "ماذا بعد؟".
- اختبرْ جدوى الحل المقترح وفعاليته ومن ثم طَوِّعه للمشكلة.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحذورات

- هل تُقَدِم أحياناً التحليل على حساب صناعة القرار؟ نصائح: تأكدْ أن التحليل يدعم عملية صناعة القرار عوضًا عن أن يعيقها.
- قد يخاطر الأشخاص الشغفون بالتحليل بالانخراط في كميات هائلة من المعلومات. نصائح: قاومِ النزعة إلى تكرار التحليل. تذكرِ الهدف المرجو من التحليل.
- هل يمكن أن يُعَدَّ طرح الكثير من أسئلة التقصي عائقًا لسير العمل أحياناً؟ نصائح: كنْ على استعدادٍ للتوقف عن طرح الأسئلة وللتعامل أحياناً مع معلومات قد تكون ناقصة.
- هل الرغبة القوية في إيجاد حلول للمشكلة معناها بذل طاقة في علاج مشكلات أقل أهمية؟ نصائح: تذكرْ مراجعة الوقت المستغرق في حل المشكلات وهل يتوافق مع أهمية كل منها في الخطة الشاملة.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

إقناع الأشخاص

إقناع الآخرين; تشكيل الآراء; التفاوض

8

مرتفع

قدرة أعلى من حوالي 90% من مجموعة المقارنة

بناء جوانب القوة

- نوّعْ أسلوبك لا سيما عند التعامل مع أشخاصٍ تربطك بهم علاقات مستمرة؛ كي لا تكون كتاباً مكشوفًا لهم وبالتالي تصير إقامة الحُجَّة ضدّك أيسر.
- اطلُب الحصول على آراء حول مهاراتك في الإقناع. ضعْ نصب عينيك إنجاز حلولٍ جيدة وفعالة تعمل على بناء العلاقات.
- اِسْتَعِدّ للمناقشات جيدًا. ادرُسْ كلا طرفي المسألة للتعامل مع الاعتراضات ومواجهتها بالحُجَّة.
- ضعْ نصب عينيك الاشتراك في مستوياتٍ أعلى وأصعب من التفاوضات.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحذورات

- اِحْذَرْ من التوجه إلى الاستمرار في محاولة إقناع الآخرين عندما تكون القضية محسومة. نصائح: راقِب الأمور عن كثبٍ واِقْرَأْ لغة الجسد وقاوِمْ الرغبة في المبالغة في الثناء.
- احرِصْ ألاَّ تبدو مُلِحًّا بسبب سعيك الدائم لإقناع الآخرين. نصائح: تجنَّبْ محاولة إقناع الآخرين في المواقف التي قد يرونها غير مناسبة.
- اِحذَرْ من محاولة تغيير آراء الآخرين باعتبار الأمر تحدياً شخصيًّا. لبعض الناس آراءٌ راسخةٌ متشبثون بها. نصائح: اِحذَرْ من إثارة غضب الآخرين. من الأمور التي تستحق النظر تغييرُ الموضوع إلى موضوعٍ آخر يمثل فرصةً أفضل للمردود الإيجابي.
- احذَرْ من السعي إلى الانتصار لصالحك أكثر من السعي إلى اتفاقات ترضي جميع الأطراف؛ فهذا من شأنه أن يجعل الآخرين يفقدون الثقةَ فيك على المدى الطويل. نصائح: فكِّرْ مليًّا في مزايا الشراكات الطويلة الأجل وكيفية تكوين هذه الشراكات على أفضل وجه في عملية التفاوض.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

ترك انطباع على الأشخاص جذب الانتباه; تشجيع الإنجازات الشخصية; كسب تقدير الآخرين	8	مرتفع قدرة أعلى من حوالي 90% من مجموعة المقارنة

بناء جوانب القوة

- تَطَوَّعْ بتقديم النشاطات التي تزيد من ظهورك الشخصي وباشِرْ هذه النشاطات.
- اقترَحْ على أعضاء الفريق أن تمُثِّلَهم، وكُنْ متحدثاً رسميًا باسمهم.
- كُنْ واقعيًّا في الترويج لنفسك. استخدِم البيانات التي يمكن قياسها والتعليقات النوعية الصادرة عن العملاء وأصحاب المصلحة.
- من الذي تكوَّن لديه عنك انطباعٌ أقل إيجابية؟ اِجْتَهِدْ في تغيير انطباعه.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحذورات

- احذَرْ من المبالغة في جذب الانتباه دون ضرورة، لا سيما في مواقف التنافس أو المواجهة. نصائح: احرِصْ 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: اُجْذُب الانتباه في الوقت المناسب.
- اِحْذَرْ من تضخيم الإنجازات التي قد يعتبرها الآخرون عادية. نصائح: اسعَ للتعرف على إنجازات الآخرين ليزداد وعيك بما يجعل إنجازًا يبدو استثنائيًّا.
- اِحْذَرْ من المبالغة في نسب الفضل إلى نفسك والإخفاق في إثابة أعضاء فريقك الإثابة الملائمة. نصائح: اِحْرِصْ حرصًا دائمًا على العرفان بمساهمة الآخرين؛ وعلى الأرجح سيتهافتون على الاستباق إلى التعاون في المشروعات.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

الإقدام على عمل تحقيق الأشياء; استغلال المبادرات; استثمار الطاقة	8	مرتفع قدرة أعلى من حوالي 90% من مجموعة المقارنة

بناء جوانب القوة

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

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحذورات

- هل يطغى التحمّس للشروع في أمرٍ جديدٍ على أداء مزيدٍ من الأعمال المعتادة؟ نصائح: ضعْ جدولاً زمنيًا لنشاطات الحفاظ على روتين العمل أو لفحص المهام الجارية.
- هل الرغبة في إنجاز بعض الأمور تدفع إلى اضطراب المشروعات الحالية؟ نصائح: احرِصْ على ألاَّ تتطلب مبادراتك الموارد التي قد خُصِّصَت بالكامل للمشروعات الحالية.
- هل تشعر بميلٍ إلى خوض عملٍ جديدٍ ليس لديك به قدر كبير من الدراية والفهم؟ نصائح: استشِرْ أهل الخبرة قبل أخذ زمام المبادرة في مجالٍ جديدٍ من مجالات العمل.
- هل طاقتك مُوجَّهَةٌ توجيهًا ملائمًا قدر الإمكان؟ نصائح: قبل استعجال أداء النشاط التالي، خُذْ وقتًا لتقف مع نفسك وقفةً، وتفكَّرِ :» هل هذه أفضل استفادة من الوقت والطاقة؟«

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

المجالات العشرون الإضافية

توجيه الأشخاص

قيادة الآخرين; تنسيق المجموعات; التحكم في الأشياء

8

مرتفع

قدرة أعلى من حوالي 90% من مجموعة المقارنة

بناء جوانب القوة

- حدّدْ فرصًا لإدارة مشروعاتٍ وفِرَقٍ أكبر حجمًا حيث تتشابك العلاقات وتتزايد التعقيدات.
- ضعْ رؤيةً واضحةً وحدّدِ الأهداف المشتركة؛ وتأكّدْ من فهم الآخرين لها والتزامهم بها.
- تولَّ دورًا يتطلب التنسيق بين الأفراد في مواقع شتى.
- استفِدْ من باقات البرمجيات للمساعدة في إدارة المشروعات وتنسيقها.

احتمالات جوانب القوة المبالغ فيها - المحذورات

- احذرْ أن تملي على الآخرين طرائق محددة لإنجاز كل مهمة. نصائح: ضعْ للموظفين أهدافًا واضحةً ووجّهِهم نحو تحقيقها دون الإفراط في توجيههم.
- الميل الشديد إلى تولّي زمام الأمور قد يؤدي إلى سلب حقوق القادة الأقل هيمنة. نصائح: تجنَّبْ فرض سيطرتك "تلقائيًا" في المواقف الجديدة.
- احذرْ وصول تفويض السلطات إلى الحد الذي يتحول فيه إلى تنازل. نصائح: هل هناك حاجة إلى تحديد الأهداف الرئيسية واستعادة السيطرة وتحديد الأشخاص وما هو متوقع منهم تحقيقه؟
- احذرْ من الإفراط في الإدارة التفصيلية لدقائق الأمور. نصائح:حيثما تتمكنْ؛ اطلب من شخصٍ آخَرَ أن يدقّقِ التفاصيل.

إظهار الثقة بالنفس

إظهار الثقة الداخلية; تحديد الفرد لمستقبله; تقدير المساهمات الذاتية

7

مرتفع نسبيًا

قدرة أعلى من حوالي 75% من مجموعة المقارنة

بناء جوانب القوة

- ابحثْ عن أدوارٍ رفيعة المستوى ممَّا يلقي الضوء عليك في المؤسسة.
- كنْ واعيًا بجوانب قوتك وابحثْ عن فرصٍ لتحقيق أقصى استفادة منها.
- انظُرْ إلى مهنتك وادرُس التطورات والخبرات التي ستعينك على إدراك طموحاتك الشخصية.
- طوّرْ جوانب القوة، والخبرة والمعرفة الاختصاصيتين مما يمكّنك من الإسهام بمساهماتٍ مهنية أكبر.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

المجالات العشرون الإضافية

التفكير بإيجابية

التفاؤل; النهوض مجددًا بعد الإخفاق; إظهار السرور

مرتفع نسبيًا

قدرة أعلى من حوالي 75% من مجموعة المقارنة

بناء جوانب القوة

- أشرِك الزملاء الأقل إيجابيةً وشجّعْهم على رؤية مزايا الخُطط المقترَحة.
- اعلَمْ أن مديري المشروعات ومحلّلي المخاطر قد لا يكونون على قدرٍ كبيرٍ من التفاؤل؛ فتعاوَنْ معهم تعاوناً بنّاءً.
- كن قدوةً لغيرك؛ واعرِضْ لهم كيف يتعلمون من تجاربهم ويتجاوزونها سريعًا.
- ساعِدْ في خلق مناخ عمل للفريق يتّسم بالإيجابية والإنتاجية.

إظهار الهدوء

التحلي بالهدوء; التعامل مع الضغط; تحمل التوتر

مرتفع نسبيًا

قدرة أعلى من حوالي 75% من مجموعة المقارنة

بناء جوانب القوة

- اِنْتَبِهْ للمشكلات المحتملة في بداية ظهورها، وتدَخَّلْ بهدوء قبل تفاقم الأمور.
- ابحَثْ عن مواقف يكون للهدوء فيها ميزته الخاصة.
- ابحثْ عن أداء أدوارٍ متعددة الجوانب ذات متطلبات معقدة.
- اختبرِ العلاقة بين الضغط والأداء. اكتشِف المستوى الأمثل للضغوط لتلتزمه لتحفيز أدائك الشخصي.

تنمية الخبرات

استغلال فرص التعلم; اكتساب المعرفة والمهارات; تحديث المعرفة المتخصصة

متوسط

قدرة أعلى من حوالي 60% من مجموعة المقارنة

بناء جوانب القوة

- تابِعْ بانتظام نشاطات التنمية الشخصية مع مديرك و/أو مدربك.
- حدّدْ مجالات التعلم والتنمية المهمة لوظيفتك الحالية و/أو تدرجك المستقبلي.
- ابحثْ عن مناهج جديدة للتعلم وأساليب التنمية الذاتية للمساعدة على تذكر المعلومات الجديدة.
- ابحثْ طريقة التفكير الحالية فيما يتعلق بمجال العمل واكتب مقالاً نقدياً بالموضوعات الرئيسية.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

المجالات العشرون الإضافية

تقبل التغيير

مواكبة التغيير; تحمل الشك; التكيف مع التحديات الجديدة

متوسط

قدرة أعلى من حوالي 60% من مجموعة المقارنة

بناء جوانب القوة

- ابحَثْ عن إمكانيات العمل في مشروعات التطوير والتغيير.
- شارِكْ في التخطيط لإيصال المعلومات الخاصة بالتغيير.
- فكّرْ في الانخراط في أمرٍ لا تُلمّ به إلمامًا كبيرًا كمشروعاتٍ جديدةٍ أو أجزاءٍ جديدةٍ من المؤسسة.
- تولَّ مسؤولياتٍ جديدةٍ ومختلفة.

توثيق الوقائع

الكتابة بطلاقة; فهم الحجج المنطقية; تقصي الحقائق

متوسط

قدرة أعلى من حوالي 60% من مجموعة المقارنة

بناء جوانب القوة

- استكشفْ سبلاً لتحسين الكلمة المكتوبة في الوثائق بتقديم يتناسب مع الحقائق والأرقام.
- ابحثْ عن فرصٍ للكتابة كالمشاركة في النشرات الإخبارية والمواد التسويقية والتدريبية، واطلبْ آراء من المحررين والقُرَّاء.
- أمعنِ النظر في الأدلة المستخدمة لدعم وجهات نظر الآخرين -فهل بحُثَت بإتقان؟ ابحثْ عن التردد ونقص الثقة في منهجهم.
- اقضِ وقتًا في البحث عن مصادر جديدة للمعلومات.

تفسير البيانات

تحديد كم المشكلات; تطبيق التكنولوجيا; تقييم المعلومات بموضوعية

متوسط

قدرة أعلى من حوالي 60% من مجموعة المقارنة

بناء جوانب القوة

- اعرضْ توليك مسؤولية تفسير البيانات في المجالات الجديدة والتي ستوسع نطاق المهارات الموجودة.
- تأكدْ من إدراج المعلومات العددية الأساسية إدراجًا واضحًا مما يساعد القارئ على الوصول إليها بسرعة. وحيثما تتمكنْ، حدّدِ المقاييس الأساسية وأَبرِزْها.
- طالِعْ أحدث التطورات في باقات تقنية المعلومات المستخدمة، وتعرَّفْ على المجالات التي تُحسِّن عملك.
- حدّدْ فرصًا لتدريب الآخرين على صناعة القرار، مع إبراز الحاجة إلى مراعاة المعلومات الموضوعية ومقاومة المؤثرات الذاتية.

جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات ©2024

المجالات العشرون الإضافية

توصيل المعلومات بوضوح

تقديم عروض إيضاحية; شرح الأشياء; إظهار الثقة الاجتماعية

6

متوسط

قدرة أعلى من حوالي 60% من مجموعة المقارنة

بناء جوانب القوة

- اقضِ وقتًا في تصميم مادةٍ تدريبيةٍ وتوصيلها للآخرين.
- قدِّمْ عروضًا حول موضوعات مختلفة ولجماهير مختلفة. اقترحْ أن تتحدث للآخرين خارج نطاق العمل فضلاً عن التحدث داخل نطاق العمل.
- ابحَثْ عن فرصٍ للتعبير عن المعلومات ذاتها لفئاتٍ مختلفة من الناس، ومع كل فئة راجِعْ أسلوبك وحسِّنْ مهاراتك.
- تَعلَّم الشعور بمزيدٍ من الثقة.فكِّرْ في مواطن قوتك الفريدة وذكِّرْ نفسَك بها باستمرار، محُدِّثاً نفسك بعباراتٍ مثل "أنا أكثر أعضاء الفريق اجتهادًا ومثابرة."

تمكين الأشخاص

تحفيز الأفراد; إلهام الأشخاص; تقديم التشجيع

5

متوسط

قدرة أعلى من حوالي 40% من مجموعة المقارنة

نشاطات التنمية

- حدِّدْ مواطن القوة لدى الأفراد ودوافعهم ومتطلّبات تنميتهم، وتفهَّمْ كل ذلك.
- كنْ على دراية تامة بفريقك وزملائك واخلقْ بداخلهم شعورًا بوحدة الهدف.
- اطرحْ رؤيةً واضحةً عن المستقبل.
- ابحثْ عن فرصٍ للثناء على الأشخاص والإشادة بالأداء الجيد.

التفاعل مع الأشخاص

إظهار الحماس; التواصل; تكوين شبكة علاقات

5

متوسط

قدرة أعلى من حوالي 40% من مجموعة المقارنة

نشاطات التنمية

- ابحثْ عمن يستحقون الحفاظ على استمرارية التواصل معهم، وتأكَّدْ هل أجريتَ معهم حوارًا في آخر أسبوعٍ أو شهرٍ.
- أثنِ على الزملاء إنجازاتهم وهنئهم عليها.
- ضعْ هدفًا بإقامة علاقتي عمل جديدتين شهرياً.
- اِلْتَحِقْ بمؤسسةٍ/جمعيةٍ مهنيةٍ وتولَّ دورًا فعَّالاً في الفعاليات المحلية.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

المجالات العشرون الإضافية

الخروج بنتائج

العمل بسرعة؛ الحفاظ على الإنتاجية؛ تعدد المهام

4

منخفض نسبيًا

قدرة أعلى من حوالي 25% من مجموعة المقارنة

نشاطات التنمية

- اجتهِدْ في التقدير الدقيق للوقت اللازم لإنجاز المهام والنشاطات اليومية. استغلِّ أي أوقات فراغ لمساعدة الزملاء أو لتولّي مهام خاصة أو للتنمية المهنية.
- أدِّ عملك بسرعةٍ عن طريق الحفاظ على التركيز وتجنُّب الاحتكاك بالآخرين لفترات طويلة دون داعٍ.
- ضع أهدافًا واضحةً للإنتاجية، وتابع الأداء، وأجرِ تعديلاتٍ إلى أن تحافظ على مستوياتٍ مقبولةٍ بمرور الوقت.
- كرِّس مدةً زمنيةً مخصَّصةً للتركيز على المهام الأساسية؛ وعلِّق المكالمات الهاتفية وتجنَّب الاطلاع على البريد الإلكتروني.

تبني الأساليب العملية

تطبيق المهارات العملية؛ التعلم من خلال الفعل؛ استخدام الحس السليم

3

منخفض

قدرة أعلى من حوالي 10% من مجموعة المقارنة

نشاطات التنمية

- ركِّز على المقترحات الفعالة وحاول تقديم حل فوري وعملي لإحدى المشكلات.
- اطلبْ مشورة شخص ماهر في استخدام أيٍّ من معدات العمل ليعرض لك كيفية استخدامها استخدامًا آمنًا وفعَّالاً.
- خصِّص وقتًا للتفكير والمراجعة بعد فترة الاضطرار إلى تعلم مهمة بالممارسة. تجنب التركيز على الأخطاء وركز على ما تعلمته.
- اقضِ وقتًا للتحقق من صحة الافتراضات الأساسية ومن مدى نجاح أحد المناهج في الوفاء بتلبية الاحتياجات.

فض المنازعات

تهدئة الأشخاص المنزعجين؛ التعامل مع الأشخاص الغاضبين؛ حل الجدالات

3

منخفض

قدرة أعلى من حوالي 10% من مجموعة المقارنة

نشاطات التنمية

- حدِّد المشكلات المحتملة مبكرًا، واتخِّذْ إجراءاتٍ سريعةً قبل أن يغضب الآخرون.
- ابحثْ عن أوقاتٍ مناسبةٍ للتعامل مع الأشخاص المنزعجين.
- تعاطَفْ مع الآخرين واترك لديهم انطباعًا بالإنصات إليهم وتفهُّمهم.
- تفهَّمْ سياق أحد النقاشات واستمِعْ إلى كلا الطرفين.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

الترحيب بالتعليقات تقبل النقد; تشجيع التفكير النقدي; جمع التعليقات	3	منخفض قدرة أعلى من حوالي 10% من مجموعة المقارنة

نشاطات التنمية

- اطرَحْ أسئلةً مفتوحةً لتحسين جودة ما تتلقاه من تعقيبات.
- نوّعْ مصادر الحصول على تعقيبات؛ ولا تحصرْها في المصادر الأرجح في إيجابية تعقيباتها.
- اطلُبْ من الآخرين أن يتحلَّوا بالنقد البنَّاء مع التركيز على ما يمكن تحسينه وكيفية تحسينه؛ وليس الخطأ فحسب.
- اطلب التعقيبات في الوقت المناسب؛ أي بعد إحدى الفعاليات أو المشروعات مباشرةً.

إقامة الصلات إراحة الأشخاص; الترحيب بالأشخاص; إقامة الصداقات	3	منخفض قدرة أعلى من حوالي 10% من مجموعة المقارنة

نشاطات التنمية

- اطرحْ أسئلةً مفتوحةً. شجّعِ الآخرين على التحدث عن أنفسهم.
- تابِع الذين يحسنون الضيافة من أهل الخبرة، وانظُرْ كيف يخلقون مناخًا إيجابيًا.
- ابحَثْ عن موظفين جُدُد واسعَ للتعرُّف عليهم.
- شَجّعِ المزيد من التواصل الاجتماعي في مكان العمل، وابحَثْ عن فرصٍ للانضمام إلى المجموعات وجرّبْ نشاطاتٍ جديدة.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات