wave

التقرير الشخصي عن تأثير القيادة

أحمد عساف

بروفيشنال

ستايلز

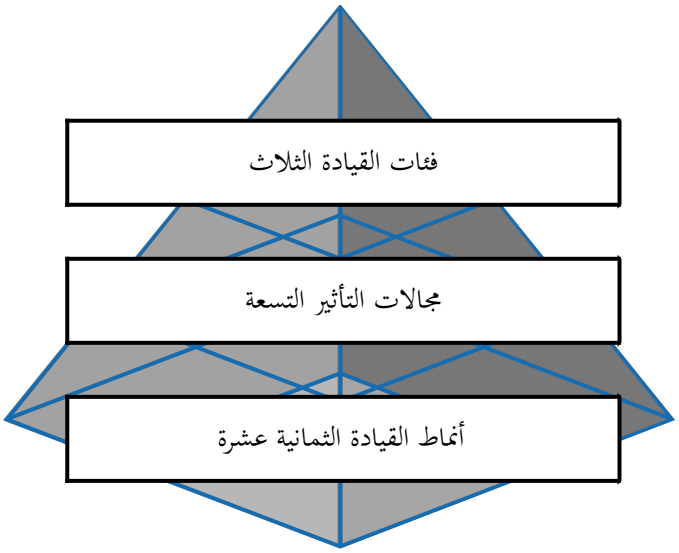
المقدمة

نشكر لك إكمالك استبيان ستايلز. يقدم لك هذا التقرير تعقيباتٍ موجزة حول أنماط القيادة التي تنتهجها في عددٍ من الجوانب التي تتعلق بالعمل.

عند قراءتك لهذا التقرير عن نمطك القيادي، يُرجَى تذكر أنه مبني على المعلومات التي قدمتها، 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.

نموذج تأثير القيادة هو نموذج هرمي لفاعلية القيادة إذ تعلو قمتَه عواملُ فئات القيادة الثلاث التي تمثل المناهج الرئيسية الثلاثة للقيادة الفعَّالة في بيئة العمل. هناك معلومات عن سمات الأنماط التي تندرج تحت 18 عنواناً رئيسيًا لأنماط القيادة لكل مجال من مجالات التأثير التسعة التي تشكل فئات القادة الثلاثة_ القادة الاختصاصيون وقادة الأفراد والقادة الرُوَّاد.

يوضح المخطط التالي التدرج الهرمي لنموذج تأثير القيادة.



القادة الاختصاصيون

يظهر تأثير القادة الاختصاصيين على الأرجح في قيادة المواقف التخصصية وتقديم المعارف المهنية أو الفنية.

قادة الأفراد

يظهر تأثير قادة الأفراد على الأرجح في إدارةِ عددٍ كبير من الأفراد في الفِرَق والفعاليات.

القادة الرُوَّاد

يظهر تأثير القادة الرُوَّاد على الأرجح في الحثّ على النجاح والتغيير والنموّ.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

المقدمة

ملفات أنماط القادة الاختصاصيين وقادة الأفراد والقادة الرُوَّاد

ينصبّ تركيز ملف أنماط القيادة على مجالات التأثير التسعة إذ يُعرَض كل مجال من مجالات التأثير في صفحةٍ واحدةٍ معتمدًا على نمطين من أنماط القيادة؛ يتكون كلٌّ منهما من سمتين من سمات النمط السلوكي. ويندرج تحت كلٍّ من هذه السمات السلوكية شرحٌ مفصّلٌ عن نمطك بناءً على إجاباتك عن التقييم مقارنةً بالآخرين. وتجد في نهاية كل صفحة أفكارًا بغرض التطوير بناءً على نمطي القيادة اللذين تنتهجهما.

تفسير ملفات أنماط القيادة

نتائجك هي حصيلة تقييمك وترتيبك لإجاباتك ولقد قُورِنَت بنتائج مجموعة كبيرة من الاختصاصيين. وتمُثَّل درجتك لكل سمة من السمات تمثيلاً بيانيًا على مقياس من 1 إلى 10. وتشير درجة تقييم السمة إلى مدى تطرف نتائجك: فالدرجتان 5 و6 هما متوسط درجات غالبية مجموعة المقارنة في حين أن الدرجتين 1 و10 هما الدرجتان المتطرفتان اللتان لا يحرزهما سوى 1% من مجموعة المقارنة. يُقيِّم أغلب الناس أنفسهم تقييمًا عاليًا في الأسئلة المتعلقة ببعض السمات (كسمة الشخص الذي يُعتَمَد عليه)؛ ولذلك وبما أن النتائج نسبية فقد تراك تحرز درجةً أقل مما قد تتوقعه في تلك المجالات. وضف إلى ذلك أهمية أن تضع في حسبانك أنه ينبغي تفسير الدرجات في إطار الغايات المرجوة من دور وظيفي مُعينّ ، فعلى سبيل المثال سمة الشخص الممتَثِل قد تكون مرغوبة للوظائف الإدارية التي تتطلب التزامًا صارمًا بالقواعد والإجراءات إلاّ أنها غير مرغوبة لوظائف الإدارة العليا التي تتطلب قدرًا من المخاطرة والإبداع في الخروج من إطار القواعد والإجراءات البيروقراطية.

ملف القيادة الموقفية

يعطي ملف قيادة المواقف مؤشرًا إلى المواقف التي تحدث في بيئة العمل، والتي من المرجح أن تبدو فيها قائدًا أكثر فاعلية أو أقل فاعلية. يوضح هذا الملف أعلى المواقف المرَتَّبَة وأدناها بناءً على إجاباتك عن استبانة ستايلز.

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 شهرًا، بحسب ظروفك.

أُصدِر 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 منحصر على موظفي سافيل للتقييم ووكلائها والعملاء المصرح لهم من قبل سافيل للتقييم.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

ملف أنماط القيادة - القادة الاختصاصيون

تقديم الخدمات والمنتجات

الإداري (4)

يركّز الإداريون على جودة العمل بجانب الحفاظ على مستويات النشاط.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
شديد التدقيق يُركّز بشكلٍ قليل نسبيًا على التأكد من صحة التفاصيل متعمق إلى حدٍ معقول يحقق درجة عالية إلى حدٍ معقول من الجودة				■						
مهتم بالأنشطة يعمل بنمط سريع إلى حدٍ ما يعمل جيدًا عندما يكون جدول أعماله مزدحمًا يفضل فعل كل شيءٍ على حدة					■					

المنَسّق (2)

ينظّم المنسّقون الخطط المفَصَّلَة وينفّذونها.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
منظم جيد التنظيم بشكل أقل من أغلب الأشخاص يكره الاضطرار إلى عمل الخطط بشكل كبير يميل إلى تحديد الأولويات بشكل أقل من أغلب الأشخاص	■									
يُعتمد عليه يعطي الالتزام بالمواعيد النهائية أهمية أقل من كثيرٍ من الأشخاص أقل دقة في مواعيده من كثيرٍ من الأشخاص على استعداد أحياناً أن يترك مهامًا غير منجَزة			■							

تقديم الخدمات والمنتجات - أفكار من أجل التطوير

تأكَّدْ من أن الفرَق والمجموعات في أنحاء المؤسسة مسؤولون مسؤولية مباشرةً عن أعمالهم. وتأكَّدْ من استثمار جميع الجهود والموارد الضرورية عند الحاجة إليها، ووجود توقّعٍ بتحقيق الجودة العالية والوفاء بالمواعيد المحدَّدة 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.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

ملف أنماط القيادة - القادة الاختصاصيون

إدارة المخاطر

المراقِب (1)

يستفيد المراقبون من المبادئ والإجراءات الموضوعة لتوجيه قيادتهم.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ممتثل يميل إلى اتباع القواعد بشكل أقل بكثير يكره اتباع الإجراءات بشدة يكون أحياناً مستعدًا للمخاطرة عند اتخاذ القرارات		■								
ذو مبادئ يركز على الأخلاقيات بشكل أقل من كثير من الأشخاص يعطي الحفاظ على السرية أهمية أقل من كثير من الأشخاص يركز بشكل قليل نسبيًا على احترام الالتزامات			■							

الفنيّ (4)

يدمج الفنّيون المهارات العملية والمفاهيم الواقعية للخروج بحلول للمشكلات.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
يميل إلى التفكير بطريقة عملية يركز على القيام بالمهام العملية بشكل أقل من الآخرين يبدي اهتمامًا ضئيلاً جدًا بالتعلم من خلال الفعل يعطي أهمية ضئيلة نسبيًا لاستخدام الحس السليم		■								
واقعي من المحتمل أن يتواصل جيدًا عن طريق الكتابة يهتم إلى حدٍ ما بالمنطق الموجود وراء حجة ما يستكشف الحقائق على نحو شامل							■			

إدارة المخاطر - أفكار من أجل التطوير

تأكَّدْ من أن لدى العاملين الموارد الفنية والمعلومات المتعلقة بها 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؟ حاوِلْ أن تتأكَّد من إدراك العاملين لكيفية إنجاز الأعمال كما ينبغي.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

ملف أنماط القيادة - القادة الاختصاصيون

سمعة الخبير

المفكّر (6)

يباشر المفكّرون القيادةَ عن طريق تنمية فهم فِرَقِهم وقدراتهم.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
عاقل يستمتع بالعمل على البيانات الرقمية مثله مثل معظم الأشخاص يستخدم تكنولوجيا المعلومات إلى حدٍ ما من المرجح إلى حدٍ ما أن يبني القرارات على الحقائق فقط					■					
مهتم بالتعلم يركز إلى حد ما على تعلم أشياء جديدة يتعلم بسرعة يميل إلى التعلم من خلال القراءة							■			

المستشار الخبير (7)

يجمع المستشارون الخبراء بين القدرات التحليلية والثقة الراسخة في منهجهم.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ذو نظرة تحليلية يهتم بتحليل المعلومات إلى حدٍ ما يسأل أسئلة استقصائية بشكلٍ متكرر بعض الشيء يميل إلى السعي لإيجاد حلول للمشكلات						■				
واثق بنفسه واثق من نفسه إلى حدٍ ما يشعر بأنه يتحكم في مستقبله لديه شعور قوي بقيمته							■			

سمعة الخبير - أفكار من أجل التطوير

حفّز الآخرين على تنمية خبراتهم ومعارفهم، وانشُرْ ثقافة التعلم في المؤسسة، وتأكّدْ من تكريس وقتٍ لتبادل المعارف والخبرات.

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

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

ملف أنماط القيادة - قادة الأفراد

الالتزام المؤسسي

المتحمّ ِس (6)

يُشرِك المتحمّ ِسون غيرهم عن طريق بناء العلاقات التوافقية وتَبَنّي ِ المنهج التفاؤليّ.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
يعمل على المشاركة يستغرق القليل من الوقت لتوطيد العلاقات لا يُعطي أهمية كبيرة لترك انطباع أول جيد يكوّ ِن صداقات جديدة بدرجة معقولة من السهولة			■							
إيجابي من المحتمل أن يتبنى وجهة نظر متفائلة يتعافى سريعًا من الإخفاقات إلى حدٍ معقول مبتهج للغاية								■		

الميسّ ِر (3)

يباشر الميسّ ِرون القيادة عن طريق الاستجابة لاحتياجات الآخرين.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
متقبل أقل مراعاة بعض الشيء من الآخرين متسامح إلى حدٍ معقول حذر قليلاً من الثقة بالناس			■							
مكترث أقل تعاطفًا من كثيرٍ من الأشخاص من غير المرجح أن ينصت باهتمام لفترة طويلة مهتم بفهم السبب الذي يجعل الأشخاص يقومون بأشياء معينة				■						

الالتزام المؤسسي - أفكار من أجل التطوير

عزّ ِز الالتزام المؤسسي الحالي بالتأكُّد من تفاعلك الواسع مع زملائك ونشر حماستك.

هل بإمكانك القيام بالمزيد لكي تغرس في الموظفين التزامًا على مدىً أطول؟ من المرجح تحسين الحماس الأولي بتحسين استيعاب هموم الأشخاص واحتياجاتهم.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

ملف أنماط القيادة - قادة الأفراد

الفِرَق الناجحة

الملهِم (6)

يباشر الملهِمون القيادة عن طريق تحفيز الآخرين عند إثبات ذاتهم في الدور القيادي.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
يمكن الآخرين لديه اهتمام محدود بالعثور على طرق لتحفيز الآخرين مُلهِم يُشجِع الآخرين إلى حدٍ معقول					■					
لديه صفات قيادية مهتم بشكلٍ واضح بتولي دور قيادي ينسّق بين الأشخاص بشكلٍ جيد إلى حدٍ معقول يميل جدًا إلى التحكم في الأشياء								■		

المتعاوِن (3)

يباشر المتعاوِنون القيادة عن طريق تشجيع الآخرين على التعاون البنّاء فيما بينهم لتحقيق الأهداف.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
يقدم الحلول ويبت في القضايا العالقة يتعامل جيدًا إلى حدٍ معقول مع الأشخاص المنفعلين يكره الاضطرار إلى التعامل مع الأشخاص الغاضبين يشعر بحاجة لحل الخلافات أقل من كثيرٍ من الأشخاص				■						
يُشرك الآخرين مهتم بروح الفريق بشكلٍ أقل من الآخرين يهتم بعض الشيء بآراء الآخرين من المستبعد أن يُشرك الآخرين في القرار النهائي			■							

الفِرَق الناجحة - أفكار من أجل التطوير

عزّزْ 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 جيدًا؟ تدخّلْ عند الحاجة الملحة.

مجموعة المقارنة: كبار المديرين والتنفيذيين عالميًا؛ دعوات الوصول؛ 2021
©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

ملف أنماط القيادة - قادة الأفراد

التواصل

المقنِع (7)

يباشر المقنِعون القيادة من خلال التواصل الفعّال والسعي إلى اتفاقاتٍ تحُقّق المنفعة المتبادلة.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
مقنع مقنع يثبت وجهة نظره بطريقة قوية يُركّز على التفاوض لعقد أفضل صفقة								■		
فصيح يستمتع بإلقاء العروض التقديمية مثله مثل معظم الأشخاص يشرح الأشياء بشكلٍ معقول يشعر براحة إلى حدٍ معقول عند لقاء أشخاص جدد						■				

المشاور (5)

يبني المشاورون شبكةً واسعةً من الاتصالات ويتجاوبون مع تعقيبات الآخرين.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
متفاعل نشط إلى حدٍ ما كثير الكلام إلى حدٍ ما يهتم إلى حدٍ ما بتكوين علاقات						■				
متفتح أقل تقبلاً للتعليقات من أغلب الأشخاص من المرجح إلى حدٍ ما أن يُشجع الآخرين على انتقاد توجهه نادرًا ما يطلب تعليقًا على الأداء			■							

التواصل - أفكار من أجل التطوير

تأكّدْ من أنك تقضي وقتًا في التواصل بخصوص المسائل التي تحُدِث فرقًا حقيقيًا داخل المؤسسة وخارجها.

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

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

ملف أنماط القيادة - القادة الرُوَّاد

المنتجات والأسواق الجديدة

المحفّزِ (10)

يشجع المحفّزون المبادرات الجديدة من خلال عرض رؤاهم وتقديم مناهجهم.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
نافذ البصيرة يحدد عادةً أساليب لتحسين الأمور سريع جدًا في استيعاب أساس المشكلة يثق بحدسه لتوجيه حكمه									■	
مروج لذاته عادةً ما يكون هو محور الاهتمام مستعدٌ لإخبار الأشخاص بشأن إنجازاته الخاصة يحتاج إلى الثناء بدرجة متوسطة								■		

المبدِع (9)

يدعم المبدِعون مواطن الإبداع والتفكير حيث تكمن قيمة الفكرة الأصيلة.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
مبتكر ينتج أفكارًا كثيرة ينتج أفكارًا أصيلة جدًا من المرجح أن يتبنى حلولاً جذرية										■
تجريدي جيد في تطوير المفاهيم كثيرًا ما يطبق النظريات يفضل دراسة المبادئ الضمنية								■		

المنتجات والأسواق الجديدة - أفكار من أجل التطوير

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

هل تتأكَّد من الاستفادة القصوى من الإبداع وتبنيّ أفضل الأفكار حتى وإن كانت لغيرك؟ هل من المجدِي قضاء مزيدٍ من الوقت في الاستفادة من أفكار الآخرين؟

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

ملف أنماط القيادة - القادة الرُوّاد

التحوّل المؤسسي

وكيل التغيير (6)

يسعى وكلاء التغيير إلى إحداث التغيير وإنجاز الأمور إنجازًا مختلفًا.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
توجهه الرغبة في التغيير مستعد لقبول التغيير مثله مثل معظم الأشخاص يتعامل جيدًا إلى حدٍ ما مع حالة الشك وعدم التيقن يقبل التحديات الجديدة بسهولة مثل معظم الأشخاص						■				
ديناميكي يجيد تحقيق الأشياء إجادة معقولة يكون على عجلة للبدء في الأمور مفعم بالنشاط إلى حدٍ ما							■			

مسؤول الأزمات (9)

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

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
رابط الجأش نادرًا ما يشعر بالتوتر أثناء الأحداث المهمة يكون هادئاً إلى حدٍ معقول قبل الأحداث المهمة يعمل بشكل جيد إلى حدٍ معقول تحت الضغط							■			
واضح الهدف يتخذ قرارات سريعة مستعد لتولي مسؤولية اتخاذ قرارات مهمة يتمسك بآراء صارمة حول القضايا										■

التحوّل المؤسسي - أفكار من أجل التطوير

اقضِ وقتًا في تحديد مواطن العجز الأكبر بين التوقعات والأداء الفعلي. وجّه 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 تجنّبْ فرض تغيير لا داعي لها إذا أثبتت المناهج الموضوعة كفاءتها.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

ملف أنماط القيادة - القادة الرُوَّاد

النموّ المؤسسي

مغتنِم الفرص الاستراتيجي (8)

يجمع مغتنِمو الفرص الاستراتيجيون ما بين القدرة التنافسية والوعي الاستراتيجي.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
مقدام من المحتمل أن يحدد فرص العمل يهتم بالبيع نسبيًا تنافسي بدرجة تشبه أغلب الأشخاص								■		
استراتيجي يميل إلى تطوير الاستراتيجيات يتبنى رؤية طويلة الأمد جدًا يكوّن رؤية واضحة عن المستقبل								■		

الساعي للنموّ (10)

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

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
مكافح لديه دافع لتحقيق النتائج المتميزة طموح نسبيًا من المرجح أن يثابر أثناء التحديات الصعبة								■		
متحدٍ يتحدث عن اعتراضه بشكلٍ صريح جدًا يميل جدًا إلى تحدي أفكار الآخرين ينخرط في المجادلات في كثيرٍ من الأحيان										■

النموّ المؤسسي - أفكار من أجل التطوير

خُذْ واردُدْ بشأن مختلف المجالات المؤسسية و/ أو الأفراد لتحقيق مزيدٍ من النتائج المبهرة. استثمِر المزيد من مواردك في خلق ثقافة الأداء العالي.

هل ثمة خطورة في المبالغة في الأخذ والرد مع الآخرين وترك انطباع بسعيك إلى تحقيق النتائج مهما كان الثمن؟ كنْ على وعيٍ بأنّ الأشخاص الذين يشعرون بضغطٍ شديد ستتراجع فاعليّتهم ودوافعهم.

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

ملف القيادة الموقفية

يوضح هذا الملف اقف مؤشرًا إلى المواقف التي تحدث في بيئة العمل، والتي من المرجح أن تبدو فيها قائدًا أكثر فاعلية أو أقل فاعلية.

من المرجح أن تكون قائدًا 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 التحلّي بالسكينة والحسم تحت الضغط أهميته الخاصة
- أهمية بُعد النظر واغتنام الفرص لتحقيق النجاح في المستقبل

من المرجح أن تكون قائدًا أقل فاعلية في المواقف الآتية:

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

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات