wave

التقرير الشخصي

أحمد عساف

بروفيشنال

ستايلز

المقدمة

نشكر لك إكمالك استبيان ستايلز. يوفر لك هذا التقرير تعقيبًا موجزًا على حوافزك وتفضيلاتك واحتياجاتك ومواهبك في عدد من المجالات التي تمس العمل.

عند قراءتك هذا التقرير، يُرجى تذكر أنه مبني على إجاباتك عن تقييم ستايلز. وهو يصف الكيفية التي تصور بها ذاتك، بدلاً من الكيفية التي قد ينظر إليك بها شخص آخر. ومع ذلك، يشير البحث إلى أن التقرير الذاتي يمكن أن يكون وسيلة تنبؤ قوية بالطريقة التي تعمل بها.

المعلومات مقدمة بناءً على الأبعاد الستة والثلاثين لتقييم ستايلز، وهي مصنفة تحت اثني عشر قسمًا وهي مرتبة تحت أربع مجموعات رئيسية تحمل عناوين الفكر، والتأثير، والتأقلم، وتحقيق النتائج. ويتكون كل بعد من ثلاثة جوانب.

تجمع نتائجك إجابات التقدير والتصنيف الخاصة بك. النتائج مبنية على مقارنة مع مجموعة مكونة من أكثر 24 ألف أخصائي ومدير على مستوى العالم. لكل بعد من الأبعاد تمُثَّل درجتك بيانيًا على مقياس من 1-10. وتشير درجة البعد إلى مدى ميل نتائجك نحو الحدود القصوى؛ وتمثل الدرجتان 5 و6 متوسط معدل الدرجات بالنسبة لمجموعة المقارنة، وأما الدرجتان 1 و10 فهما خارج النطاق المألوف يحرزهما حوالي 1% فقط من مجموعة المقارنة. تحت اسم كل بعد توجد أوصاف كتابية تمثل درجات الجوانب الثلاثة التي تكون درجة البعد. الاختلافات الكبيرة في الأوصاف الكتابية داخل البعد هي دلالة على وجود مدى واسع لدرجات الجانب، ولهذا فهي تستحق التفكير والمناقشة.

في بعض الأبعاد (مثل يُعتمد عليه) ،يعطي معظم الأشخاص أنفسهم تقديرات عالية؛ ولذلك ولأن النتائج نسبية، يمكن أن تجد أنك قد أحرزت درجات أقل مما قد كنت تتوقعه في هذه المجالات. من المهم أيضًا الأخذ بعين الاعتبار أن الدرجات ينبغي أن تفسَّر من ناحية ما هو مرغوب في دور وظيفي محدد. على سبيل المثال، كون الشخص "ممتثل" يمكن أن يكون مرغوباً في الوظائف التنفيذية التي تتطلب التزامًا صارمًا بالقواعد والإجراءات ولكن يمكن أن يكون غير مرغوب في الأدوار العليا التي تتطلب قدرًا من المخاطرة والبراعة في التغلب على القواعد والإجراءات البيروقراطية.

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

مجموعة الفكر

الفكر

ذو نزعة تقييمية	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						■				
واقعي من المحتمل أن يتواصل جيدًا عن طريق الكتابة يهتم إلى حدٍ ما بالمنطق الموجود وراء حجة ما يستكشف الحقائق على نحو شامل							■			
عاقل يستمتع بالعمل على البيانات الرقمية مثله مثل معظم الأشخاص لديه اهتمام ضئيل بتكنولوجيا المعلومات من المرجح إلى حدٍ ما أن يبني القرارات على الحقائق فقط					■					

ذو نزعة استقصائية	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
مهتم بالتعلم لديه اهتمام ضئيل إلى حد ما بتعلم أشياء جديدة يتعلم بسرعة يميل إلى التعلم من خلال القراءة							■			
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		■								
نافذ البصيرة يحدد عادةً أساليب لتحسين الأمور سريع جدًا في استيعاب أساس المشكلة يثق بحدسه لتوجيه حكمه									■	

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

مجموعة الفكر

الفكر										
واسع الخيال	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 إلى حدٍ ما دراسة المبادئ الضمنية										
استراتيجي يميل إلى تطوير الاستراتيجيات يتبنى رؤية طويلة الأمد جدًا يكوّن رؤية واضحة عن المستقبل										

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

مجموعة التأثير

التأثير

اجتماعي	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						■				
يعمل على المشاركة يستغرق القليل من الوقت لتوطيد العلاقات لا يُعطي أهمية كبيرة لترك انطباع أول جيد يكوّن صداقات جديدة بدرجة معقولة من السهولة			■							
مروج لذاته عادةً ما يكون هو محور الاهتمام متواضع إلى حدٍ ما بشأن إنجازاته الخاصة يحتاج إلى الثناء بدرجة متوسطة								■		

قوي التأثير	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
مقنع مقنع جداً 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						■				
متحدٍ يتحدث عن اعتراضه بشكلٍ صريح جداً يميل جداً إلى تحدي أفكار الآخرين ينخرط في المجادلات في كثيرٍ من الأحيان										■

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

مجموعة التأثير

التأثير										
جازم	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
واضح الهدف يتخذ قرارات سريعة مستعد لتولي مسؤولية اتخاذ قرارات مهمة يتمسك بآراء صارمة حول القضايا										
لديه صفات قيادية مهتم بشكلٍ واضح بتولي دور قيادي ينسّ ِق بين الأشخاص بشكلٍ جيد يميل جدًا إلى التحكم في الأشياء										
يمكن الآخرين لديه اهتمام محدود بالعثور على طرق لتحفيز الآخرين مُلهِم يُشجِع الآخرين إلى حدٍ معقول										

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

مجموعة التأقلم

التأقلم

قادر على استعادة التوازن	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
واثق بنفسه واثق من نفسه إلى حدٍ ما يشعر بأنه يتحكم في مستقبله لديه شعور قوي بقيمته							■			
رابط الجأش نادرًا ما يشعر بالتوتر أثناء الأحداث المهمة يكون هادئاً إلى حدٍ معقول قبل الأحداث المهمة يعمل بشكل جيد تحت الضغط							■			
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				■						

مرن	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
إيجابي من المحتمل أن يتبنى وجهة نظر متفائلة يتعافى سريعًا من الإخفاقات إلى حدٍ معقول مبتهج للغاية								■		
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						■				
متفتح أقل تقبلاً للتعليقات من أغلب الأشخاص من المرجح إلى حدٍ ما أن يُشجع الآخرين على انتقاد توجهه نادرًا ما يطلب تعليقًا على الأداء			■							

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

مجموعة التأقلم

التأقلم										
داعم	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
مكترث أقل تعاطفًا من كثيرٍ من الأشخاص من غير المرجح أن ينصت باهتمام لفترة طويلة مهتم بفهم السبب الذي يجعل الأشخاص يقومون بأشياء معينة				■						
يُشرك الآخرين مهتم بروح الفريق بشكلٍ أقل من الآخرين يهتم بعض الشيء بآراء الآخرين من المستبعد أن يُشرك الآخرين في القرار النهائي			■							
متقبل أقل مراعاة بعض الشيء من الآخرين متسامح إلى حدٍ معقول يثق في الناس إلى حدٍ ما			■							

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

مجموعة تحقيق النتائج

تحقيق النتائج										
يقظ الضمير	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
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			■							
شديد التدقيق يُركّز قليلاً على التأكد من صحة التفاصيل أقل تعمقًا من كثيرٍ من الأشخاص يحقق درجة عالية إلى حدٍ معقول من الجودة				■						
ممتثل يميل إلى اتباع القواعد بشكل أقل بكثير يكره اتباع الإجراءات بشدة يكون أحياناً مستعدًا للمخاطرة عند اتخاذ القرارات	■									
يميل للتخطيط	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	■									
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			■							
مهتم بالأنشطة يعمل بنمط سريع إلى حدٍ ما يعمل جيدًا عندما يكون جدول أعماله مزدحمًا يفضل فعل كل شيءٍ على حدة					■					

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

مجموعة تحقيق النتائج

تحقيق النتائج										
مدفوع	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ديناميكي يجيد تحقيق الأشياء يكون على عجلة للبدء في الأمور مفعم بالنشاط إلى حدٍ ما										
مقدام من المحتمل أن يحدد فرص العمل يهتم بالبيع نسبيًا تنافسي بدرجة تشبه أغلب الأشخاص										
مكافح لديه دافع لتحقيق النتائج المتميزة طموح نسبيًا من المرجح أن يثابر أثناء التحديات الصعبة										

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

التناسب الثقافي/البيئي المتوقع

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

معززات الأداء

- ⊕ عندما يتم تشجيع الإبداع والتجديد والترحيب بالأفكار والحلول الجذرية
- ⊕ عندما يتم تقدير الجدل الساخن ويتم تشجيع الأشخاص على التشكيك في الأفكار والمناقشة والتحدث عن الاختلافات بصراحة
- ⊕ عندما يتم تشجيع الأشخاص على تحمل مسؤولية القرارات المهمة ويتم تقدير الفصل في اتخاذ القرارات كصفة قيمة
- ⊕ عندما يتم تقدير إمكانية الوصول السريع إلى أساس القضايا وتحديد حلول المشكلات بسهولة تقديرًا كبيرًا
- ⊕ عندما يتم تشجيع تطوير الأفكار والمفاهيم النظرية
- ⊕ عندما يكون الحصول على نتائج قوية هو محط الاهتمام وتوجد عزيمة للنجاح، بغض النظر عن أي شيء، ويتم مكافأة الأشخاص لتحقيقهم نتائج متميزة
- ⊕ عندما يكون هناك تركيز استراتيجي قوي، فإن امتلاك رؤية واضحة للمستقبل يعدّ شيئًا مرغوباً فيه ويتم تقدير إمكانية التفكير الاستراتيجي تقديرًا كبيرًا
- ⊕ عندما يتم تقدير الروح التجارية وروح المبادرة وينصب الاهتمام على تحديد فرص العمل والتفوق على المنافسة

مثبطات الأداء

- ⊘ عندما تسود السلوكيات المعهودة وتُفضل أساليب التعامل التقليدية ويُثنى الأشخاص عن خلق أفكار جديدة
- ⊘ عندما تقابل المعارضة باستهجان ويُثنى الأشخاص عن الأفكار التي تمثل تحديات وعن التحدث عن الاختلافات
- ⊘ عندما تقع مسؤولية القرارات الهامة على عاتق أشخاص آخرين ولا تكون هناك فرصة كافية للتأثير على النتيجة
- ⊘ عندما لا يكون لتقديم الرؤى الجديدة وتحديد التحسينات المحتملة قيمة كبيرة
- ⊘ عندما لا يوجد اهتمام كبير بتطبيق الأفكار والنماذج النظرية ولا يُمنح الأشخاص وقتًا كافيًا لاستكشاف الخيارات والاحتمالات المختلفة
- ⊘ عندما لا يكون هناك رغبة كبيرة في تحقيق نتائج متميزة ونادرًا ما يصمد الأشخاص في مواجهة الصعوبات
- ⊘ عندما يكون التركيز قصير المدى وتكتيكيًا بدلاً من أن يكون طويل المدى وإستراتيجيًا
- ⊘ عندما تكون الثقافة غير تجارية وغير تنافسية وغير موجهة نحو الربح

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات