strengths

تقرير التوافق البيئيّ

أحمد عساف

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 تقدير إمكانية الوصول السريع إلى أساس القضايا وتحديد حلول المشكلات بسهولة تقديرًا كبيرًا
- ⊕ 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 يكون الحصول على نتائج قوية هو محط الاهتمام وتوجد عزيمة للنجاح، بغض النظر عن أي شيء، ويتم مكافأة الأشخاص لتحقيقهم نتائج متميزة
- ⊕ عندما يتم تشجيع الإبداع والتجديد والترحيب بالأفكار والحلول الجذرية
- ⊕ عندما تكون مستويات الطاقة مرتفعة ويكون هناك توجه قوي نحو القيام بتصرف ما وتتم مكافأة الأشخاص لأخذهم بزمام المبادرة وقيامهم بإنجاز الأمور
- ⊕ عندما تعتبر الثقة بالنفس ميزة ويتم تشجيع الأشخاص على معرفة قيمتهم وتحمل مسؤولية أعباء العمل الخاصة بهم
- ⊕ عندما تُقدر إمكانية النقاش بشكل مقنع تقديرًا كبيرًا ويكون التأثير بالإقناع والتفاوض بدلاً من فرض السلطة

مثبطات الأداء

- ⊘ عندما لا يكون لتقديم الرؤى الجديدة وتحديد التحسينات المحتملة قيمة كبيرة
- ⊘ 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 هناك رغبة كبيرة في تحقيق نتائج متميزة ونادرًا ما يصمد الأشخاص في مواجهة الصعوبات
- ⊘ عندما تسود السلوكيات المعهودة وتُفضل أساليب التعامل التقليدية ويُثنى الأشخاص عن خلق أفكار جديدة
- ⊘ عندما تكون مستويات الطاقة قليلة ولا يُظهر الأشخاص قابلية كبيرة للمبادرة
- ⊘ عندما تتساوى الثقة بالنفس مع التكبر وتحظى بسمعة سيئة ويُثنى الأشخاص عن توليّ زمام أعباء أعمالهم
- ⊘ عندما يمارَس التأثير عن طريق التحكم والسيطرة بدلاً من الإقناع والتفاوض

©2024 جميع الحقوق محفوظة لصالح شركة سافيل للتقييمات

عن هذا التقرير

يعتمد هذا التقرير على تقييم نقاط القوة في العمل الذي يكتشف نقاط القوة لدى الفرد في نواحي العمل الهامة.

النتائج مبنية على مقارنة مع مجموعة مكونة من أكثر 14 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