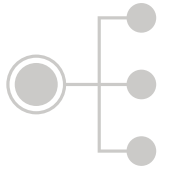


تقرير المدير المباشر

أحمد عساف



فوكاس

ستايلز

## 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.

ونظراً 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 يمتثل 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 انعكاساً جيداً لتصور الفرد لذاته، ويظل هذا التقرير صالحاً لمدة تتراوح من 12 إلى 24 شهراً بحسب الظروف.

أصدر 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.

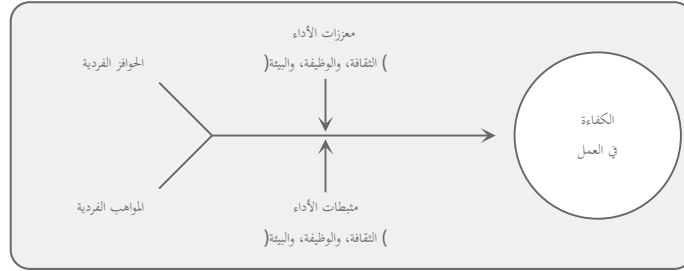
## المقدمة

### ملف خصائص الكفاءات الكامنة

استُحدثَ ملف خصائص الكفاءات الكامنة استناداً إلى قواعد البيانات التي تربط جوانب استبيان ستايلز بتقييمات مفصلة ومستقلة للأداء في العمل. وهذا يعطي تنبؤاً فريداً لجوانب قوة أحمد عساف والجوانب التي قد يحتاج إلى تطويرها في مجالات الأداء الأساسية الاثني عشر. تنعكس المكونات الفرعية للأداء في الدرجات والأوصاف الكتابية المدرجة تحت كل عنوان من العناوين الاثني عشر الخاصة بالكفاءة. ينبغي تفسير هذا التنبؤ بالنظر إلى متطلبات العمل الرئيسية المحددة من خلال طرائق التحليل الوظيفي أو تصنيف الكفاءة. قد تعبر الملفات ذات التقديرات العالية الإيجابية عن نظرة إيجابية وهمية للذات في حين أن الملفات ذات التقديرات المنخفضة قد تعبر عن المبالغة في انتقاد الذات. في هذه الحالات، من المهم بشكل خاص التحقق 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.



### كيفية استخدام هذا التقرير

يمكن استخدام هذا التقرير في أنشطة متنوعة لإدارة المواهب بما في ذلك اختيار الموظفين وتوزيعهم وترقيتهم وتطوير المواهب. هذا التقرير مصمم ليتم تفسيره من قبل المديرين المباشرين والمقيمين والمسؤولين عن إجراء المقابلات الشخصية وأصحاب المصالح الرئيسيين لإثراء اتخاذهم للقرارات دون الحاجة إلى الخضوع لتدريب أو أن تكون لديهم خبرات مخصصة في مجال تقييم القياس النفسي. نموذج الكفاءة مصمم ليكون قابلاً للتطبيق بشكل عالمي وهو مبني على جهود بحثية شاملة. ينبغي تحديد الأهمية النسبية لكل كفاءة في بداية عملية التقييم. بالإضافة إلى هذا، ينبغي استخدام المعلومات الموجودة في هذا التقرير مع المعلومات الأخرى ذات الصلة بالعمل المتعلقة بالشخص عند اتخاذ القرارات المرتبطة بالتوظيف.

ينبغي أن يقدم هذا التقرير فقط من قبل أخصائي مؤهل لاستخدام المجموعة الكاملة من أدوات سافيل للتقييم ويف، بما في ذلك تقرير الخبير الذي يقدم معلومات أكثر تفصيلاً، مثل معلومات عن المواهب والدوافع الكامنة للفرد.

## ملف خصائص الكفاءات الكامنة

يقدم ملف الخصائص هذا الجوانب التي تنطوي على القدرات الكامنة الأكبر والأصغر ل أحمد عساف. قبول أحمد عساف للتقييم هو

Sten 2 ، واتساق تقييمه هو Sten 8

| وصف الكفاءة   | الإمكانية  |
|---|--|
| <p><b>تقييم المشكلات</b></p> <p>فحص المعلومات (2) توثيق الوقائع (5) تفسير البيانات (4)</p>                    | <p>منخفض نسبيًا</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 25% من مجموعة المقارنة</p> <p>4</p>  |
| <p><b>التحقيق في المشكلات</b></p> <p>تنمية الخبرات (1) تبني الأساليب العملية (7) توفير آراء ذات بصيرة (3)</p> | <p>منخفض للغاية</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 1% من مجموعة المقارنة</p> <p>1</p>   |
| <p><b>خلق الإبداع</b></p> <p>توليد الأفكار (3) استطلاع الإمكانات (1) تطوير الاستراتيجيات (1)</p>              | <p>منخفض للغاية</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 1% من مجموعة المقارنة</p> <p>1</p>   |
| <p><b>بناء العلاقات</b></p> <p>التفاعل مع الأشخاص (9) إقامة الصلات (6) ترك انطباع على الأشخاص (10)</p>        | <p>مرتفع جدًا</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 95% من مجموعة المقارنة</p> <p>9</p>    |
| <p><b>توصيل المعلومات</b></p> <p>إقناع الأشخاص (10) توصيل المعلومات بوضوح (9) تحدي الأفكار (8)</p>            | <p>مرتفع للغاية</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 99% من مجموعة المقارنة</p> <p>10</p> |
| <p><b>توفير القيادة</b></p> <p>اتخاذ القرارات (9) توجيه الأشخاص (6) تمكين الأشخاص (1)</p>                     | <p>متوسط</p> <p>قدرة أعلى من حوالي 40% من مجموعة المقارنة</p> <p>5</p>         |

حل المشكلات

التأثير على الأشخاص

## ملف خصائص الكفاءات الكامنة

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

## 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 تثبط نجاح أحمد عساف:

### معززات الأداء

|   |  |
|---|--|
| ⊕ | عندما توجد فرصة ليكون الشخص في مركز الاهتمام ولأن يعي الأشخاص إنجازات الشخص ومكانته  |
| ⊕ | عندما تُقدّر إمكانية النقاش بشكل مقنع 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 توجه قوي نحو القيام بتصرف ما وتتم مكافأة الأشخاص لأخذهم بزمام المبادرة وقيامهم بإنجاز الأمور |
| ⊕ | عندما تُقدّر 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                            |

### مثبطات الأداء

|   |   |
|---|---|
| ⊖ | عندما يكون المرء في منصب صغير ولا تلقى الإنجازات أي تقدير   |
| ⊖ | عندما يمارس التأثير عن طريق التحكم والسيطرة بدلاً من الإقناع والتفاوض                               |
| ⊖ | عندما تقع مسؤولية القرارات الهامة على عاتق أشخاص آخرين ولا تكون هناك فرصة كافية للتأثير على النتيجة |
| ⊖ | عندما تتساوى الثقة بالنفس مع التكبر وتحظى بسمة سيئة ويثنى الأشخاص عن توليِّ زمام أعباء أعمالهم      |
| ⊖ | 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  |