



OPQ

تقرير الكفاءة العالمي

الاسم
Candidate Sample السيد

التاريخ
11 يونيو 2021

هذا التقرير مُعدّ ليتم استخدامه من قبل المديرين وأخصائيي الموارد البشرية. وهو يلخص الكيفية التي من المرجح أن يؤثر بها أسلوب Candidate Sample المفضل أو طريقته المعتادة في التصرف في أدائه المحتمل في عشرين كفاءة عالمية. تستند هذه الاحتمالية إلى إجابات Sample في استبيان الشخصية المهنية (OPQ). تتم مقارنة إجاباته بإجابات الأفراد في مجموعة مقارنة كبيرة ذات صلة لوضع وصف لمنهج العمل المفضل لدى Sample.

تُظهر إجابات Candidate Sample الطريقة التي يرى بها سلوكه الخاص، أكثر من الكيفية التي قد يصفه بها شخص آخر. يصف هذا التقرير الطرق المفضلة للتصرف، أكثر من مستويات المهارات الفعلية. تعتمد دقة هذا التقرير على صراحة إجابات الفرد عن الأسئلة فضلاً عن الوعي الذاتي. مع ذلك، يقدم هذا التقرير مؤشرات مهمة لأسلوب Sample في العمل. يربط هذا التقرير المعلومات الواردة من استبيان الشخصية بالكفاءات العالمية العشرين.

يُحفظ هذا التقرير لمدة 18-24 شهراً وينبغي أن يتم التعامل معه بسرية. في حال حدوث تغييرات كبيرة في حياته أو عمله، يتعين عليه استكمال الاستبيان المهني للشخصية (OPQ) مرة أخرى.

إذا كنت بحاجة إلى الدعم في تفسير هذا التقرير، يُرجى التواصل مع شخص في مؤسستك تلقى تدريباً كاملاً على استخدام الاستبيان المهني للشخصية (OPQ). عند استخدام هذا التقرير، من المهم مراعاة أي من الكفاءات العالمية العشرين التي تم قياسها أكثر ارتباطاً بالأداء الناجح في الوظيفة محل النظر.

مفتاح التقرير:

تشير علامات تحديد الخيارات والخطوط المتقاطعة والدوائر إلى جوانب أسلوب الفرد التي من المرجح أن تساهم بشكل إيجابي أو بشكل أكثر سلبية في كل كفاءة.

الرمز	وصف موجز	التعريف
✓✓	نقاط قوة رئيسية	من المرجح جداً أن يكون له تأثير إيجابي
✓	نقاط قوة محتملة	من المرجح ألا يكون له تأثير إيجابي
●	متوسط	من المرجح ألا يكون له تأثير إيجابي أو سلبي
×	أوجه قصور محتملة	من المرجح ألا يكون له تأثير سلبي
××	أوجه قصور رئيسية	من المرجح جداً أن يكون له تأثير سلبي

يتضح الاحتمال الكلي لأن يُظهر الفرد نقاط قوة في كل كفاءة في الرسوم البيانية بالأعمدة على الجانب الأيمن من التقرير.

5	4	3	2	1
				■
			■	■
		■	■	■
	■	■	■	■
■	■	■	■	■

- من المستبعد أن يكون موضع قوة
- تقل احتمالية أن يكون موضع قوة
- من المرجح بدرجة متوسطة أن يكون موضع قوة
- من المرجح إلى حد بعيد أن يكون موضع قوة
- من المرجح جداً أن يكون موضع قوة

ملخص الإمكانيات المرتبطة بالكفاءات

يقدم الجدول التالي ملخصاً لأداء الفرد المحتمل في العشرين كفاءة. عن طريق اختيار الكفاءات الأكثر أهمية بالنسبة إلى المنصب والبحث عن أدلة على كيفية إظهار الفرد لمدى فعاليته في تلك الكفاءات ، سيكون من المرجح للغاية أن توظف الشخص الأفضل والأنسب للوظيفة. يمكن العثور على تعريفات للعشرين كفاءة في نهاية هذا التقرير. تتوفر أسئلة المقابلة الموصى بها لكل كفاءة من الكفاءات في دليل المقابلات الشخصية التابع لـ Universal Competency Framework™ (إطار الكفاءة العالمي). تتوفر أيضاً بطاقات الكفاءات للمساعدة على تحديد الكفاءات الأساسية أو المرغوبة. يُرجى ملاحظة أن دليل المقابلات الشخصية وبطاقات الكفاءة متوفران بعدد محدود من اللغات. وللتعرف على مزيد من المعلومات يُرجى الاتصال بممثل SHL.

الكفاءة

هل تمثل أهمية للنجاح؟
(ضع علامة)

5 4 3 2 1

القيادة واتخاذ القرار

1.1 اتخاذ القرار والمبادرة بالتنفيذ

1.2 القيادة والإشراف

الدعم والتعاون

2.1 العمل مع الآخرين

2.2 الالتزام بالمبادئ والقيم¹

التفاعل والعرض

3.1 بناء الروابط والعلاقات

3.2 الإقناع والتأثير

3.3 عرض المعلومات وتوصيلها^{DeN}

التحليل والتفسير

4.1 الكتابة وتقديم التقارير^{De}

4.2 تطبيق الخبرة والتكنولوجيا^{DeDN}

4.3 إجراء التحليل^{DeDN}

الإبداع وتكوين المفاهيم

5.1 التعلم والبحث^{DeDN}

5.2 الإبداع والابتكار^{DeDN}

5.3 صياغة الاستراتيجيات والمفاهيم^{DeDN}

التنظيم والتنفيذ

6.1 التخطيط والتنظيم

6.2 تحقيق النتائج وتلبية توقعات العميل

6.3 اتباع التعليمات والإجراءات^{DeDN}

التكيف والتأقلم

7.1 التكيف والاستجابة للتغيي

7.2 مواجهة الضغوط والنكسات

المبادرة والأداء

8.1 تحقيق أهداف وغايات العمل الشخصية

8.2 التفكير التنظيمي والتجاري^N

تشير الأرقام القياسية إلى أبعاد الكفاءات العشرين التابعة لـ SHL Universal Competency Framework™ (إطار الكفاءة العالمي الخاص بمجموعة SHL).

¹ يقيم الاستبيان المهني للشخصية 32 (OPQ32) فقط بعض جوانب هذه الكفاءة، وتحديداً المتعلقة بجوانب اتباع القواعد والاستفادة من التنوع.

^{DeDN} يتم احتساب الكفاءات التي تحمل هذه الرموز من خلال البيانات الواردة من اختبارات القدرات. تشير الرموز إلى الاختبارات المتضمنة. اس: استنباطي؛ ا: الاستدلال الاستقرائي ع: القدرة العددية

5 4 3 2 1

1. القيادة واتخاذ القرار

1.1 اتخاذ القرار والمبادرة بالتنفيذ

• سيُشعر بارتياح بدرجة متوسطة تجاه التصرف باستقلالية، إذا لزم الأمر.

1.2 القيادة والإشراف

5 4 3 2 1

2. الدعم والتعاون

2.1 العمل مع الآخرين

2.2 الالتزام بالمبادئ والقيم¹

5 4 3 2 1

3. التفاعل والعرض

3.1 بناء الروابط والعلاقات

3.2 الإقناع والتأثير

* من غير المرجح الترويج للمؤهلات.

3.3 عرض المعلومات وتوصيلها DeN

* قد يشعر عادة بالتوتر قبل المناسبات المهمة.

¹ يُقيم الاستبيان المهني للشخصية 32 (OPQ32) فقط بعض جوانب هذه الكفاءة، وتحديدًا المتعلقة بجوانب اتباع القواعد والاستفادة من التنوع. DeDN يتم احتساب الكفاءات التي تحمل هذه الرموز من خلال البيانات الواردة من اختبارات القدرات. تشير الرموز إلى الاختبارات المُضمنة. اس: استنباطي؛ ا: الاستدلال الاستقرائي ع: القدرة العددية

- ✓ قد يُقِيم محتوى المعلومات المكتوبة بشكل نقدي إلى حد ما.
- ✓ من المرجح أن يُعَدّ مستندات منظمة إلى حد بعيد.
- ✓ يهتم بالتعامل مع المفاهيم المجردة في العمل الكتابي.

4.2 تطبيق الخبرة والتكنولوجيا^{DeDN}

- ✓ قد ينظر بشكل نقدي إلى حد ما في المعلومات التقنية.
- ✓ من المرجح أن يشعر بارتياح عند التعامل مع البيانات العددية.
- ✓ يهتم بتطبيق المفاهيم النظرية والمجردة.

4.3 إجراء التحليل^{DeDN}

- ✓ قد ينظر في المعلومات بشكل نقدي إلى حد ما بحثًا عن أخطاء محتملة في التحليل.
- ✓ من المرجح أن يشعر بارتياح عند تحليل المعلومات العددية.
- ✓ يهتم بالتعامل مع المفاهيم المجردة.

5.1 التعلم والبحث^{DeDN}

- ✓ قد يبحث بشكل نقدي إلى حد بعيد عن أوجه القصور المحتملة عند مراجعة معلومات جديدة.
- ✓ قد يشعر بارتياح عند التعامل مع البيانات العددية.
- ✓ يهتم بالتعرّف على المفاهيم المجردة.
- ✗ من المرجح إلى حد بعيد أن يتبع الأساليب التقليدية عند تعلم مهام جديدة.

5.2 الإبداع والابتكار^{DeDN}

- ✓ يستمتع بالتنوع والتغيير.
- ✓ يهتم بتطبيق منهج فكري على حل المشكلات.
- يرى نفسه مبدعًا مثل معظم أقرانه.
- ✗ من المرجح إلى حد بعيد أن يُفضّل الأساليب التقليدية.

5.3 صياغة الاستراتيجيات والمفاهيم^{DeDN}

- ✓ يهتم نوعًا ما بالتفكير بشكل نظري عند وضع استراتيجية.
- من المرجح مثل زملائه أن يعتمد رؤية ذات مدى أطول عند وضع استراتيجية.
- ✗ قد تستحوذ التفاصيل على تفكيره في بعض الأحيان.
- ✗ من المرجح إلى حد ما أن يتبع الأساليب التقليدية عند وضع رؤية.

^{DeDN} يتم احتساب الكفاءات التي تحمل هذه الرموز من خلال البيانات الواردة من اختبارات القدرات. تشير الرموز إلى الاختبارات المُضمنة. اس: استنباطي؛ ا: الاستدلال الاستقراني ع: القدرة العددية

6. التنظيم والتنفيذ

6.1 التخطيط والتنظيم

5 4 3 2 1

- ✓ يُولي التفاصيل بعض الاهتمام عند التخطيط.
- من المرجح أن يُقدّم مثل معظم أقرانه منهجًا استراتيجيًا.
- يدرك ضرورة إنجاز الخطط حسب المواعيد النهائية.

6.2 تحقيق النتائج وتلبية توقعات العميل

- ✓ من المرجح إلى حد بعيد أن يتبنى طريقة منهجية ومنظمة.
- يدرك ضرورة إنجاز المهام بما يتوافق مع التوقعات.

6.3 اتباع التعليمات والإجراءات DeDN

- من المرجح أن يتبع تعليمات الآخرين، مثل معظم أقرانه.
- يميل إلى إدراك ضرورة الالتزام بالجدول الزمني المتفق عليها.

7. التكيف والتوافق

7.1 التكيف والاستجابة للتغبي

5 4 3 2 1

- ✓ يميل إلى الاستمتاع إلى حد بعيد بالتجارب الجديدة.
- ✗ من المرجح إلى حد بعيد أن يُفضّل أساليب العمل الراسخة.

7.2 مواجهة الضغوط والتكسات

- من المرجح أن يشعر مثل معظم أقرانه بالانزعاج تجاه الانتقادات أو الملاحظات السلبية.
- من المرجح أن يحتفظ مثل معظم أقرانه بقدر معقول من التحكم في انفعالاته.
- يحتفظ بنظرة متوازنة بين الإيجابيات والسلبيات.
- يواجه قدرًا من التوتر العام مثل الآخرين.

8. المبادرة والأداء

8.1 تحقيق أهداف وغايات العمل الشخصية

5 4 3 2 1

- يشعر بارتياح مثل معظم أقرانه تجاه الالتزام بجدول زمني يتطلب الكثير من الجهد والوقت.
- قد يسعى إلى تحقيق التوازن بين رؤية استراتيجية ورؤية قصيرة المدى، عند تحديد متطلبات التطور الذاتي.

8.2 التفكير التنظيمي والتجاري^N

- ✓ يميل إلى الشعور بارتياح عند التعامل مع المعلومات المالية.

DeDN يتم احتساب الكفاءات التي تحمل هذه الرموز من خلال البيانات الواردة من اختبارات القدرات. تشير الرموز إلى الاختبارات المُضمنة. اس: استنباطي؛ ا: الاستدلال الاستقراني ع: القدرة العددية

1. القيادة واتخاذ القرار

يتحمل مسؤولية الإجراءات والمشروعات والأشخاص؛ يأخذ بزمام المبادرة ويعمل باستقلالية؛ يبادر ويقوم بالأنشطة وإحداث تغيير في إجراءات العمل؛ يتخذ قرارات سريعة وواضحة قد تتضمن خيارات صعبة أو مخاطر مدروسة.

1.1 اتخاذ القرار والمبادرة بالتنفيذ

يوجه الآخرين بوضوح؛ يحفز ويفوض الآخرين؛ يوظف ذوي الكفاءات العالية؛ يوفر فرص التطوير والتدريب للموظفين؛ يضع معايير ملائمة للسلوكيات.

1.2 القيادة والإشراف

2. الدعم والتعاون

يظهر احتراماً لوجهات نظر ومساهمات أعضاء الفريق الآخرين؛ يظهر التعاطف؛ يستمع للآخرين بدعمهم ويرعاهم؛ يتشاور مع الآخرين ويشاركهم المعلومات والخبرات؛ يبني روح الفريق يسوي الخلافات؛ يتكيف مع الفريق ويتأقلم معه جيداً.

2.1 العمل مع الآخرين

يتمسك بالأخلاقيات والقيم؛ يتعامل بنزاهة؛ يشجع ويروج لتكافؤ الفرص؛ يشكل فرق متنوعة؛ يشجع المؤسسات والأفراد على تحمل المسؤولية تجاه المجتمع والبيئة.

2.2 الالتزام بالمبادئ والقيم

3. التفاعل والعرض

يبنى علاقات جيدة بسهولة مع العملاء والموظفين؛ يتواصل جيداً مع الأشخاص على جميع المستويات؛ يبني شبكات علاقات واسعة وفعالة؛ يستخدم الدعابة بشكل مناسب لإضفاء الدفء على العلاقات مع الآخرين.

3.1 بناء الروابط والعلاقات

يتوصل لاتفاق مع الآخرين والتزام واضح منهم عن طريق الإقناع والتفاوض؛ يستغل الأساليب السياسية الفعالة من أجل التأثير على الآخرين وإقناعهم؛ يروج للأفكار الذاتية وأفكار الآخرين؛ يفرض تأثير شخصي قوي على الآخرين؛ تهتم بنجاح الانطباع الذي يتركه الشخص على الآخرين.

3.2 الإقناع والتأثير

يتحدث بسلاسة؛ يعبر عن الآراء والمعلومات والنقاط الأساسية للنقاش بوضوح؛ يقدم العروض التوضيحية ويتحدث أمام الجمهور بمهارة وثقة؛ يستجيب سريعاً لاحتياجات الجمهور لردود فعله وتعليقاته؛ يتحلى بالمصداقية.

3.3 عرض المعلومات وتوصيلها

4. التحليل والتفسير

يكتب بطريقة مقنعة؛ يكتب بوضوح وإيجاز وبشكل صحيح؛ يتجنب الاستخدام غير الضروري للمصطلحات أو اللغة المعقدة؛ يكتب بطريقة منظمة ومنطقية للغاية؛ ينظم المعلومات لتلبية احتياجات الجمهور المستهدف ولملائمة مدى استيعابه.

4.1 الكتابة وتقديم التقارير

يطبق الخبرة الفنية المتخصصة والتفصيلية؛ يستخدم التكنولوجيا لتحقيق أهداف العمل؛ يتطور المعرفة والخبرة الوظيفية (النظرية والعملية) من خلال التطوير المهني المستمر؛ يظهر فهماً للوظائف والإدارات المؤسسية المختلفة.

4.2 تطبيق الخبرة والتكنولوجيا

يحلل البيانات العددية وجمع مصادر المعلومات الأخرى، لتقسيمها إلى أجزاء وأنماط وعلاقات مركبة؛ يبحث للحصول على مزيد من المعلومات أو لفهم المشكلة بشكل أفضل؛ يصدر أحكاماً منطقية من المعلومات والتحليلات المتاحة؛ يدرك كيف يمكن أن تكون إحدى المسائل جزءاً من منظومة كبيرة.

4.3 إجراء التحليل

5. الإنشاء ووضع المفاهيم

يتعلم المهام الجديدة بسرعة ويحفظ المعلومات في الذاكرة سريعاً؛ يستوعب المعلومات المقدمة بسرعة؛ يجمع معلومات شاملة لدعم اتخاذ القرارات؛ يشجع أسلوب التعلم المؤسسي (أي الاستفادة من النجاحات والإخفاقات والسعي للتعرف على آراء الموظفين والعملاء).

5.1 التعلم والبحث

يقدم أفكاراً جديدة أو أساليب أو رؤى؛ يبتكر تصميمات أو منتجات مبتكرة؛ يقدم مجموعة من الحلول للمشكلات.

5.2 الإبداع والابتكار

يعمل بأسلوب استراتيجي لتحقيق الأهداف المؤسسية؛ يضع الاستراتيجيات ويطورها؛ يحدد رؤى إيجابية ومؤثرة تجاه الإمكانيات المستقبلية للمؤسسة ويطور هذه الرؤى؛ يأخذ مجموعة كبيرة من المشكلات التي تتعلق بالمؤسسة وجميع قطاعاتها بعين الاعتبار.

5.3 صياغة الاستراتيجيات والمفاهيم

6. التنظيم والتنفيذ

يضع أهدافاً محددة بوضوح؛ يخطط للأنشطة والمشروعات جيداً في وقت مبكر؛ يأخذ الظروف المتغيرة المحتملة بعين الاعتبار؛ يحدد الموارد اللازمة لإنجاز المهام وينظم هذه الموارد؛ يدير الوقت بفاعلية؛ يراقب الأداء مقارنة بالمواعيد النهائية والأحداث الهامة.

6.1 التخطيط والتنظيم

يركز على احتياجات العميل وكيفية تحقيق رضائه؛ يضع معايير عالية للجودة والنوعية؛ يراقب الجودة والإنتاجية ويحافظ عليهما؛ يعمل بأسلوب منهجي ومرتب ومنظم؛ يحقق أهداف المشروعات باستمرار.

6.2 تحقيق النتائج وتلبية توقعات العميل

لا يتحدى السلطة؛ يتبع الإجراءات والسياسات؛ يلتزم بالجدول الزمني؛ يصل في الموعد المحدد للعمل والاجتماعات؛ يظهر الالتزام تجاه المؤسسة؛ يستجيب للالتزامات القانونية ومتطلبات الأمن والسلامة الخاصة بالمنصب.

6.3 اتباع التعليمات والإجراءات

7. التكيف والتوافق

يتكيف مع الظروف المتغيرة؛ يتقبل الغموض؛ يتقبل الأفكار الجديدة ومبادرات التغيير؛ يلائم أسلوبه الشخصي للتعامل مع مختلف الأشخاص والمواقف؛ يهتم بالتجارب الجديدة.

7.1 التكيف والاستجابة للتغير

يحافظ على نظرة إيجابية في العمل؛ ويعمل بشكل منتج في بيئة تكثُر بها الضغوط؛ ويتحكم في الانفعالات خلال المواقف الصعبة؛ يحسن التعامل مع الانتقادات والاستفادة منها؛ يحقق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

7.2 مواجهة الضغوط والنكسات

8. المبادرة والأداء

يتقبل الأهداف الصعبة ويتعامل معها بحماس؛ يعمل بجد واجتهاد لساعات طويلة إذا لزم الأمر؛ يسعى لتقلد المناصب ذات المسؤولية والتأثير المتزايد؛ ويحدد الاحتياجات اللازمة للتطور والاستفادة من فرص التدريب أو التطوير.

8.1 تحقيق أهداف وغايات العمل الشخصية

يطلع على آخر المستجدات الخاصة بالمنافسين واتجاهات السوق؛ يحدد الفرص المتاحة للمؤسسة؛ لديه إدراك بالتطورات التي تطرأ على الهيكل المؤسسي والسياسات؛ يظهر الوعي المالي؛ يتحكم في التكاليف يفكر من منطلق الأرباح والخسائر والقيمة المضافة.

8.2 التفكير التنظيمي والتجاري

اختبارات القدرات والكفاءات

يوضح الجدول أدناه العلاقة بين الكفاءات المُدرجة في إطار الكفاءة العالمي واختبارات القدرات.

بالنسبة إلى بعض الكفاءات، قد يتوفر عدد من اختبارات القدرات ذات صلة. ومع ذلك، لا يعني هذا أنه يلزم إكمال جميع اختبارات القدرات هذه. يجب أن يكون اختيار اختبارات القدرات قائماً على فهم متطلبات الوظيفة (يُرجى استشارة شخص مؤهل في المؤسسة للحصول على المزيد من الإرشادات إذا لزم الأمر). ستظل توقعات الكفاءات فعالة في حال استخدام الاستبيان المهني للشخصية (OPQ) فقط أو الاستبيان المهني للشخصية ((OPQ) مع اختبار واحد أو اختبارين من اختبارات القدرات.

الكفاءة	الاستدلال الاستقرائي	القدرة/الاستدلال العددي	الاستدلال اللفظي/الاستدلال الاستنباطي
1.1 اتخاذ القرار والمبادرة بالتنفيذ			
1.2 القيادة والإشراف			
2.1 العمل مع الآخرين			
2.2 الالتزام بالمبادئ والقيم			
3.1 بناء الروابط والعلاقات			
3.2 الإقناع والتأثير			
3.3 عرض المعلومات وتوصيلها		✓	✓
4.1 الكتابة وتقديم التقارير			✓
4.2 تطبيق الخبرة والتكنولوجيا	✓	✓	✓
4.3 إجراء التحليل	✓	✓	✓
5.1 التعلم والبحث	✓	✓	✓
5.2 الإبداع والابتكار	✓	✓	✓
5.3 صياغة الاستراتيجيات والمفاهيم	✓	✓	✓
6.1 التخطيط والتنظيم			
6.2 تحقيق النتائج وتلبية توقعات العميل			
6.3 اتباع التعليمات والإجراءات	✓	✓	✓
7.1 التكيف والاستجابة للتغبي			
7.2 مواجهة الضغوط والنكسات			
8.1 تحقيق أهداف وغايات العمل الشخصية			
8.2 التفكير التنظيمي والتجاري		✓	

دليل الرموز

✓ يرتبط اختبار القدرات بالكفاءة، وقد تم إكماله وهو يدخل ضمن التقييم.

● يرتبط اختبار القدرات بالكفاءة، ولكن لم يتم إكماله ولا يدخل ضمن التقييم.

□ [مُعْتَم باللون الرمادي]: لا توجد اختبارات قدرات ذات صلة بهذه الكفاءة

هذا المخطط مبني على أساس مصادر المعلومات التالية لـ السيد Sample Candidate:

مجموعة المقارنة	استبيان/اختبار القدرات
OPQ32i French Professionals 1999	OPQ32i French v1
French i32OPQ 1999 Professionals French i32OPQ 1999 Professionals French i32OPQ 1999 Professionals French i32OPQ 1999 Professionals French i32OPQ	OPQ32i French v1OPQ32i French v1OPQ32i French v1OPQ32i French v1
French i32OPQ 1999 Professionals French i32OPQ 1999 Professionals French i32OPQ 1999 Professionals French i32OPQ	OPQ32i French v1OPQ32i French v1OPQ32i French v1OPQ32i French v1
French i32OPQ 1999 Professionals French i32OPQ 1999 Professionals French i32OPQ 1999 Professionals French i32OPQ	OPQ32i French v1OPQ32i French v1OPQ32i French v1
1999 Professionals French i32OPQ	OPQ32i French v1
1999 Professionals French i32OPQ	OPQ32i French v1
1999 Professionals French i32OPQ	OPQ32i French v1
1999 Professionals French i32OPQ	OPQ32i French v1

قسم التفاصيل الخاصة بالمرشح

الاسم	السيد Sample Candidate
بيانات المرشح	ع=المقياس العشري 7/7 نسبة مئوية ل=المقياس العشري 7/7 نسبة مئوية ا=المقياس العشري 7/7 نسبة مئوية ع=المقياس العشري 5/55 نسبة مئوية =المقياس العشري 66/5 نسبة مئوية اس=المقياس العشري 5/5 نسبة مئوية اس=المقياس العشري 7/55 نسبة مئوية ع=المقياس العشري 7/5 نسبة مئوية
التقرير	تقرير الكفاءة العالمي - الإصدار 1 ^{TC}

نبذة عن هذا التقرير

صدر هذا التقرير باستخدام نظام التقييم الإلكتروني الخاص بشركة SHL وهو يتضمن معلومات مستمدة من استبيان الشخصية المهنية (OPQ32)TM. يقتصر استخدام هذه الاستبيانات والاختبارات على أولئك الأشخاص الذين تلقوا تدريبات متخصصة على استخدامه وتفسيره.

تم إنشاء هذا التقرير وفق نتائج الاستبيان الذي أجاب عنه المجيب على الاستبيان، ومن ثم فهو يعكس الإجابات التي أدخلها بشكل جوهري. يجب الأخذ في الاعتبار الطبيعة الذاتية للتقييمات المبينة على الاستبيان في تفسير هذه البيانات.

لقد أنشئ هذا التقرير إلكترونياً- بإمكان مستخدم البرنامج إدخال التعديلات والإضافات على نص التقرير.

لا تتضمن شركة SHL Global Management Limited والشركات التابعة لها أن محتويات هذا التقرير هي نتائج لم تتغير من تلك المخرجة من نظام الكمبيوتر. كما لا تتحمل أي مسؤولية لعواقب استخدام هذا التقرير ويتضمن ذلك المسؤولية من أي نوع (بما في ذلك الإهمال) تجاه محتواه.

www.shl.com

© SHL 2021 و/أو الشركات التابعة لها. جميع الحقوق محفوظة. SHL و OPQ هما علامتان تجاريتان مسجلتان في المملكة المتحدة ودول أخرى.

صدر هذا التقرير عن شركة SHL لصالح عملائها وهو يتضمن الملكية الفكرية لشركة SHL وعلى هذا النحو، تسمح شركة SHL لعملائها بإعادة إصدار هذا التقرير وتوزيعه وتعديله والاحتفاظ به من أجل الاستخدام الداخلي أو غير التجاري فقط. جميع الحقوق الأخرى لشركة SHL محفوظة.