

خريجين تقرير المرشح

اسم المرشح:

Vcsvgj Dffxsff

إخلاء المسؤولية

المعلومات المرفقة بهذه الصفحات سرية في طبيعتها وهي مخصصة فقط للشخص (الأشخاص) الذين تتعلق بهم أو غيرهم من الأفراد المصرح لهم.

يجب ألا تعتمد على المعلومات الواردة في التقرير كبديل لاستشارة معينة من محترف مؤهل تأهيلاً مناسباً. إذا كانت لديك أي أسئلة محددة حول أي مسألة محددة، فيجب عليك استشارة أحد المتخصصين المؤهلين بشكل مناسب.

تعليمات

صُمِّمَ هذا التقرير لتزويدك بمعلومات حول نقاط القوة والضعف النسبية لديك في الجدارات التي تُعتبر هامة للنجاح في هذا النوع من الوظائف. بالإضافة إلى ذلك، يقدم التقرير نصائحاً واقتراحات قيمة أثناء العمل لمساعدتك على التميّز في مكان العمل.

توضّح النتيجة التي تلقاها كيفية مقارنة إجاباتك بقاعدة بيانات الردود الخاصة بنا والتي تضم مجموعة من أقرانك. تم التحقق بصورة علمية من صحة التقييم الذي أجرته من خلال ما يصل إلى 30 عاماً من جمع البيانات الإحصائية وتحليلها. يميل الأشخاص الذين يحصلون على درجات أعلى في الجدارات إلى أداء أفضل في الوظيفة في المجالات الرئيسية الموضحة في التقرير.

تهدف النصائح التطويرية التي تلقاها إلى مساعدتك إلى تحسين مهاراتك لكل جدارة محددة. يمكننا جميعاً، بغض النظر عن درجاتنا، تحسين أدائنا الوظيفي من خلال اتباع الحلول التطويرية المناسبة والتركيز الاستراتيجي على المجالات التي قد تتطلب التحسين. يشير الالتزام بالتحسين الشخصي إلى المبادرة والتخطيط التطويري، وكلاهما مهم للأداء الوظيفي. حاول استخدام هذه الإفادات لصياغة خطط تطوير محددة تتعلق بأهداف عملك وغاياته. لا تحاول القيام بكل شيء دفعة واحدة، لأن التطوير الشخصي لا يحدث بين عشية وضحاها. إذا وجدت درجتك في "المنطقة الحمراء"، فقد يكون هذا مجالاً تريد تركيز جهودك التطويرية فيه. حتى لو تمكنت من تحقيق نتيجة جيدة، فلا يزال من المهم بالنسبة لك استخدام نصائح التطوير لزيادة فعاليتك في هذه الجدارة.

هذا التقرير سري وتهدف محتوياته إلى المساعدة في التنبؤ بسلوك العمل للمرشح. يُرجى ملاحظة أن مكونات التقييم المُدرجة في تقرير الحل هذا ليست موزعة بالتساوي. بعض المكونات هي مقاييس عامة للسلوك وبعضها أكثر تحديداً. الجدارات المشار إليها بعلامة النجمة (*) هي مقاييس للسلوكيات المحددة. ومع أن هذه السلوكيات مهمة للنتيجة الإجمالية، إلا أنه ليس لها نفس الوزن عند مقارنتها بالمكونات الأخرى. يشير بحثنا إلى أن هذا يتنبأ بالأداء الوظيفي بشكل أفضل. إذا كنت ترغب في مزيد من المعلومات حول هذا التقرير (بما في ذلك الدرجات) أو غيرها من المنتجات التي تقدمها SHL، يُرجى الاتصال بممثل حسابك.

1

إمكانات الخريج



هذا مقياس لإمكانية نجاح الخريج في مجال متخصص أو تخصص وظيفي. تتميز هذه السمة بإمكانية التعلم وحل المشكلات، والقدرة على العمل بسرعة وكفاءة، والميل إلى أن تكون مدفوعة بالهدف.

تشير درجاتك إلى أن خبراتك لا تتوافق تمامًا مع خبرات الخريجين من ذوي الكفاءة العالية. قد تواجه صعوبة في تعلم معلومات جديدة وحل المشكلات، وستبذل جهدًا للتصرف بسرعة لإنجاز الأمور، ومحتمل أن تستفيد من وجود دافع أكبر للعمل نحو تحقيق الأهداف. من غير المحتمل أن تكون ناجحًا للغاية في الوظائف التي تتطلب هذه الصفات.

- عندما تواجه مشكلات لم تصادفها من قبل، حاول تنظيم المعلومات وربطها بالمواقف الأخرى التي تمكنت فيها من حل المشكلات بنجاح وهذا لمساعدتك في تحديد الخطوات التالية.
- عند تعلّم مهمة أو إجراء جديد، دوّن الملاحظات بحيث يكون لديك شيء للرجوع إليه لاحقًا وتطبيقه بنفسك.
- كن على دراية باحتمال أن تكون أقل انجذابًا إلى المواقف التي تتحدى قدراتك أكثر من المواقف الأخرى. فكر في كيفية تأثير ذلك على رغبتك في تحقيق هدف صعب. قسّم الهدف إلى مهام يمكن إدارتها وكافئ نفسك على إحراز تقدم نحو تحقيقها.

5

يتحمل المسؤولية*



يقيس هذا إلى أي مدى يكون المرشح مسؤولاً عن نتائج العمل وبقبل المسؤولية عندما تسوء الأمور.

من المحتمل أن تكون مسؤولاً عن الأخطاء وتحمل مسؤولية الإجراءات والقرارات.

- ضع في اعتبارك الوقت الذي حدثت فيه مشكلة في العمل كانت ضمن نطاق مسؤوليتك. هل كنت مسؤولاً بالكامل عن أفعالك وهل حاولت حل المشكلة؟ إذا كانت الإجابة لا، فما السبب؟ كيف يمكنك تحسين وضع مشابه في المستقبل؟
- فكر في أحد المشاريع الحديثة التي توليتها في العمل أو المدرسة أو أي مكان آخر ودورك في ذلك المشروع كقائد. هل كنت على استعداد لاتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية عن المشكلات؟ كيف تكون أكثر فاعلية عند تحمّل مسؤولية مشروع؟



يقيس هذا إلى أي حد ينشط المرشح الفريق ويحافظ على تماسكه.

من المحتمل أن تأخذ بالاعتبار أهمية تماسك الفريق ومن المرجح أن تساهم في معظم أهداف الفريق.

- تواصل مع أخصائي داخلي أو خارجي لديه خبرة في عمليات بناء الفريق. نظّم حدثًا لفريقك بمساعدة هذا الاختصاصي. خطِّط لبرنامج يساعد الفريق على الاعتماد على نقاط قوته، والعمل معًا لتحقيق هدف مشترك.
- فكّر في وقت شعرت فيه بإحساس حقيقي بالانتماء إلى فريق. ماذا فعل قادة الفريق لإلهام التعاون وروح الفريق؟ حدّد ثلاثة إجراءات محددة أحدثت فرقًا. في المرة القادمة التي تكون فيها في دور قيادي للفريق (رسمي أو غير رسمي)، حاول وضع هذه الاستراتيجيات موضع التنفيذ لبناء التماسك ضمن الفريق.



يقيس إلى أي مدى يبذل المرشح جهدًا في تطوير علاقات جيدة مع الآخرين.

من المحتمل أن تبذل جهدًا في تطوير علاقات عمل جيدة وتتصرف بطرق من شأنها تعزيز علاقات العمل.

- خذ وقتك في التعرف على زملائك على المستوى الشخصي. افض وقتًا معهم خارج بيئة العمل. ابذل جهدًا مستمرًا للمشاركة في الأنشطة غير المتعلقة بالعمل مع الاهتمام بشكل حقيقي بالحياة الشخصية لزملائك.
- فكّر في إحدى المرات التي ساعدك فيها أحد الزملاء في مهمة خارج وإجبات العمل المعتادة. كيف غير هذا الموقف نظرتك إلى هذا الزميل؟ ولو لم تكن قد فعلت ذلك حقًا، فبادر إلى رد الجميل وساعدهم عندما يحتاجون للمساعدة. لا تتردد في طلب مساعدة إضافية في المستقبل وإعرض مساعدتك بسرعة في المقابل.



يقيس مدى تحديد المرشّح للعوامل الرئيسية ودمج المعلومات لفهم البيانات أو المواقف.

من المحتمل أن تكون على استعداد للعمل في المهام التي تتضمن تحليل المعلومات ودمجها وتحديد الحلول.

- فكر في مشكلة حديثة عملت عليها. ضع في اعتبارك المعلومات التي جمعتها لحل المشكلة. هل كانت تلك المعلومات كافية لحل المشكلة؟ ما هي المعلومات التي كان من المحتمل أن تجمعها والتي من شأنها أن تساعدك في حل المشكلة؟ ما المعلومات التي جمعتها وتبين في نهاية المطاف أنها غير مفيدة؟
- حدّد الزملاء في العمل الذين تعتبرهم ماهرين للغاية في تحليل المشكلات، واعمل معهم على حل مشكلة معينة. سجّل الخطوات التي يتخذونها في تحليلهم. استخدم هذا التوثيق كأساس لمناقشة طرقهم لفهم أفضل لاسلوب تعاملهم مع المشكلة كما فعلوا.



يقيس مدى حصول المرشّح على المعلومات والتقنيات الجديدة بسهولة

من المحتمل أن تستوعب المعلومات الجديدة وتفهمها.

- عندما يوضح لك أحد الأشخاص كيفية القيام بشيء ما، دوّن ملاحظتك بحيث يكون لديك شيء للرجوع إليه مرة أخرى. إذا واجهت مشكلة في الفهم، فاطلب من الشخص أن يحاول شرح الأمر لك بطريقة مختلفة.
- خصّص وقتًا إضافيًا لتعلم الإجراءات والعمليات الصعبة بشكل خاص. تدرب على هذا عندما يكون لديك الوقت. اقرأ المستندات المقدمة عدّة مرات. قم بتمييز أو إضافة الملاحظات إلى المعلومات الأساسية والتي قد تحتاجها لاحقًا.



يقيس إلى أي مدى يتمكن المرشح من إيجاد أساليب مبتكرة.

من المحتمل أن تقترح بعض الأفكار الجديدة والخيالية عندما تتاح لك الفرصة للقيام بذلك.

- قيّم العديد من أنشطة العمل التي يمكنك إكمالها بشكل أكثر فاعلية. ابتكر أساليبًا جديدة ومبتكرة لاستكمالها. ضع في اعتبارك إيجابيات كل أسلوب وسليباته. اطرح أفكارك لمديرك مع استعدادك لشرح سبب اعتقادك بأن أساليبك الجديدة ستكون أكثر فاعلية.
- حدّد العديد من المشكلات التي تحلها أنت وفريقك باستخدام الأساليب المعمول بها. ضع في اعتبارك مدى نجاح هذه الأساليب وابتكر حلول جديدة لمعالجة هذه المشكلات. جرّب استخدام الأساليب المختلفة وقيّم أفكارك إلى فريقك بمجرد أن تحدد ما هو الأفضل.



يقيس مدى قدرة المرشح على إدارة وقته وتسليم العمل في الموعد المحدد.

من المحتمل أن تُعاني في إدارة وقتك، وغالبًا ما ستقوم بالتسويف وإضاعة الوقت إلى حد تفويت المواعيد النهائية.

- تحقّق من إدارة وقتك بعناية. اطلب من مديرك المساعدة في تحديد أولوية المهام ذات الأهمية والتي يمكن إكمالها بسرعة. إذا شعرت بتراكم الأعباء، فاعمل على إكمال مهامك الحالية قبل البدء في أي مهام جديدة.
- في المرة القادمة التي تُكلّف فيها بمهمة ذات موعد نهائي محدد، فابدأ بها على الفور. حدّد موعدًا نهائيًا شخصيًا لإنهاء المشروع قبل يومين. إذا تبين لك مدى صعوبة إحدى المهام، فاسأل مديرك أو زميلك في العمل عن كيفية إكمالها.

5

يعمل وفق معايير عالية الجودة*



يقيس مدى إكمال المرشح لكل مهمة بدرجة عالية من الجودة.

من المحتمل أن تكمل المهام بدرجة عالية من الجودة.

- اختر مشروعاً لم يحقق نتيجة جيدة. قم بمراجعة متعمقة واستخدم ما تعلمته لإنشاء عملية للتحقق التفصيلي والموافقة والتصديق على المشاريع المستقبلية. تأكد من الرجوع إلى هذه العملية قبل بدء مشروع جديد حتى تخطط للعمل وفقاً لذلك.
- ناقش مع مديرك مشروعاً تشعر أنه لم يحقق نتيجة جيدة، وعلى وجه الخصوص، صنع في اعتبارك مستوى التحقق التفصيلي والتصديق الذي تم تطبيقه في المشروع. بعد ذلك، راجع أحد المشاريع المستمرة وحدد العمليات التي يمكن تنفيذها لضمان عدم تكرار هذه المشكلات.

4

يتكيف مع التغيير*



يقيس مدى قبول المرشح للتغييرات والتكيف معها من دون صعوبة.

قد تكون غير مرتاح للتغييرات ويتعين عليك العمل بجدية أكبر للتكيف مع أي تغييرات جديدة.

- فكّر بإيجابية في التغيير. ركّز على التغيير الذي قررت ألا تقوم به وتقدم على ذلك الآن. ما هي مزايا إجراء هذا التغيير وفوائده؟ ماذا كانت عواقب عدم التغيير؟
- اعمل على أن تكون أكثر انفتاحاً على التغيير. لا تقاوم التغيير كثيراً، لأنه سيجعل عملية التغيير أكثر صعوبة إن كنت لا تتسم بالمرونة. انظر إلى التغيير من زاوية مختلفة واعرف أين يمكنك استغلال مهاراتك ومعرفتك، وما هي المهارات الجديدة التي تحتاج إلى اكتسابها للتكيف مع التغيير.

يتكيف مع الانتكاسات والنقد*



يقيس مدى بقاء المرشح إيجابياً عند مواجهة الصعوبات وألا يطيل التفكير في الأحداث السلبية.

من المحتمل أن تتمتع بنظرة إيجابية، ولكن قد تفكر أحياناً في الانتكاسات.

- كن منفتحاً على التعلّم من التجارب الصعبة. ضع قائمة بثلاثة مواقف شعرت فيها بسلبية شديدة ثم فكّر في الفوائد التي يحتمل أنك حققتها من الموقف إذا فكرت بشكل مختلف في الأمر. انظر إلى المواقف الصعبة على أنها فرص للنمو بدلاً من اعتبارها تهديدات.
- فكر في أسوأ سيناريو. سيساعدك هذا على وضع الصعوبات في منظورها الصحيح من خلال رؤية الفرق بين ما حدث بالفعل مقابل أسوأ شيء كان ممكن أن يحدث.

يسعى جاهداً لتحقيق إنجاز*



يقيس المدى الذي يحدّد فيه المرشح أهدافاً صعبة ويبدل جهداً حازماً لتحقيقها أو تجاوزها.

من غير المحتمل أن تضع أهدافاً صعبة للغاية ولكن بدلاً من ذلك ركز على أهداف يمكن تحقيقها بسهولة وتتطلب جهداً أقل.

- حدد مرشداً يمكنه أن يقدم لك التشجيع والإرشاد لمساعدتك على وضع الأهداف. شارك أفكارك ومخاوفك مع مرشدك واطلب منه مساعدتك لتحديد المجالات التي تريد تطويرها وتمثل تحدياً ولكنها قابلة للتحقيق أيضاً.
- حدد مهمة واحدة كل شهر تتطلب جهداً إضافياً لإنجازها، مع تشجيعك على دفع نفسك للوصول إلى الأهداف. ثم، قيّم أخطائك واحتفل بنجاحاتك. سيساعدك هذا على إبراز نقاط قوتك وأين تحتاج إلى مزيد من التطوير.