

# خريجين + التقرير التفصيلي

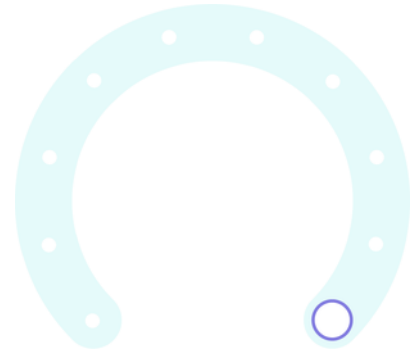
## إخلاء المسؤولية

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.

## اسم المرشح:

Candidate Sample



القيمة المنوبة: 1%

غير موصى به

## تعليمات

هذا التقرير سري وتهدف محتوياته إلى المساعدة في التنبؤ بسلوك العمل للمرشح للوظيفة. يُرجى ملاحظة أن مكونات التقييم المُدرجة في هذا التقرير ليست لها نفس الوزن في التقييم. 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 أنها ليست مرجحة بالقدر نفسه عند مقارنتها بالمكونات الأخرى في هذا الحل. يشير بحثنا إلى أن هذا الترجيح يتنبأ بشكل أفضل بأداء الوظيفة. إذا كنت ترغب في مزيد من المعلومات حول هذا التقرير (بما في ذلك النتائج) أو غيرها من المنتجات التي تقدمها SHL، يُرجى الاتصال بممثل حسابك.

## 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 درجة هذا المرشح إلى أن خبراته لا تتماشى مع تجارب الخريجين من ذوي الكفاءة العالية. قد يواجه المرشح صعوبة في تعلم معلومات جديدة وحل المشكلات، وقد يجد صعوبة للعمل بسرعة لإنجاز الأمور، ويفتقر إلى الدافع للعمل نحو الأهداف. من غير المرجح أن يحقق المرشح نجاحًا في المناصب التي تتطلب هذه الصفات.



## يتحمل المسؤولية\*



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

قد يتطلع هذا المرشح إلى إلقاء اللوم على الآخرين بسبب الأخطاء وجعل للآخرين يتحملون المسؤولية عن الإجراءات والقرارات.



## يعزز تماسك الفريق\*



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

قد لا يولي هذا المرشح أهمية لتماسك الفريق، وقد لا يساعد في بناء شعور بالانتماء أو المساهمة في الصداقة الحميمة للفريق.



### يحافظ على علاقات عمل جيدة\*



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

قد لا يعطى هذا المرشح قيمة عالية لعلاقات عمله وقد يكون أقل عرضة للتصرف بطرق تعزز هذه العلاقات بمرور الوقت.



### يحلل المعلومات\*



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

هذه الدرجة مرّبة وتتضمن درجات من التقييم السلوكي واختبار القدرة الإدراكية على حدٍ سواء.

قد يتجنب هذا المرشح المهام التي تتضمن تحليل المعلومات، أو يجد صعوبة في القيام بذلك، أو يكون بطيئاً في إحراز تقدم أثناء قيامه بذلك.



### يتعلم بسرعة\*



يقيس هذا مدى حصول المرشح على المعلومات والتقنيات الجديدة بسهولة.

هذه الدرجة مرّبة وتتضمن درجات من التقييم السلوكي واختبار القدرة الإدراكية على حدٍ سواء.

قد يواجه هذا المرشح صعوبة في استيعاب المعلومات الجديدة ويحتاج إلى وقت للتفكير قبل فهمها تماماً.



## يولّد أفكارًا جديدة\*



يقيس إلى أي مدى يتمكن المرشح من إيجاد أساليب مبتكرة.

قد يكافح هذا المرشح لتقديم أفكار ومقاربات جديدة ومن المرجح أن يقدم وجهات نظر غير إبداعية أو تقليدية.



## يستخدم الوقت بكفاءة\*



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

من المرجح أن يكافح هذا المرشح في إدارة وقته، وغالبًا ما يماطل ويضع الوقت إلى حد تفويت المواعيد النهائية.



## يعمل وفق معايير عالية الجودة\*



يقيس مدى إكمال المرشح لكل مهمة بدرجة عالية من الجودة.

قد لا يكون هذا المرشح مدركًا لجودة عمله، ويحتمل أن يكون راضيًا عن إحدى المهام حتى لو لم يتم كل شيء بشكل صحيح.



## يتكيف مع التغيير\*



يقيس مدى قبول المرشح للتغيرات والتكيف معها من دون صعوبة.

قد لا يكون هذا المرشح مرتاحاً للتغيرات في بيئة عمله، ويستغرق وقتاً أطول للتكيف مع التغيرات الجديدة.



## يتكيف مع الانتكاسات والنقد\*



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

قد ينزعج هذا المرشح من الانتكاسات ويركز على الخطأ الذي حدث بدلاً من تحسين الوضع.



## يسعى جاهداً لتحقيق إنجاز\*



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

قد يفضل هذا المرشح تحديد أهداف يمكن تحقيقها بسهولة على تلك التي قد تكون أكثر تطلباً. قد يبذل أيضاً القليل من الجهد لتحقيق أهدافه.

