

nova.



أنواع تقارير نوبا

تقرير القدرات المعرفية

(اللفظية - العددية - الاستدلال المجر)

الذكاء التنبئي على نطاق واسع

القيمة الاستراتيجية لهذا التقرير

تُعدّ القدرات الإدراكية أحد أقوى المؤشرات على الأداء الوظيفي، والقدرة على التعلّم، والنجاح المهني طويل المدى. يقدّم تقرير القدرات المعرفية من نوبا قياسًا علميًا دقيقًا وموائمًا ثقافيًا لمدى قدرة الفرد على معالجة المعلومات، وحل المشكلات، والتكيف مع متطلبات الأدوار المهنية ومستجدياتها.

الأساس العلمي

- يعتمد التقرير على اختبار القدرات الإدراكية من نوبا، والذي يقيس ثلاث مجالات رئيسية:
 - الاستدلال اللفظي: فهم المعلومات المكتوبة، تحليلها، واستخلاص النتائج الصحيحة
 - الاستدلال العددي: تحليل البيانات الرقمية والرسوم والعلاقات الكمية
 - الاستدلال المجر (المنطقي): التعرف على الأنماط والعلاقات في المعلومات غير اللفظية
- الاختبارات محددة الزمن وتعتمد على السرعة والدقة معًا، وتتم معابرتها وفق مجموعات معيارية من السعودية والخليج. يتم عرض النتائج على شكل درجات مئوية. وتستمر صلاحية التقييم عادةً من 12 إلى 18 شهرًا.

الاستخدامات الاستراتيجية

- التوظيف عالي الكثافة والفرز الأولي
- برامج الخريجين والمواهب المبكرة
- تشخيص القدرات لغرض التطوير والتأهيل المهني
- دعم قرارات ملاءمة الأدوار الوظيفية وربطها بإطار جدارات نوبا 40

ماذا يستفيد صانع القرار؟

- دليل موضوعي على القدرة على التعلّم وحل المشكلات
- تقليل الاعتماد على السيرة الذاتية أو المؤهل فقط
- تمييز دقيق بين أصحاب الإمكانيات العالية والمتوسطين



القدرة العددية

مقدمة

يستند هذا التقرير إلى تقييم "نوعا للقدرات المعرفية". صُمم هذا الاختبار لقياس القدرات المعرفية الأساسية للفرد في ثلاثة مجالات رئيسية: العمل بسرعة ودقة مع البيانات الرقمية، والمعلومات المكتوبة، والأنماط المجردة.

تُظهر الأبحاث الواسعة أن هذه القدرات تُعد مؤشرات قوية للنجاح في مجموعة متنوعة من الأدوار والصناعات. الأفراد الذين يظهرون كفاءة أعلى في هذه المجالات يكونون عادةً قادرين على التعلم بشكل أسرع، وحل المشكلات بفعالية أكبر، وتحقيق أداء أعلى.

القدرة العددية

قدرة الفرد على تحليل البيانات المعروضة في الجداول والرسوم البيانية، وإجراء العمليات الحسابية الأساسية للوصول إلى استنتاجات دقيقة.

تمت مقارنة أداء الفرد بمجموعة من المواطنين السعوديين الذين أجروا هذا التقييم سابقًا.

تُعبّر الدرجات الفردية عن الدرجة المئوية، وهي النسبة المئوية من مجموعة المقارنة التي حصل الفرد على درجات أعلى منها.

تُعرض درجات النسبة المئوية أدناه، إلى جانب وصف يوضح كيفية مقارنة أدائه بهذه المجموعة المرجعية. ونظرًا لأن الاختبارات محددة بزمن، فقد تم احتساب كل من الدقة والسرعة في الدرجة النهائية.

تعتمد هذه النتائج على تقييم التحكم بيقوده الفرد بنفسه ودون إشراف، وعلى الرغم من أن هذا يُعد مؤشرًا قويًا للقدرة المعرفية، إلا أنه يُوصى بتأكيد النتائج المتعلقة بقرارات التوظيف أو التطوير عالية التأثير من خلال اختبار يتم تحت إشراف.

توفّر هذه النتائج لمحة موقوفة عن القدرات المعرفية الحالية للفرد، ومن المرجح أن تظل صالحة لمدة تتراوح بين 12 إلى 18 شهرًا.

35

الدرجة
المجمدة:
المتة 35

مع الأخذ في الاعتبار عدد العناصر التي تم الإجابة عنها بشكل صحيح والوقت المستغرق للإجابة، سجل الفرد درجة أقل من المتوسط. يشير ذلك إلى أنه قد يستفيد من وقت إضافي أو دعم عند العمل مع البيانات الرقمية وتحليلها.

القدرة المجردة

مقدمة

يستند هذا التقرير إلى تقييم "نوعا للقدرات المعرفية". صُمم هذا الاختبار لقياس القدرات المعرفية الأساسية للفرد في ثلاثة مجالات رئيسية: العمل بسرعة ودقة مع البيانات الرقمية، والمعلومات المكتوبة، والأنماط المجردة.

تُظهر الأبحاث الواسعة أن هذه القدرات تُعد مؤشرات قوية للنجاح في مجموعة متنوعة من الأدوار والصناعات. الأفراد الذين يظهرون كفاءة أعلى في هذه المجالات يكونون عادةً قادرين على التعلم بشكل أسرع، وحل المشكلات بفعالية أكبر، وتحقيق أداء أعلى.

القدرة المجردة

قدرة الفرد على التعرف على الأنماط المنطقية والتسلسلات والعلاقات داخل المعلومات غير اللفظية (مثل الأشكال والرسوم التوضيحية) لحل المشكلات.

تمت مقارنة أداء الفرد بمجموعة من المواطنين السعوديين الذين أجروا هذا التقييم سابقًا.

تُعبّر الدرجات الفردية عن الدرجة المئوية، وهي النسبة المئوية من مجموعة المقارنة التي حصل الفرد على درجات أعلى منها.

تُعرض درجات النسبة المئوية أدناه، إلى جانب وصف يوضح كيفية مقارنة أدائه بهذه المجموعة المرجعية. ونظرًا لأن الاختبارات محددة بزمن، فقد تم احتساب كل من الدقة والسرعة في الدرجة النهائية.

تعتمد هذه النتائج على تقييم التحكم بيقوده الفرد بنفسه ودون إشراف، وعلى الرغم من أن هذا يُعد مؤشرًا قويًا للقدرة المعرفية، إلا أنه يُوصى بتأكيد النتائج المتعلقة بقرارات التوظيف أو التطوير عالية التأثير من خلال اختبار يتم تحت إشراف.

توفّر هذه النتائج لمحة موقوفة عن القدرات المعرفية الحالية للفرد، ومن المرجح أن تظل صالحة لمدة تتراوح بين 12 إلى 18 شهرًا.

12

الدرجة
المجمدة:
المتة 12

مع الأخذ في الاعتبار عدد العناصر التي تم الإجابة عنها بشكل صحيح والوقت المستغرق للإجابة، سجل الفرد درجة أقل بكثير من المتوسط. يشير ذلك إلى أنه من المرجح أن يحتاج إلى وقت إضافي أو دعم عند العمل مع المعلومات المجردة وتحديد الأنماط فيها.

القدرة المجردة

مقدمة

يستند هذا التقرير إلى تقييم "نوعا للقدرات المعرفية". صُمم هذا الاختبار لقياس القدرات المعرفية الأساسية للفرد في ثلاثة مجالات رئيسية: العمل بسرعة ودقة مع البيانات الرقمية، والمعلومات المكتوبة، والأنماط المجردة.

تُظهر الأبحاث الواسعة أن هذه القدرات تُعد مؤشرات قوية للنجاح في مجموعة متنوعة من الأدوار والصناعات. الأفراد الذين يظهرون كفاءة أعلى في هذه المجالات يكونون عادةً قادرين على التعلم بشكل أسرع، وحل المشكلات بفعالية أكبر، وتحقيق أداء أعلى.

القدرة المجردة

قدرة الفرد على التعرف على الأنماط المنطقية والتسلسلات والعلاقات داخل المعلومات غير اللفظية (مثل الأشكال والرسوم التوضيحية) لحل المشكلات.

تمت مقارنة أداء الفرد بمجموعة من المواطنين السعوديين الذين أجروا هذا التقييم سابقًا.

تُعبّر الدرجات الفردية عن الدرجة المئوية، وهي النسبة المئوية من مجموعة المقارنة التي حصل الفرد على درجات أعلى منها.

تُعرض درجات النسبة المئوية أدناه، إلى جانب وصف يوضح كيفية مقارنة أدائه بهذه المجموعة المرجعية. ونظرًا لأن الاختبارات محددة بزمن، فقد تم احتساب كل من الدقة والسرعة في الدرجة النهائية.

تعتمد هذه النتائج على تقييم التحكم بيقوده الفرد بنفسه ودون إشراف، وعلى الرغم من أن هذا يُعد مؤشرًا قويًا للقدرة المعرفية، إلا أنه يُوصى بتأكيد النتائج المتعلقة بقرارات التوظيف أو التطوير عالية التأثير من خلال اختبار يتم تحت إشراف.

توفّر هذه النتائج لمحة موقوفة عن القدرات المعرفية الحالية للفرد، ومن المرجح أن تظل صالحة لمدة تتراوح بين 12 إلى 18 شهرًا.

12

الدرجة
المجمدة:
المتة 12

مع الأخذ في الاعتبار عدد العناصر التي تم الإجابة عنها بشكل صحيح والوقت المستغرق للإجابة، سجل الفرد درجة أقل بكثير من المتوسط. يشير ذلك إلى أنه من المرجح أن يحتاج إلى وقت إضافي أو دعم عند العمل مع المعلومات المجردة وتحديد الأنماط فيها.

نموذج التقرير

تقرير السمات الشخصية

(استبيان نوبا للشخصية – NPQ)

مقدمة

يمكن استخدام هذا التقرير للمساعدة في التأمل الذاتي واكتساب فهم أعمق لطريقتك الفعالة في العمل. كما يمكن استخدامه لوضع خطة تطوير من أجل تحقيق طموحاتك المهنية الحالية والمستقبلية.

الشخصية والمثالية

شكرًا لك على إكمال استبيان الشخصية نوبا (NPQ). يقدّم هذا التقرير تغذية راجعة شاملة حول تفضيلاتك وأنماط سلوكك في بيئة العمل، ويستعرض 15 سمة شخصية رئيسية ذات صلة بسباق العمل المعاصر

تمت مقارنة نتائجك مع مجموعة من الأشخاص في منطقة الخليج العربي ممن اتقوا هذا الاستبيان سابقًا. لذلك، تُعرض درجاتك بشكل نسبي مقارنةً بكيفية تقييم الآخرين لأنفسهم. النتائج القريبة من المركز تُعد نموذجية للمجموعة. أما القيم عند الأطراف البعيدة أو اليسرى فتشير إلى تفضيلات قوية جدًا.

يرجى ملاحظة أن هذا ليس اختبارًا، وبالتالي لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة. تُعرض النتائج على شكل قوة التنضيل على المقياس، ويُقدّم شرح لمساعدتك في تفسير درجاتك

يعتمد هذا التقييم على إجاباتك الشخصية، لذلك تعكس النتائج إدراكك الذاتي، والذي ثبت أنه مؤثر متوقو لسلوكك المحتمل في بيئة العمل

ينبغي اعتبار نتائجك فرصة لاستكشاف نفسك والتأمل في سلوكك وتفضيلاتك. عادةً ما تظل هذه النتائج صالحة لمدة تتراوح بين 12 و18 شهرًا

يمكن استخدام هذا التقرير للمساعدة في التأمل الذاتي وقيم طرقك الفعالة في العمل. كما يمكن استخدامه لإنشاء خطة تطوير لأهدافك المهنية الحالية والمستقبلية.

يغطي التقرير الأقسام التالية:

مخطط سمات الشخصية
ملخص قصدي مختص
يشرح ما يفضيه نتيجتك من حيث تفضيلاتك وسلوكك المحتمل في مكان العمل.

وصف قصدي مختص
ملخص قصدي لكل سمة شخصية نوبا
يشرح ما يفضيه نتيجتك من حيث تفضيلاتك وسلوكك المحتمل في مكان العمل.

ملف شخصية نوبا

يشرح الوصف والرمز ويحيل إلى الجانب من إشارات شخصية يبدأ من المفضل مع المفضل، والوصف من المفضل مع المفضل، والوصف من المفضل مع المفضل.



التفكير المنهجي

أكثر لياقة، المصيرة ويحرص على تحسين أفكاره الفعالة أكثر من أفكاره غير جيدة من المفضل مع المفضل، والوصف من المفضل مع المفضل.



الابتكار

يحل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق العمل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق



المرونة

يحل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق العمل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق



التركيز على النتائج

يحل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق العمل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق



التنفيذ

يحل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق العمل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق



التقييم

يحل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق العمل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق



التفاعل

يحل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق العمل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق



التأثير

يحل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق العمل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق



المبادرة

يحل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق العمل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق



التعاون

يحل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق العمل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق



التعاطف

يحل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق العمل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق



التسكين

يحل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق العمل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق



الإيجابية

يحل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق العمل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق



المرونة النفسية

يحل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق العمل في اتجاه أساليب العمل التقليدية والمتعارفة، مع التركيز عند الحاجة عند القيام بطرق



الوعي الذاتي

سرد سمة نوبا

التفكير المنهجي

يؤازر بين الهيكل الواضحة والانفتاح على التغيير. بينما يشعر بالراحة في العمل مع العمليات الراسخة، يمكنه أيضًا التعامل مع القضايا العاطفة أو الديناميكية عند الحاجة. يسمح ذلك بالمرونة أثناء الجمع بين الوضوح والقدرة على تكيف التفكير وفقًا للظروف.

الابتكار

يؤازر بين الأصالة والعملية، مع القدرة على توليد أفكار جديدة وتطبيقها بشكل فعال. متفتح على الابتكار ويفكر الأساليب المثبتة، ويقوم بمحاولة المخاطر والفوائد قبل اتخاذ القرارات. يتيح له هذا النهج المرن الجمع بين التحسين المستمر والإبداع الانتقائي للظروف.

المرونة

يظهر قدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة، مع انفتاح ومرونة في التفكير والسلوك. يستجيب للتغيير بشكل بناء، ويحدد ترتيب الأولويات بسهولة نسبية. يساهم هذا النمط القابل للتكيف في المرونة، رغم أنه قد يقلل أحيانًا من التركيز على الروتين أو الاتساق

التركيز على النتائج

يؤازر بين الاهتمام بالعملية والنتائج، ويحافظ على وضوح الأهداف مع الاعتراف بأهمية الطريقة. يكون قادرًا على تعديل الاتجاه عند الحاجة، مما يجمع بين الثبات والوعي بالنتائج. يخلق هذا تركيزًا مرئيًا وعمليًا على الإنجاز.

التنفيذ

يظهر ثقة في تحقيق النتائج بثبات، مع متابعة الالتزامات حتى عند تغير الأولويات. يستطيع التكيف مع المتطلبات المتغيرة مع الحفاظ على معايير الجودة. يدعم هذا النهج الموثوق التقدم، رغم أنه قد يكون هناك أحيانًا أولوية لسرعة الدقة

التقييم

يؤازر بين التحليل والحسد، ويطلق التفكير المنظم عند الحاجة ولكنه يعتمد أيضًا على الخبرة. يمكنه التأمل في الأسباب والنتائج لتوجيه القرارات دون تعقيد القضايا. يوفق هذا الأسلوب المنظور والعملية.

التفاعل

يؤازر بين الأصالة والاحترافية، وقادر على بناء المعارف وإدراك الآخرين عند الحاجة. يساهم في ديناميكية جماعية إيجابية مع الحفاظ على الاستقرار. هذا النهج يدعم العلاقات البناءة والقائمة على الثقة.

التأثير

يظهر ثقة في توجيه الاتجاه، ويقدم غالبًا أفكارًا بصادقة وتأثير. يمتلك قدرة على الاتصال المقنع وكسب الالتزام المقترحات. يهزز هذا النهج القيادة، رغم أنه قد يُهيم أحيانًا على أنه أسلوب مسيطر

من الرؤية إلى الجاهزية للدور الوظيفي (إطار عمل نوبا 40)

القيمة الاستراتيجية لهذا التقرير

تحتاج المؤسسات إلى تجاوز تقييم الأداء السابق والانتقال إلى تقييم الإمكانيات المستقبلية. يترجم هذا التقرير البيانات الشخصية والمعرفية إلى 40 جدارة سلوكية مستقبلية تربط بوضوح بين إمكانيات الفرد ومتطلبات الدور الوظيفي.

الأساس العلمي

يعتمد إطار نوبا 40 على خمس مجالات سلوكية، مستندة إلى:

- علوم القيادة الحديثة
- المهارات المستقبلية
- جاهزية القوى العاملة والتحول الوطني

تُعرض الجدارات وفق مقياس من 5 مستويات لقياس احتمالية إظهارها، مدعومة بمؤشر الملاءمة الكلية للدور (من 100 نقطة).

الاستخدامات الاستراتيجية

- التوظيف والاختيار
- التخطيط للتعاقد الوظيفي
- تسريع تطوير القدرات
- إجراء مقابلات موضوعية تقلل التحيز

ماذا يستفيد صانع القرار؟

- تقييم موضوعي لملاءمة الدور
- نقاط القوة وأولويات التطوير
- أسئلة مقابلات سلوكية مبنية على الأدلة



نموذج التقرير

تقرير الجدارات المهنية

مقدمة

التابع الموصوف في هذا التقرير يستند إلى جرد الفرد على استبان الخصبة واختيارات الفرد المرفقة. يهدف التقرير إلى تقديم مؤثر على إمكانات الفرد في الأداء في كل من الكفاءات السلوكية التي يتم قياسها بما يتعلق بدوره الحالي أو المستقبلي.

تم تصميم هذا التقرير للمساعدة في اتخاذ القرارات regarding مدى ملائمة المرشحين للوظائف بالإضافة إلى المساعدة في التخطيط للتطوير الفردي والمهني.

نموذج الكفاءات المستقلة

لقد تم تطوير نموذج كفاءة يتكون من 40 كفاءة سلوكية مبنية على مبادئ مستقلة موزعة عبر خمسة مجالات سلوكية: المهارات والمعارف، قيادة الأشخاص، المهارات الإدارية والمهنية، القيادة الشخصية، وتميز أصحاب المصلحة والمهنية. يتم تقسيم الدرجات لكل كفاءة من الكفاءات في الصلة ضمن اختيار الشخصية والقدرة الظاهرة (إذ تم إكمالها) وتظهر على مقياس من 5 نقاط. تمثل الدرجات مدى احتمال أن يظهر الفرد سلوكيات إيجابية وأداء تلك الكفاءة. إذا لم يتم مقياس الأداء الحالي، بل بالأحرى إمكانات الأداء وفقاً لمهارات وسلوكيات الكفاءة. تم اختيار جميع الكفاءات الموصوفة في هذا التقرير بناءً على صلتها بالسباق التنموي والتدوير المهني.

تمت مقارنة النتائج الفردية مع مجموعة مرجعية من منطقة الخليج الذين أكملوا اختبارات الشخصية والاختبارات المرفقة من قبل - وبالتالي، فإن درجات الإمكانية لكل كفاءة سلوكية تكون نسبية إلى كيفية تسجيل الآخرين، وتعرض على مقياس من 5 نقاط حيث 1 هو إمكانات منخفضة و5 هو إمكانات عالية.

الكفاءات المهمة

ليس لديه أي تطوير	يحتاج إلى تطوير مهم ليتم استيفاء المتطلبات المناسبة للكفاءة.	إيضاح قوي للسلوكيات السلبية.	1
غير مطور	يحتاج إلى تطوير ليتم استيفاء المتطلبات المناسبة للكفاءة.	المزيد من السلوكيات السلبية من السلوكيات الإيجابية.	2
مؤهل	يتم استيفاء المتطلبات المناسبة للكفاءة.	المرجع من السلوكيات الإيجابية والسلوكيات السلبية.	3
قوي جداً	من المرجح أن يتجاوز المتطلبات المناسبة للكفاءة.	المزيد من السلوكيات الإيجابية من السلوكيات السلبية.	4
ممتاز	من المرجح أن يتجاوز المتطلبات المناسبة للكفاءة بشكل مهم.	إيضاح قوي للسلوكيات الإيجابية.	5

ملخص تنفيذي

بالنسبة للكفاءات المستقلة للقياس، يوضح ما يلي المجالات الرئيسية لفرد ومجالات التطوير المحتملة بناءً على أعلى وأدنى الدرجات. درجة تناسب الدور العام لجميع الدرجات لكل كفاءة ذات صلة وتوضح درجة واحدة على مقياس من 1 إلى 100. يمكن استخدامها لتقييم مستوى ملائمة الفرد للأدوار الوظيفية والمتطلبات السلوكية.

مجالات التطوير

الدافعية لتحقيق النتائج

يشير مقياس الشخص إلى أنهم على الأرجح يظهرون عزيمة موجبة towards النتائج ويبدون في تحفز الأقران لتحقيق أهداف الفريق الجماعية. يمكنهم المبادرة through التحدي لتحقيق أهداف الفريق ولكن قد still يصارعون مع عقبات معقدة أو غامضة significantly.

يشير سلوكهم إلى أنهم على الأرجح يظهرون قدرتهم على التعامل مع القضايا الأكثر تعقيداً. يمكنهم ربط insights from المجالات ذات الصلة لحل التحديات على مستوى الفريق ويبدون في رغبة الأتمتة والمفاتيح التي ليست واضحة immediately.

يشير سلوكهم إلى أنهم على الأرجح يظهرون قدرتهم التحليلية، يقومون بدمج الرؤى من التقارير وشركائهم في القرارات، ويستخلصون استنتاجات منطقية من البيانات لإعطاء القرارات within نطاقهم.

التفكير المعقد

التفكير التحليلي

ملف الكفاءة المحتملة

يُبنى مخطط الملف الشخصي هذا الأداة التي حصل عليها الفرد (بين 1 و5) لكل كفاءة من الكفاءات المقاسة. مع المعلومات السلوكية المرتبطة بكل مهارة يمكن استخدامها هذه المعلومات وتوقع السلوكيات المحتملة للفرد في كل مجال من مجالات الكفاءات المقاسة. يجب أن يُؤخذ هذا التقييم في الاعتبار بناءً على متطلبات الدور الحالي أو المستقبلي للفرد وعلى جانب مصادر المعلومات الأخرى مثل تقييمات الأداء لتحديد مستوى ملائمة المتطلبات الدور معين.

الدافعية لتحقيق النتائج

- 2
- يحفز الزملاء على تحقيق أهداف الفريق من خلال التعاون.
 - يشارك في إنجاز التحديات من أجل تحقيق أهداف الفريق.
 - يحدد ويتغلب على العقبات البسيطة.

يحافظ على السلوك الموجه نحو الهدف من خلال وضع معايير أداء صعبة والمستمر رغم العقبات حتى يتم تحقيق الأهداف.

التفكير المعقد

- 2
- يربط بين الأفكار متعددة التخصصات لحل تحديات الفريق.
 - يبتكر الأفكار والمفاتيح غير المتوقعة.
 - يطبق الأفكار لتحليل المشكلات.

يشارك في المصاحبة الإدارية لتكامل المعلومات من مجالات متعددة عند حل المشكلات.

تعزيز الابتكار

- 3
- يخصص الموارد لاختيار الأفكار عالية الإمكانات.
 - يخلق بيئة "آمنة للفشل" للتجريب ضمن نطاقه الوظيفي.
 - يقيس النظم من التجارب وليس النجاح فقط.

يخلق بيئة آمنة نفسياً لتسجيع على المخاطرة المحسوبة وتوليد الماويل المبتكرة من خلال التجريب.

الإقناع والتأثير

- 3
- يحصل على الدعم والموافقة للمبادرات متعددة الوظائف.
 - يتفاوض بنجاحية للحصول على الموارد والدعم.
 - يستخدم سرد القصص اتصالية جيدة بشفافية.

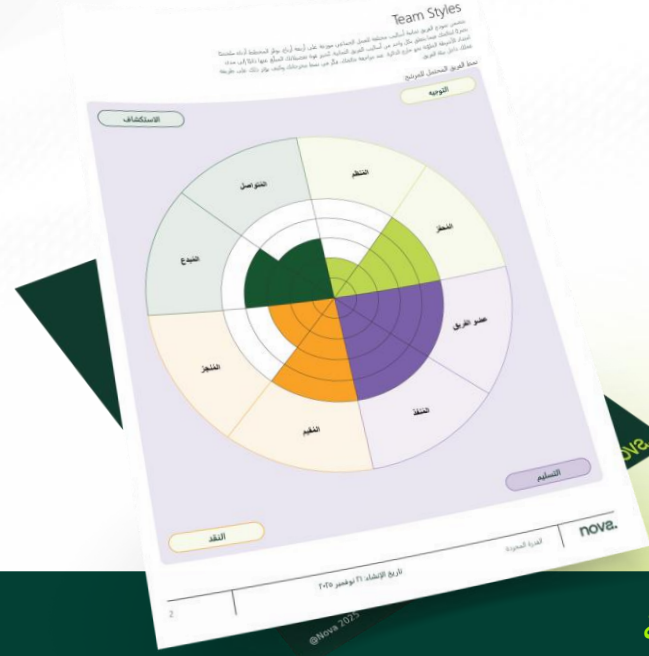
يكتف استراتيجيات الاتصال باستخدام مبادئ الإقناع القائمة على الأدلة لتسب التزام أصحاب المصلحة.

تقرير أنماط الفريق

بناء فرق عالية التأثير

القيمة الاستراتيجية لهذا التقرير

حتى أصحاب الأداء العالي قد يفشلون في فرق لا تناسب أسلوبهم. يكشف هذا التقرير كيف يساهم الأفراد طبيعيًا داخل الفريق، مما يساعد القادة على تصميم فرق متوازنة وفعّالة.



الاستخدامات الاستراتيجية

- تصميم الفرق أو إعادة هيكلتها
- تحسين التعاون والإنتاجية
- دعم القادة في قراءة ديناميكيات الفريق
- ورش تطوير الفرق

ماذا يستفيد صانع القرار؟

- وضوح دور الفرد داخل الفريق
- نقاط القوة التي يضيفها
- المخاطر عند الإفراط أو القصور في السلوك

الأساس العلمي

يعتمد على استبيان نوبا للشخصية وخريطة أنماط الفريق التي تضم 8 أدوار تقع ضمن 4 أرباع، تُظهر كيف يفصل الأشخاص:

- ابتكار الأفكار
- قيادة التنفيذ
- تقييم التقدم
- دعم الاستمرارية

نموذج التقرير

تقرير أنماط الفريق

التأثير السلبي المحتمل الذي يجب الحد منه



القيود المحتملة

التأثير السلبي المحتمل الذي يجب الانتباه له

التسليم

عضو الفريق

يتميل إلى التركيز على وجهة نظره وإجلاء قرارات مستقلة مع إظهار حساسية محدودة تجاه مشاعر الآخرين. بينما يدعم هذا النهج الكتابة في الزمان إلا أنه قد يظل من التماسك وبناء الثقة ضمن الفريق

يُظهر ميلًا قويًا للاستماع ودمج الآخرين. مع إظهار التعاطف العقلي. يعطي الأولوية لنجاح المجموعة على الإنجاز الفردي، ويساهم في دعم زملائه للتميز، مما يعزز التماسك وروح الفريق

المُنقذ

قد يميل إلى الصرامة أو الحذر المفرط، فضلًا المهام المألوفة وتجنب التحديات غير المألوفة. قد يظهر مرونة محدودة، مما يظل من القدرة على التكيف

يملك تفصيلًا قويًا للوضوح والتنظيم، ويظهر الانضباط والموثوقية في إنجاز المهام. يركز على تحقيق الأهداف، ويحرص على متابعة الالتزامات باستمرار، مما يوفر الاستقرار للآخرين

النقد

المُقيم

قد يعتمد على الحدس أو يتخذ قرارات سريعة دون تحليل كامل. يمكن أن يركز على المخاطر والعيوب عند مواجهة التحديات، مما قد يصعب رؤية الفرص البناءة

واقف في اتباع نهج منطقي وتحليلي، ويحرص الأداة بدقة واستخدام البيانات لتوجيه القرارات. يملك أسلوبًا بانيًا يدعم اتخاذ قرارات سليمة وحسبًا مستمرًا

المُحفز

قد يظهر قلة في الانساق أو الموثوقية في متابعة المهام، ويحجزها بشكل أقل انبساطًا. قد يواجه صعوبة في التعامل مع تعثر الخطط، وتكون أبطأ في إعادة ترتيب الأولويات بفعالية

يُظهر نية في تحمل مسؤولية التنفيذ، مع التزام قوي ومثابرة مستمرة. يكافح بهجة عند الحاجة ويظل مؤثرًا حتى في الظروف الصعبة، مما يعزز الاستمرارية في التقدم والحفاظ على المعايير

التأثير السلبي المحتمل الذي يجب الحد منه



القيود المحتملة

التأثير السلبي المحتمل الذي يجب الانتباه له

الاستكشاف

المُبدع

يركز أكثر على الأساليب المجرية، ويفضل النهج الراضية على الأفكار غير المعتادة. يوفر ذلك الاستقرار ولكنه قد يحد من فرص الابتكار أو التفكير الجديد.

مترشح جدًا في تجربة إمكانيات جديدة ووليد حلول إبداعية. يستمتع بإعادة التفكير في الأساليب الحالية واكتشاف الروابط التي قد يفتقها الآخرون، مما يضيف حيوية على الفريق بأفكار جديدة.

المُتواصل

قد يفصل التفاعلات الرسمية أو المعاملاتية، ويُظهر اهتمامًا أقل ببناء علاقات شخصية وثيقة. يركز أكثر على الحقائق بدلًا من المشاعر، مما يوفر الموضوعية ولكنه يظل من الألفة.

مترشح جدًا في تكوين علاقات دافئة وصادقة وتكييف أسلوبه حسب احتياجات الآخرين. يملك الحماس والإيجابية، مما يساعد على بناء الثقة والولاء داخل الفريق والعلاقات.

التوجيه

المُنظم

قد يتردد في التفاوض أو يهين على الفائتات. يمكن أن يسيطر بشكل مفرط، مما يحد من التعاون والمسؤولية المشتركة.

واقف في خلق بيئة شاملة وداعمة، ويساعد الآخرين على النمو والمساهمة. يُحضر الناس، ويضمن سماع الأصوات، ويعزز التماسك من خلال القيادة التكميلية.

المُحفز

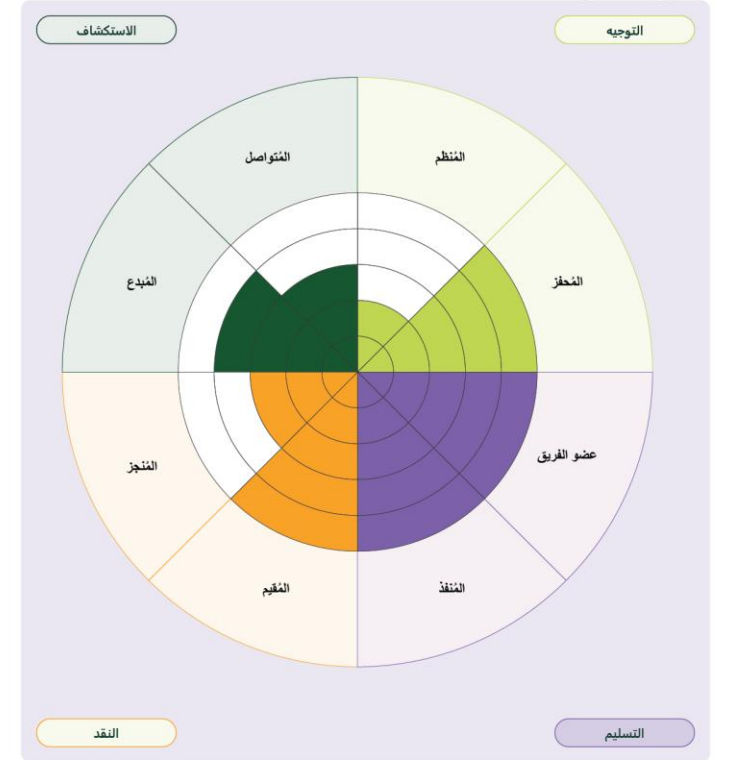
قد يتردد أحيانًا في اتخاذ المبادرة، فضلًا انتظار الآخرين لتولي القيادة. وقد يفقد الزخم عند بدء التقدم أو مواجهته مقاومة

يُظهر عزيمة ووظيفة عالية، ويؤثر على الآخرين بطريقة مقنعة مع الحفاظ على الزخم حتى تحت الضغط. غالبًا ما يتدخل لضمان استمرار سير الأمور ويحضر التقدم عند مواجهة التحديات

Team Styles

يتضمن نموذج الفريق تنمية أساليب مختلفة للعمل الجماعي موزعة على أربعة أرباع. يؤثر المحيط أدناه ملخصًا صحتًا لتأثيرك فيما يتعلق بكل واحد من أساليب الفريق التالية. تُشير قوة تضخيمك المجمع عنها دائمًا إلى مدى امتداد الأشرطة الملونة نحو خارج الدائرة. عند مراجعة نتائجك، فكر في نمط مرجحك وكيف يؤثر ذلك على طريقة عملك داخل بيئة الفريق.

نمط الفريق المحتمل للمرشح:



تقرير بوصلة القيادة

قيادة جاهزة للمستقبل

القيمة الاستراتيجية لهذا التقرير

تتطلب القيادة اليوم ما هو أكثر من السلطة أو الخبرة. يقوم تقرير بوصلة القيادة بتشخيص كيفية تنقل القادة عبر التعقيد والتحول وإدارة الأشخاص وإدارة الذات في عالم متقلب يتسارع فيه تأثير الذكاء الاصطناعي.



الاستخدامات الاستراتيجية

- تطوير القادة
- تحديد القيادات الواعدة Hi-Po
- الاستعداد للتحول
- الحوارات التنفيذية والتخطيط التطويري

ماذا يستفيد صانع القرار؟

- ملف قيادة بمستوى تنفيذي
- نقاط القوة وأولويات التطوير
- محفزات تفكير تدعم النمو والتطور

الأساس العلمي

تدمج بوصلة نوبا للقيادة بين السمات القيادية المثبتة والقدرات المتوائمة مع متطلبات المستقبل، وذلك ضمن هيكل يستند إلى أربعة أبعاد استراتيجية:

- التوجيه الاستراتيجي
- التنفيذ التحويلي
- تمكين الإنسان
- المركز التكيفي

ملخص تنفيذي

في هذا القسم يتم تسلط الضوء على نقاط فوك المحتملة واحتياجات التطويرية بناءً على تقييماتك السلوكية التي أُقيمت عنها بنفسك. تستند نقاط فوك المحتملة إلى المجالات التي أُلغيت عن أقوى مؤاممة لها؛ بينما تعكس احتياجات التطوير المحتملة تلك المجالات الأول توافقاً مع تقييماتك. يرجى ملاحظة أن هذه تستند فقط إلى الترتيب التفضيلي لاحتياجاتك، وقد تعطل احتياجات التطوير المحتملة مجالات تمثل نقاط قوة نسبية لديك. تشجعك على التفكير في نمط فوكك ومناقشته هذا التقرير مع مديرك أو مديرك، أو قادة آخرين داخل مؤسستك. مكرّ بشكل أعمق في نقاط القوة التي يمكنك البناء عليها والمجالات التي قد تستفيد من العمل عليها بشكل أكثر لتعزيز تأثيرك ومشارك المهني.

مجالات التطوير

❖ القيادة بالقيم والمبادئ

قد يكون إحداك للقرارات غير متناسق، وقد تفصل الراحة قصيرة المدى أو المصالح الشخصية على الاعتبارات الأطلاقية. قد يتم التشكيك في جدارتك بالثقة إذا لم نعي بالترامك.

❖ تحقيق النتائج

قد تواجه عائلًا صعوبة في الحفاظ على التركيز على الأهداف الرئيسية، وقد تصح الأولويات غير واضحة. قد تكون مستجيبًا لمواعيد التسليم النهائية، مع تسليم غير متناسق أحيانًا أو لا يفي بالمتطلبات من حيث الجودة. هناك ميل للتركيز على المهام بدلاً من النتائج.

❖ إشراك الآخرين وتحفيزهم

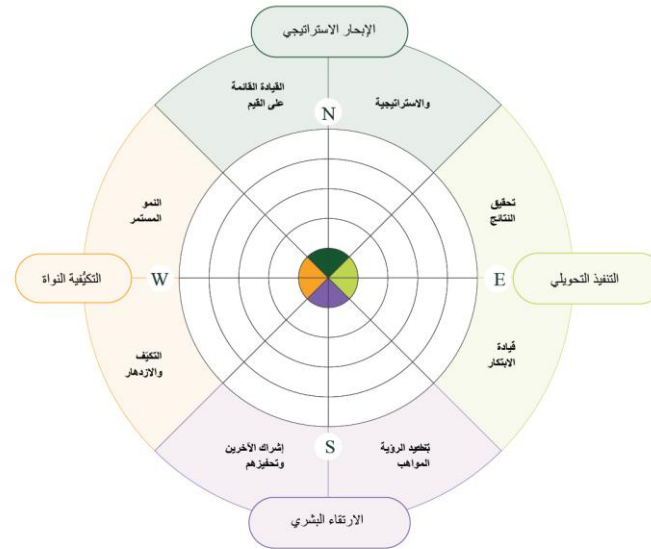
من المرجح أن اتصالك يركز على المهام وفي اتجاه واحد، مع مشاركة محدودة للآخرين. قد تواجه صعوبة في بناء علاقة طيبة مع أشخاص لديهم أساليب أو خلفيات مختلفة، وقد يكون التعاون within الفريق غير متناسق.

الملف الشخصي للكفاءات للقيادة

يقدم المخطط أدناه تمثيلًا بديلاً لنمط فوكك بناءً على إجاباتك على استبيان الشخصية. وهو يُظهر قوة تقييمك بالنسبة لكل عامل من عوامل بوصلة القيادة، والمشار إليها بالأشرطة الملونة التي تمتد من مركز المخطط.

يمكنك استكشاف نتائجك بشكل أعمق في هذا التقرير والنظر في نقاط القوة القيادية التي يمكنك تعظيمها والمجالات التي تحتاج إلى مزيد من التطوير لتعزيز أدائك.

تم تقديم نقاط إضافية للتأمل في هذا التقرير لك لتتطرق فيها وتناقشها مع مديرك أو مديرك.



ملف الشخصي للكفاءات للقيادة

يقدم المخطط أدناه تمثيلًا بديلاً لنمط فوكك بناءً على إجاباتك على استبيان الشخصية. وهو يُظهر قوة تقييمك بالنسبة لكل عامل من عوامل بوصلة القيادة، والمشار إليها بالأشرطة الملونة التي تمتد من مركز المخطط.

يمكنك استكشاف نتائجك بشكل أعمق في هذا التقرير والنظر في نقاط القوة القيادية التي يمكنك تعظيمها والمجالات التي تحتاج إلى مزيد من التطوير لتعزيز أدائك.

تم تقديم نقاط إضافية للتأمل في هذا التقرير لك لتتطرق فيها وتناقشها مع مديرك أو مديرك.

❖ القيادة بالقيم والمبادئ

يتصرف باستمرار بطريقة وصفي، وينبغي سمة تستحق الثقة. يجعل الاعتبارات الأطلاقية جزءًا أساسيًا من صنع القرار، حتى تحت الضغط. ينظر بإصناف إلى تأثير القرارات على جميع أصحاب المصلحة وتعليق من المعايير المهنية الواجبة.

قد يكون إحداك للقرارات غير متناسق، وقد تفصل الراحة قصيرة المدى أو المصالح الشخصية على الاعتبارات الأطلاقية. قد يتم التشكيك في جدارتك بالثقة إذا لم نعي بالترامك.

أسئلة تطرحها على نفسك

- تذكر فراغًا صفتًا لخصتك مؤخرًا؟
- كيف وزيت آثار الأطلاقية مقابل النتائج التجارية أو المالية؟
- كيف تعيد بناء الثقة عندما تتعرض للكثير، سواء كان ذلك من فوكك أو داخل فريقك؟
- عند النظر في قرار كبير، من هم جميع أصحاب المصلحة (الداخليين والخارجيين) الذين تأخذهم في الاعتبار، وكيف توازن بين مصالحهم المتعارضة أحيانًا؟
- أين ترى عدم توافق في قيم الشركة المعلنة وممارساتها الفعلية؟ ما هو دورك في معالجة هذه الفجوة؟

❖ تحديد الرؤية والاستراتيجية

يكره فيما يتجاوز العمليات اليومية لتصور الاحتمالات المستقبلية وصياغة اتجاه مدفع طويل الأجل. يحلل البيانات المعقدة، والاتجاهات السوقية، والشبكات المتطوية لوضع استراتيجيات قوية. يتخذ قرارات توازن بين الاحتياجات الفورية والأهداف الاستراتيجية طويلة المدى.

تميل إلى التركيز بشكل أساسي على المهام التشغيلية قصيرة المدى. تجد صعوبة في رؤية "الصورة الكبرى" أو توضيح كيفية ارتباط عملك باستراتيجية المنظمة الأوسع. قد تشعر بالإرهاك بسبب التعقيد.

أسئلة تطرحها على نفسك

- ما مقدار وقت أسبوعك الذي تخصصه في العمليات اليومية "إطفاء الحرائق" مقابل التفكير والتخطيط للمستقبل (عدد 6 أشهر أو أكثر من الآن)؟
- عندما تستلم معلومات معقدة، ما هي عملية التعرف على الأنماط الأساسية، والروابط والأسباب الخفية، بدلاً من مجرد الرد على البيانات السطحية؟
- كيف تحبب التزاماتك الاستراتيجية؟ ما المؤتمرات القديمة التي تستخدمها لمعرفة ما إذا كانت استراتيجيتك تاحية تاحية في ظهور النتائج النهائية؟
- كيف تترجم الرؤية العامة للمنظمة إلى "تسبب" مدفع للعمل اليومي لفريقك؟

تقرير الإرشاد المهني

توجيه مهني قائم على البيانات

القيمة الاستراتيجية لهذا التقرير

يزدهر الأفراد عندما تتوافق مساراتهم المهنية مع محفزاتهم السلوكية. يقوم التقرير المهني بترجمة بيانات الشخصية إلى توجيه مهني قائم على الأدلة، مما يدعم قرارات أكثر ذكاءً في التطوير والتنقل الوظيفي.



الاستخدامات الاستراتيجية

- برامج الخريجين
- التنقل الداخلي
- الإرشاد المهني
- إعادة التوزيع والتأهيل المهني

ماذا يستفيد صانع القرار؟

- مسارات مهنية مرتبة حسب الملاءمة
- روابط واضحة بين السلوك والدور والقطاع
- توجيهات للتطوير والاستكشاف

الأساس العلمي

يعتمد على نموذج نوبا المهني، ويرتب أنماط الوظائف بناءً على:

- التفضيلات السلوكية
- المحركات والدوافع
- متطلبات الأدوار في الاقتصاد الحديث

نموذج التقرير

عالم البيانات واستراتيجي الذكاء الاصطناعي

يسكن تفصيلك هو العمل مع المعلومات المتداخلة والسطحية، وإيجاد الفرزات بناء على الحس أو الإرشادات المألوفة بدلاً من التحليل العميق. من المرجح أن تبدو لك البيانات المعقدة متركة، وقد تفضل تجنب استخدام الأدوات التحليلية المتقدمة.

أنواع المسارات المهنية (تفضيل منخفض)

من المرجح أن يؤدي بشكل أفضل في الأدوار التي تعتمد على الإجراءات المتبعة، والمهارات الشخصية، والتفكير الإبداعي، بدلاً من تلك التي تتطلب صرامة تحليلية عميقة.

أنواع المسارات المهنية (تفضيل مرتفع)

من المرجح أنك ستزدهر في مجالات البيانات والذكاء أو المالية، في أدوار مثل عالم بيانات، مهندس تعلم آلي، أو محلل كمي.

مصمم العمليات الاستراتيجية

تتميل إلى العمل على المهام القوية عند ظهورها، مع تركيز أقل على النظام ككل. قد تجد التخطيط التفصيلي مرهقا وتفضل النظر في الاتجاه تجاه قدر من عدم اليقين.

أنواع المسارات المهنية (تفضيل منخفض)

قد تجد رضا أكبر في الأعمال القائمة على المشاريع ذات نهاية واضحة، أو في الأدوار التي تكون أكثر توجهاً وأقل اعتماداً على العمليات.

أنواع المسارات المهنية (تفضيل مرتفع)

من المرجح أنك مناسب جداً لمجالات العمليات وسلسلة التوريد أو إدارة المشاريع، في أدوار مثل مدير عمليات، مهندس عمليات، أو رئيس مكتب الإدارة.

ملف تفضيلات المسار المهني

يتمثل المعلومات السطحية، وتحدد فرزات بناء على الحس، وتستخدم الأدوات التحليلية المتقدمة أو التوجُّع بها.

عالم البيانات واستراتيجي الذكاء الاصطناعي

يتمثل المعلومات السطحية، وتحدد فرزات بناء على الحس، وتستخدم الأدوات التحليلية المتقدمة أو التوجُّع بها.

مصمم العمليات الاستراتيجية

يتمثل المعلومات السطحية، وتحدد فرزات بناء على الحس، وتستخدم الأدوات التحليلية المتقدمة أو التوجُّع بها.

الاستراتيجي المالي

يتمثل المعلومات السطحية، وتحدد فرزات بناء على الحس، وتستخدم الأدوات التحليلية المتقدمة أو التوجُّع بها.

مهندس التعلم المستمر

يتمثل المعلومات السطحية، وتحدد فرزات بناء على الحس، وتستخدم الأدوات التحليلية المتقدمة أو التوجُّع بها.

القائد المرن أمام التغيير

يتمثل المعلومات السطحية، وتحدد فرزات بناء على الحس، وتستخدم الأدوات التحليلية المتقدمة أو التوجُّع بها.

قائد النمو والتطوير التجاري

يتمثل المعلومات السطحية، وتحدد فرزات بناء على الحس، وتستخدم الأدوات التحليلية المتقدمة أو التوجُّع بها.

مصرف المخاطر والأزمات والحوكمة

يتمثل المعلومات السطحية، وتحدد فرزات بناء على الحس، وتستخدم الأدوات التحليلية المتقدمة أو التوجُّع بها.

المدافع المتقدم لاحتياجات العميل

يتمثل المعلومات السطحية، وتحدد فرزات بناء على الحس، وتستخدم الأدوات التحليلية المتقدمة أو التوجُّع بها.

محفِّز الابتكار

يتمثل المعلومات السطحية، وتحدد فرزات بناء على الحس، وتستخدم الأدوات التحليلية المتقدمة أو التوجُّع بها.

قائد المنتج المرن

يتمثل المعلومات السطحية، وتحدد فرزات بناء على الحس، وتستخدم الأدوات التحليلية المتقدمة أو التوجُّع بها.

المؤثر والمفاوض الاستراتيجي

يتمثل المعلومات السطحية، وتحدد فرزات بناء على الحس، وتستخدم الأدوات التحليلية المتقدمة أو التوجُّع بها.

مطور المواهب والتفاني

يتمثل المعلومات السطحية، وتحدد فرزات بناء على الحس، وتستخدم الأدوات التحليلية المتقدمة أو التوجُّع بها.

نوع المسار المهني | المهمة الأساسية | فئة المسار المهني | أمثلة على الأدوار

1	عالم البيانات واستراتيجي الذكاء الاصطناعي	البيانات والذكاء	تحليلات، مهندس تعلم آلي، مدير منتج الذكاء الاصطناعي، محلل كمي، قائد الأعمال
2	مستشار الأعمال الاستراتيجية	التحليلات ومماثل الأداء، إدارة المشاريع والفرع	مستشار الأعمال، مدير المبيعات، مدير العمليات، استراتيجي الفرع والمحلل، مستشار تطوير الأعمال، مدير الموارد البشرية
3	الاستراتيجي المالي	التحليلات المالية والعمليات	مستشار الأعمال، مدير العمليات، مدير المبيعات، مدير الموارد البشرية
4	مهندس نظم المصنوع	التحليلات الفنية والتشغيلية، مع تطوير البرمجيات	مهندس نظم، مدير العمليات، مدير المبيعات، مدير الموارد البشرية
5	القائد المرن أمام التغيير	إدارة التغيير والحوكمة	مدير التغيير، مدير العمليات، مدير المبيعات، مدير الموارد البشرية
6	قائد النمو والتطوير	التحليلات والتطوير للأعمال، التسويق	مدير التسويق، مدير العمليات، مدير المبيعات، مدير الموارد البشرية
7	مصرف المخاطر والحوكمة	التحليلات والامتثال والحوكمة	محلل المخاطر، مدير الامتثال، مدير العمليات، مدير الموارد البشرية
8	المدافع المتقدم لاحتياجات العميل	خدمة العملاء والتسويق	مدير خدمة العملاء، مدير العمليات، مدير المبيعات، مدير الموارد البشرية
9	محفِّز الابتكار	ريادة الأعمال وريادة المشاريع، الابتكار	مدير الابتكار، مدير العمليات، مدير المبيعات، مدير الموارد البشرية
10	قائد المنتج المرن	التحليلات الفنية والمنتجات	مدير المنتج، مدير العمليات، مدير المبيعات، مدير الموارد البشرية
11	المؤثر والمفاوض	التحليلات القانونية والتشغيلية	مستشار الأعمال، مدير العمليات، مدير المبيعات، مدير الموارد البشرية
12	مطور المواهب والتفاني	إدارة الموارد البشرية والتطوير	مدير الموارد البشرية، مدير العمليات، مدير المبيعات، مدير الموارد البشرية

نموذج التقرير

سرد عوامل الانحراف السلوي

المتقلب	تسبب النتائج إلى أنك قد تكون متقلب ومنفعل عاطفياً. من المرجح أن نختر مشاعر قوية ومتقلبة استجابة للتحديات. خطر التعتّر المهني: قد يكون محبباً للزملاء ويهدد استقرار الفريق وأمنه النفسي.
المرتاب	أنت تتق بشكل عام ولكنك تستشكك في المعلومات التي تبدو واضحة الغيوب أو غير متسقة. تمنح الآخرين فرصة حسن الظن. تُفيد المسار المهني: قد تفصل في ممارسة العالية الواجبة اللازمة، متقبلاً المعلومات بسهولة كبيرة.
المتحجب المخاطر	أنت مرتاح بشكل عام مع بعض المفوض ولكنك تفصل أن يكون لديك خطة أو هيكل أساسي. تُفيد المسار المهني: قد تواجه صعوبة في الأدوار التي تتطلب تخطيطاً دقيقاً وتنفيذاً منطوقاً.
المتعزل	أنت توارن بين التركيز على المهام والوعي بالعلاقات الشخصية. تبني علاقات عمل فقالة وتمتلك القدرة على فهم الإشارات الاجتماعية.
السلبي	أنت بشكل عام لاعب في الفريق ولكنك ستعبر عن المخاوف أو الأفكار البديلة للقيادة. تبحث عن الإجماع. تُفيد المسار المهني: قد تكون مطبقاً بشكل مفرط، وتفتشل في الرضى ضد القرارات السبئة أو الدفاع بفعالية عن احتياجات فريقك.
ثقة مفرطة	أنت واثق في مجالات خبرتك ولكنك تترك جدولك. أنت على استعداد للقيادة عندما تكون ضرورية. تُفيد المسار المهني: قد تتجنب الأصوات وتفتشل في تقديم قيادة حاسمة عندما يتطلب الموقف ذلك.
المتدفع	تحقق توازناً بين الجنس والتحليل. يمكنك اتخاذ قرارات سريعة عندما يكون ذلك ضرورياً ولكنك تعرف أيضاً متى تبطئ.
الباحث عن الاهتمام	تواصل بفعالية وبمكثك لإيحاء الآخرين عندما يتطلب الموقف ذلك. توارن بين مشاركة أفكارك الخاصة والاستماع.
غير عملي	تسبب النتائج إلى أنك عملي وتمتثل بالأرض بشكل كبير. تفصل بسندة الطرق المجربة وتتردد في الانحراف عنها. تُفيد المسار المهني: يمتسك بالوضع الراهن ويقاوم الأفكار الجديدة. مما يعيق الابتكار ويظهره قديماً.
المسيطر	تسبب النتائج إلى أنك قد تكون مسيطراً. أنت تركز بسندة على تحقيق الأهداف ويمكن الاعتماد عليك في التسليم. خطر التعتّر المهني: قد تواجه صعوبة في تفويض المهام وتصر على أن يتم إنجاز الأشياء بطريقةك.
المبالغ في الامتثال	تسبب النتائج إلى أنك مستقل للغاية ومركز على أهدافك الخاصة. تمنح الأولوية للتقدير الشخصي. تُفيد المسار المهني: يُنظر إليه على أنه معزل. غير متعاون. أو مهمم بنفسه بشكل مفرط، مما يعر بالعلاقات ويحد من العمل الجماعي.

نموذج نوا للتعتّر المهني

المتقلب	تظهر على أنني غير متحمس أو غير متحمس. وتفتشل في تجاوز قراراتك أو الدفاع بحسن عن المصالحع بما يخص من أفتكك. من إيجابياتك: أنت إيجابي وواثق وبنوع استراتيجي، وتعلم تفهمن الناس.
المرتاب	تظهر على أنك متحج أو متحج أو متحج. وتفتشل في الدفاع عن المصالحع الشخصية أو حتى المصالحع العامة. من إيجابياتك: أنت إيجابي وواثق وبنوع استراتيجي، وتعلم تفهمن الناس.
المتحجب المخاطر	تظهر على أنك متحج أو متحج. وتفتشل في الدفاع عن المصالحع الشخصية أو حتى المصالحع العامة. من إيجابياتك: أنت إيجابي وواثق وبنوع استراتيجي، وتعلم تفهمن الناس.
المتعزل	تظهر على أنك متحج أو متحج. وتفتشل في الدفاع عن المصالحع الشخصية أو حتى المصالحع العامة. من إيجابياتك: أنت إيجابي وواثق وبنوع استراتيجي، وتعلم تفهمن الناس.
السلبي	تظهر على أنك متحج أو متحج. وتفتشل في الدفاع عن المصالحع الشخصية أو حتى المصالحع العامة. من إيجابياتك: أنت إيجابي وواثق وبنوع استراتيجي، وتعلم تفهمن الناس.
ثقة مفرطة	تظهر على أنك متحج أو متحج. وتفتشل في الدفاع عن المصالحع الشخصية أو حتى المصالحع العامة. من إيجابياتك: أنت إيجابي وواثق وبنوع استراتيجي، وتعلم تفهمن الناس.
المتدفع	تظهر على أنك متحج أو متحج. وتفتشل في الدفاع عن المصالحع الشخصية أو حتى المصالحع العامة. من إيجابياتك: أنت إيجابي وواثق وبنوع استراتيجي، وتعلم تفهمن الناس.
الباحث عن الاهتمام	تظهر على أنك متحج أو متحج. وتفتشل في الدفاع عن المصالحع الشخصية أو حتى المصالحع العامة. من إيجابياتك: أنت إيجابي وواثق وبنوع استراتيجي، وتعلم تفهمن الناس.
غير عملي	تظهر على أنك متحج أو متحج. وتفتشل في الدفاع عن المصالحع الشخصية أو حتى المصالحع العامة. من إيجابياتك: أنت إيجابي وواثق وبنوع استراتيجي، وتعلم تفهمن الناس.
المسيطر	تظهر على أنك متحج أو متحج. وتفتشل في الدفاع عن المصالحع الشخصية أو حتى المصالحع العامة. من إيجابياتك: أنت إيجابي وواثق وبنوع استراتيجي، وتعلم تفهمن الناس.
المبالغ في الامتثال	تظهر على أنك متحج أو متحج. وتفتشل في الدفاع عن المصالحع الشخصية أو حتى المصالحع العامة. من إيجابياتك: أنت إيجابي وواثق وبنوع استراتيجي، وتعلم تفهمن الناس.

تقرير معوقات الأداء

نموذج نوا للتعتّر المهني

يخدم نموذج نوا للتعتّر المهني 11 عاملاً مع أنماط السلوك المرتبطة بها والتي قد تصبح إشكالية عندما يتم الإفراط في استخدامها أو التصبر فيها في العمل. في إطار نوا، يحدث التعتّر عندما يتم الإفراط في استخدام نقاط القوة القيادية الفطرية أو إسائة تطبيقها تحت الضغط. لتصبح سلوكيات غير منتجة يمكن أن تؤثر على فعاليتك ومسارك المهني.

المتقلب	حماس شديد يتحول تحت الضغط إلى تقلبات عاطفية غير متوقفة، مما يخلق حالات صعود وهبوط حادة في التفضلات.
المرتاب	نظرة واقفة حادة تتحول إلى تشكك شامل، تشكك في دوافع الآخرين وتعرن التشك.
المتحجب المخاطر	حذر غفائي مفرط يتحول إلى عدم القدرة على التصرف، مما يؤدي إلى التردد والإفراط في التحليل بسبب الجوف.
المتعزل	استقلالية رصبة تؤدي إلى انفصال عاطفي، والفتشل في بناء علاقة ودية، والظهور بشكل غير ودي.
السلبي	مظهر خارجي واثق يخفي عناداً كامئاً، مما يؤدي إلى معارضة خفية واستياء غير مُعالج.
ثقة مفرطة	اعتقاد قوي بالنفس يتحول إلى شعور بالاستخفاف، والمبالغة في تقدير القدرات وتجاهل مساهمات الآخرين.
المتدفع	طبيعة سريعة التحظ ومتقلبة للمخاطر تتحول إلى ميل لاختيار الحدود وتجاهل القواعد واتخاذ قرارات سريعة دون النظر في كل التفاصيل.
الباحث عن الاهتمام	حضور ساحر وجذاب يتحول إلى حاجة للظهور في دائرة الضوء، مما يعطي الأولوية للصورة الذاتية على جوهر الفريق.
غير عملي	تفكير خيالي يفتصل عن الواقع، مما يؤدي إلى أفكار غريبة وضعيفة التصور.
المسيطر	معايير عالية تتحول إلى حاجة للسيطرة المثالية، مما يؤدي إلى عدم القدرة على تفويض المهام.
المبالغ في الامتثال	رغبة في أن تكون دائماً تتحول إلى تبايف لإرضاء الآخرين، مما يؤدي إلى عدم القدرة على تحدي تحدي التوجيهات القيادية عند الضرورة.

تقرير أنماط السلوك

لغة مشتركة لفهم الأشخاص

القيمة الاستراتيجية لهذا التقرير

يوفر تقرير الأنماط لغة واضحة وسهلة الفهم لاستيعاب الفروق في طريقة تواصل الأفراد، واتخاذهم للقرارات، وتكيفهم، وإدارتهم للضغط، مما يعزز الاتساق والمواءمة بين أعضاء الفريق والقادة.

الاستخدامات الاستراتيجية

- جلسات التطوير والإرشاد
- التهيئة في بداية العمل Onboarding
- مواءمة الفريق
- تحسين التواصل القيادي

ماذا يستفيد صانع القرار؟

- رؤية سريعة وواضحة
- تحفيز فعال يزيد من تفاعل تطوير الأفراد
- إرشادات عملية للتواصل والعمل الجماعي

الأساس العلمي

يقيس خمس أبعاد سلوكية:

- الانبساط - الانطواء
- الحس - الحدس
- التفكير - الشعور
- الحكم - التلقائية
- الإنجاز - التوازن (المرونة النفسية)

نموذج التقرير

تقرير أنماط السلوك

سرد سمة نوفاً	
الانسياب – الانطواء	متفتح ومبتدئ، ويستمد طاقته من التفاعل والتعاون. يحفز الآخرين بسهولة ويشركهم من خلال الحماس والتواصل الإيجابي. قد يحتاج أحياناً إلى الانتباه لضمان إعطاء الاستماع والتفكير الهادئ قدرًا كافياً من الاهتمام.
الإحساس – الحس	شخص ذو تفكير ابتكاري ورؤية واسعة، وسعي دائماً لاكتشاف إمكانيات جديدة وروابط مبتكرة. ينجح في المواقف المفتوحة والمعقدة التي تحتاج إلى إبداع. قد يُظهر مقاومة الإجراءات التقليدية أو يشعر بالملل من المهام الروتينية.
التفكير – الشعور	معاطف بدرجة عالية ويتمتع بقدرة قوية على فهم مشاعر الآخرين ودوافعهم بسرعة، يعزز التعاون وروح الفريق من خلال دعمه العاطفي واهتمامه بمن حوله، لكنه قد يواجه صعوبة أحياناً في الحفاظ على الموضوعية عند التركيز لضغط عاطفي.
الحكم – الإدراك	يتفوق في البيئات السريعة والمتغيرة، حيث تكون المرونة ضرورية، يعقل خطته وجزءاته بسرعة لمواجهة التحديات الجديدة. وعلى الرغم من ثقته بقدرة عالية على التكيف، إلا أنه قد يخاطر أحياناً بانخفاض المتابعة إلى النهاية أو قد يفضل أهمية الاستقرار على المدى الطويل.
الإحجاز – التوازن	من بشكل استثنائي ويحافظ على هدوئه تحت الضغط الشديد. يحافظ على الشاؤل والنظرة الإيجابية خلال الصعوبات الكبيرة، وغالباً ما يقدم الدعم العاطفي للآخرين. قد يستخف أحياناً بالمخاطر أو يميل الاهتمام بنفسه بسبب ثقته العالية في قدرته على التحمل.

ملف شخصية نوفاً	
الانسياب – الانطواء	يؤسس شخصية أكثر ويحضر الآخرين ويستمر في روح في فترات الانقذات. يستمد طاقته من التفاعل والتعاون. يستمد طاقته من التفاعل والتعاون. يستمد طاقته من التفاعل والتعاون.
الإحساس – الحس	يستمتع باكتشاف المواقف والتحديات. ينجح في المواقف المفتوحة والمعقدة التي تحتاج إلى إبداع. قد يُظهر مقاومة الإجراءات التقليدية أو يشعر بالملل من المهام الروتينية.
التفكير – الشعور	يتمتع بقدرة عالية ويتمتع بقدرة قوية على فهم مشاعر الآخرين ودوافعهم بسرعة، يعزز التعاون وروح الفريق من خلال دعمه العاطفي واهتمامه بمن حوله، لكنه قد يواجه صعوبة أحياناً في الحفاظ على الموضوعية عند التركيز لضغط عاطفي.
الحكم – الإدراك	يتفوق في البيئات السريعة والمتغيرة، حيث تكون المرونة ضرورية، يعقل خطته وجزءاته بسرعة لمواجهة التحديات الجديدة. وعلى الرغم من ثقته بقدرة عالية على التكيف، إلا أنه قد يخاطر أحياناً بانخفاض المتابعة إلى النهاية أو قد يفضل أهمية الاستقرار على المدى الطويل.
الإحجاز – التوازن	من بشكل استثنائي ويحافظ على هدوئه تحت الضغط الشديد. يحافظ على الشاؤل والنظرة الإيجابية خلال الصعوبات الكبيرة، وغالباً ما يقدم الدعم العاطفي للآخرين. قد يستخف أحياناً بالمخاطر أو يميل الاهتمام بنفسه بسبب ثقته العالية في قدرته على التحمل.

أنماط السلوك في مكان العمل	
الانسياب – الانطواء	يوضح ما إذا كان الشخص يعمل إلى التركيز الداخلي والتفكير الهادئ، أو إلى التعبير الخارجي والنشاط الاجتماعي. يؤثر ذلك على أسلوب التواصل، والدافع، وطريقة تأثره داخل الفريق. (EI)
الإحساس – الحس	يوضح ما إذا كان الشخص يعمل إلى الاعتماد على الأساليب الواضحة والطرق المألوفة، أو أنه يفضل البحث عن أفكار جديدة وأنماط مختلفة وإمكانيات مبتكرة. كما يبين كيف يقوم الأفراد بمعالجة المعلومات والتعامل مع حل المشكلات في المواقف غير الواضحة أو المعقدة. (SI)
التفكير – الشعور	يعكس ما إذا كان الفرد يعتمد بدرجة أكبر على التحليل المنطقي أو على الانبعاثات العاطفية والاجتماعية عند تقييم الخيارات واتخاذ القرارات. يؤثر ذلك في كيفية موازنة الشخص بين الحقائق والقيم وبين متطلبات المهام واحتياجات الآخرين. (TF)
الحكم – الإدراك	يشرح هذا التعداد إلى ما إذا كان الفرد يفضل العمل بطريقة مركزية، منظمة وملائمة، أو أنه يدهش في البيئات التي تتطلب تعديلاً سريعاً وخطياً مرنة. يعكس هذا التعداد كيفية إدارة الأفراد للوقت والأهداف والطرف المتغيرة. (DF)
الإحجاز – التوازن	يتمثل هذا المقياس مدى قدرة الشخص على التعامل مع الإحجاز العاطفي والضغط والاضطرابات غير المتوقعة. فكلما كانت المرونة أعلى، إرادات القدرة على الحفاظ على أداء مستمر ووضوح تفكير جيد، وفي المقابل، قد يؤدي ارتفاع مستويات التعلق إلى انخفاض الثقة بالنفس والقدرة على التحمل. (AB)

تمكين النمو عبر الوعي

القيمة الاستراتيجية لهذا التقرير

يحوّل التدريب الفعال إلى أداء. يقدّم هذا التقرير خارطة طريق منهجية للنمو الفردي، تمكّن القادة والمهنيين من تعزيز القدرة على التكيف والمرونة والأثر الاستراتيجي.



الاستخدامات الاستراتيجية

- برامج التدريب التنفيذي
- مبادرات تطوير القيادة
- تطوير المواهب والتعاقب الوظيفي

ماذا يستفيد صانع القرار؟

- رؤية واضحة لنقاط القوة والضعف
- إجراءات لتطوير الشخصية
- رؤى للنمو القيادي المستدام

الأساس العلمي

- قائم على النماذج السلوكية والمعرفية في نوفا
- يدمج أساليب التفكير، الاستجابة للضغط، والنزعات القيادية
- يحدد أولويات التطوير بناءً على الدلائل التحليلية

نموذج التقرير

تقرير التطوير والإرشاد

ملف شخصية نوفيا

يُظهر المخطط الشخصي أدناه 30 سمة فرعية مجمعة تحت 4 عاوين رئيسية: أسلوب التفكير، توجه المهام والتعلم، التركيز على الأشخاص، والدكاء والتحكم العاطفي.

Thinking Style

يقدم هذا القسم تقصيلاً مفصلاً لنتائجك في السمات المعرفية التي تشكل أسلوب تفكيرك. لكل سمة، ستجد وصفاً للسلوكيات المحتملة لديك عند مستويات نقاط مختلفة، ونقاطاً للنقاش مع مدرِّب، ونصائح تطوير قابلة للتطبيق.

يركز على التفاصيل، دون ربطها بصل، ويُنشئ الفكر المعنى المتشكّل. يحاول تحقيق	يستخدم الشبكات الخشبية بسهولة ويهتم بربطها بخلفيات الآخرين ويشارك بشكل متكرر.	استيعاب التعقيد
يُشكّل المفاهيم الواسعة والتي المحسنة ويتجنب المواقف غير المألوفة أو غير المعتادة.	يُنشئ لغة مع المشاكل حلولة الترابية ويرى المصالح ضمن التعقيد.	التعامل مع الموضي
مؤيد في غير المواقف العادية أو إشارات إيجابية في طريقة العمل.	يبدأ إجراءات المبررة لأكثر العديدة ويحسّن طرق العمل.	الإبداع التطبيقي
يكون باحثاً للمعرفة ويُنشئ تحسين الأساليب الموجودة على أفكار جديدة.	يخلق أفكاراً مظهر أو خيالي أو تحسينات جديدة.	توليد الأفكار
قد يكون باحثاً في التفكير، ويواجه صعوبة في التميز أو العمل معقدة.	يبدل منه بسهولة ويغيره، حتى إذا كان متعباً لدرجة المشاكسة.	المرونة المعرفية
يُشكّل المفاهيم الواسعة ويتناقض ويُنشئ أفكاراً مع التغييرات المتعددة.	يستخدم سيطرة واسعة للتغيير ويحلل المعضلة وفقاً لذلك.	الاستجابة للمواقف

ملف شخصية نوفيا

توجه المهام والتعلم

يقدم هذا القسم تقصيلاً لنتائجك في السمات المتعلقة بدافتك وتركيزك ونهجك في التعلم. لكل سمة، ستجد وصفاً للسلوكيات المحتملة لديك عند مستويات نقاط مختلفة، ونقاطاً للنقاش مع مدرِّب، ونصائح تطوير قابلة للتطبيق.

يُنشئ أسس الثبات في إتمام المهام، وقد يجد صعوبة في التركيز من دون توجيه مدرِّب.	يُظهر انتماءه للتفكير المنطقي ويشارك بالأمور	القيادة نحو النتائج
قد يتفانى بين الأولويات ويشتت بسهولة أو يصعب عليه التركيز على الإجراءات.	يحافظ على تركيز واضح على الأهداف. حتى في المواقف المتغيرة.	التوجه نحو الأهداف
قد يكون غير متأكد أو غير متوافق، ولكن المهام بطريقة غير متوقعة.	يُظهر استمرارية وواصل المتابعة حتى تحت الضغط.	تنفيذ موجه نحو الهدف
يواجه صعوبة عند تغير المخططة ويتباطأ في إعادة ترتيب الأولويات.	يعدل نهجه المخطط على الإجمال تحت متطلبات متغيرة.	التخطيط المرن
يتمدد في الحسني أو العادة ويتجنب التحليل العميق.	يشارك في المقارنات ويستخدم البيانات لتشكيل القرارات.	التحليل النقدي
يُركز على المصالح مع أقل اهتمام حول كيفية التنفيذ.	يُظهر النتائج بالتفصيل ويطلق العزم المستقل.	التعلم التأملي

ملف شخصية نوفيا

التركيز على الأشخاص

يقدم هذا القسم تقصيلاً لنتائجك في السمات المتعلقة بكيفية بناء العلاقات والتواصل والتعاون. لكل سمة، ستجد وصفاً للسلوكيات المحتملة لديك عند مستويات نقاط مختلفة، ونقاطاً للنقاش مع مدرِّب، ونصائح تطوير قابلة للتطبيق.

يركز على أهدافه الشخصية، وقد يهتم أهداف الآخرين بشكل أقل.	يُحافظ على نتائج المصنوعة ويشارك الآخرين	التركيز الجماعي
يُنشئ العمل الجماعي مجموعة متنوعة ذات أفكار متشابهة.	يُحسّن الناس على وجهي يشارك عمل شاملة.	العسل الجماعي
يُحسّن التركيز على الأهداف الشخصية على احتياجات الآخرين.	يُحسّن ويشارك الوقت لدعم تطوير الآخرين.	دعم مُتخطّر للآخرين
قد يسيء على القرارات أو يتجاهل مساهمات الآخرين.	يُحافظ على مساهمة للتحليلات ويظهر مهارات التحليل المتكامل.	إدراك الآخرين
يُحسّن في الإيجابية وقد تدو غافلتها ذات طابع عملي أو مُشاعري.	يُحافظ على حيادية وإفهام ويشارك في مناقشات قائمة على الثقة.	التواصل مع الآخرين
أسهوه قد يكون غافلاً أو متراخاً وقد يُشكّل عصباناً الكفيل مع الآخرين.	يُحافظ على الهدوء ويطلق المصالحات من خلال مساهمة.	إتمام الآخرين
قد يظهر الانحياز أو التحيز، وقد يهتم بحد الأرباح عند محاولة التفاعل مع الآخرين.	يُحافظ على توازن لإفهام الآخرين ويظهر مدارية.	التواصل المُتخضع
معتدل أو غير متحمس، وقد يجد صعوبة في التواصل العاطفي عند الحوار.	يُحسّن نهجه ليتناسب مع ما يريه الآخرون.	التأثير العاطفي
يُنشئ أفكاراً إيجابية وقد ينجح بالمباراة.	يُحافظ على توازن حذراً، ويبدأ أفكاراً جديدةً بقلّة.	المبادرة
قد يفتأ يُشكّل فريقاً لأنه يجد صعوبة في المصالح على الاستمرارية.	يُحسّن الحوار ويحافظ على نشاطه حذراً.	الاستمرار في التثبّت

وضوح سريع لاتخاذ قرار ذكي

القيمة الاستراتيجية لهذا التقرير

كثيرًا ما تتطلب عملية اتخاذ القرار سرعة. يقدم التقرير المختصر لمحة مكثفة وعالية التأثير عن ملف الفرد، مما يتيح اتخاذ قرارات سريعة وفي الوقت نفسه مستندة إلى معلومات دقيقة بشأن المواهب.

الأساس العلمي

- مستخرج من مجموعة تقييمات نوبا
- يبرز أعلى الجدارات والسمات والاتجاه القيادي
- مُقاس بمعايير إقليمية لضمان الدقة

الاستخدامات الاستراتيجية

- الفرز السريع
- التوظيف واسع النطاق
- تقييم ملاءمة سريع للتنقل الداخلي

ماذا يستفيد صانع القرار؟

- أفضل 5 جدارات وأفضل 5 سمات
- مؤشر التوافق المهني ونمط الفريق
- لمحة عن بوصلة القيادة



نموذج التقرير

