



تقرير الجدارات المهنية

Khaled (Sample)

تاريخ التقرير: ١٨ يونيو ٢٠٢٦

النتائج المعروضة في هذا التقرير تستند إلى ردود الفرد على استبيان الشخصية واختبارات القدرات المعرفية. يهدف التقرير إلى تقديم مؤشر على إمكانيات 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 ملاءمة المرشحين للوظائف بالإضافة إلى المساعدة في التخطيط للتطوير الفردي والمهني.

نموذج الكفاءات المستقبلية

لقد قاموا بتطوير نموذج كفاءة يتكون من 40 كفاءة سلوكية حاسمة ومستقبلية موزعة عبر خمسة مجالات سلوكية: المهام والمشاريع، قيادة الأشخاص، المهارات الإدراكية والاستراتيجية، الفعالية الشخصية، وتأثير أصحاب المصلحة والمنظمة. يتم اشتقاق الدرجات لكل كفاءة من المقياس ذي الصلة ضمن اختبار الشخصية والقدرة العقلية (إذا تم إكماله) وتظهر على مقياس من 5 نقاط. تمثل الدرجات مدى احتمال أن يظهر الفرد سلوكيات إيجابية وأداء لتلك الكفاءة. إنها ليست مقياساً للأداء الحالي، بل بالأحرى إمكانيات الأداء وفقاً لمهارات وسلوكيات الكفاءة. تم اختيار جميع الكفاءات الموصوفة في هذا التقرير بناءً على صلتها بالسياق التنظيمي والدور المعني.

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

الكفاءات المهمة

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

يمكن استخدام هذا التقرير لمساعدتك في النظر في ملائمة الفرد للأدوار الحالية والمستقبلية، وكذلك لأغراض تطوير المسيرة المهنية والتخطيط. ومع ذلك، من المهم مراعاة ملائمة الفرد المحتملة ومدى توافقه مع الدور باستخدام مصادر معلومات إضافية بجانب درجات كفاءته. يُوصى بمزيد من التحقق من ملف الفرد باستخدام دليل المقابلة المنظم في هذا التقرير. عادة ما تكون النتائج صالحة لمدة تتراوح بين 12 إلى 18 شهرًا.

التقرير يغطي الأقسام التالية:

دليل المقابلات المعتمدة على الكفاءة

سيرة ملف الإمكانات والكفاءات

درجات ملف الكفاءة المحتملة

ملخص تنفيذي يوضح التناسب العام
للدور ونقاط القوة النسبية والكفاءات
ومجالات التطوير.

مجالات التطوير

من المرجح أنهم يركزون على تلبية مواعيدهم الشخصية الفورية بجودة ثابتة. قد يحتاج هذا الفرد إلى إشراف منتظم للبقاء على المسار الصحيح ويمكن أن يصاب بالإحباط بسهولة due to العقبات، وغالبًا ما يحتاج إلى توجيه للمثابرة.

الدافعية لتحقيق النتائج



يشير ملفهم الشخصي إلى أنهم على الأرجح أكثر تقليدية في تفكيرهم ونهجهم. قد يكونون أقل احتمالية لاقتراح أو مكافأة الأفكار غير التقليدية للغاية spontaneously، ويركزون potentially على الأساليب العملية established.

إلهام الإبداع



من المرجح أن هذا الفرد أقل راحة مع التخطيط الديناميكي. يفضل الأولويات المستقرة وقد يجد صعوبة في adjusting مهامه effectively without توجيه when تحدث تغييرات.

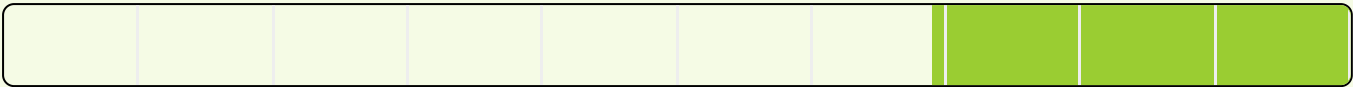
التخطيط الذكي



ملاءمة الدور العام

درجة تناسب الدور العام تجمع الدرجات لكل كفاءة ذات صلة وتوضح درجة واحدة على مقياس من 1 إلى 100. يمكن استخدامها لتقييم مستوى ملاءمة الفرد للأدوار الوظيفية والمتطلبات السلوكية.

31



يُبين مخطط الملف الشخصي هذا الدرجة التي حصل عليها الفرد (بين 1 و 5) لكل كفاءة من الكفاءات المقاسة، مع المؤشرات السلوكية المرتبطة بكل منها. يمكن استخدام هذه المعلومات لاستنتاج 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، وإلى جانب مصادر المعلومات الأخرى مثل تقييمات الأداء، لتحديد مستوى ملائمته لمتطلبات دور معين."

التوصيل الرشيق



- ← يظهر تركيزًا على الإنجاز من خلال تعديل طرق أداء المهام بسرعة استجابةً لمتطلبات بيئية متغيرة مع الحفاظ على جودة المخرجات.
- ← يدير عمله ضمن دورات تكرارية، مع تحديد العوائق الشخصية بشكل استباقي.
- ← يعدل طرق تنفيذ المهام بفاعلية بناءً على ملاحظات الزملاء والقادة للحفاظ على جودة التنفيذ.
- ← يساهم في الطقوس الخاصة بالفريق.

الدافعية لتحقيق النتائج



- ← يحافظ على السلوك الموجه نحو الهدف من خلال وضع معايير أداء صعبة والاستمرار رغم العقبات حتى يتم تحقيق الأهداف.
- ← يلتزم بالمواعيد الشخصية مع الحفاظ على جودة المخرجات.
- ← يركز على إكمال المهام الفردية.
- ← يحتاج إلى إشراف للبقاء على المسار الصحيح.

تحسين العمليات



- ← يحلل سير العمل بشكل منهجي لتحديد وتنفيذ تحسينات الكفاءة من خلال تدخلات قائمة على الأدلة.
- ← يقلل الهدر في عمليات الفريق باستخدام الأتمتة / الأدوات.
- ← يطبق أفضل الممارسات لتحسين كفاءة الفريق.
- ← يقيس أثر التغييرات.

تعزيز الابتكار



- ← يخلق بيئات آمنة نفسيًا تشجع على المخاطرة المحسوبة وتوليد الحلول المبتكرة من خلال التجريب.
- ← يسهل جلسات العصف الذهني للابتكار الجماعي.
- ← يشجع الزملاء على طرح أفكار جديدة.
- ← يصمم نماذج أولية ويختبر أساليب جديدة صغيرة النطاق.

- ← يشارك بأفكار جديدة في النقاشات.
- ← منفتح على اقتراحات الآخرين الإبداعية.

يحفّز التفكير المتنوع لدى الآخرين من خلال إظهار المرونة الإدراكية ومكافأة الأساليب غير التقليدية لمواجهة التحديات.

التخطيط الذكي

- ← يضبط المهام الشخصية وفقاً لأولويات متغيرة بتوجيه من المدير.
- ← يدير وقته الشخصي بفعالية.

يضبط الخطط التكتيكية ديناميكياً من خلال المسح البيئي المستمر ودمج التغذية الراجعة في الوقت الفعلي.

التعزيز بالذكاء الاصطناعي

- ← يحدد سير عمل الفريق المناسب للتعزيز بالذكاء الاصطناعي.
- ← يدرب الزملاء على استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي ويراقب جودة المخرجات.

يستفيد من أدوات الذكاء الاصطناعي لتعزيز الإنتاجية وصنع القرار والابتكار من خلال دمج الذكاء الاصطناعي في سير العمل والمبادرات الاستراتيجية.

حل النزاعات

- ← يطبق أنظمة تقلل من الاحتكاكات التنظيمية.
- ← يحل النزاعات المعقدة بين الفرق أو الإدارات.

يسهل حل النزاعات بشكل بناء من خلال الاستماع الفعال، وتقنيات التفاوض القائمة على المصالح، والوساطة بحيادية.

التواصل الذكي

- ← يُيسر النقاشات الهجينة (مباشرة وافتراضية) بفعالية.
- ← يختار القناة المناسبة للرسالة والجمهور.

يُعدل محتوى الرسائل وقنوات إيصالها بناءً على تحليل الجمهور والمتطلبات السياقية.



القدرة على التكيف

- يساعد زملاء الفريق في اجتياز مراحل الانتقال.
- يحافظ على الإنتاجية والإيجابية أثناء الغموض والتغيير.

يعدل الاستجابات السلوكية بفعالية عند الانتقال بين المهام أو الأدوار أو بيئات العمل.



ضمان المساءلة

- يتابع التزامات الفريق بشكل واضح.
- يُحاسب أعضاء الفريق على مسؤولياتهم بطريقة داعمة.

يعزز المسؤولية من خلال وضع توقعات أداء واضحة وتطبيق أنظمة مناسبة لإدارة الأداء.

تُقدّم هذه الجزئية ملخصًا وصفيًا مكتوبًا لدرجة الفرد في كل كفاءة من الكفاءات المقاسة. وهي تشرح بمصطلحات مبسطة النمط السلوكي المتوقع له بناءً على درجته في كل كفاءة. يمكن استخدام هذا الملخص لتسهيل التفسير السريع للملف الشخصي للفرد.

💡 التوصيل الرشيق

من المرجح أنهم يطورون قدرتهم على العمل بفعالية ضمن إطار عمل رشيق. يمكن لهذا الفرد إدارة عمله ضمن دورات تكرارية، وتحديد المعوقات الشخصية بشكل استباقي، والتكيف مع نهج المهمة بناءً على ملاحظات المشرفين أو الأقران.

💡 الدافعية لتحقيق النتائج

من المرجح أنهم يركزون على تلبية مواعيدهم الشخصية الفورية بجودة ثابتة. قد يحتاج هذا الفرد إلى إشراف منتظم للبقاء على المسار الصحيح ويمكن أن يصاب بالإحباط بسهولة due to العقبات، وغالبًا ما يحتاج إلى توجيه للمثابرة.

💡 تحسين العمليات

يُشير الملف الشخصي إلى أنهم على الأرجح يطورون مهاراتهم التحليلية لتحسين العمليات. يمكنهم تقليل الهدر في عمليات الفريق المألوفة من خلال تنفيذ أفضل الممارسات المعروفة أو استخدام أدوات الأتمتة الأساسية، وهم يقيسون impact هذه التغييرات.

💡 تعزيز الابتكار

من المرجح أنهم يطورون قدرتهم على المساهمة في بيئة مبتكرة. يمكن لهذا الفرد اقتراح تحسينات تدريجية على عمله الخاص وقد يبدأ في المشاركة constructively في جلسات العصف الذهني للفريق.

💡 إلهام الإبداع

يُشير ملفهم الشخصي إلى أنهم على الأرجح أكثر تقليدية في تفكيرهم ونهجهم. قد يكونون أقل احتمالية لاقتراح أو مكافأة الأفكار غير التقليدية للغاية spontaneously، ويركزون potentially على الأساليب العملية established.

💡 التخطيط الذكي

من المرجح أن هذا الفرد أقل راحة مع التخطيط الديناميكي. يفضل الأولويات المستقرة وقد يجد صعوبة في adjusting مهامه effectively without توجيهه when تحدث تغييرات.

🔗 التعزيز بالذكاء الاصطناعي

من المرجح أنهم يطورون كفاءتهم مع الذكاء الاصطناعي. يمكن لهذا الفرد تحديد سير عمل الفريق المناسبة لتعزيز الذكاء الاصطناعي، وتدريب الأقران على اعتماد الأدوات الأساسية، ومراقبة جودة المخرجات generated بالذكاء الاصطناعي for المهام الشائعة.

🔗 حل النزاعات

من المرجح أن هذا الفرد محل نزاع proficient. ينفذ أنظمة لتقليل الاحتكاك التنظيمي، ويحل النزاعات المعقدة بين الفرق أو الوظائف، ويسهل المناقشات لإيجاد حلول mutually.

🔗 التواصل الذي

من المرجح أنهم يطورون مرونة اتصالاتهم. يختار هذا الفرد القنوات المناسبة للرسائل المختلفة، ويسهل المناقشات الهجينة effectively، ويضمن أن اتصاله واضح لجمهوره المباشر.

🔗 القدرة على التكيف

من المرجح أنهم يطورون مهارات التكيف. يحافظ هذا الفرد على الإنتاجية during فترات الغموض والتغيير، ويمكنه مساعدة زملاء الفريق على التنقل في فترات الانتقال while الحفاظ على موقف إيجابي.

🔗 ضمان المساءلة

من المرجح أنهم يبنون آليات المساءلة. يتتبع هذا الفرد التزامات الفريق visibly، ويحمل الأعضاء مسؤولية واجباتهم بطريقة داعمة، ويضمن إكمال المهام as متفق عليه.



التوصيل الرشيق

يُظهر تركيزًا على الإنجاز من خلال تعديل طرق أداء المهام بسرعة استجابةً لمتطلبات بيئية متغيرة مع الحفاظ على جودة المخرجات.

صف موقفًا اضطررت فيه لتعديل أولويات عملك الشخصية بشكل مفاجئ.

- كيف ضمنت إنجاز أهم مهامك؟
- ما كانت النتيجة؟

حدّثني عن تجربة عملت فيها على مشروع اعتمد اجتماعات متابعة منتظمة أو دورات تكرارية.

- ما دورك في تلك الاجتماعات؟
- كيف ساعدت العملية التكرارية الفريق على النجاح؟

ملاحظاتك

الدرجة الكلية:

1

الدافعية لتحقيق النتائج

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

حدّثني عن موقف شعرت فيه بفخر خاص لتحقيقك هدفًا شخصيًا في العمل.

- ما الخطوات التي اتبعتها لضمان الالتزام بالموعد النهائي؟
- كيف تعاملت مع أي عقبات ظهرت أثناء ذلك؟

صف موقفًا عملت فيه مع الآخرين لتحقيق هدف جماعي.

- ما كان دورك المحدد في تحفيز الفريق؟
- كيف عدّلت أسلوبك لمساعدة الأعضاء المختلفين في المساهمة؟

ملاحظاتك

الدرجة الكلية:

تحسين العمليات

يحلل سير العمل بشكل منهجي لتحديد وتنفيذ تحسينات الكفاءة من خلال تدخلات قائمة على الأدلة.

صف لي موقفاً اكتشفت فيه طريقة أفضل لإنجاز عملك اليومي

- ما كان وجه عدم الكفاءة وكيف اكتشفته؟
- ما كانت نتيجة إجراء هذا التغيير؟

أخبرني عن موقف استخدمت فيه أداة أو تقنية جديدة لمساعدة فريقك على توفير الوقت.

- كيف قدمتها لزملائك؟
- ما كانت النتيجة من حيث الوقت الموفر أو تقليل الأخطاء؟

ملاحظاتك

الدرجة الكلية:



تعزير الابتكار

يخلق بيئات آمنة نفسياً تشجع على المخاطرة المحسوبة وتوليد الحلول المبتكرة من خلال التجريب.

أخبرني عن موقف اقترحت فيه تحسيناً لعملية في العمل.

- ما كانت فكرتك وما الذي دفعك لاقتراحها؟
- كيف كان استقبال مديرك أو فريقك لهذه الفكرة؟

صف موقفاً شاركت فيه في جلسة عصف ذهني.

- ماذا فعلت لخلق بيئة شعر فيها الناس بالراحة لمشاركة أفكارهم؟
- ما كانت نتيجة هذه الجلسة؟

ملاحظاتك

الدرجة الكلية:

1

إلهام الإبداع

يحفّز التفكير المتنوع لدى الآخرين من خلال إظهار المرونة الإدراكية ومكافأة الأساليب غير التقليدية لمواجهة التحديات.

أخبرني عن موقف شجعت فيه زميلًا على مشاركة فكرة غير تقليدية.

- ماذا فعلت لتجعله يشعر بالأمان عند مشاركتها؟
- ما كانت نتيجة اقتراحه؟

صف موقفًا استخدمت فيه نهجًا إبداعيًا لحل مشكلة روتينية في العمل.

- ما كانت عملية تفكيرك في التوصل إلى هذا النهج؟
- كيف كان رد فعل الآخرين على حلك؟

ملاحظاتك

الدرجة الكلية:



التخطيط الذي

يُضبط الخط التكتيكية ديناميكياً من خلال المسح البيئي المستمر ودمج التغذية الراجعة في الوقت الفعلي.

أخبرني عن موقف تغيرت فيه أولويات فريقك بشكل غير متوقع.

- كيف عدّلت خطتك الخاصة بالعمل للتكيف؟
- ما كانت نتيجة هذه التعديلات؟

صف موقفاً كنت فيه مسؤولاً عن التخطيط لمشروع أو عمل فريق للأشهر القليلة المقبلة.

- كيف بنيت المرونة لمواجهة التغيرات غير المتوقعة؟
- كيف تابعت التقدم وعدّلت الخطة؟

ملاحظاتك

الدرجة الكلية:

التعزيز بالذكاء الاصطناعي

يستفيد من أدوات الذكاء الاصطناعي لتعزيز الإنتاجية وصنع القرار والابتكار من خلال دمج الذكاء الاصطناعي في سير العمل والمبادرات الاستراتيجية.

أخبرني عن موقف استخدمت فيه أداة ذكاء اصطناعي (مثل ChatGPT أو Copilot) لمساعدتك في مهمة عمل.

- ما هي المهمة ولماذا اخترت استخدام الذكاء الاصطناعي لها؟
- كيف ضمنت أن تكون المخرجات دقيقة ومفيدة؟

صف موقعاً ساعدت فيه زميلاً على تعلم استخدام أداة رقمية أو أداة ذكاء اصطناعي جديدة.

- كيف شرحت له فوائدها ووظائفها؟
- ما كانت النتيجة بالنسبة لإنتاجيته أو جودة عمله؟

ملاحظاتك

الدرجة الكلية:



حل النزاعات

يسهل حل النزاعات بشكل بناء من خلال الاستماع الفعال، وتقنيات التفاوض القائمة على المصالح، والوساطة بحيادية.

صف موقفًا كان لديك فيه خلاف مع زميل عمل.

- كيف تعاملت مع الموقف لحله؟
- ما كانت نتيجة محادثتك؟

صف موقفًا شاهدت فيه زميلين في نزاع.

- ماذا فعلت للمساعدة؟
- ما الدروس التي تعلمتها من الموقف؟

ملاحظاتك

الدرجة الكلية:

2

التواصل الذي

يُعدل محتوى الرسائل وقنوات إيصالها بناءً على تحليل الجمهور والمتطلبات السياقية.

حدّثني عن موقف اضطررت فيه لشرح فكرة معقدة لفريقك أو لزميل.

- كيف تأكدت من أنهم فهموا؟
- ما كانت النتيجة؟

صف موقفاً تلقيت فيه تعليمات غير واضحة.

- صف موقفاً تلقيت فيه تعليمات غير واضحة.
- كيف ضمنت أنك على المسار الصحيح؟

ملاحظاتك

الدرجة الكلية:

القدرة على التكيف

يعدل الاستجابات السلوكية بفعالية عند الانتقال بين المهام أو الأدوار أو بيئات العمل.

حدّثني عن موقف تغيرت فيه مسؤولياتك أو دورك بشكل كبير.

- كيف تكيفت مع المتطلبات الجديدة؟
- ما كان أكبر تحدٍ واجهته؟

صف موقفاً اضطررت فيه لتغيير أسلوبك في منتصف إنجاز مهمة.

- لماذا كان عليك التغيير؟
- كيف ضمنت أنك لا تزال تحقق هدفك؟

ملاحظاتك

الدرجة الكلية:

ضمان المساءلة

يعزز المسؤولية من خلال وضع توقعات أداء واضحة وتطبيق أنظمة مناسبة لإدارة الأداء.

حدثني عن موقف كنت فيه مسؤولاً عن مهمة من البداية إلى النهاية.

- كيف ضمنت الوفاء بجميع التوقعات؟
- ما كانت النتيجة؟

صف موقفًا لم يلتزم فيه أحد أعضاء الفريق بتعهداته.

- ماذا فعلت؟
- ما كانت النتيجة؟

ملاحظاتك

الدرجة الكلية: