
HPI

هوقان للتطوير
تبصر

تقرير عن: John Doe
الرمز المعرف: HC560419
التاريخ: 18, إبريل, 2016



HOGAN

مقدمة

- قائمة هوقان لكشف الشخصية هو مقياس للشخصية السوية الذي يحتوي سبع مقاييس أساسية وست مقاييس مهنية مستخدمة لوصف أداء السيد Doe في مكان العمل، بما في ذلك الكيفية التي يدير بها حالة الإجهاد ويتفاعل بها مع الآخرين والكيفية التي يقارب بها مهام العمل ويحل بها المشاكل. فعلى الرغم من أن هذا التقرير يعرض الدرجات على أساس مقياس نلو مقياس آخر، إلا أن كل مقياس يساهم في توضيح أداء السيد Doe. ينيه هذا التقرير إلى نقاط القوة فضلاً عن المجالات التي يتعين تحسينها ويوفر نقاط للمناقشة لتشكيل ملاحظات متعلقة بالشؤون التطويرية.
- عند النظر في درجات مقاييس HPI، فمن المهم التذكّر بأن الدرجات العليا ليست بالضرورة أفضل، والدرجات الدنيا ليست بالضرورة أسوأ. فدرجة كل مقياس تعكس نقاط القوة ومواطن الضعف المتميزة.
 - ينبغي أن تفسّر درجات HPI في سياق الدور المهني الذي يباط به الشخص وذلك لاتخاذ القرار ما إذا كانت هذه الخصائص تمثل نقاط قوة أو مجالات لتطوير مرتقب.
 - تستند قائمة HPI على نموذج الشخصية المتعارف عليه والمرتكز على العوامل الخمسة

تعريف المقاييس

اسم مقياس HPI	تميل الدرجات الدنيا لأن تُعتبر بمثابة	تميل الدرجات العليا لأن تُعتبر بمثابة
التعديل	متقلّب للملاحظات نزيه وصادق متقلّب المزاج ومنقّد للذات	هادئ متماييك لدى مواجهة الضغوط غير مدعّن للملاحظات
الطموح	متعاون جيد في فريق العمل على استعداد للسماح للآخرين بتولي القيادة راضٍ	مفعم بالحيوية تنافسي لا يهدأ له بال ومستحكم
الاندماج الاجتماعي العملي	يجيد العمل منفرداً صامت متفاعل اجتماعياً	مُحب للخروج برفقة الآخرين محدث جيد ساحٍ لجذب انتباه الآخرين
الإحساس بالآخرين	واضح وصريح على استعداد لمواجهة الآخرين غير ودي وصعب المراس	ودود حميم متجنّب للنزاعات
التحفّظ	مرن واسع أفق التفكير مندفع	منظّم يمكن الاعتماد عليه متعنّت
الشخصية المستطلعة	عملي لا يضجر بسهولة غير مبنكر	واسع الخيال سريع البديهة منفدّ سيء
نهج التعلم	متعلم بالتدريب العملي يركز على مصالحه متجنّب للتكنولوجيا	مهتم بالتعلم ذو بصيرة غير متساهل مع من هم أقل اطلاعاً

الموجز التنفيذي

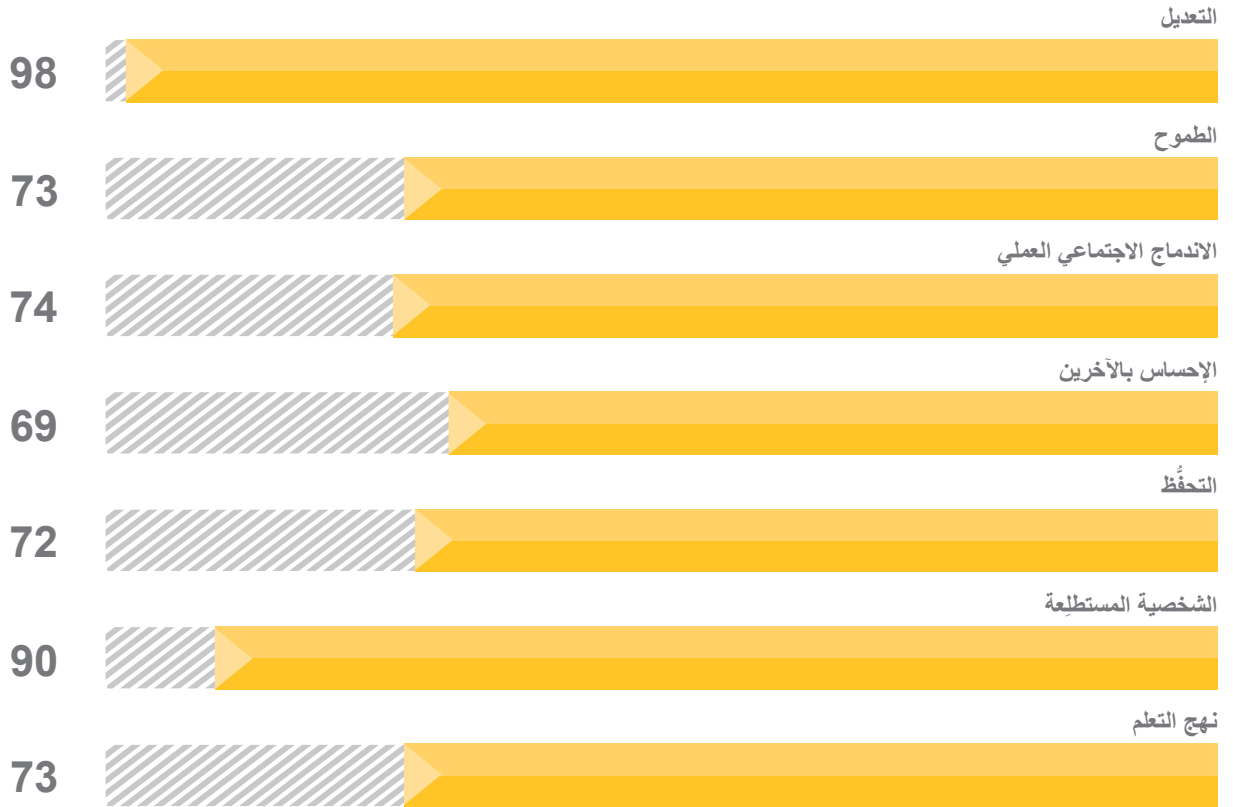
استناداً إلى ردود السيد Doe على اختبار قائمة هوقان للشخصية HPI، وبناءً على متابعته يوماً بعد يوم، يبدو وأنه:

- غير منزِع من الضغوط الخارجية ونادراً، إذا حدث وأن انزعج، ما يُظهر علامات الإجهاد. ربما يفهم البعض مرونته وكأنها نوع من التكبر لأن أمر صغير من شأنه أن يضايقه ولأنه قد يميل إلى تجاهل الملاحظات الموجهة إليه.
- مُفعم بالحيوية ومجتهد للغاية. سوف يتولى زمام المبادرة عندما تكون الظروف ملائمة، ولكنه يكتفي بالعمل باعتباره جزء من الفريق أو يسمح للآخرين بتولي القيادة طالما أن بإمكانه القيام بمساهمات هامة.
- يمكن تبادل الأحاديث معه فهو محادث جيد ويقابل الغرباء بارتياح. قد لا يروق له أيضاً العمل منفرداً.
- لطيف ومتعاون ولبق وودود. فمن المرجح أنه يُعتبر جيداً في إدارة العلاقات ولكنه يميل إلى تفادي المواجهات أو النزاع.
- متحمّل للمسؤولية ومهتم بالتفاصيل ومستجيب للإشراف الدقيق. فمن المرجح أنه متعنت بعض الشيء غير أنه مواطن منظم و جيد.
- تواق للمعرفة وابتكاري وإبداعي وحليم وواسع أفق التفكير. قد يبدو أيضاً شخصاً غير عملي وناقد الصبر تجاه التفاصيل ويضجر بسهولة.
- واسع المعارف ومواكب لأخر المستجدات ومهتم بالتعلم. فمن المرجح أنه يُبلي بلاءً حسناً في بيئات التعلم المنظم أو التدريب وقد يجد من الصعوبة بالمكان فهم الأشخاص الذين ليس لديهم أي اهتمام بالتعلم المنهجي.

الدرجات بالنسبة المئوية

تشير الدرجات المعطاة بالنسبة المئوية إلى نسبة الأشخاص الذين سيصلون درجات مماثلة أو أدنى من السيد Doe. فعلى سبيل المثال، تشير الدرجة 75 المحصلة وفق مقياس معين إلى أن الدرجة التي يحرزها السيد Doe أعلى من تلك التي سيحصل عليها قرابة 75% من الأشخاص.

- دنيا تُعتبر الدرجات من 0 إلى 25
- ما دون المتوسط تُعتبر الدرجات من 26 إلى 50
- فوق المتوسط تُعتبر الدرجات من 51 إلى 75
- عليا تُعتبر الدرجات الأعلى من 76



المعيار: Global

هذا التقرير صحيح وقابل للتفسير.

المقياس: التعديل

98

الوصف

يُنَبئ مقياس التعديل بقدرة المرء على التعامل مع الإجهاد والتحكم بالمشاعر والإصغاء إلى الملاحظات.

تفسير الدرجة

- الدرجة التي استحقها السيد Doe وفق مقياس التعديل توحى بأنه يميل إلى:
- أن يكون غير متأثراً بالبيئات الفوضوية وأعباء العمل الثقيلة
 - أن يكون هادئاً واثقاً في الظروف المُجهدة
 - أن يُفهم وكأنه ربما شخص متكبر
 - تجاهل أخطاء الماضي
 - مقاومة أو رفض الملاحظات

نقاط للمناقشة

تم تصميم نقاط المناقشة أدناه لتسهيل المناقشة مع مدرب أو مزود ملاحظات متخصص وذلك لتقصي نتائج التقييم والتفكير بفرص إجراء التطوير استناداً إلى سياق الدور الذي يتبوؤه المشارك.

- قم بوصف مقاربتك الخاصة للتعامل مع الإجهاد الناجم عن العمل.
- متى وكيف يكون مناسباً السعي لتلقي ملاحظات بشأن أدائك لوظيفتك؟
- كيف تؤثر عليك أمزجة زملائك في العمل؟
- كيف تستجيب إجمالاً لتلك الملاحظات التي يعطيك إياها الآخرون؟

تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قبل مدرب أو مزود ملاحظات معتمد من شركة هوقان. إنها مصممة لتقديم تبصر أكثر تفصيلاً لتلك الخصائص الفريدة التي تمتاز بها شخصية السيد Doe.

4 3 2 1	غير منشغل البال انعدام الفلق	5 4 3 2 1	التعاطف غياب سرعة الاستئثار
4 3 2 1	الهدوء عدم وجود الانفعالية	6 5 4 3 2 1	عدم الشعور بالذنب غياب التأسف
5 4 3 2 1	انعدام الشكاوى لا يتذمر	5 4 3 2 1	معتدل المزاج غير متقلب أو حاد المزاج
5 4 3 2 1	تعلق جيد علاقات جيدة مع رموز السلطة	3 2 1	يأتمن غير متشكك أو مراتب

المقياس: الطموح

73

الوصف

يُنَبِّئ مقياس الطموح بكل من القيادة والدافع والتنافسية والمبادرة.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها السيد Doe وفق مقياس الطموح توحي بأنه يميل إلى:

- أنه يبدو نشيطاً ومفعماً بالحيوية
- أخذ زمام المبادرة وقيادة المشاريع الجماعية
- المشاركة في السياسات المكتتبية وأخذ مواقف حيال القضايا
- أن يغدو غير هادئ البال بتلك المناصب التي لا توجد معها فرص للترقية

نقاط للمناقشة

تم تصميم نقاط المناقشة أدناه لتسهيل المناقشة مع مدرب أو مزود ملاحظات متخصص وذلك لتقصي نتائج التقييم والتفكير بفرص إجراء التطوير استناداً إلى سياق الدور الذي يتبوؤه المشارك.

- ما الدور الذي تتبوؤه إجمالاً في المشاريع التي لا يوجد فيها من قائد دائم؟
- متى وكيف يكون مناسباً الانخراط في السياسات المكتتبية للحصول على ترقية مهنية؟
- إلى أي مدى تميل لأن تكون تنافسياً مع زملائك؟ أضر أم يساعد هذا الأمر مسيرتك المهنية؟
- كيف تسعى وراء وتلاحق فرص الترقى الوظيفي؟

تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قبل مدرب أو مزود ملاحظات معتمد من شركة هوكان. إنها مصممة لتقديم تبصر أكثر تفصيلاً لتلك الخصائص الفريدة التي تمتاز بها شخصية السيد Doe.

3 2 1	وأتق بنفسه الثقة بالذات	5 4 3 2 1	تنافسي متسم بالتنافسية وطموح ومثابر
6 5 4 3 2 1	القيادة الميل لتبوء مناصب قيادية	6 5 4 3 2 1	الإنجاز الرضى بأدائه
6 5 4 3 2 1	بلا قلق اجتماعات العملي الثقة بالنفس اجتماعياً	3 2 1	الهوية الرضى بمهام حياته

المقياس: الاندماج الاجتماعي العملي

74

الوصف

يُنْبئ مقياس الاندماج الاجتماعي اهتمام الشخص بالتفاعل الاجتماعي العملي المتكرر والمتنوع.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها السيد Doe وفق مقياس الاندماج الاجتماعي العملي توحى بأنه يبدو:

- مُحِباً للخروج برفقة الآخرين وعلى استعداد للإسهام في المواقف الاجتماعية
- محايداً جيداً ويمكن تبادل الأحاديث معه
- أنه يستمتع جداً حينما يكون مركز اهتمام الآخرين
- أنه يعمل بارتياح مع الناس ويتفاعل مع الغرباء

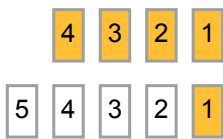
نقاط للمناقشة

تم تصميم نقاط المناقشة أدناه لتسهيل المناقشة مع مدرب أو مزود ملاحظات متخصص وذلك لتقصي نتائج التقييم والتفكير بفرص إجراء التطوير استناداً إلى سياق الدور الذي يتبوؤه المشاركون.

- كم مهم لكل عضو من الفريق المساهمة في اجتماعات العمل؟
- كيف توازن بين التكم والإصغاء للانخراط في تواصل فعال؟
- هل تميل للعمل على نحو أفضل ضمن المشاريع الجماعية أم الفردية؟ ولماذا؟
- كيف يمكنك تأسيس والحفاظ على شبكة من العلاقات؟

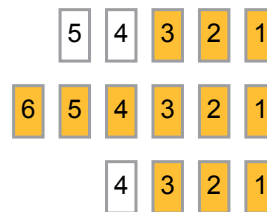
تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قبل مدرب أو مزود ملاحظات معتمد من شركة هوقان. إنها مصممة لتقديم تبصر أكثر تفصيلاً لتلك الخصائص الفريدة التي تمتاز بها شخصية السيد Doe.



يُحب الحشود
يجد الحشود الكبيرة مثيرة

استعراضي
يسعى لجذب الانتباه



يُحب الحفلات
يستمتع باللقاءات الاجتماعية

ساع وراء تجارب جديدة
تفضيل التنوع والتحدي

مسلاً
محبب إلى النفس ومزائيس

المقياس: الإحساس بالآخرين

69

الوصف

يُنْبئ مقياس الإحساس بالآخرين بكل من التحبب إلى النفس والمعاملة بدفء واللباقة والمهارة الاجتماعية.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها السيد Doe وفق مقياس الإحساس بالآخرين توحي بأنه يبدو:

- مدركاً وذا بصيرة وحساساً تجاه مشاعر الناس
- مدركاً لاحتياجات الآخرين
- أنه يدير العلاقات بشكل جيد وينسجم بسرعة مع مجموعة واسعة من الناس
- غير مستعداً لمواجهة ذوي الأداء السيء

نقاط للمناقشة

تم تصميم نقاط المناقشة أدناه لتسهيل المناقشة مع مدرب أو مزود ملاحظات متخصص وذلك لتقصي نتائج التقييم والتفكير بفرص إجراء التطوير استناداً إلى سياق الدور الذي يتبوؤه المشاركون.

- قم بوصف مقاربتك لمواجهة قضايا الأداء السلبي المتواجد لدى الآخرين.
- كيف تميل إلى موازنة مشاعر زملاء عملك مع متطلبات هذا العمل؟
- إلى أي مدى تشعر أنه من المهم على الزملاء في العمل محبتهم لبعضهم البعض؟
- ما هي مقاربتك لتطوير علاقات مع العملاء الداخليين أو الخارجيين؟

تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قبل مدرب أو مزود ملاحظات معتمد من شركة هوقان. إنها مصممة لتقديم تبصر أكثر تفصيلاً لتلك الخصائص الفريدة التي تمتاز بها شخصية السيد Doe.

<div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 5px;">4</div> <div style="background-color: #f4a460; padding: 2px 5px;">3</div> <div style="background-color: #f4a460; padding: 2px 5px;">2</div> <div style="background-color: #f4a460; padding: 2px 5px;">1</div> </div>	<p>حساس مدرك ومتفهم</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100px;"> <div style="background-color: #f4a460; padding: 2px 5px;">5</div> <div style="background-color: #f4a460; padding: 2px 5px;">4</div> <div style="background-color: #f4a460; padding: 2px 5px;">3</div> <div style="background-color: #f4a460; padding: 2px 5px;">2</div> <div style="background-color: #f4a460; padding: 2px 5px;">1</div> </div>	<p>سهل العشرة حليم وهادئ اليال</p>
<div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100px;"> <div style="background-color: #f4a460; padding: 2px 5px;">6</div> <div style="background-color: #f4a460; padding: 2px 5px;">5</div> <div style="background-color: #f4a460; padding: 2px 5px;">4</div> <div style="background-color: #f4a460; padding: 2px 5px;">3</div> <div style="background-color: #f4a460; padding: 2px 5px;">2</div> <div style="background-color: #f4a460; padding: 2px 5px;">1</div> </div>	<p>يُحب الناس يستمتع بالتواجد حول الآخرين</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100px;"> <div style="background-color: #f4a460; padding: 2px 5px;">4</div> <div style="background-color: #f4a460; padding: 2px 5px;">3</div> <div style="background-color: #f4a460; padding: 2px 5px;">2</div> <div style="background-color: #f4a460; padding: 2px 5px;">1</div> </div>	<p>مهتم بالآخرين يميل إلى أن يكون لطيفاً ومُراعٍ للآخرين</p>
		<div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 5px;">3</div> <div style="background-color: #f4a460; padding: 2px 5px;">2</div> <div style="background-color: #f4a460; padding: 2px 5px;">1</div> </div>	<p>لا من عداء متقبل عموماً</p>

المقياس: التحفظ

72

الوصف

يُنْبئ مقياس التحفظ بكل من التحلي بضبط النفس ومراعاة الدقة وأخلاقيات العمل.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها السيد Doe وفق مقياس التحفظ توحى بأنه يبدو:

- منظماً ومجتهداً للغاية ومخططاً
- موضع ثقة ويمكن الاعتماد عليه وحي الضمير
- أنه يعمل جيداً مع القواعد والعمليات المقررة
- متعنتاً وربما يُعتبر مقاوماً للتغيير

نقاط للمناقشة

تم تصميم نقاط المناقشة أدناه لتسهيل المناقشة مع مدرب أو مزود ملاحظات متخصص وذلك لتقصي نتائج التقييم والتفكير بفرص إجراء التطوير استناداً إلى سياق الدور الذي يتبوؤه المشارك.

- إلى أي مدى أنت منظم ومخطط في عملك؟ كيف يؤثر هذا على قدرتك في التأقلم بسرعة مع إتمام الأهداف أيضاً في موعدها؟
- ما هو توجهك العام حيال القواعد واللوائح؟
- كيف تستجيب لظروف العمل المتغيرة بسرعة؟
- هل من المرجح أن تقضي ساعات عمل طويلة لإكمال مشروع؟

تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قبل مدرب أو مزود ملاحظات معتمد من شركة هوقان. إنها مصممة لتقديم تبصر أكثر تفصيلاً لتلك الخصائص الفريدة التي تمتاز بها شخصية السيد Doe.

4 3 2 1	التمكّن يتسم بالاجتهاد	5 4 3 2 1	أخلاقي يلتزم بصرامة بالقيم العرفية
3 2 1	غير مستقل ذاتياً يهتم بأراء الآخرين حول نفسه	5 4 3 2 1	فاضل ذو مبادئ
5 4 3 2 1	متحكم بالدوافع قلة الاندفاعية	4 3 2 1	ليس عفويًا تفضيل لقابلية التنبؤ
		5 4 3 2 1	يتجنب المتاعب استقامة مزعومة

المقياس: الشخصية المستطلعة

90

الوصف

يُنْبئ مقياس الشخصية المستطلعة بكل من حُب الاستطلاع والإبداع والانفتاح على التجارب والأفكار.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها السيد Doe وفق مقياس الشخصية المستطلعة توحى بأنه يبدو:

- واسع الخيال وتوافقاً للمعرفة وواسع أفق التفكير
- على استعداد لتحدي السياسات واقتراح حلول بديلة
- مهتماً بالصورة الأشمل والقضايا الإستراتيجية
- مؤلماً بالأفكار التي قد يجدها الآخرون غير واقعية

نقاط للمناقشة

تم تصميم نقاط المناقشة أدناه لتسهيل المناقشة مع مدرب أو مزود ملاحظات متخصص وذلك لتقصي نتائج التقييم والتفكير بفرص إجراء التطوير استناداً إلى سياق الدور الذي يتبوؤه المشاركون.

- كيف يمكنك إقامة توازن بين الابتكار والواقع العملي؟
- كيف تستجيب إلى المهام والمسؤوليات الروتينية والتي، رغم ذلك، تعتبر أساسية؟
- قم بوصف مقاربتك الخاصة لربط العمل اليومي مع الأهداف الإستراتيجية.
- كيف تستجيب للأفراد الذين يُعتبرون مقاومين للتغيير والابتكار؟

تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قبل مدرب أو مزود ملاحظات معتمد من شركة هوقان. إنها مصممة لتقديم تبصر أكثر تفصيلاً لتلك الخصائص الفريدة التي تمتاز بها شخصية السيد Doe.

3 2 1	حُب الاستطلاع توافق معرفة العالم	5 4 3 2 1	قابلية لاستيعاب العلوم اهتمام بالعلوم
3 2 1	العاب ذهنية معرفية مهتم بالأحاجي والألغاز	5 4 3 2 1	ساع وراء التشويق التمتع بالمغامرة والإثارة
4 3 2 1	الثقافة مجموعة متنوعة من الاهتمامات	5 4 3 2 1	يولد أفكار طلاقة فكرية

المقياس: نهج التعلم

73

الوصف

يُنْبئ مقياس نهج التعلم بكل من نمط تعلم الشخص و/أو أسلوبه المفضل لاكتساب المعارف الجديدة.

تفسير الدرجة

- الدرجة التي استحقها السيد Doe وفق مقياس نهج التعلم توحى بأنه يبدو:
- مهتماً بالتعلم وتلقي التدريب والبقاء مواكباً لأخر المستجدات في مجال عمله
 - متوقِّد الذهن وواسع الاطلاع
 - أنه يبلي بلاءاً حسناً في أماكن تلقي التعليم أو التدريب المنهجي
 - يفاجئ عندما لا يكون الآخرين واسعي الاطلاع أو مهتمين بالتعلم

نقاط للمناقشة

تم تصميم نقاط المناقشة أدناه لتسهيل المناقشة مع مدرِّب أو مزوِّد ملاحظات متخصص وذلك لتقصي نتائج التقييم والتفكير بفرص إجراء التطوير استناداً إلى سياق الدور الذي يتبوَّه المشارك.

- كيف تضمَّن بأن معارفك ومهاراتك تظل مواكبة للمستجدات؟
- كيف تقِّم الفائدة المحتملة لفرص التدريب؟
- قم بوصف نهجك المفضَّل لتعلم مهارات جديدة.
- ما الأمر الأكثر أهمية بالنسبة إليك: تطوير المهارات الموجودة أم تعلم مهارات جديدة؟ ولماذا؟

تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قبل مدرِّب أو مزوِّد ملاحظات معتمد من شركة هوكان. إنها مصمَّمة لتقديم تبصر أكثر تفصيلاً لتلك الخصائص الفريدة التي تمتاز بها شخصية السيد Doe.

3	2	1	
4	3	2	1

قابلية لاستيعاب الرياضيات
كونه جيد مع الأرقام

يطالع
يبقى على اطلاع بأخر المستجدات

3	2	1	
4	3	2	1

التعليم
كونه طالب جيد

ذاكرة جيدة
يتذكر الأشياء بسهولة

المقاييس المهنية

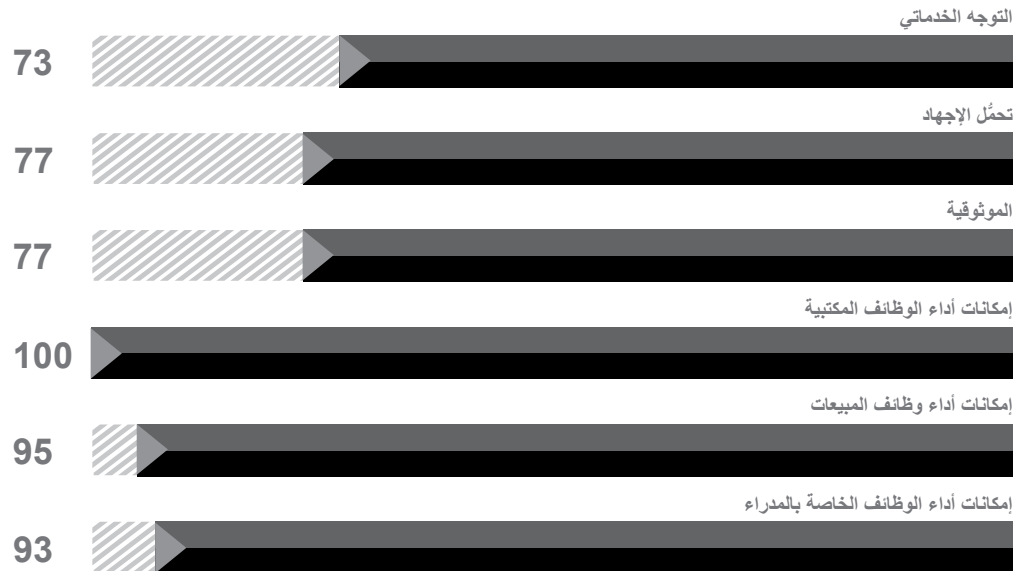
تنبئ المقاييس المهنية الخاصة بقائمة هوقان لكشف الشخصية HPI عن كفاءة أداء الشخص لست أدوار مهنية عامة. فالمقاييس قائمة على أساس بحوث وتقارن بين ذوي ملاحظة: تم الأداء المرتفع والمنخفض في كل من فئات الوظائف. إذ تقيّم هذه المقاييس تلك الصفات التي تميّز المؤدين ذوي التقدير المرتفع عن ذوي التقدير المنخفض. تصميم هذه المعلومات ليتم استعمالها في عمليّتي اختيار وتوظيف الموظفين. لا يُنصح باستعمالها في عملية تطوير الموظفين.

تتضمن المقاييس المهنية الخاصة بقائمة HPI:

يتعلق بإمكانات الأداء في وظائف تتطلب خدمة عملاء	التوجه الخدماتي
يتعلق بالذين يكونون قادرين على التعامل مع الإجهاد والضغط أثناء العمل	تحمل الإجهاد
تتعلق بالذين يكونون مواطنين منظمين جيدين	الموثوقية
يتعلق بإمكانات الأداء في الوظائف الإدارية والمكتبية	إمكانات أداء الوظائف المكتبية
يتعلق بإمكانات الأداء في وظائف المبيعات	إمكانات أداء وظائف المبيعات
يتعلق بإمكانات الأداء في الوظائف الخاصة بالمدراء	إمكانات أداء الوظائف الخاصة بالمدراء

تشير الدرجات إلى نسبة الأشخاص الذين سينالون درجات مماثلة أو أدنى من السيد Doe.

- دنيا تُعتبر الدرجات من 0 إلى 25
- ما دون المتوسط تُعتبر الدرجات من 26 إلى 50
- فوق المتوسط تُعتبر الدرجات من 51 إلى 75
- عليا تُعتبر الدرجات الأعلى من 76



المقياس: التوجه الخدماتي

73

الوصف

إنّ مقياس التوجه الخدماتي يحدد الأشخاص الذين يعاملون العملاء والزملاء بأسلوب مهذب وإرادة مساعدة. ذوو الدرجات العليا يُبدون لطفًا ومراعين للآخرين ولبقين. ذوو الدرجات الدنيا يُبدون بشخصية فظة ومتوترة وحادة المزاج ومنشغلة البال.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها السيد Doe وفق مقياس التوجه الخدماتي توحى بأن لديه إمكانيات بحدود فوق المتوسط لأداء أدوار تتطلب خدمة عملاء قوية.

تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تُفسّر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قِبل مدرب أو مزود ملاحظات معتمد من شركة هوقان. إنها مصممة لتقديم تبصُر أكثر تفصيلاً للدرجة التي استحقها السيد Doe وفق مقياس التوجه الخدماتي.

5 4 3 2 1

متعاطف
غياب سرعة الاستئثار

5 4 3 2 1

فاضل
ذو مبادئ

4 3 2 1

حساس
مدرك ومتفهم

المقياس: تحمُّل الإجهاد

77

الوصف

إنّ مقياس تحمُّل الإجهاد يحدد الأشخاص الذين يتعاملون بسهولة مع كل من الإجهاد والضغط وأعباء العمل الثقيلة. ذوو الدرجات العليا يبدوون هادئين وسريعي الاستجابة للمتغيرات ومعتدلي المزاج. لا ينعجون من حالات التعطيل والانتكاسات الغير متوقّعة ونادراً ما يحوّلون الأزمات لحالات درامية شخصية. ذوو الدرجات الدنيا يبدوون متقلّبي المزاج ومنتقدين لذاتهم ومنزعجين بسهولة.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها السيد Doe وفق مقياس تحمُّل الإجهاد توحي بأنه يمتلك الإمكانيات للأداء بشكل جيد في الأدوار المجهدة.

تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسّر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قِبل مدرب أو مزوّد ملاحظات معتمد من شركة هوقان. إنها مصمّمة لتقديم تبصّر أكثر تفصيلاً للدرجة التي استحقها السيد Doe وفق مقياس تحمُّل الإجهاد.

6 5 4 3 2 1

عدم الشعور بالذنب
غياب التأسف

5 4 3 2 1

انعدام الشكاوى
لا يتذمر

4 3 2 1

غير منشغل بال
انعدام القلق

6 5 4 3 2 1

الإنجاز
الرضى بأدائه

4 3 2 1

الهدوء
عدم وجود الانفعالية

المقياس: الموثوقية

77

الوصف

إنّ مقياس الموثوقية يحدد الأشخاص الذين يمثلون بمحض إرادتهم للقواعد ويحترمون القيم المؤسسية الخاصة بمكان العمل. ذوو الدرجات العليا يُعتبرون مواطنين منظمين جيدين ممن سيبدون أشخاصاً يمكن الاعتماد عليهم ومتحمّلين للمسؤولية ومنضبطين ذاتياً. ذوو الدرجات الدنيا سوف يميلون إلى أن يكونوا أقلّ مطاوعة ومراعاة للقواعد.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها السيد Doe وفق مقياس الموثوقية توحى بأنه ينبغي أن يكون مواطناً شركائياً ممتازاً.

تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسّر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قِبل مدرب أو مزوّد ملاحظات معتمد من شركة هوقان. إنها مصمّمة لتقديم تبصّر أكثر تفصيلاً للدرجة التي استحقها السيد Doe وفق مقياس الموثوقية.

5 4 3 2 1

متحمّم بالدوافع
قلة الاندفاعية

3 2 1

لا من عداء
متقبل عموماً

5 4 3 2 1

تعلّق جيد
علاقات جيدة مع رموز السلطة

5 4 3 2 1

يتجنب المتاعب
استقامة مزعومة

المقياس: إمكانات أداء الوظائف المكتبية

100

الوصف

إنّ مقياس التحلي بإمكانات أداء الوظائف المكتبية يحدد الأشخاص ممن لديهم مواهب للقيام بالأعمال المكتبية الكتابية وتولّي المسؤوليات الإدارية. ذوو الدرجات العليا يبدون ناضجين ومجتهدين للغاية ولهم مهارات اجتماعية وعلى استعداد لتولي المسؤوليات. ذوو الدرجات الدنيا يبدون متوترين ومترددتين وقلقين.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها السيد Doe وفق مقياس التحلي بإمكانات أداء الوظائف المكتبية توحى بأنه ينبغي أن يؤدي بشكل جيد في الأدوار المكتبية أو الإدارية.

تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تقسّر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قبل مدرّب أو مزوّد ملاحظات معتمد من شركة هوقان. إنها مصمّمة لتقديم تبصّر أكثر تفصيلاً للدرجة التي استحقها السيد Doe وفق مقياس التحلي بإمكانات أداء الوظائف المكتبية.

5 4 3 2 1	انعدام الشكاوى لا يتذمر	4 3 2 1	غير منشغل البال انعدام الفلق
6 5 4 3 2 1	القيادة الميل لتبوء مناصب قيادية	5 4 3 2 1	يتجنب المتاعب استقامة مزعومة
		4 3 2 1	مهتم بالآخرين يميل إلى أن يكون لطيفاً ومُراعٍ للآخرين

المقياس: إمكانات أداء وظائف المبيعات

95

الوصف

إنّ مقياس التحلي بإمكانات أداء وظائف المبيعات يحدد الأشخاص ممن لديهم مواهب للقيام بالمبيعات. ذوو الدرجات العليا يبدون وكأنهم يستمتعون جداً حينما يكونون مركز اهتمام الآخرين ويوصفون بأنهم واثقين بأنفسهم ومندمجين اجتماعياً وسريعي البديهة. كما يبدون أيضاً محادثين جيدين ومُحَبِّين للخروج برفقة الآخرين وجازمين. ذوو الدرجات الدنيا يميلون إلى أن يكونوا خجولين وصامتين وكتومين.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها السيد Doe وفق مقياس التحلي بإمكانات أداء وظائف المبيعات توحى بأنه ينبغي أن يؤدي بشكل جيد في أدوار المبيعات.

تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قِبل مدرب أو مزود ملاحظات معتمد من شركة هوقان. إنها مصممة لتقديم تبصر أكثر تفصيلاً للدرجة التي استحقها السيد Doe وفق مقياس التحلي بإمكانات أداء وظائف المبيعات.

6 5 4 3 2 1	بلا قلق اجتماعات العملي الثقة بالنفس اجتماعياً	3 2 1	واثق بنفسه الثقة بالذات
4 3 2 1	يُحب الحشود يجد الحشود الكبيرة مثيرة	5 4 3 2 1	يُحب الحفلات يستمتع باللقاءات الاجتماعية
5 4 3 2 1	استعراضي يسعى لجذب الانتباه	6 5 4 3 2 1	ساع وراء تجارب جديدة تفضيل التنوع والتحدي
5 4 3 2 1	سهل العشرة حليم وهادئ البال	4 3 2 1	مسلاً محبب إلى النفس وموانس
5 4 3 2 1	متحكّم بالدوافع قلة الاندفاعية	6 5 4 3 2 1	يُحب الناس يستمتع بالتواجد حول الآخرين
5 4 3 2 1	يولّد أفكار طلاقة فكرية	5 4 3 2 1	ساع وراء التشويق التمتع بالمغامرة والإثارة
4 3 2 1	لا من إدارة للانطباعات قلة الاكتراث بالتعليقات الاجتماعية	4 3 2 1	مترکز حول الذات استنباطي

المقياس: إمكانات أداء الوظائف الخاصة بالمدراء

93

الوصف

إن مقياس التحلي بإمكانات أداء الوظائف الخاصة بالمدراء يحدد الأشخاص ممن لديهم مواهب لبناء والمحافظة على فرق فعّالة. ذوو الدرجات العليا يُوصفون بأنهم طموحين وتنافسيين ومجتهدين للغاية ويريدون أن يكونوا مسؤولين. كما يبدو أيضاً جديرين بالثقة ومخططين للغاية وأكفاء. ذوو الدرجات الدنيا يُبدون منقادين ومتفاعلين وكسالى.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها السيد Doe وفق مقياس التحلي بإمكانات أداء الوظائف الخاصة بالمدراء توحى بأنه ينبغي أن يؤدي بشكل جيد في الأدوار الخاصة بالمدراء.

تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قبل مدرب أو مزود ملاحظات معتمد من شركة هوقان. إنها مصممة لتقديم تبصر أكثر تفصيلاً للدرجة التي استحقها السيد Doe وفق مقياس التحلي بإمكانات أداء الوظائف الخاصة بالمدراء.

6	5	4	3	2	1	الإجاز الرضى بأدائه	3	2	1	التعليم كونه طالب جيد			
			3	2	1	الهوية الرضى بمهام حياته	5	4	3	2	1	انعدام الشكاوى لا يتنمر	
5	4	3	2	1		يتجنب المتاعب استقامة مزعومة	4	3	2	1		التمكّن يتسم بالاجتهاد	
5	4	3	2	1		تنافسي متسم بالتنافسية وطموح ومثابر	6	5	4	3	2	1	القيادة الميل لنُبوء مناصب قيادية