
HPI

هوقان للتطوير
تبصر

تقرير عن: Sam Poole
الرمز المعرف: HC560419
التاريخ: 23 يناير، 2017



مقدمة

قائمة هوقان لكشف الشخصية هو مقياس للشخصية السوية الذي يحتوي سبع مقاييس أساسية وست مقاييس مهنية مستخدمة لوصف أداء المشارك 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 تلو مقياس آخر، إلا أن كل مقياس يساهم في توضيح أداء المشارك. ينبه 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 التذكر بأن الدرجات العليا ليست بالضرورة أفضل، والدرجات الدنيا ليست بالضرورة أسوأ. فدرجة كل مقياس تعكس نقاط القوة ومواطن الضعف المتميزة.
- ينبغي أن تفسر 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	متقبل للملاحظات نزيه وصادق متقلب المزاج ومنتقد للذات	هادئ متماييك لدى مواجهة الضغوط غير مدعٍ 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 متجنب للنزاعات
التحفُّظ	مرن واسع أفق التفكير مندفع	منظَّم يمكن الاعتماد عليه متعنت
الشخصية المستطلعة	عملي لا يضحّر بسهولة غير مبتر	واسع الخيال سريع البديهة منفذ سيء
نهج التعلم	متعلم بالتدريب العملي يركزون على مصالحهم متجنب للتكنولوجيا	مهتم بالتعلم ذو بصيرة غير متساهل مع من هم أقل اطلاعاً

الموجز التنفيذي

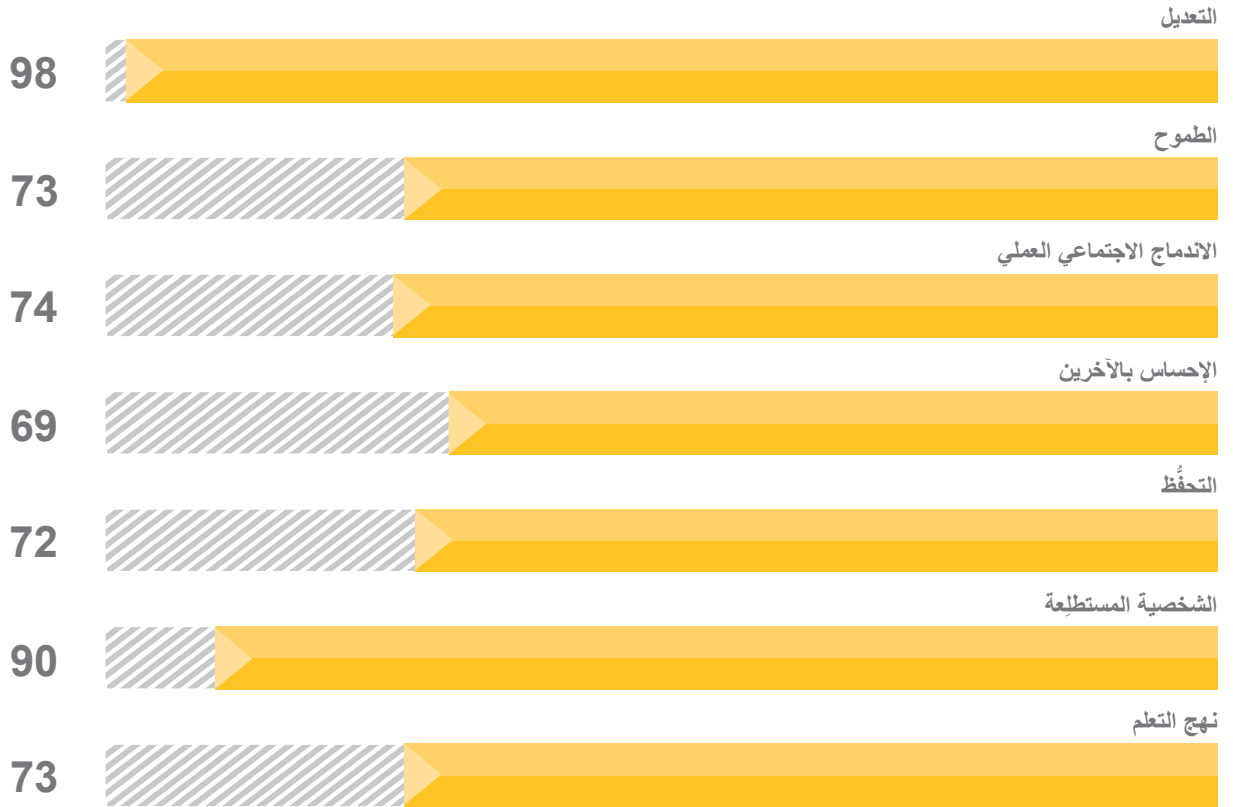
استناداً إلى ردود المشارك على اختبار قائمة هوقان للشخصية HPI، وبناءً على متابعته يوماً بعد يوم، يبدو وأنه:

- 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 تقادي 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 سيبلون درجات مماثلة أو أدنى من المشارك. فعلى سبيل المثال، تشير الدرجة 75 المحصلة وفق مقياس معين إلى أن الدرجة التي يحرزها المشارك 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

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

تفسير الدرجة

- الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس التعديل توحي بأنه يميل إلى:
- أن يكون غير متأثراً بالبيئات الفوضوية وأعباء العمل الثقيلة
- أن يكون هادئاً وواثقاً في الظروف المُجهدَة
- 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 يتبوّه 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 المشارك.

غير منشغل البال انعدام الفلق	الهدوء عدم وجود الانفعالية	انعدام الشكاوى لا يتذمر	تعلق جيد علاقات جيدة مع رموز السلطة
---------------------------------	-------------------------------	----------------------------	--

التعاطف غياب سرعة الاستئارة	عدم الشعور بالذنب غياب التأسف	معتدل المزاج غير متقلب أو حاد المزاج	يأتمن غير متشكك أو مرتاب
--------------------------------	----------------------------------	---	-----------------------------

المقياس: الطموح

73

الوصف

يُنْبئ مقياس الطموح بكل من القيادة والدافع والتنافسية والمبادرة.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس الطموح توحى 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 هوقان. إنها مصممة لتقديم تبصر أكثر تفصيلاً لتلك الخصائص الفريدة التي تمتاز بها شخصية المشارك.



وائق بنفسه
الثقة بالذات



القيادة
الميل لتبوء مناصب قيادية



بلا قلق اجتماعات العملي
الثقة بالنفس اجتماعياً



تنافسي
متسم بالتنافسية وطموح ومنابر



الإتجاز
الرضى بأدائه



الهوية
الرضى بمهام حياته

المقياس: الاندماج الاجتماعي العملي

74

الوصف

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

تفسير الدرجة

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

- مُحِباً للخروج برفقة الآخرين وعلى استعداد للإسهام في المواقف الاجتماعية
- محادثاً 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 المشارك.

- 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 المشارك.

يُجِبُّ الحشود
يجد الحشود الكبيرة مثيرة

استعراضي
يسعى لجذب الانتباه

يُجِبُّ الحفلات
يستمتع باللقاءات الاجتماعية

ساع وراء تجارب جديدة
تفضيل التنوع والتحدي

مسئلاً
محبب إلى النفس وموانيس

المقياس: الإحساس بالآخرين

69

الوصف

يُنَبِّئُ مقياس الإحساس بالآخرين بكل من التحبب إلى النفس والمعاملة بشفقة واللباقة والمهارة الاجتماعية.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس الإحساس بالآخرين توحى 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 المشارك.

- 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 المشارك.



حساس
مدرك ومتفهم



يُحِبُّ الناس
يستمتع بالتواجد حول الآخرين



سهل العشرة
حليم وهادئ البال



مهتم بالآخرين
يميل إلى أن يكون لطيفاً ومُراعٍ للآخرين



لا من عداة
متقبل عموماً

المقياس: التحفظ

72

الوصف

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

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس التحفظ توحي 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 المشارك.



التمكّن

يتسم بالاجتهاد



غير مستقل ذاتياً

يهتم بأراء الآخرين حول نفسه



متحكّم بالدوافع

قلة الاندفاعية



أخلاقي

يلتزم بصرامة بالقيم العرفية



فاضل

ذو مبادئ



ليس عفويًا

تفضيل لتأجيل التنبؤ



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 المشارك وفق مقياس الشخصية المستطلعة توحي بأنه يبدو:

- واسع الخيال وتوافقاً للمعرفة وواسع أفق التفكير
- على استعداد لتحدي السياسات واقتراح حلول بديلة
- مهتماً بالصورة الأشمل والقضايا الإستراتيجية
- مؤمناً 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 المشارك.

- 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 المشارك.



حُب الاستطلاع
توافقاً لمعرفة العالم



ألعاب ذهنية معرفية
مهتم بالأحاجي والأغاز



الثقافة
مجموعة متنوعة من الاهتمامات



قابلية لاستيعاب العلوم
اهتمام بالعلوم



ساع وراء التشويق
التمتع بالمغامرة والإثارة



يولد أفكار
طلاقة فكرية

المقياس: نهج التعلم

73

الوصف

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

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس نهج التعلم توحى بأنه يبدو:

- مهتماً بالتعلم وتلقّي التدريب والبقاء مواكباً لأخر المستجدات في مجال عمله
- متوقّذ ذهن وواسع الاطلاع
- أنه يبلي بلاءً حسناً في أماكن تلقّي التعليم أو التدريب المنهجي
- يفاجئ عندما لا يكون الآخرين واسعي الاطلاع أو مهتمين بالتعلم

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 يتبوّوه المشاركون.

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

تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسّر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قبل مدرب أو مزود ملاحظات معتمد من شركة هوقان. إنها مصمّمة لتقديم تبصّر أكثر تفصيلاً لتلك الخصائص الفريدة التي تمتاز بها شخصية المشارك.

قابلية لاستيعاب الرياضيات
كونه جيد مع الأرقام

يطالع
يبقى على اطلاع بأخر المستجدات

التعليم
كونه طالب جيد

ذاكرة جيدة
يتذكر الأشياء بسهولة

المقاييس المهنية

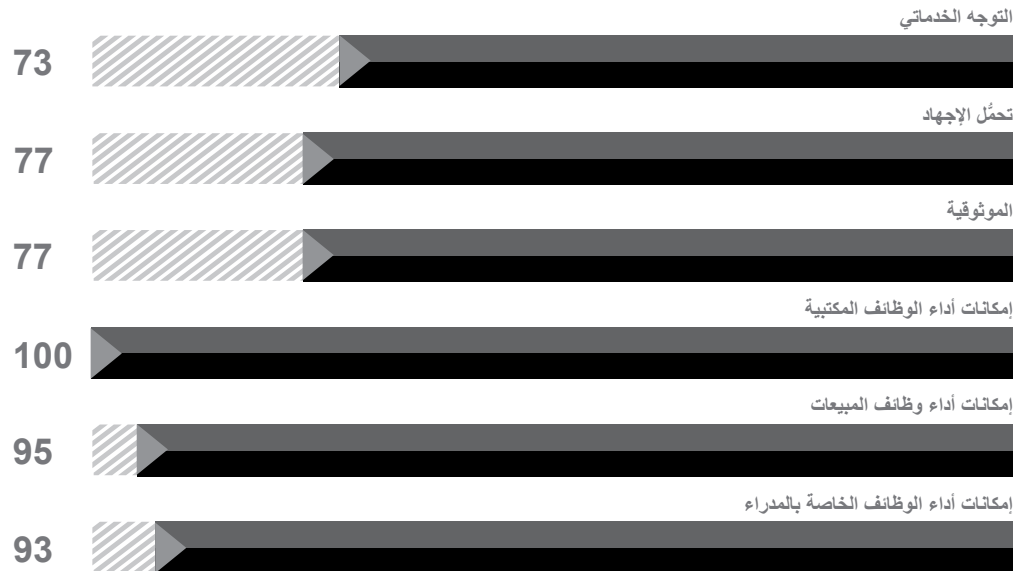
تنبئ المقاييس المهنية الخاصة بقائمة هوقان لكشف الشخصية HPI عن كفاءة أداء الشخص لست أدوار مهنية عامة. فالمقاييس قائمة على أساس بحوث وتقارن بين ذوي ملاحظة: تم الأداء المرتفع والمنخفض في كل من فئات الوظائف. إذ تقيّم هذه المقاييس تلك الصفات التي تميّز المؤدين ذوي التقدير المرتفع عن ذوي التقدير المنخفض. تصميم 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 المشارك.

- 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 المشارك 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 المشارك وفق مقياس التوجه الخدماتي.



متعاطف

غياب سرعة الاستثارة



فاضل

ذو مبادئ



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 يبدون هادئين وسريعي الاستجابة للمتغيرات ومعتدلي المزاج. لا يبرز عجون من حالات التعطيل والانتكاسات الغير متوقَّعة ونادراً ما يحوِّلون الأزمات لحالات درامية شخصية. ذوو الدرجات الدنيا يبدون متقلِّبي المزاج ومنتقدين لذاتهم ومنزعجين بسهولة.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس تحمُّل الإجهاد توحى بأنه يمتلك الإمكانيات للأداء بشكل جيد في الأدوار المجهدة.

تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسَّر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قِبل مدرب أو مزوّد ملاحظات معتمد من شركة هوقان. إنها مصمَّمة لتقديم تبصُر أكثر تفصيلاً للدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس تحمُّل الإجهاد.



عدم الشعور بالذنب
غياب التأسف



انعدام الشكاوى
لا يتذمر



غير منشغل البال
انعدام القلق



الإنجاز
الرضى بأدائه



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 المشارك وفق مقياس الموثوقية توحى بأنه ينبغي أن يكون مواطناً شركائياً ممتازاً.

تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسّر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قبل مدرب أو مزود ملاحظات معتمد من شركة هوقان. إنها مصمّمة لتقديم تبصّر أكثر تفصيلاً للدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس الموثوقية.



متحكّم بالدوافع
قلة الاندفاعية



لا من عداء
متقبل عموماً



تعلّق جيد
علاقات جيدة مع رموز السلطة



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 ومترددبين وقلقين.

تفسير الدرجة

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

تأليف مقياس فرعي

ينبغي أن تفسّر المقاييس الفرعية أدناه فقط من قبل مدرب أو مزود ملاحظات معتمد من شركة هوقان. إنها مصممة لتقديم تبصر أكثر تفصيلاً للدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس التحلي بإمكانات أداء الوظائف المكتبية.



انعدام الشكاوى
لا يتذمر



غير منشغل البال
انعدام القلق



القيادة
الميل لتبوء مناصب قيادية



يتجنب المتاعب
استقامة مزعومة



مهتم بالآخرين
يميل إلى أن يكون لطيفاً ومراعياً للآخرين

المقياس: إمكانات أداء وظائف المبيعات

95

الوصف

إن 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 ومُحِبِّين للخروج برفقة الآخرين وجازمين. ذوو الدرجات الدنيا يميلون إلى أن يكونوا خجولين وصامتين وكتومين.

تفسير الدرجة

الدرجة التي استحقها المشارك 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 قبل مدرب أو مزود ملاحظات معتمد من شركة هوقان. إنها مصممة لتقديم تبصر أكثر تفصيلاً للدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس التحلي بإمكانات أداء وظائف المبيعات.

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

المقياس: إمكانات أداء الوظائف الخاصة بالمدراء

93

الوصف

إنّ 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 المشارك 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 قِبل مدرب أو مزود ملاحظات معتمد من شركة هوقان. إنها مصممة لتقديم تبصر أكثر تفصيلاً للدرجة التي استحقها المشارك وفق مقياس التحلي بإمكانات أداء الوظائف الخاصة بالمدراء.

<p>الإجاز الرضى بأدائه</p>	<p>التعليم كونه طالب جيد</p>
<p>الهوية الرضى بمهام حياته</p>	<p>انعدام الشكاوى لا يتنمر</p>
<p>يتجنب المتاعب استقامة مزعومة</p>	<p>التمكّن يتسم بالاجتهاد</p>
<p>تنافسي متسم بالتنافسية وطموح ومثابر</p>	<p>القيادة الميل لتبوء مناصب قيادية</p>