

[الرجوع الى لوحة المعلومات](#) →

تقرير بن حبيب

[مقدمة](#) 🚀

[النتائج الإجمالية](#) 📄

[السلوك في مكان العمل](#) 📁

[رؤى مهنية](#) 💡

[العوامل المحفزة](#) 🙌

[انشئ خطة التطوير الفردية](#) 🌱

[التقرير المفصل](#) ⬇️
29
الكفاءات20 دقيقة
المدة

مرحبًا بكم في تقرير تقييم سمات الشخصية الخمس الكبرى

يقدم هذا التقرير نظرة عميقة على السمات الشخصية الفريدة وسلوكيات مكان العمل للفرد الذي أجرى الاختبار، والتي تم استقاها من استجاباته لتقييم سمات الشخصية الخمس الكبرى من Upskillable.

❗ ما الذي يساعد هذا التقرير في تحقيقه؟



فهم درجات العوامل الرئيسية

نظرة عامة على درجات العوامل الرئيسية الخمسة الكبرى للشخصية مع شرح لما يعني كل عامل ووصف لدرجتك



احصل على تحليلات حول الكفاءة

تحليلات مفصلة حول الكفاءات في مكان العمل (أقسام العوامل الرئيسية)، مع التركيز على سلوك مكان العمل، ونقاط القوة، والمجالات التي يمكن تحسينها، و المحفزات الأساسية.



اعرف ما يجب تحسينه في خطط تطوير الفردية

خطط تطوير الفردية أو IDPs هي نصائح وموارد تعليمية مدروسة من قبل الخبراء ومصممة لتحسين وتعزيز وتحسين الكفاءات بشكل مخصص.

❗ فهم نظام التقييم

لا توجد درجة جيدة أو سيئة، بل هذه تحليلات مدروسة بعناية لمساعدة الشخص الذي يجري الاختبار على فهم أفضل لكفاءاته في مكان العمل، ونقاط قوته، ومجالات التحسين.

❗ ربط الكفاءات بالعوامل الرئيسية

[الانفتاح على التجارب](#)
[يقظة الضمير](#)
[الانفتاح](#)
[التوافق](#)
[ردود الفعل الطبيعية](#)

بُعد مهم في الشخصية يؤثر على كيفية تصور الأفراد واستجاباتهم للعالم من حولهم. وهو عامل رئيسي في تحديد كيفية تعامل الناس مع التعلم وحل المشكلات والإبداع، يمكن أن يكون له آثار مهمة على النمو الشخصي والمهني. الأفراد الذين يتمتعون بالـ "انفتاح على التجربة" يميلون إلى الفضول الفكري والإبداع والخيال . بمعنى آخر، يشير هذا المصطلح إلى الشعور بالفضول والعقلانية وقبول التجارب الجديدة.

أي الكفاءات تحت الانفتاح على التجارب تم اختبارها؟

[تقبل الاختلافات](#)
[الاهتمامات الفنية](#)
[سرعة التعلم](#)
[الاستعداد للتجربة](#)
[الفضول الفكري](#)
[الابداع](#)
[ابدأ الاستكشاف](#)

أعجبتك التجربة ؟ **قيّم تجربتك؟** ★

[الرجوع الى لوحة المعلومات](#)

تقرير بن حبيب

[انشئ خطة التطوير الفردية](#)[التقرير المفصل](#)[العوامل المحفزة](#)[رؤى مهنية](#)[السلوك في مكان العمل](#)[النتائج الإجمالية](#)[مقدمة](#)

مرحبًا بكم في تقرير تقييم سمات الشخصية الخمس الكبرى

يقدم هذا التقرير نظرة عميقة على السمات الشخصية الفريدة وسلوكيات مكان العمل للفرد الذي أجرى الاختبار، والتي تم استقاها من استجاباته لتقييم سمات الشخصية الخمس الكبرى من Upskillable.

! ما الذي يساعد هذا التقرير في تحقيقه؟



اعرف ما يجب تحسينه في خطط تطوير الفردية

خطط تطوير الفردية أو IDPs هي نصوص وموارد تعليمية مدروسة من قبل الخبراء ومصممة لتحسين وتعزيز وتحسين الكفاءات بشكل مخصص.



احصل على تحليلات حول الكفاءة

تحليلات مفصلة حول الكفاءات في مكان العمل (أقسام العوامل الرئيسية)، مع التركيز على سلوك مكان العمل، ونقاط القوة، والمجالات التي يمكن تحسينها، و المحفزات الأساسية.



فهم درجات العوامل الرئيسية

نظرة عامة على درجات العوامل الرئيسية الخمسة الكبرى للشخصية مع شرح لما يعني كل عامل ووصف لدرجتك

! فهم نظام التقييم

لا توجد درجة جيدة أو سيئة، بل هذه تحليلات مدروسة بعناية لمساعدة الشخص الذي يجري الاختبار على فهم أفضل لكفاءاته في مكان العمل، ونقاط قوته، ومجالات التحسين.

! ربط الكفاءات بالعوامل الرئيسية

[ردود الفعل الطبيعية](#)[التوافق](#)[الانفتاح](#)[يقظة الضمير](#)[الانفتاح على التجارب](#)

هي جانب مهم في الشخصية يؤثر على مجموعة واسعة من السلوكيات والنتائج، بدءًا من أداء العمل وتحقيق النجاح الأكاديمي إلى الصحة والرفاهية. يُفترض أن الأفراد الذين يتمتعون بصفة الحرص يميلون إلى اتباع القواعد الاجتماعية المحددة للسيطرة على الاندفاعات. إنهم يهتمون بتحقيق الأهداف، ويخططون للمستقبل، وقادرون على تأجيل الشهوات. يسعون لتحقيق الإنجازات و يتميزون بالانضباط الذاتي القوي. يخططون لفترات طويلة المدى ويركزون على تحقيق أهدافهم.

أي الكفاءات تحت يقظة الضمير تم اختبارها؟

[الاستباقية](#)[الشعور بالمسؤولية](#)[التمعّن](#)[السعي للإنجاز](#)[الإصرار](#)[التخطيط والتنظيم](#)[ابدأ الاستكشاف](#)

أعجبتك التجربة ؟ **قيّم تجربتك؟** ★

29
الكفاءات20 دقيقة
المدة

[الرجوع الى لوحة المعلومات](#)

تقرير بن حبيب

[انشئ خطة التطوير الفردية](#)[التقرير المفصل](#)[العوامل المحفزة](#)[رؤى مهنية](#)[السلوك في مكان العمل](#)[النتائج الإجمالية](#)[مقدمة](#)

مرحبًا بكم في تقرير تقييم سمات الشخصية الخمس الكبرى

يقدم هذا التقرير نظرة عميقة على السمات الشخصية الفريدة وسلوكيات مكان العمل للفرد الذي أجرى الاختبار، والتي تم استقاها من استجاباته لتقييم سمات الشخصية الخمس الكبرى من Upskillable.

❗ ما الذي يساعد هذا التقرير في تحقيقه؟



اعرف ما يجب تحسينه في خطط تطوير الفردية

خطط تطوير الفردية أو IDPs هي نصائح وموارد تعليمية مدروسة من قبل الخبراء ومصممة لتحسين وتعزيز وتحسين الكفاءات بشكل مخصص.



احصل على تحليلات حول الكفاءة

تحليلات مفصلة حول الكفاءات في مكان العمل (أقسام العوامل الرئيسية)، مع التركيز على سلوك مكان العمل، ونقاط القوة، والمجالات التي يمكن تحسينها، و المحفزات الأساسية.



فهم درجات العوامل الرئيسية

نظرة عامة على درجات العوامل الرئيسية الخمسة الكبرى للشخصية مع شرح لما يعني كل عامل ووصف لدرجتك

❗ فهم نظام التقييم

لا توجد درجة جيدة أو سيئة، بل هذه تحليلات مدروسة بعناية لمساعدة الشخص الذي يجري الاختبار على فهم أفضل لكفاءاته في مكان العمل، ونقاط قوته، ومجالات التحسين.

❗ ربط الكفاءات بالعوامل الرئيسية

[ردود الفعل الطبيعية](#)[التوافق](#)[الانفتاح](#)[يقظة الضمير](#)[الانفتاح على التجارب](#)

جانب مهم من الشخصية يلعب دورًا في كيفية تفاعل الأفراد مع الآخرين وتوجيههم في بيئتهم المحيطة. الأفراد الذين يتمتعون بصفات الشخصية المنفتحة يتميزون بالنشاط والاجتماعية والثثرة ولديهم كميات عالية من التعبير العاطفي والحماس والرغبة في الإنجاز.

أي الكفاءات تحت الانفتاح تم اختبارها؟

[الحزم](#)[المجازفة](#)[سرعة الوتيرة](#)[الوعي السياقي](#)[الاجتماعية](#)[الودّية](#)[ابدأ الاستكشاف](#)

أعجبك التجربة ؟ **قيّم تجربتك** ★

[الرجوع الى لوحة المعلومات](#)

تقرير بن حبيب

[انشئ خطة التطوير الفردية](#)[التقرير المفصل](#)[العوامل المحفزة](#)[رؤى مهنية](#)[السلوك في مكان العمل](#)[النتائج الإجمالية](#)[مقدمة](#)

مرحبًا بكم في تقرير تقييم سمات الشخصية الخمس الكبرى

يقدم هذا التقرير نظرة عميقة على السمات الشخصية الفريدة وسلوكيات مكان العمل للفرد الذي أجرى الاختبار، والتي تم استقاها من استجاباته لتقييم سمات الشخصية الخمس الكبرى من Upskillable.

ما الذي يساعد هذا التقرير في تحقيقه؟



اعرف ما يجب تحسينه في خطط تطوير الفردية

خطط تطوير الفردية أو IDPs هي نصائح وموارد تعليمية مدروسة من قبل الخبراء ومصممة لتحسين وتعزيز وتحسين الكفاءات بشكل مخصص.



احصل على تحليلات حول الكفاءة

تحليلات مفصلة حول الكفاءات في مكان العمل (أقسام العوامل الرئيسية)، مع التركيز على سلوك مكان العمل، ونقاط القوة، والمجالات التي يمكن تحسينها، و المحفزات الأساسية.



فهم درجات العوامل الرئيسية

نظرة عامة على درجات العوامل الرئيسية الخمسة الكبرى للشخصية مع شرح لما يعني كل عامل ووصف لدرجتك

فهم نظام التقييم

لا توجد درجة جيدة أو سيئة، بل هذه تحليلات مدروسة بعناية لمساعدة الشخص الذي يجري الاختبار على فهم أفضل لكفاءاته في مكان العمل، ونقاط قوته، ومجالات التحسين.

ربط الكفاءات بالعوامل الرئيسية

[ردود الفعل الطبيعية](#)[التوافق](#)[الانفتاح](#)[يقظة الضمير](#)[الانفتاح على التجارب](#)

مدى تعاون الأفراد، وتعاطفهم، ورحمتهم في تفاعلاتهم مع الآخرين. الأفراد الذين يتمتعون بهذه الصفة يظهرون سمات مثل الثقة، والإيثار، واللفظ، والمودة، وغيرها من السلوكيات الاجتماعية الإيجابية.

أي الكفاءات تحت التوافق تم اختبارها؟

[الانسجام](#)[التواضع](#)[الثقة بالآخرين](#)[الصراحة](#)[التعاطف](#)[مساعدة الآخرين](#)[ابدأ الاستكشاف](#)

أعجبتك التجربة ؟ **قيّم تجربتك** ؟ ★

29

الكفاءات



20 دقيقة

المدة



[الرجوع الى لوحة المعلومات](#)

تقرير بن حبيب

[انشئ خطة التطوير الفردية](#)[التقرير المفصل](#)[العوامل المحفزة](#)[رؤى مهنية](#)[السلوك في مكان العمل](#)[النتائج الإجمالية](#)[مقدمة](#)29
الكفاءات20 دقيقة
المدة

مرحبًا بكم في تقرير تقييم سمات الشخصية الخمس الكبرى

يقدم هذا التقرير نظرة عميقة على السمات الشخصية الفريدة وسلوكيات مكان العمل للفرد الذي أجرى الاختبار، والتي تم استقاها من استجاباته لتقييم سمات الشخصية الخمس الكبرى من Upskillable.

ما الذي يساعد هذا التقرير في تحقيقه؟



اعرف ما يجب تحسينه في خطط تطوير الفردية

خطط تطوير الفردية أو IDPs هي نصوص وموارد تعليمية مدروسة من قبل الخبراء ومصممة لتحسين وتعزيز وتحسين الكفاءات بشكل مخصص.



احصل على تحليلات حول الكفاءة

تحليلات مفصلة حول الكفاءات في مكان العمل (أقسام العوامل الرئيسية)، مع التركيز على سلوك مكان العمل، ونقاط القوة، والمجالات التي يمكن تحسينها، و المحفزات الأساسية.



فهم درجات العوامل الرئيسية

نظرة عامة على درجات العوامل الرئيسية الخمسة الكبرى للشخصية مع شرح لما يعني كل عامل ووصف لدرجتك

فهم نظام التقييم

لا توجد درجة جيدة أو سيئة، بل هذه تحليلات مدروسة بعناية لمساعدة الشخص الذي يجري الاختبار على فهم أفضل لكفاءاته في مكان العمل، ونقاط قوته، ومجالات التحسين.

ربط الكفاءات بالعوامل الرئيسية

[ردود الفعل الطبيعية](#)[التوافق](#)[الانفتاح](#)[يقظة الضمير](#)[الانفتاح على التجارب](#)

يشير إلى سمات الاستقرار العاطفي والقدرة على مراقبة ردود الفعل والعواطف الطبيعية من خلال تقديم الكم المناسب من الاستجابة. مثل هؤلاء الأفراد غالبًا ما يكونون واعين بشدة وواثقين من أنفسهم.

أي الكفاءات تحت ردود الفعل الطبيعية تم اختبارها؟

[الثقة بالنفس](#)[الوعي بالذات](#)[تحمل الضغوط النفسية](#)[العواطف الإيجابية](#)[ضبط النفس](#)[ابدأ الاستكشاف](#)

أعجبك التجربة ؟ **قيّم تجربتك** ★

تقرير بن حبيب

انشئ خطة التطوير الفردية

التقرير المفصل

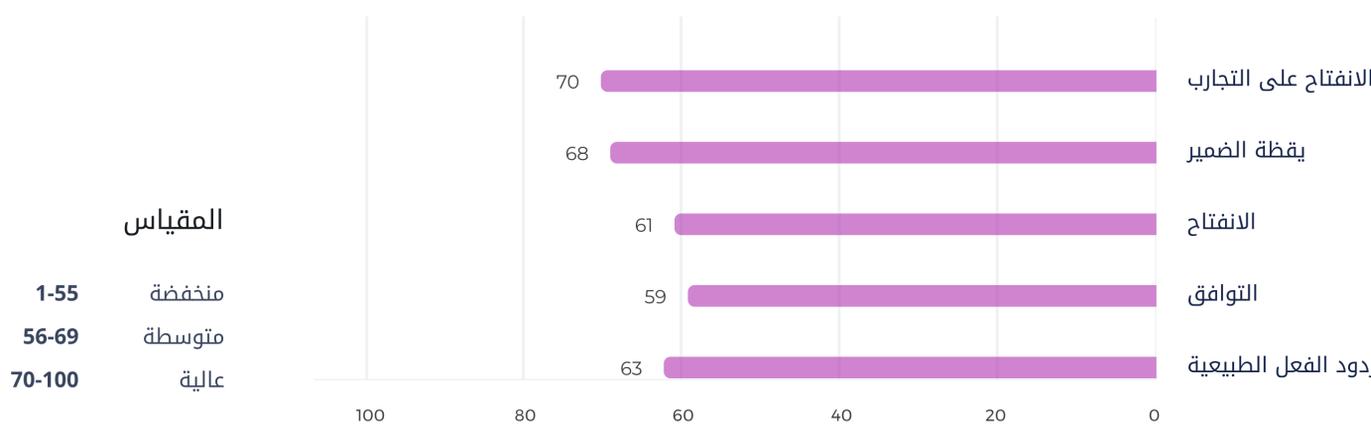
الرجوع الى لوحة المعلومات

مقدمة   النتائج الإجمالية  السلوك في مكان العمل  رؤى مهنية  العوامل المحفزة

النظرة العامة

رؤى سريعة حول النتائج العامة للدرجات على كل من العوامل الرئيسية وهي - الانفتاح على التجارب، يقظة الضمير، الانفتاح، التوافق وردود الفعل الطبيعية. يتألف كل من هذه العوامل من عدة كفاءات.

العوامل الرئيسية والدرجات

أعجبتك التجربة ؟ **قيّم تجربتك؟** ★

العوامل الرئيسية: وصف الدرجات

ردود الفعل الطبيعية

التوافق

الانفتاح

يقظة الضمير

الانفتاح على التجارب

ما المقصود ب الانفتاح على التجارب؟

وصف النتيجة

يتميز بكونه فضوليًا للغاية ، نافذ البصيرة، مولعًا بالتأمل والتفكير ومستعدًا لقبول واحترام الاختلافات دائمًا. مرن للغاية وقابل للتأقلم ويجيد التعامل مع الغموض وعدم اليقين.

ينجذب دائمًا إلى الفنون والموسيقى والأدب وهو أكثر انفتاحًا على أشكال التعبير الغير مألوفة وغير التقليدية .



تقرير بن حبيب

انشئ خطة التطوير الفردية

التقرير المفصل

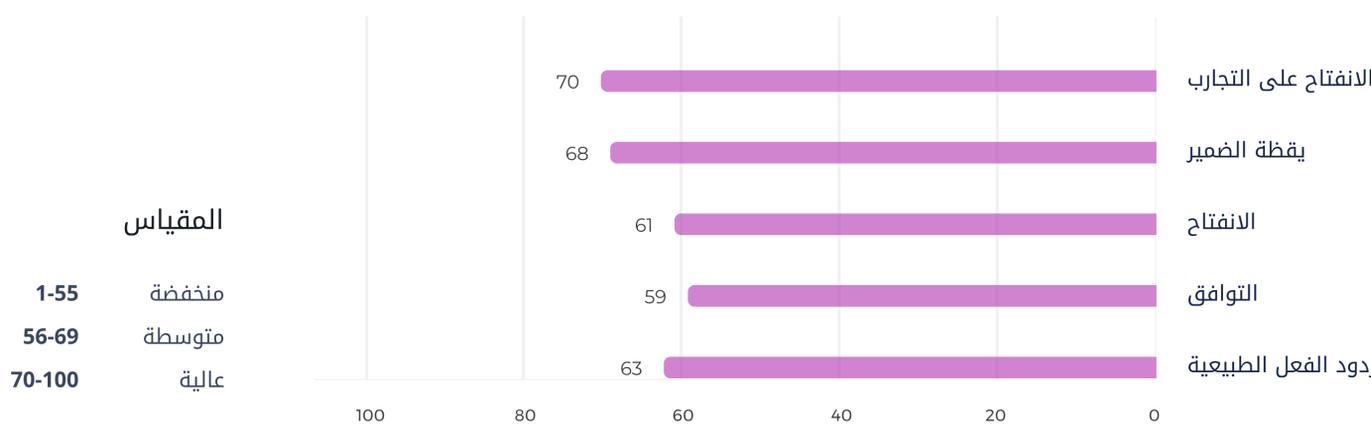
الرجوع الى لوحة المعلومات

مقدمة  النتائج الإجمالية  السلوك في مكان العمل  رؤى مهنية  العوامل المحفزة 29
الكفاءات20 دقيقة
المدة

النظرة العامة

رؤى سريعة حول النتائج العامة للدرجات على كل من العوامل الرئيسية وهي - الانفتاح على التجارب، يقظة الضمير، الانفتاح، التوافق وردود الفعل الطبيعية. يتألف كل من هذه العوامل من عدة كفاءات.

العوامل الرئيسية والدرجات



العوامل الرئيسية: وصف الدرجات

ردود الفعل الطبيعية

التوافق

الانفتاح

يقظة الضمير

الانفتاح على التجارب

ما المقصود ب يقظة الضمير؟

وصف النتيجة

يكون مسؤولاً إلى حد ما و يعتمد عليه، و يحاول تحقيق التزاماته. قد يكون أكثر مرونة وتكيفاً عند تغير الظروف.

لديه بعض مستوى التنظيم والهيكل والتوجه نحو التفاصيل في معالجة المهام والمشاريع. من المحتمل أن يكون لديه توازن الى حد ما بين الحياة الشخصية والمهنية.

يفضل تحديد أولوياته لتنظيم الوقت و الطاقة بطريقة تسمح له بتحقيق الأهداف دون الشعور بالإرهاق.



تقرير بن حبيب

الرجوع الى لوحة المعلومات

انشئ خطة التطوير الفردية

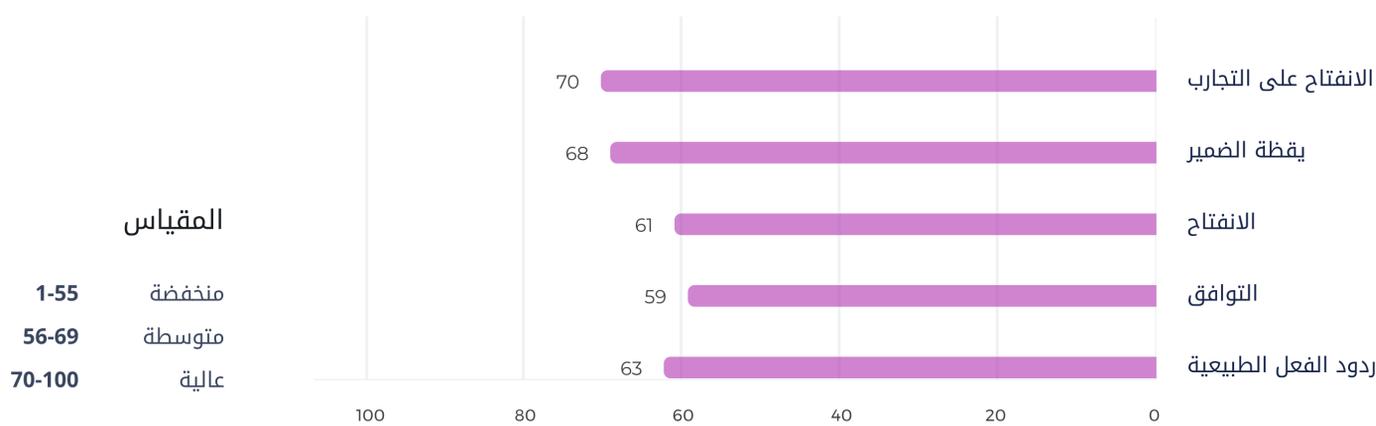
التقرير المفصل

مقدمة  النتائج الإجمالية  السلوك في مكان العمل  رؤى مهنية  العوامل المحفزة 

النظرة العامة

رؤى سريعة حول النتائج العامة للدرجات على كل من العوامل الرئيسية وهي - الانفتاح على التجارب، يقظة الضمير، الانفتاح، التوافق وردود الفعل الطبيعية. يتألف كل من هذه العوامل من عدة كفاءات.

العوامل الرئيسية والدرجات

أعجبتك التجربة؟ **قيّم تجربتك؟** ★

العوامل الرئيسية: وصف الدرجات

ردود الفعل الطبيعية

التوافق

الانفتاح

يقظة الضمير

الانفتاح على التجارب

ما المقصود ب الانفتاح؟ 

وصف النتيجة

يستمتع عمومًا بالتفاعلات الاجتماعية ويشعر براحة في المواقف الاجتماعية. قد يستمتع في بعض الأحيان بقضاء وقت مع الآخرين، ومن المرجح أن يبحث عن بعض الخصوصية.

يحاول خلق التوازن بين كونه اجتماعيًا وكونه متأملًا، ومن المرجح أن يستمتع بمجموعة متنوعة من الأنشطة التي تسمح للشخص بأن يكون واجتماعيًا ومنفردًا في الوقت نفسه. قادر بشكل ما على التعبير عن نفسه ضمن المجموعة.

من المرجح أن لا يشعر بالحاجة لكونه دائمًا محور الاهتمام

61

متوسطة

تقرير بن حبيب

انشئ خطة التطوير الفردية

التقرير المفصل

الرجوع الى لوحة المعلومات

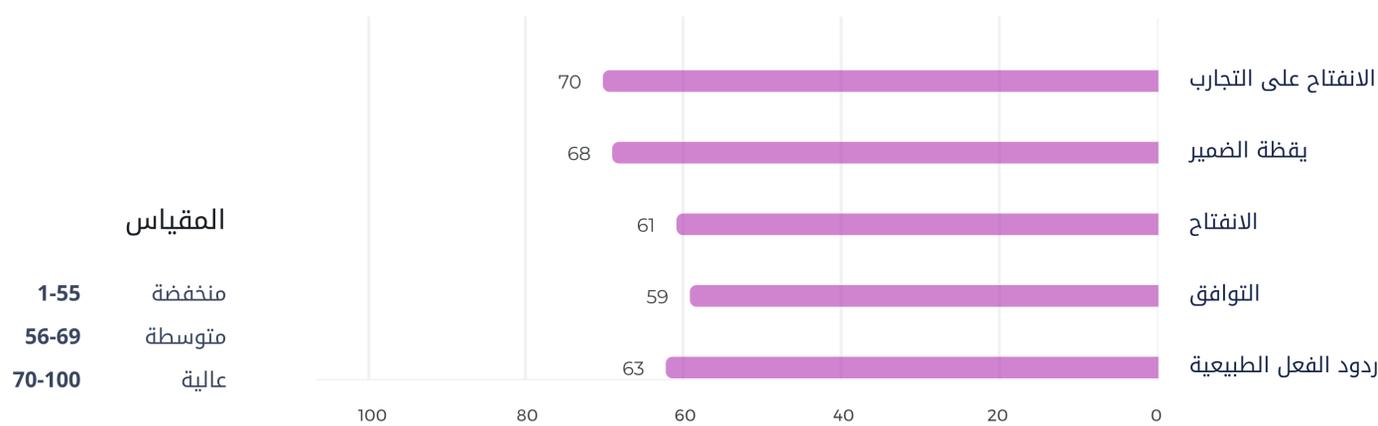
مقدمة النتائج الإجمالية السلوك في مكان العمل رؤى مهنية العوامل المحفزة

29
الكفاءات20 دقيقة
المدة

النظرة العامة

رؤى سريعة حول النتائج العامة للدرجات على كل من العوامل الرئيسية وهي - الانفتاح على التجارب، يقظة الضمير، الانفتاح، التوافق وردود الفعل الطبيعية. يتألف كل من هذه العوامل من عدة كفاءات.

العوامل الرئيسية والدرجات

أعجبتك التجربة؟ **قيّم تجربتك؟** ★

العوامل الرئيسية: وصف الدرجات

ردود الفعل الطبيعية

التوافق

الانفتاح

يقظة الضمير

الانفتاح على التجارب

ما المقصود ب التوافق؟

وصف النتيجة

يكون متعاون و يظهر التعاطف والاهتمام بمشاعر الآخرين إلى حد ما، ومن المرجح أن يكون قادرًا على تأكيد نفسه عند الضرورة. يكون قادرًا بشكل ما على تقديم نقد بناء أو التعبير عن عدم الاتفاق بطريقة محترمة.

يمكنه بشكل عام تحقيق توازن بين احتياجاته الشخصية واحتياجات الآخرين، ومن المحتمل بشكل ما أن يحافظ على علاقات إيجابية دون التنازل عن قيمه وأهدافه الشخصية.

59

متوسطة

تقرير بن حبيب

انشئ خطة التطوير الفردية

التقرير المفصل

الرجوع الى لوحة المعلومات

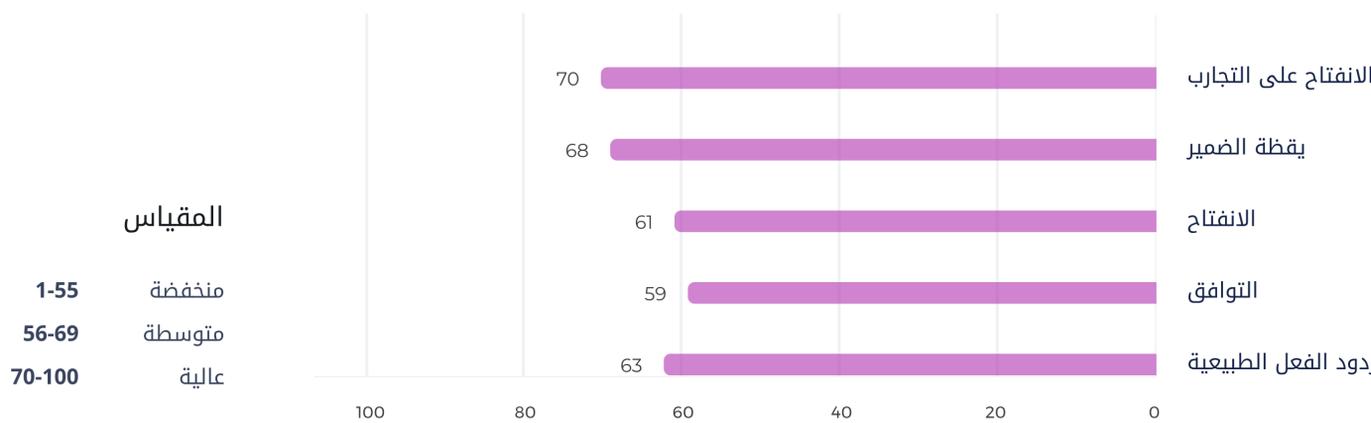
مقدمة النتائج الإجمالية السلوك في مكان العمل رؤى مهنية العوامل المحفزة

29
الكفاءات20 دقيقة
المدة

النظرة العامة

رؤى سريعة حول النتائج العامة للدرجات على كل من العوامل الرئيسية وهي - الانفتاح على التجارب، يقظة الضمير، الانفتاح، التوافق وردود الفعل الطبيعية. يتألف كل من هذه العوامل من عدة كفاءات.

العوامل الرئيسية والدرجات



العوامل الرئيسية: وصف الدرجات

ردود الفعل الطبيعية

التوافق

الانفتاح

يقظة الضمير

الانفتاح على التجارب

ما المقصود ب ردود الفعل الطبيعية؟

وصف النتيجة

يكون عمومًا استقراره العاطفي عاليًا وقويًا. يكون قادرًا بشكل ما على التعامل مع التوتر والصعوبات.

من المحتمل أن يختبر عواطف سلبية أو يشعر بالإرهاق في مواجهة المواقف الصعبة و التحديات. متفائل وواثق بقدراته إلى حد ما.

يكون مقاومًا بشكل معتدل للصدمات والإحباطات، يحتاج بعض الوقت والدعم للتعافي.

63

متوسطة

أعجبك التجربة ؟ **قيّم تجربتك؟** ★

[الرجوع الى لوحة المعلومات](#)

تقرير بن حبيب

[التقرير المفصل](#)[انشئ خطة التطوير الفردية](#)[العوامل المحفزة](#)[رؤى مهنية](#)[السلوك في مكان العمل](#)[النتائج الإجمالية](#)[مقدمة](#)

النظرة العامة

نظرة ثاقبة حول كيفية تصرف المتقدم للاختبار أو تفاعله في مكان العمل. يكون هذا السلوك المحتمل ثابتًا نسبيًا بغض النظر عن الفريق / القسم / المؤسسة التي يكون المتقدم للاختبار جزءًا منها .

[مفتوح](#) و [منجز](#) و [مُطِن](#) و [صريح](#) و [متفائل](#)

تحليلات مفصلة حول كفاءات السلوك في مكان العمل

[الانفتاح على التجارب](#)[يقظة الضمير](#)[الانفتاح](#)[التوافق](#)[ردود الفعل الطبيعية](#)

درجة الانفتاح على التجارب: **70**

[ما المقصود ب الانفتاح على التجارب؟](#)

[الكفاءات](#)[التحليل](#)[الوصف](#)[تقبل الاختلافات](#)

مفتوح

يهتم بشكل فعال بالتفاعل والتعلم من زملاء مختلفين لديهم خبرات متنوعة ويقدر مساهماتهم.

[الاهتمامات الفنية](#)

يركز على التفاصيل

يراقب التفاصيل الدقيقة ويبقي الابتكار في طليعة كل مهمة.

[سرعة التعلم](#)

رائد للتعلم مدى الحياة

يبحث عن كل فرصة لتعلم مفاهيم جديدة والاستفادة من المعرفة لحل المشكلات.

[الاستعداد للتجربة](#)

فضولي

يُظهر اهتمامًا بفهم المفاهيم والأفكار الجديدة ويختبر الأساليب المختلفة لإيجاد الحل الأكثر فعالية.

[الفضول الفكري](#)

متعلم نشط

يستكشف المعلومات الجديدة المطلوبة لإكمال المهمة.

[الابداع](#)

عملي

يحقق التوازن بين الإبداع والعمل مع الأنظمة والعمليات القائمة.

أعجبتك التجربة ؟ [قيّم تجربتك؟](#) ★

[الرجوع الى لوحة المعلومات](#)

تقرير بن حبيب

[انشئ خطة التطوير الفردية](#)[التقرير المفصل](#)[العوامل المحفزة](#)[رؤى مهنية](#)[السلوك في مكان العمل](#)[النتائج الإجمالية](#)[مقدمة](#)

النظرة العامة

نظرة ثاقبة حول كيفية تصرف المتقدم للاختبار أو تفاعله في مكان العمل. يكون هذا السلوك المحتمل ثابتًا نسبيًا بغض النظر عن الفريق / القسم / المؤسسة التي يكون المتقدم للاختبار جزءًا منها .

منفتح و منجز و قَطِن و صريح و متفائل

تحليلات مفصلة حول كفاءات السلوك في مكان العمل

ردود الفعل الطبيعية	التوافق	الانفتاح	يقظة الضمير	الانفتاح على التجارب
---------------------	---------	----------	-------------	----------------------

درجة يقظة الضمير: 70

[ما المقصود ب يقظة الضمير؟](#)

الوصف

التحليل

الكفاءات

يضع أهدافًا صعبة لنفسه ويسعى جاهدًا لتحقيقها ،، يبحث باستمرار عن فرص لتحسين أدائه .

منجز

السعي للإنجاز

يفكر في كل التفاصيل الدقيقة للخطة وينظر في النتيجة المحتملة لكل قرار قبل اتخاذ أي إجراء.

حاسم

التمعّن

يتحمل المسؤولية عن مخرجاته ويكمل المهام في الوقت المحدد مما يضمن الوفاء بالالتزامات التي تم التعهد بها للآخرين.

يمكن الاعتماد عليه

الشعور بالمسؤولية

يحدد بنجاح الفرص الناشئة ويحققها على أفضل وجه ويظل على اطلاع دائم باتجاهات الصناعة.

عملي

الاستباقية

يستخدم نهجًا منظمًا لتخطيط المهام وتنظيمها ويضمن الاهتمام بجميع التفاصيل المهمة.

جاهز

التخطيط والتنظيم

يعمل باستمرار نحو الأهداف دون الاستسلام بسهولة مع الحفاظ على قابليتها للتكيف والانفتاح على الأساليب المختلفة.

مجتهد

الإصرار

أعجبتك التجربة ؟ [قيّم تجربتك؟](#) ★

29
الكفاءات

20 دقيقة
المدة

[الرجوع الى لوحة المعلومات](#)

تقرير بن حبيب

[انشئ خطة التطوير الفردية](#)[التقرير المفصل](#)[العوامل المحفزة](#)[رؤى مهنية](#)[السلوك في مكان العمل](#)[النتائج الإجمالية](#)[مقدمة](#)

النظرة العامة

نظرة ثاقبة حول كيفية تصرف المتقدم للاختبار أو تفاعله في مكان العمل. يكون هذا السلوك المحتمل ثابتًا نسبيًا بغض النظر عن الفريق / القسم / المؤسسة التي يكون المتقدم للاختبار جزءًا منها .

[مفتح](#) و [منجز](#) و [قطن](#) و [صريح](#) و [متفائل](#)

تحليلات مفصلة حول كفاءات السلوك في مكان العمل

الانفتاح على التجارب	يقظة الضمير	الانفتاح	التوافق	ردود الفعل الطبيعية
----------------------	-------------	-----------------	---------	---------------------

درجة الانفتاح: 70

[ما المقصود ب الانفتاح؟](#)

الوصف

التحليل

الكفاءات

يحدد بدقة التغييرات والفروق الدقيقة في مكان العمل ويتخذ قرارات مستنيرة بناءً على فهمه للموقف.

قطن

الوعي السياقي

يتعامل مع مهام أو مشاريع أو مهام متعددة في وقت واحد ويضمن الانتهاء في الوقت المناسب بسرعة وكفاءة.

نشط

سرعة الوتيرة

يتناول مشاريع جديدة وغير مألوفة عندما تفوق الإيجابيات السلبية.

مجازف

المجازفة

ينقل الأفكار والآراء بطريقة مباشرة وموجزة دون المساومة على الآراء والأفكار الشخصية.

واضح

الحزم

يفضل العمل بشكل مستقل مع البقاء ودودًا ويساعد الآخرين عند الحاجة.

متحفظ

الودية

يعمل بشكل جيد بمفرده خاصة بالنسبة للمهام التي تتطلب تركيزًا وحلا للمشكلات بشكل مستقل.

انطوائي

الاجتماعية

29 الكفاءات

20 دقيقة
المدة

أعجبك التجربة ؟ [قيّم تجربتك؟](#) ★

[الرجوع الى لوحة المعلومات](#)

تقرير بن حبيب

مقدمة النتائج الإجمالية السلوك في مكان العمل رؤى مهنية العوامل المحفزة

النظرة العامة

نظرة ثاقبة حول كيفية تصرف المتقدم للاختبار أو تفاعله في مكان العمل. يكون هذا السلوك المحتمل ثابتًا نسبيًا بغض النظر عن الفريق / القسم / المؤسسة التي يكون المتقدم للاختبار جزءًا منها .

منفتح و منجز و قَطِن و صريح و متفائل

تحليلات مفصلة حول كفاءات السلوك في مكان العمل

ردود الفعل الطبيعية	التوافق	الانفتاح	يقظة الضمير	الانفتاح على التجارب
---------------------	----------------	----------	-------------	----------------------

درجة التوافق: **70**

[ما المقصود ب التوافق؟](#)

الوصف

التحليل

الكفاءات

يتواصل بشكل واضح وصريح مع كل شخص في العمل مع إعطاء ملاحظات صريحة وبناءة.

صريح

الصراحة

يبنى علاقات قوية مع الزملاء من خلال الوثوق بنواياهم وقدراتهم ويفوض المهام بشكل فعال.

يثق

الثقة بالآخرين

يقبل الثناء بلطف ويقدر مساهمة الآخرين في المشاريع.

متواضع

التواضع

يصلح الطرق فقط إذا كانت النتيجة تتوافق مع مصالحه. يستدعي العمليات غير الفعالة وغير الضرورية حتى عندما يعني ذلك تحدي السلطة ومواجهة معارضة من الآخرين.

فردى السلوك

الانسجام

يركز على المهام والإنجازات الخاصة به قبل تقديم المساعدة للآخرين.

أناني

مساعدة الآخرين

يتخذ قرارات في مكان العمل بناءً على الحقائق والمنطق فقط دون ترك العواطف تشوش على حكمه.

موضوعي

التعاطف

29
الكفاءات

20 دقيقة
المدة

أعجبك التجربة ؟ **قيّم تجربتك؟** ★

[الرجوع الى لوحة المعلومات](#)

تقرير بن حبيب

[التقرير المفصل](#)[انشئ خطة التطوير الفردية](#)[العوامل المحفزة](#)[رؤى مهنية](#)[السلوك في مكان العمل](#)[النتائج الإجمالية](#)[مقدمة](#)

النظرة العامة

نظرة ثاقبة حول كيفية تصرف المتقدم للاختبار أو تفاعله في مكان العمل. يكون هذا السلوك المحتمل ثابتًا نسبيًا بغض النظر عن الفريق / القسم / المؤسسة التي يكون المتقدم للاختبار جزءًا منها .

[مفتح و منجز و قَطِن و صريح و متفائل](#)

تحليلات مفصلة حول كفاءات السلوك في مكان العمل

[ردود الفعل الطبيعية](#)[التوافق](#)[الانفتاح](#)[يقظة الضمير](#)[الانفتاح على التجارب](#)

70

درجة ردود الفعل الطبيعية:[ما المقصود ب ردود الفعل الطبيعية؟](#)**الوصف****التحليل****الكفاءات**

يحافظ على نظرة إيجابية أثناء التحديات ويبقى متفائلًا ويتعامل مع المواقف بحماس.

متفائل

العواطف الإيجابية

يظل هادئًا ومتجمعًا في مواقف الضغط العالي ويتخذ قرارات عقلانية عند التعامل مع التحديات والعقبات والأشخاص الصعبين.

رصين

تحلّل الضغوط النفسية

ينعكس على مشاعر المرء في مكان العمل ويحاول فهم كيفية تأثيرها على السلوك والتفاعلات في مكان العمل.

استقرائي

الوعي بالذات

يعبر عن أفكاره وآرائه باقتناع مع مراعاة وجهات نظر الآخرين أيضًا.

واثق

الثقة بالنفس

يتصرف بناءً على دوافعه ويستسلم للمشتتات في مكان العمل ، مما قد يعيق التركيز والإنتاجية.

مندفع

ضبط النفس

[الرجوع الى لوحة المعلومات](#)

تقرير بن حبيب

[انشئ خطة التطوير الفردية](#)[التقرير المفصل](#)[العوامل المحفزة](#)[رؤى مهنية](#)[السلوك في مكان العمل](#)[النتائج الإجمالية](#)[مقدمة](#)

النظرة العامة

تحليل محفز للحصول على ميزة تنافسية. تعرّف على الشخص الذي أدى الاختبار:

- الميزات: الكفاءات التي تم تسجيل أعلى نتائج فيها
- مجالات الصعوبات: الكفاءات التي تم تسجيل أدنى نتائج فيها .
- كيفية الاستفادة من هذا الشخص: توصيات لتحقيق أقصى استفادة من إمكانيات الشخص الذي أدى الاختبار.
- ما نوع بيئة العمل التي من المرجح أن يزدهر فيها المتقدم للاختبار: الحفاظ على مشاركة المتقدم للاختبار وتحفيزه.

المميزات: الكفاءات ذات الدرجات العالية

[تقبل الاختلافات](#)[الاهتمامات الفنية](#)[الوعي السياقي](#)[ميزة بارزة](#)[ما المقصود ب تقبل الاختلافات؟](#)[نقاط القوة](#)[الموقف المنفتح والقبول.](#)[تجنب الصور النمطية.](#)[الراحة في العمل مع فرق متنوعة.](#)[كيفية استثمار مهارات هذا الشخص](#)[الاستفادة من المزيد من الأدوار القيادية.](#)[توفير فرص للعمل في فرق متعددة الوظائف ومتنوعة لتحسين التعاون.](#)[الانخراط في التأثير الاجتماعي والمبادرات الموجهة نحو الغرض.](#)[التعامل مع مسؤوليات معالجة المطالم وحل النزاعات.](#)[بيئة العمل التي يزدهر فيها](#)

بيئة عمل متسامحة تدعم ثقافة الاحترام والقبول والتعاون بين الأشخاص من خلفيات متنوعة.

مجالات التحدي

[الاجتماعية](#)[ضبط النفس](#)[مساعدة الاخرين](#)[الصعوبات الأساسية](#)[ما المقصود ب الاجتماعية؟](#)[مجالات التحسين](#)[محدودية الالتزام.](#)[التجنب الاجتماعي.](#)[التردد أثناء التواصل أو التعبير عن الأفكار.](#)[الانزعاج من الأضواء والانتباه.](#)[أعجبك التجربة ؟ قيم تجربتك؟ ★](#)29
الكفاءات20 دقيقة
المدة

[الرجوع الى لوحة المعلومات](#)

تقرير بن حبيب

[انشئ خطة التطوير الفردية](#)[التقرير المفصل](#)[العوامل المحفزة](#)[رؤى مهنية](#)[السلوك في مكان العمل](#)[النتائج الإجمالية](#)[مقدمة](#)

النظرة العامة

تحليل محفز للحصول على ميزة تنافسية. تعرّف على الشخص الذي أدى الاختبار:

- الميزات: الكفاءات التي تم تسجيل أعلى نتائج فيها
- مجالات الصعوبات: الكفاءات التي تم تسجيل أدنى نتائج فيها .
- كيفية الاستفادة من هذا الشخص: توصيات لتحقيق أقصى استفادة من إمكانيات الشخص الذي أدى الاختبار.
- ما نوع بيئة العمل التي من المرجح أن يزدهر فيها المتقدم للاختبار: الحفاظ على مشاركة المتقدم للاختبار وتحفيزه.

المميزات: الكفاءات ذات الدرجات العالية

[الوعي السياقي](#)[الاهتمامات الفنية](#)[تقبل الاختلافات](#)[ميزة بارزة](#)[ما المقصود ب الاهتمامات الفنية؟](#)[نقاط القوة](#)[الابتكار.](#)[الحرص على التفاصيل.](#)[الحساسية للجمال وعلم الجمال.](#)[القدرة على التعبير بشكل خلاق.](#)[كيفية استثمار مهارات هذا الشخص](#)[تفويضة مهام سرد القصص والعروض التقديمية الإبداعية.](#)[البحث عن مدخلات جمالية للحملات التسويقية.](#)[تجنب فرض قواعد صارمة أو قيود إبداعية.](#)[بيئة العمل التي يزدهر فيها](#)

بيئة عمل ملهمة تسمح بالحرية و الإبداع وتكون أقل تنظيماً وتوفر المرونة لاستكشاف الأفكار والتعبير عنها بطرق جديدة وغير تقليدية.

مجالات التحدي

[مساعدة الاخرين](#)[ضبط النفس](#)[الاجتماعية](#)[الصعوبات الأساسية](#)[ما المقصود ب الاجتماعية؟](#)[مجالات التحسين](#)[محدودية الالتزام.](#)[التجنب الاجتماعي.](#)[التردد أثناء التواصل أو التعبير عن الأفكار.](#)[الانزعاج من الأضواء والانتباه.](#)

[الرجوع الى لوحة المعلومات](#)

تقرير بن حبيب

[التقرير المفصل](#)[انشئ خطة التطوير الفردية](#)[العوامل المحفزة](#)[رؤى مهنية](#)[السلوك في مكان العمل](#)[النتائج الإجمالية](#)[مقدمة](#)29
الكفاءات20 دقيقة
المدة

النظرة العامة

تحليل محفز للحصول على ميزة تنافسية. تعرّف على الشخص الذي أدى الاختبار:

- الميزات: الكفاءات التي تم تسجيل أعلى نتائج فيها
- مجالات الصعوبات: الكفاءات التي تم تسجيل أدنى نتائج فيها .
- كيفية الاستفادة من هذا الشخص: توصيات لتحقيق أقصى استفادة من إمكانيات الشخص الذي أدى الاختبار.
- ما نوع بيئة العمل التي من المرجح أن يزدهر فيها المتقدم للاختبار: الحفاظ على مشاركة المتقدم للاختبار وتحفيزه.

المميزات: الكفاءات ذات الدرجات العالية

[الوعي السياقي](#)[الاهتمامات الفنية](#)[تقبل الاختلافات](#)[ميزة بارزة](#)[ما المقصود ب الوعي السياقي؟](#)[نقاط القوة](#)[دقة الملاحظة.](#)[القدرة على التكيف.](#)[اليقظة.](#)[الاستماع النشط.](#)[كيفية استثمار مهارات هذا الشخص](#)[الاستفادة من مبادرات إدارة التغيير.](#)[المشاركة في تحليل المنافسين لتحديد اتجاهات السوق والفرص.](#)[التكليف بتحديد المخاطر المحتملة والتخفيف من حدتها. تعيين المزيد من مهام تحليل الموقف.](#)[التكليف بالمشاورات. تجنب حصر المشاركة في منطقة واحدة فقط من المنظمة.](#)[بيئة العمل التي يزدهر فيها](#)

بيئة عمل قابلة للتكيف تشجع على الحوار المفتوح ومشاركة المعلومات ، حيث يمكن للجميع الوصول إلى المعلومات ذات الصلة ويمكنهم تبادل الأفكار بشكل مفتوح.

مجالات التحدي

[الاجتماعية](#)[ضبط النفس](#)[مساعدة الاخرين](#)[الصعوبات الأساسية](#)[ما المقصود ب الاجتماعية؟](#)[مجالات التحسين](#)[محدودية الالتزام.](#)[التجنب الاجتماعي.](#)[التردد أثناء التواصل أو التعبير عن الأفكار.](#)[الانزعاج من الأضواء والانتباه.](#)

[الرجوع الى لوحة المعلومات](#)

تقرير بن حبيب

[انشئ خطة التطوير الفردية](#)[التقرير المفصل](#)[العوامل المحفزة](#)[رؤى مهنية](#)[السلوك في مكان العمل](#)[النتائج الإجمالية](#)[مقدمة](#)

النظرة العامة

تحليل محفز للحصول على ميزة تنافسية. تعرّف على الشخص الذي أدى الاختبار:

- الميزات: الكفاءات التي تم تسجيل أعلى نتائج فيها
- مجالات الصعوبات: الكفاءات التي تم تسجيل أدنى نتائج فيها .
- كيفية الاستفادة من هذا الشخص: توصيات لتحقيق أقصى استفادة من إمكانيات الشخص الذي أدى الاختبار.
- ما نوع بيئة العمل التي من المرجح أن يزدهر فيها المتقدم للاختبار: الحفاظ على مشاركة المتقدم للاختبار وتحفيزه.

المميزات: الكفاءات ذات الدرجات العالية

[الوعي السياقي](#)[الاهتمامات الفنية](#)[تقبل الاختلافات](#)[ميزة بارزة](#)[ما المقصود ب تقبل الاختلافات؟](#)[نقاط القوة](#)[الموقف المنفتح والقبول.](#)[تجنب الصور النمطية.](#)[الراحة في العمل مع فرق متنوعة.](#)[كيفية استثمار مهارات هذا الشخص](#)[الاستفادة من المزيد من الأدوار القيادية.](#)[توفير فرص للعمل في فرق متعددة الوظائف ومتنوعة لتحسين التعاون.](#)[الانخراط في التأثير الاجتماعي والمبادرات الموجهة نحو الغرض.](#)[التعامل مع مسؤوليات معالجة المطالم وحل النزاعات.](#)[بيئة العمل التي يزدهر فيها](#)

بيئة عمل متسامحة تدعم ثقافة الاحترام والقبول والتعاون بين الأشخاص من خلفيات متنوعة.

مجالات التحدي

[مساعدة الاخرين](#)[ضبط النفس](#)[الاجتماعية](#)[الصعوبات الأساسية](#)[ما المقصود ب ضبط النفس؟](#)[مجالات التحسين](#)[صعوبة إدارة العواطف.](#)[سهولة التشتت.](#)[الاندفاع.](#)[عدم الانضباط.](#)

[الرجوع الى لوحة المعلومات](#)

تقرير بن حبيب

[انشئ خطة التطوير الفردية](#)[التقرير المفصل](#)[العوامل المحفزة](#)[رؤى مهنية](#)[السلوك في مكان العمل](#)[النتائج الإجمالية](#)[مقدمة](#)

النظرة العامة

تحليل محفز للحصول على ميزة تنافسية. تعرّف على الشخص الذي أدى الاختبار:

- الميزات: الكفاءات التي تم تسجيل أعلى نتائج فيها
- مجالات الصعوبات: الكفاءات التي تم تسجيل أدنى نتائج فيها .
- كيفية الاستفادة من هذا الشخص: توصيات لتحقيق أقصى استفادة من إمكانيات الشخص الذي أدى الاختبار.
- ما نوع بيئة العمل التي من المرجح أن يزدهر فيها المتقدم للاختبار: الحفاظ على مشاركة المتقدم للاختبار وتحفيزه.

المميزات: الكفاءات ذات الدرجات العالية

[الوعي السياقي](#)[الاهتمامات الفنية](#)[تقبل الاختلافات](#)[ميزة بارزة](#)[ما المقصود ب تقبل الاختلافات؟](#)[نقاط القوة](#)[الموقف المنفتح والقبول.](#)[تجنب الصور النمطية.](#)[الراحة في العمل مع فرق متنوعة.](#)[كيفية استثمار مهارات هذا الشخص](#)[الاستفادة من المزيد من الأدوار القيادية.](#)[توفير فرص للعمل في فرق متعددة الوظائف ومتنوعة لتحسين التعاون.](#)[الانخراط في التأثير الاجتماعي والمبادرات الموجهة نحو الغرض.](#)[التعامل مع مسؤوليات معالجة المطالم وحل النزاعات.](#)[بيئة العمل التي يزدهر فيها](#)

بيئة عمل متسامحة تدعم ثقافة الاحترام والقبول والتعاون بين الأشخاص من خلفيات متنوعة.

مجالات التحدي

[مساعدة الاخرين](#)[ضبط النفس](#)[الاجتماعية](#)[الصعوبات الأساسية](#)[ما المقصود ب مساعدة الاخرين؟](#)[مجالات التحسين](#)[التنافسية.](#)[الميل لحجب المعلومات.](#)[الغرور بشأن المعرفة.](#)[عدم التحلي بالصبر أثناء الاستماع إلى الآخريين.](#)[أعجبك التجربة ؟ قيم تجربتك؟ ★](#)

الرجوع الى لوحة المعلومات

انشئ خطة التطوير الفردية

التقرير المفصل

تقرير بن حبيب

العوامل المحفزة

رؤى مهنية

السلوك في مكان العمل

النتائج الإجمالية

مقدمة

29
الكفاءات20 دقيقة
المدة

النظرة العامة

رؤى حول ما يحفز المتقدم للاختبار لتحقيق أداء مثالي.

أبرز العوامل المحفزة

الفرص لتجربة التجديد والتنوع في المهام.

الانخراط في الأنشطة الإبداعية.

مواجهة التحديات والتوصل إلى أفكار جديدة.

الفرص التي تساعد على خلق شيء جديد.

الجمال وعلم الجمال.

أعجبتك التجربة ؟ **قيّم تجربتك؟** ★