



Saudi Arabia
Chapter

تفضيلاتك سرّ تميّزك

طريقك لتحقيق التوازن المهني

16 أغسطس 2025 م

نبذة عن هاريسون وخدماتها
نظرية الأداء بالاستمتاع
ما هو مقياس هاريسون؟
مميزات مقياس هاريسون
منهجية ربط الجدارات السلوكية بتقارير التقييم
تقارير التقييم وتطبيقات الكوتشنج (مع دراسة حالات)
بعض الأدوات والتقارير الأخرى المستخدمة
ما الإضافة التي يقدمها المقياس للكوتش؟

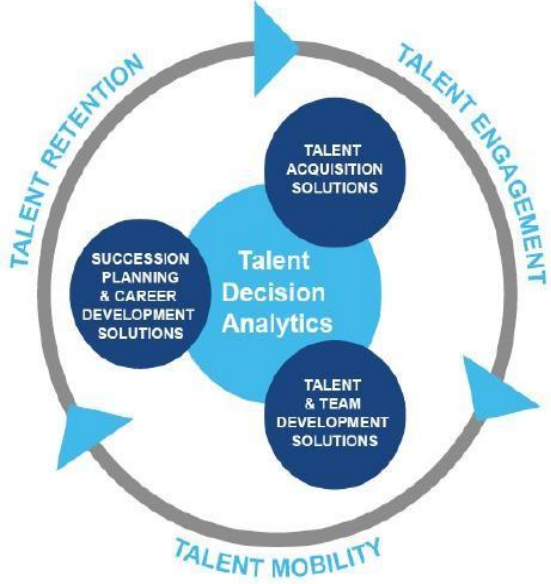
تأسست عام 1990م برؤية وهدف محدد وهو:

مساعدة المؤسسات والمنشآت لتطوير إمكانية الرأس المال البشري من خلال دمج خبرتها في علم النفس وإدارة الموارد البشرية.

ما الذي تقدمه الشركة؟

بناء القدرات البشرية عبر منهجية مدعمة بـ
تحليل البيانات والحلول والأدوات الخاصة بتطوير الكفاءات

نبذة عن هاريسون: الخدمات



لأكثر من 30 عاما تقوم هاريسون بفهم الصعوبات التي تواجه للعملاء في الموارد البشرية وإيجاد الحلول المدعمة بالأبحاث والدراسات، عبر الخبرات المحلية والعالمية



إشراك الكوادر

البحث في خطة مشاركة العاملين والعمل على تطويرها لملاءمة خطة المنشأة



قيادة الكوادر

ضمان ان فريق القادة في المنشأة لديه الموارد والمهارات لرفع مستوى الفريق وصولا الى تنفيذ الخطة الاستراتيجية للمنشأة



تطوير الكوادر

تحديد النقاط المهمة لتطوير الكوادر عبر تصميم وتنفيذ برامج التطوير المختلفة، للتعظيم الأداء



إستقطاب الكوادر

حول إجراءات التوظيف الى معادلة بسيطة تعتمد على البيانات والخبرات السابقة لضمان أفضل النتائج



بناء القدرات للمعملاء

نبذة عن هاريسون



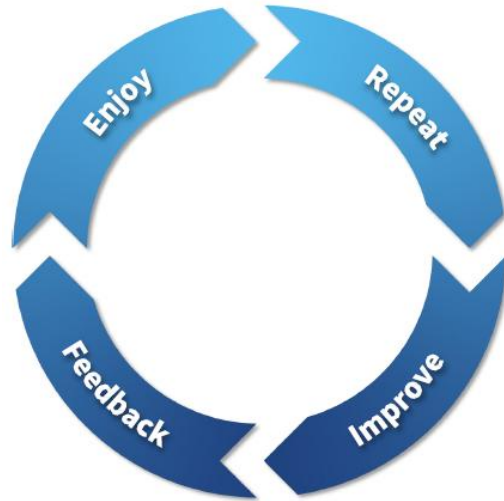
اكتساب المواهب	
تنمية المواهب	
المشاركة والاحتفاظ	
الإدارة الثقافية والتغيير	
تدريب موظفي الشركات	
الارشاد	
مركز التقييم	

نظرية الأداء بالاستمتاع



Dr. Dan Harrison
CEO & Founder of Harrison Assessments

تشير النظرية إلى أن استمتاع الفرد بنشاط ما يؤثر بشكل كبير على نتائج الأداء. تفترض النظرية أنه عندما يشارك الأفراد في مهام يجدونها ممتعة، فإن مستويات الدافع والانخراط لديهم تزداد، مما يؤدي إلى تحسين الأداء. النقاط الرئيسية للنظرية تشمل:



- الدافع الداخلي
- حالة التدفق
- دورة التغذية الراجعة الإيجابية
- التطبيق عبر المجالات

ما هو مقياس هاريسون؟

يقوم هاريسون بقياس الاتجاهات السلوكية والاهتمامات والتفضيلات دون تصنيف الأشخاص في فئات معينة.



الهدف العام:

المساعدة في توجيه مسيرة الفرد المهنية

من خلال تحديد نقاط قوتك الرئيسية،

والأدوار المناسبة له، وطرق تعزيز نجاحه.

الشمولية



مميزات مقياس هاريسون

- يغطي 175 عنصرا من الجدارات والسلوكيات والاهتمامات والتفضيلات الجامعة وهي الأكثر شمولية.
- لا يحدد نقاط القوة والضعف على أنهم عناصر منفصلة وثابتة، بل في ظل سياق ديناميكي، يعطي تحليلا أعمق عن مكان القوة والضعف
- قياس الجوانب السلوكية والفنية الأخرى كالخبرة والشهادات والكفاءات التقنية بالإضافة إلى السمات الشخصية والاهتمامات والتفضيلات

العملية



مميزات مقياس هاريسون

- عملي، يتم تعبئة استبانة واحدة ويعرض بتقارير وتحليلات متعددة تخدم أغراضًا كثيرة للتطوير
- سهولة ربط بالجدارات ويتم تكيفه بحسب جدارات معينة
- فعالة من حيث التكلفة، يعرض فقط المعلومات عن الأفراد المراد عرضها، إذ يقوم على عرض عام، ثم الغوص في التحليل حسب الحاجة
- مصمم لمقياس عدد غفير، اذ قادرة على ارسال استبيانات لأكثر من 1000 شخص في أقل من ساعة ويتابع عملية التعبئة

مميزات مقياس هاريسون

التطوير



- مصمم لفحص أوجه التطوير بدلا من الحكم على الشخصية وتصنيفها
- يقدم معلومات مفيدة عن كيف يمكن تطوير الأفراد كجدارات أو في وظيفة معينة
- يوفر تحليلا معمقا عن جوانب التطوير وكيف ربطها بخطط التدريب والتطوير
- يوفر لوحة تفاعلية تعرض النتائج على مستوى الأفراد والمجموعات والمؤسسة، تحلل الافراد وكذلك الثقافة المؤسسية للسلوك العام

The screenshot shows a web-based questionnaire titled "Work Preferences Questionnaire" by Harrison Assessments. The interface includes an "Exit" button in the top right corner. The main content area contains instructions for ranking eight sentences based on how well they describe the user. The sentences are listed in a vertical stack, each in a light gray box. At the bottom, there is a "Next" button and a footer with copyright information.

HARRISON
ASSESSMENTS

Work Preferences Questionnaire

Exit

Rank these 8 sentences according to how well they describe you. Adjust the order so that the top sentence describes you best, the second sentence describes you the next best, ranking each sentence until the bottom sentence describes you the least.

Click an item and while holding down the mouse button, move it to the desired location (and release the button). Click Next to continue.

- I enjoy convincing others
- I enjoy doing clerical tasks such as typing or organizing information
- I want others to be diplomatic toward me
- I enjoy interactions with others in which I need to be tactful or diplomatic
- I don't mind the pressure of deadlines or busy schedules
- I enjoy interactions with others in which I need to be frank and to the point
- I enjoy interactions with others in which I put forward my own wants and needs
- I would enjoy working with computers

Page 1 of 18
Copyright © 1991-2021 Harrison Assessments, LLC. All Rights Reserved.

Next

Employee Dashboard										Recruitment Dashboard	Individual Reports	Group Reports	Analytics	Job Setup	Training/Help	Administration
EMPLOYEES										SUCCESSION PLANNING						
Department: All departments										Total Employees: 228						
Add Employee / Send Questionnaire										Update Engagement						
										Export Data						
										Emotional Intelligen...						
										Total: 228						
Last name	First name	Current Job	Management Level	Criteria Status	Suitability	Fulfillment Score	Paradox Balance	Behavioral Competency	Date							
Hovt	Randolph	Select Job			Completed	88%	99%	View Score	11/30/2020	Run Reports>						
Milla	Priyanka	Select Job			Completed	88%	97%	View Score	11/19/2020	Run Reports>						
Sanchez	Sanj	Select Job			Completed	62%	97%	View Score	08/18/2020	Run Reports>						
Savitri	Aarti	Select Job			Completed	82%	97%	View Score	06/04/2021	Run Reports>						
Yaling	Ling	Select Job			Completed	44%	97%	View Score	07/30/2020	Run Reports>						
Alfred	Gerold	Select Job			Completed	70%	96%	View Score	08/06/2020	Run Reports>						
Lochan	Grant	Select Job			Completed	62%	96%	View Score	11/20/2020	Run Reports>						
Thorn	Jeffry	Select Job			Completed	Send Take	96%	View Score	02/25/2020	Run Reports>						
Norris	Malinda	Select Job			Completed	78%	95%	View Score	08/11/2020	Run Reports>						
Patience	Jasmin	Select Job			Completed	44%	95%	View Score	11/20/2020	Run Reports>						
Shiori	Virginia	Select Job			Completed	80%	95%	View Score	11/25/2020	Run Reports>						
Clinton	Yan	Select Job			Completed	90%	94%	View Score	12/03/2020	Run Reports>						
Nixon	Gaston	Select Job			Completed	64%	94%	View Score	08/20/2020	Run Reports>						
Slavéna	Petter	Select Job			Completed	86%	94%	View Score	11/19/2020	Run Reports>						
Wilkins	Laurel	Select Job			Completed	98%	94%	View Score	08/27/2020	Run Reports>						
Dorothea	Hadewych	Select Job			Completed	72%	93%	View Score	12/02/2020	Run Reports>						
Holland	Desmond	Select Job			Completed	36%	93%	View Score	09/06/2020	Run Reports>						
Kjellfrid	Hedvig	Select Job			Completed	84%	93%	View Score	11/19/2020	Run Reports>						
Mahesh	Nirupama	Select Job			Completed	100%	93%	View Score	11/25/2020	Run Reports>						
Stitt	Eileene	Select Job			Completed	88%	93%	View Score	07/22/2020	Run Reports>						
Yuzuki	Riko	Select Job			Completed	58%	93%	View Score	08/07/2020	Run Reports>						
Carmel	Midori	Select Job			Completed	86%	92%	View Score	11/23/2020	Run Reports>						
Kristopher	Roseanne	Select Job			Completed	82%	92%	View Score	11/20/2020	Run Reports>						

المبادئ التوجيهية في التمكين التنفيذي



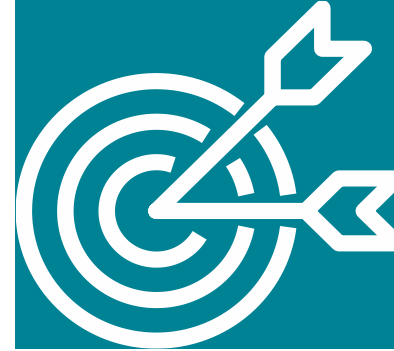
التنفيذ

تشجيع المسؤولية الشخصية
والمساءلة لاتخاذ الإجراءات
والتكيف على طريقتك



الثقة

بناء الثقة والأمان من خلال
اختيار الممكّنين المناسبين مع
مراعاة اخلاقيات مهنة الكوتشنج



التحفيز

خلق ربط بين وضع
المستفيد الحالي وإلى أين
يريد أن يصل.



السياق

التوافق مع أهداف العمل
بمشاركة المدير في بداية
ونهاية البرنامج

تقارير التقييم وتطبيقات الكونشنج

عناصر التقرير

- المواضيع العامة والقيم ونقاط القوة الرئيسية
- نقاط القوة المحتملة والتركيز المفضل للعمل
- نقاط القوة والتفضيلات المعتدلة
- المجالات المقبولة لدى الشخص ولوقت محدد
- المجالات التي لا يرغب المستفيد بالقيام بها
- توقعات التوظيف
- تفضيلات المهمة والاهتمامات
- بيئة العمل المفضلة والكفاءات السلوكية
- السمات التي يجب تجنبها في وظيفة أو منصب ما

تحليل شامل للسمات
والتفضيلات والاهتمامات

HARRISON assessments			Traits & Definitions Report for Andrew Jones Compared to: Industrial/Organizational Psychologist #DE097-029 v27/06/2018	
REPORT FOR Andrew Jones			Introduction	
DATE OF COMPLETION 13/04/2018			This report lists your preferences and tendencies. Pay special attention to the factors at the top and bottom of each section. The top factors give you the most satisfaction and the bottom factors give you the least satisfaction.	
RELIABILITY - 99.2% Answers were very likely accurate and truthful			Trait names appear in the left column. To the right of each trait is your score and the trait definition. The Harrison measures the trait definition, NOT the trait name which can easily be misinterpreted.	
ORGANIZATION DEMO LINK - HAIN			Traits with an asterisk indicate you may have had some confusion related to that factor when answering the questionnaire. A double asterisk indicates a lot of confusion.	
Harrison Assessments India				
Traits				
The traits are listed in order of your preference and they are divided into sections.				
The first section, Life Themes, shows your top 5 traits which reflect your highest values and preferences. These have the greatest influence on your life. If these traits are utilized in your job, it will increase your job satisfaction. Do they resonate with you? Do you get an opportunity to use these in your current job?				
The last section are traits you least enjoy and probably prefer not to do. If these traits are utilized in your job, it will decrease your job satisfaction. Are any of these called upon in your current job? If so, how do you feel when they are required?				
Life Themes - Andrew's life themes, highest values, key potential strengths				
Trait	Score	Description		
Helpful	9.9	The tendency to respond to others' needs and assist or support others to achieve their goals		
Warmth / empathy	9.9	The tendency to express positive feelings and affinity toward others		
Wants Autonomy	9.8	The desire to have freedom or independence from authority		
Optimistic	9.5	The tendency to believe the future will be positive		
Wants Challenge	9.4	The willingness to attempt difficult tasks or goals		
Strengths and Preferred Focus - Andrew's potential strength and preferred focus				
Trait	Score	Description		
Outgoing	9.2	The tendency to be socially extroverted and the enjoyment of meeting new people		
Staking	9.2	The tendency to feel comfortable with business ventures that involve uncertainty		
Wants To Lead	9.2	The desire to be in a position to direct or guide others		
Cause Motivated	9.1	The tendency to be motivated to help society		
Self motivated	9.0	The drive to achieve including taking initiative, wanting challenge, and being enthusiastic about goals		
Wants Influence	8.7	The tendency to perceive what is necessary to be accomplished and to proceed on one's own		
Authoritative	8.6	The desire for decision-making authority and the willingness to accept decision-making responsibility		
Persistent	8.6	The tendency to be tenacious despite encountering significant obstacles		
Diplomatic	8.6	The tendency to state things in a tactful manner		
Open / reflective	8.2	The tendency to reflect on many different viewpoints		
Enthusiastic	8.2	The tendency to be eager and excited toward one's own goals		
Influencing	8.1	The tendency to try to persuade others		
Tolerance Of Bluntness	7.8	The level of comfort related to receiving abrupt or frank communications from others		
Temper	7.7	The enjoyment of work that needs to be done quickly		
Flexible	7.7	The tendency to easily adapt to change		
Analytical	7.5	The tendency to logically examine facts and situations (not necessarily analytical ability)		

تقارير التقييم وتطبيقات الكونشنج

قيمتك / أفضليتك في الحياة - أفضلياتك في الحياة - أعلى قيم، ونقاط القوة الرئيسية المحتملة

وصف	درجة	سمة
الرغبة في كسب أجر أعلى	9.9	يريد أجراً مرتفعاً
متعة أداء العمل الذي يتطلب الدقة والاستعداد لتحري التفاصيل الدقيقة	9.9	دقيق
الرغبة في شغل وظيفة دائمة أو طويلة الأمد	9.7	يريد عمل مستقر
الميل إلى حب الذات ("أنا جيد كما أنا")	9.5	تقبل الذات
الميل إلى أن يكون تواقاً ومتحمساً إلى تحقيق أهدافه الخاصة	9.5	متحمس

اهتمامات

يسرد هذا القسم اهتماماتك بالترتيب. إذا كانت وظيفتك تتطلب اهتمامات أحرزت فيها درجة 8 أو أعلى، فسوف تجعلك شغوقاً بالعمل وأكثر استمتاعاً بالوظيفة. أما إذا كانت وظيفتك تتطلب اهتمامات أحرزت فيها أقل من درجة 4، فمن المرجح أنها ستعيق شغفك واستمتاعك بالوظيفة.

وصف	درجة	اهتمام
الاهتمام بإنتاج المنتجات باستخدام العمالة والمكانن أو الكيماويات	10.0	تصنيع
الاهتمام بالأعمال التي تشتمل على نشاطات رياضية	10.0	نشاطات رياضية
الرغبة في العمل الذي يتطلب القيام برحلات متكررة	9.0	سفر
الاهتمام بالعمل في مجال صياغة الكلمات لإيصال المعاني (كالعمل في مجال الصحافة أو الترجمة)	8.0	كتابة / لغة
الاهتمام بالعمل مع الأطفال	7.0	أطفال

تحليل شامل للسماح والتفضيلات والاهتمامات

HARRISON
assessments

Traits & Definitions

Report for Andrew Jones
Compared to: Industrial/Organizational Psychologist #DE097-029 v27/06/2018

REPORT FOR
Andrew Jones

DATE OF COMPLETION
13/04/2018

RELIABILITY - 99.2%
Answers were very likely
accurate and truthful

ORGANIZATION
DEMO LINK - HAIN

Harrison Assessments India

Introduction

This report lists your preferences and tendencies. Pay special attention to the factors at the top and bottom of each section. The top factors give you the most satisfaction and the bottom factors give you the least satisfaction.
Trait names appear in the left column. To the right of each trait is your score and the trait definition. The Harrison measures the trait definition, NOT the trait name which can easily be misinterpreted.
Traits with an asterisk indicate you may have had some confusion related to that factor when answering the questionnaire. A double asterisk indicates a lot of confusion.

Traits

The traits are listed in order of your preference and they are divided into sections.

The first section, Life Themes, shows your top 5 traits which reflect your highest values and preferences. These have the greatest influence on your life. If these traits are utilized in your job, it will increase your job satisfaction. Do they resonate with you? Do you get an opportunity to use these in your current job?

The last section are traits you least enjoy and probably prefer not to do. If these traits are utilized in your job, it will decrease your job satisfaction. Are any of these called upon in your current job? If so, how do you feel when they are required?

Life Themes - Andrew's life themes, highest values, key potential strengths

Trait	Score	Description
Helpful	9.9	The tendency to respond to others' needs and assist or support others to achieve their goals
Warmth / empathy	9.9	The tendency to express positive feelings and affinity toward others
Wants Autonomy	9.8	The desire to have freedom or independence from authority
Optimistic	9.5	The tendency to believe the future will be positive
Wants Challenge	9.4	The willingness to attempt difficult tasks or goals

Strengths and Preferred Focus - Andrew's potential strength and preferred focus

Trait	Score	Description
Outgoing	9.2	The tendency to be socially extroverted and the enjoyment of meeting new people
Staking	9.2	The tendency to feel comfortable with business ventures that involve uncertainty
Wants To Lead	9.2	The desire to be in a position to direct or guide others
Cause Motivated	9.1	The tendency to be motivated to help society
Self motivated	9.0	The drive to achieve including taking initiative, wanting challenge, and being enthusiastic about goals
Takes Initiative	8.7	The tendency to perceive what is necessary to be accomplished and to proceed on one's own
Authoritative	8.6	The desire for decision-making authority and the willingness to accept decision-making responsibility
Persistent	8.6	The tendency to be tenacious despite encountering significant obstacles
Diplomatic	8.6	The tendency to state things in a tactful manner
Open / reflective	8.2	The tendency to reflect on many different viewpoints
Enthusiastic	8.2	The tendency to be eager and excited toward one's own goals
Influencing	8.1	The tendency to try to persuade others
Tolerance Of Bluntness	7.8	The level of comfort related to receiving abrupt or frank communications from others
Tempo	7.7	The enjoyment of work that needs to be done quickly
Flexible	7.7	The tendency to easily adapt to change
Analytical	7.5	The tendency to logically examine facts and situations (not necessarily analytical ability)

Copyright © 1991-2018 Harrison Assessments Inc. Limited

Completed: 13/04/2018 Page 2 of 7

تقارير التقييم وتطبيقات الكونشنج

تحليل شامل للسمات
والتفضيلات والاهتمامات

التوقعات الوظيفية

يعكس هذا القسم توقعاتك الوظيفية. من الناحية المثالية، فإن أعلى 5 توقعات وظيفية هي الأقرب إلى التحقيق. فكر في مدى قدرتك على إنجاز كل من تلك ال-5 توقعات. توفر هذه المواضيع إطاراً هاماً يمكنك مناقشته مع مديرك.

وصف	درجة	التوقعات الوظيفية
الرغبة في الحصول على وقت كاف بعيد عن العمل إما للراحة أو الترفيه أو البقاء مع الأسرة.	10.0	يريد التوازن بين العمل والحياة
الرغبة في الحصول على صاحب عمل يكرر نسبياً منح زيادات في الراتب	9.0	يريد زيادة سريعة في الراتب
الرغبة في الحصول على فرص عمل لتعلم مهارات جديدة أو زيادة القدرات.	8.0	يريد تطوير
الرغبة في الحصول على ساعات عمل مرنة أو جدول إجازات.	7.0	يريد ساعات عمل مرنة
الرغبة في الحصول على فرص عمل للتوسع على النطاق المهني أو المسؤوليات	6.0	يريد تقدم
الرغبة في الحصول على صاحب عمل ينصت ويعطي أهمية لوجهات نظر الآخرين.	5.0	يريد تقدير للآراء

HARRISON assessments			Traits & Definitions	
Report for Andrew Jones			Report for Andrew Jones	
13/04/2018			Compared to: Industrial/Organizational Psychologist #DE097-029 v27/06/2018	
RELIABILITY - 99.2%			Introduction	
Answers were very likely accurate and truthful			This report lists your preferences and tendencies. Pay special attention to the factors at the top and bottom of each section. The top factors give you the most satisfaction and the bottom factors give you the least satisfaction.	
ORGANIZATION			Trait names appear in the left column. To the right of each trait is your score and the trait definition. The Harrison measures the trait definition, NOT the trait name which can easily be misinterpreted.	
DEMO LINK - HAIN			Traits with an asterisk indicate you may have had some confusion related to that factor when answering the questionnaire. A double asterisk indicates a lot of confusion.	
Harrison Assessments India				
Traits				
The traits are listed in order of your preference and they are divided into sections.				
The first section, Life Themes, shows your top 5 traits which reflect your highest values and preferences. These have the greatest influence on your life. If these traits are utilized in your job, it will increase your job satisfaction. Do they resonate with you? Do you get an opportunity to use these in your current job?				
The last section are traits you least enjoy and probably prefer not to do. If these traits are utilized in your job, it will decrease your job satisfaction. Are any of these called upon in your current job? If so, how do you feel when they are required?				
Life Themes - Andrew's life themes, highest values, key potential strengths				
Trait	Score	Description		
Helpful	9.9	The tendency to respond to others' needs and assist or support others to achieve their goals		
Warmth / empathy	9.9	The tendency to express positive feelings and affinity toward others		
Wants Autonomy	9.8	The desire to have freedom or independence from authority		
Optimistic	9.5	The tendency to believe the future will be positive		
Wants Challenge	9.4	The willingness to attempt difficult tasks or goals		
Strengths and Preferred Focus - Andrew's potential strength and preferred focus				
Trait	Score	Description		
Outgoing	9.2	The tendency to be socially extroverted and the enjoyment of meeting new people		
Staking	9.2	The tendency to feel comfortable with business ventures that involve uncertainty		
Wants To Lead	9.2	The desire to be in a position to direct or guide others		
Cause Motivated	9.1	The tendency to be motivated to help society		
Self motivated	9.0	The drive to achieve including taking initiative, wanting challenge, and being enthusiastic about goals		
Values Initiative	8.7	The tendency to perceive what is necessary to be accomplished and to proceed on one's own		
Authoritative	8.6	The desire for decision-making authority and the willingness to accept decision-making responsibility		
Persistent	8.6	The tendency to be tenacious despite encountering significant obstacles		
Diplomatic	8.6	The tendency to state things in a tactful manner		
Open / reflective	8.2	The tendency to reflect on many different viewpoints		
Enthusiastic	8.2	The tendency to be eager and excited toward one's own goals		
Influencing	8.1	The tendency to try to persuade others		
Tolerance Of Bluntness	7.8	The level of comfort related to receiving abrupt or frank communications from others		
Tempo	7.7	The enjoyment of work that needs to be done quickly		
Flexible	7.7	The tendency to easily adapt to change		
Analytical	7.5	The tendency to logically examine facts and situations (not necessarily analytical ability)		
Copyright © 1991-2018 Harrison Assessments Inc. (United States)			Completed: 13/04/2018 Page 2 of 7	

تقارير التقييم وتطبيقات الكونشنج

نموذج نظرية قياس ادارة المتناقضات لقياس القدرات القيادية الديناميكية

قياس القدرات القيادية

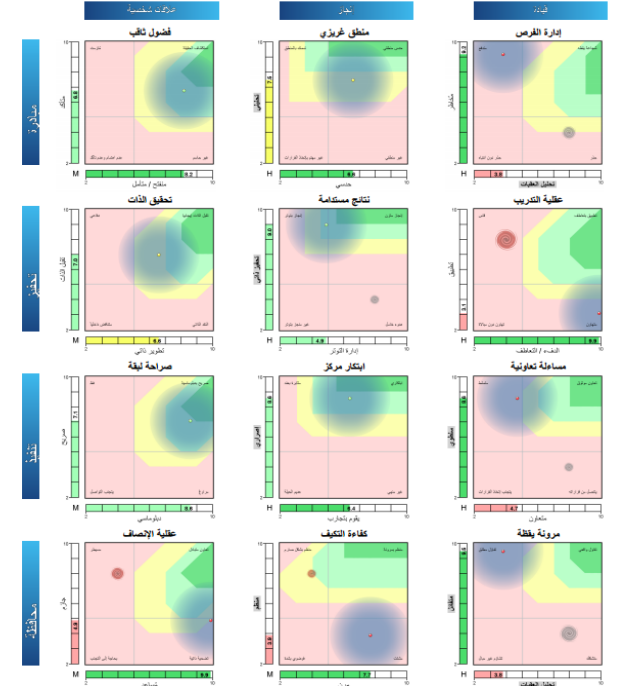
نظرة عامة مرتبة حسب الموضوعات ومراحل التسلسل
المستوى العام لإتقان المفارقة: 58% - التطوير هام

هي عبارة عن جدارتين أو سمتين سلوكيتين قد تبدوان متناقضتان، ولكنهما في الواقع يمكن خلق انسجام بينهما، وقياس القدرات القيادية في وضع ديناميكي

12 مفارقة تغطي جوانب أساسي في أداء الأفراد بالإدارات العليا والقيادة

على سبيل المثال ، تعتبر الصراحة عادة سمة إيجابية. ومع ذلك ، إذا لم يقترن بالدبلوماسية ، فإنه يصبح فظاظة يمكن أن تأتي بنتائج عكسية.

من ناحية أخرى ، يمكن للدبلوماسية بدون الصراحة أن تأتي بنتائج عكسية ، وتتخذ شكل المراوغة. يعد عمق المعلومات هذا ضروريًا لتحسين تنمية الأشخاص لديك.

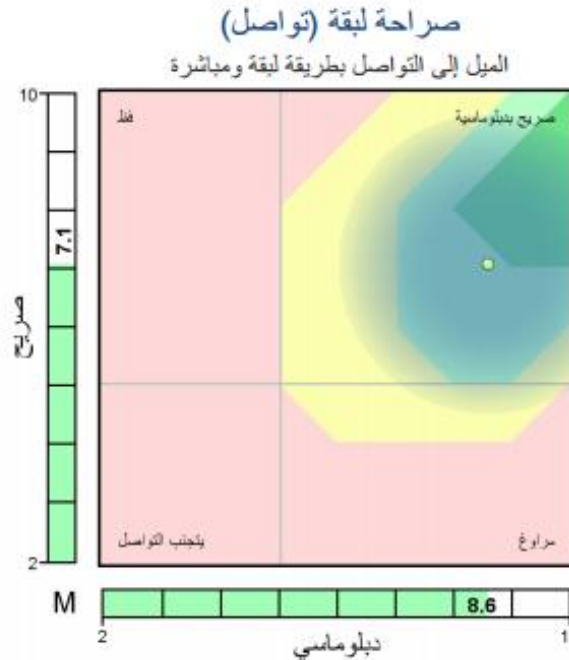


تقارير التقييم وتطبيقات الكونشنج

نموذج نظرية قياس ادارة المتناقضات لقياس القدرات القيادية الديناميكية

قياس القدرات القيادية

نظرة عامة مرتبة حسب الموضوعات ومراحل التسلسل
المستوى العام لإتقان المفارقة: 58% - التطوير هام



الإرشاد حول المفارقة : "لتكوين علاقات تعاون مع الآخرين، احترم تقدير الآخرين لذاتهم مع المحافظة على أن تكون جديرًا بالثقة في تواصلك."

أهمية المفارقة للدور : معتدل

مستوى إتقانك لهذه المفارقة : 88%

صريح : الميل إلى أن يكون صريحًا ومباشرًا وواضحًا في الوقت ذاته.

أهمية : مرغوب فيه للدور

درجتك في السمة : جيد ولكن التطوير مفيد

دبلوماسي : الميل إلى قول الأشياء بطريقة لينة

أهمية : مرغوب فيه للدور

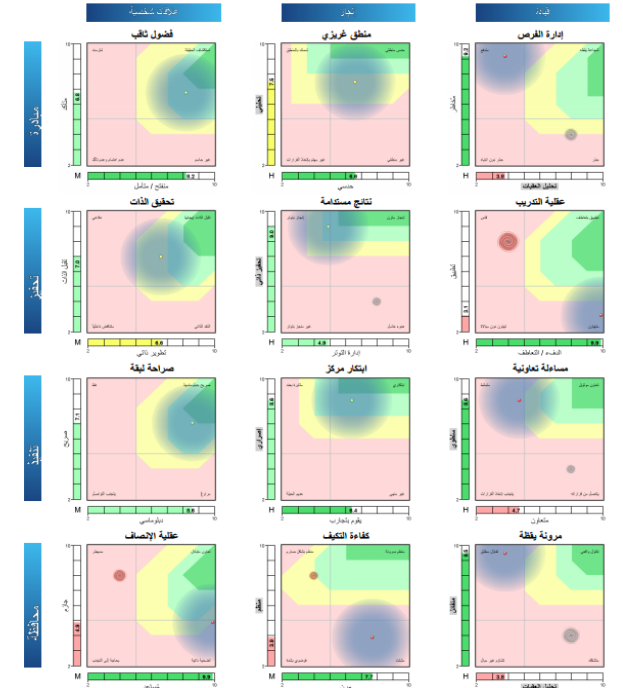
درجتك في السمة : جيد ولكن التطوير مفيد

طبق هذه القوة

جيد ولكن التطوير مفيد

بحاجة إلى تطوير

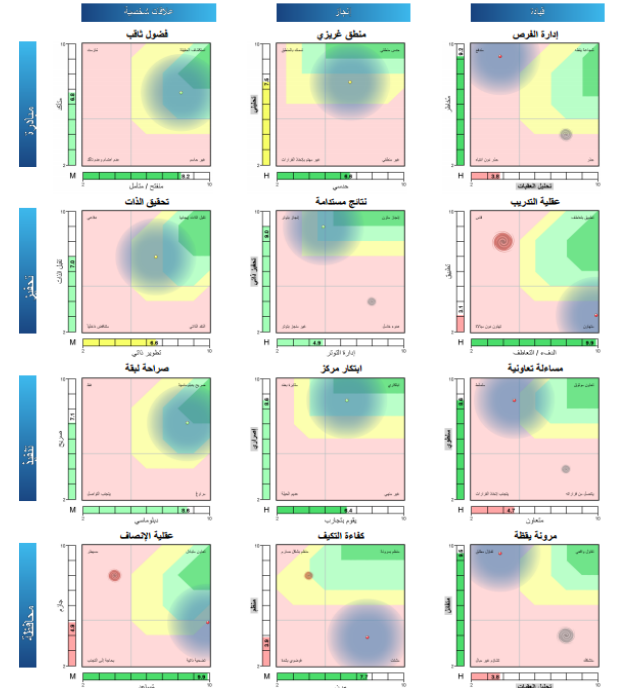
التطوير هام



تقارير التقييم وتطبيقات الكونشنج

قياس القدرات القيادية

نظرة عامة مرتبة حسب الموضوعات ومراحل التسلسل
المستوى العام لإتقان المفارقة: 58% - التطوير هام



الإرصاد حول المفارقة : "لا تتردد أبداً في استشارة الأشخاص المناسبين، ولكن دائماً تحمل المسؤولية الكاملة لقراراتك."

أهمية المفارقة للوظيفة : محتدل
مستوى إتقانك لهذه المفارقة : 35%

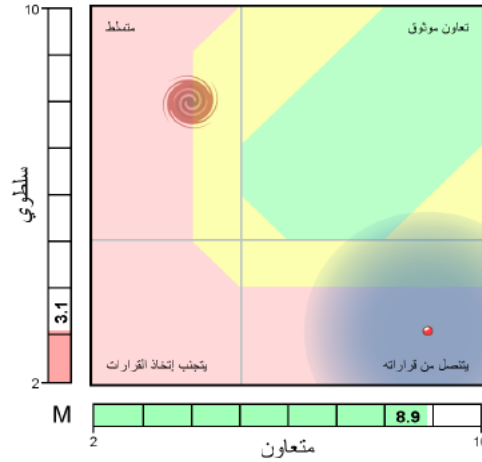
سلطوي : الرغبة في سلطة اتخاذ القرار والاستعداد لقبول مسؤولية اتخاذ القرار

أهمية : محيطة في حال انخفاضها
درجتك في السمة : التطوير هام

متعاون : الميل إلى التعاون مع الآخرين عند اتخاذ القرارات
أهمية : محيطة في حال انخفاضها
درجتك في السمة : كاف

مساءلة تعاونية (تفويض)

الميل إلى قبول سلطة صنع القرار ودعوة الآخرين إلى تقديم معطياتهم



السلوك المتحول

هناك أربع مجموعات محتملة لهذه المفارقة :

تعاون متوق : الميل إلى تحمل المسؤولية عن القرارات مع السماح في الوقت نفسه للآخرين بالمشاركة الحقيقية في عملية صنع القرار (عالي سلطوي وعالي متعاون)
يتقبل من قراراته : الميل إلى التركيز على التعاون في اتخاذ القرار دون التقليل من قدر الكافي للمسؤوليات جراء اتخاذ هذه القرارات. (منخفض سلطوي وعالي متعاون)

متسلط : الميل إلى اتخاذ القرارات باستقلالية دون تعاون بالقدر الكافي مع الآخرين (عالي سلطوي ومنخفض متعاون)

يتجنب إتخاذ القرارات : الميل إلى تجنب سلطة اتخاذ القرار وفي الوقت ذاته تجنب اتخاذ القرارات بالمشاركة مع الآخرين (منخفض سلطوي ومنخفض متعاون)

ميولك إزاء هذه المفارقة هي:

أنت على الأغلب تفضل عدم الحصول على سلطة صنع القرار وعلى الأغلب تتردد في قبول مسؤولية صنع القرار. أنت تستمتع كثير جداً بالتعاون وعلى استعداد كبير للتعاون مع الآخرين فيما يتعلق بالقرارات الهامة.

استمتعك بالتعاون يدفعك إلى المساهمة في القرارات التي يحتاج الآخرون صنعها. الأمر الذي يساعد على إيجاد عمل فريق أفضل وقرارات أفضل. ومع ذلك، قد تفضل بشدة ألا تكون صاحب المسؤولية النهائية في القرارات وقد تفضل إحالة القرارات إلى الآخرين، خصوصاً مديرك. وعليه، النطاق السلوكي المفضل لديك (المنطقة الكبيرة الزرقاء) يقع معظمه في مربع إحالة القرارات. الدائرة الحمراء في أعلى اليسار تشير إلى أن سلوكك تحت الضغط قد "ينقلب" وقد تكون ردة فعلك المبالغ في السيطرة على القرار.

تقارير التقييم وتطبيقات الكونشنج

تقييم مستوى تفاعل كل فرد في الأمانة، والعوامل التي تحفز دافعهم وتلبي توقعاتهم، بهدف قياس طموحاتهم ومستوى التفاعل لديهم.



تحلل السلوكيات المتعلقة بتوقعات مجموعة من الموظفين



تقديم التقارير التي تحتوي على مرئيات لتعزيز التفاعل مع الموظفين، وزيادة الأداء، وتحسين نتائج الأعمال لمجموعة من الموظفين



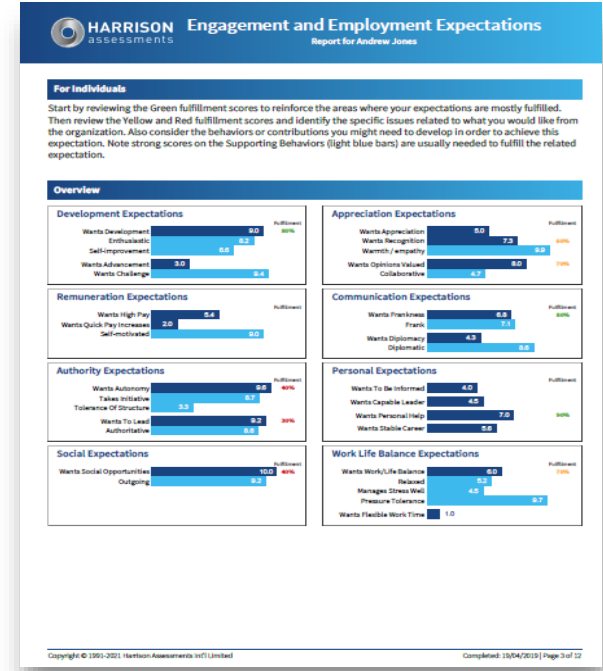
يتميز بالسهولة ويمكن قراءته من غير شرح



يمكن تكييفه وربطه بجدارات خاصة بسهولة بحسب قاموس الجدارات



قياس الاندماج الوظيفي
والقدرات المتعلقة بالنجاح بالاندماج



تقارير التقييم وتطبيقات الكونشنج

يوفر قياس الاندماج الوظيفي:

قياس الاندماج الوظيفي
والقدرات المتعلقة بالنجاح بالاندماج

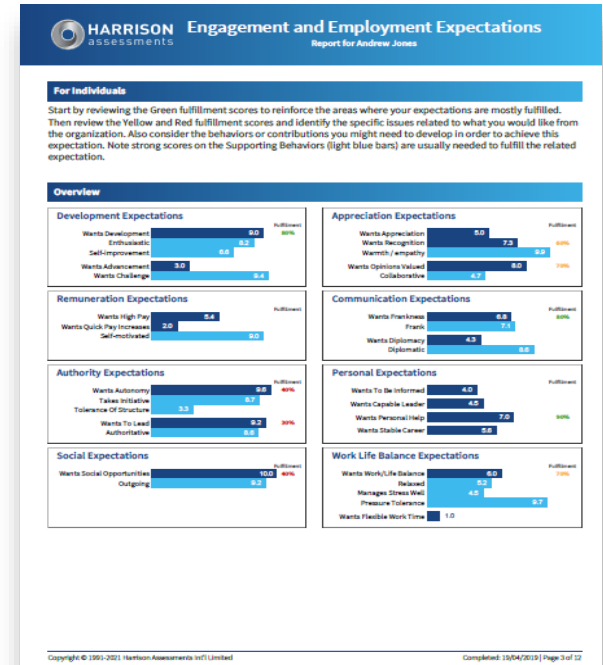
ثمانى فئات لقياس التفاعل

تقارير ولوحة معلومات مفصلة

تحليلات عملية للتوقعات

رؤى ثاقبة حول كيفية تلبية توقعات المسار المهني

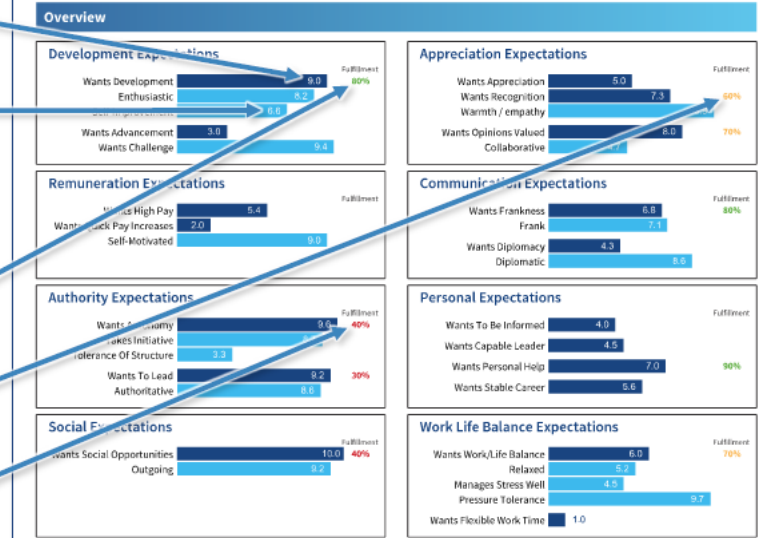
تحسين مستوى التفاعل والطموح للنمو المهني



تقارير التقييم وتطبيقات الكونشنج

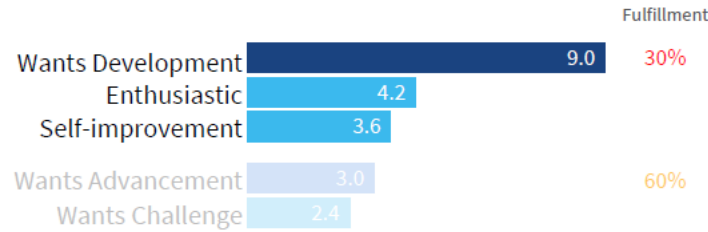
قياس الاندماج الوظيفي
والقدرات المتعلقة بالنجاح بالاندماج

- أهمية التوقع Importance of expectation
- درجات السلوكيات الداعمة Supporting behaviors scores
- مستوى تحقيق التوقعات Level of fulfillment for expectations ≥ 6
- تم تحقيقه Green = Fulfilled
- المناقشة مفيدة Orange = Discussion beneficial
- المناقشة ضرورية Red = Discussion needed



تقارير التقييم وتطبيقات الكونشنج

Wants Development Expectations



Wants Development : The desire to have work opportunities to learn new skills or increase abilities

Enthusiastic : The tendency to be eager and excited toward one's own goals

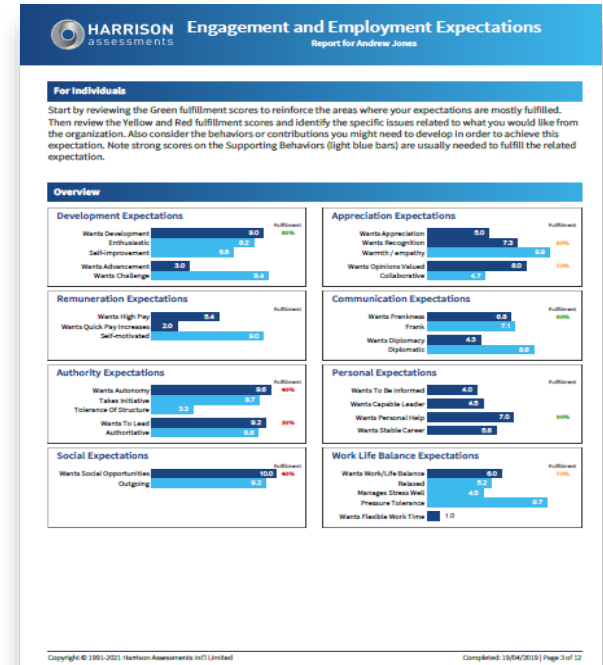
Self-improvement : The tendency to attempt to develop or better oneself

قياس الاندماج الوظيفي
والقدرات المتعلقة بالنجاح بالاندماج

يريد التطوير: الرغبة في الحصول على فرص عمل لتعلم مهارات جديدة أو تطوير قدراته

متحمس: الميل إلى الحماس والرغبة في تحقيق أهدافه

تطوير الذات: الميل إلى السعي لتطوير الذات أو تحسينها



تقارير التقييم وتطبيقات الكونشنج

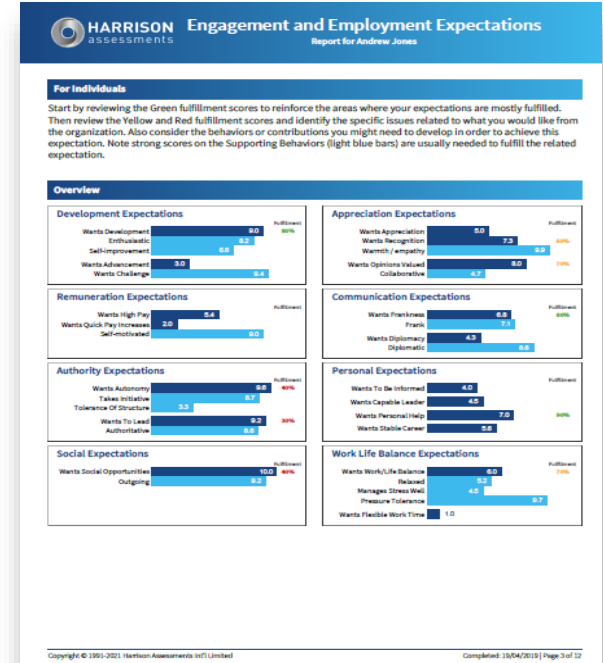
قياس الاندماج الوظيفي
والقدرات المتعلقة بالنجاح بالاندماج

لماذا التركيز على التوقعات والإنجاز؟

1- إحراز تقدم نحو تحقيق التوقعات والتوظيف والنجاح.

2- مناقشات المرشح تخلق منفعة متبادلة وتعكس مدى الاهتمام.

3- قد تحفز درجات الإنجاز المنخفضة عملية التحفيز.



منهجية ربط الجدارات السلوكية بتقارير التقييم



آلية ربط الجدارات
بالتقارير

Essential Traits
السمات التي يجب توفرها

قاموس الجدارات
السلوكية

Desirable Traits
السمات التي يفضل توفرها

Traits to Avoid
السمات التي يجب تجنبها



يتميز هاريسن بالسهولة في تعديل التقارير وعليه فهو يقوم بدراسة وربط وتصميم تقريراً بالجدارات المطلوبة وذلك بعد تحليل للمؤشرات السلوكية في كل جدارة ثم عكسها في تقرير تحليل الجدارات السلوكية الخاص بهارسون، وهي خاصية يوفرها نظامنا.

تحليل الجدارات السلوكية

المرونة في التعلم التوجه للإنجاز

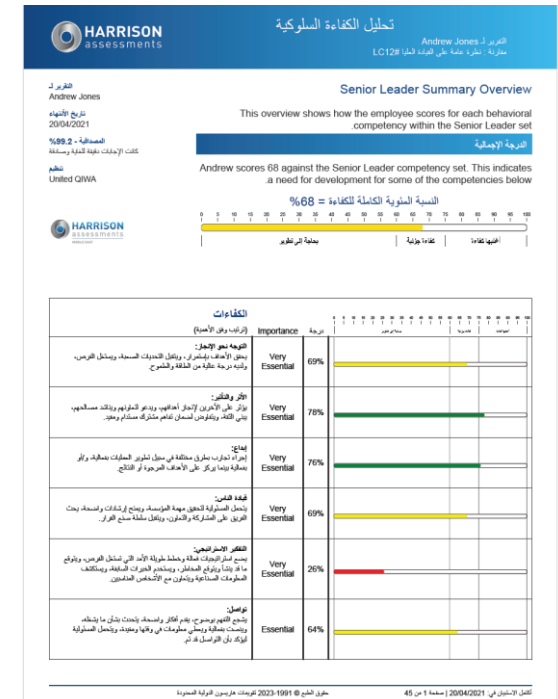
حل المشكلات المرونة والمثابرة

الإبداع
التفكير الاستراتيجي

بث الحماس في الآخرين

قيادة الآخرين

التواصل التأثير والأثر



تقارير التقييم وتطبيقات الكونشنج

تحليل الجدارات السلوكية

Essential Traits

درجات مرتفعة: أثر إيجابي

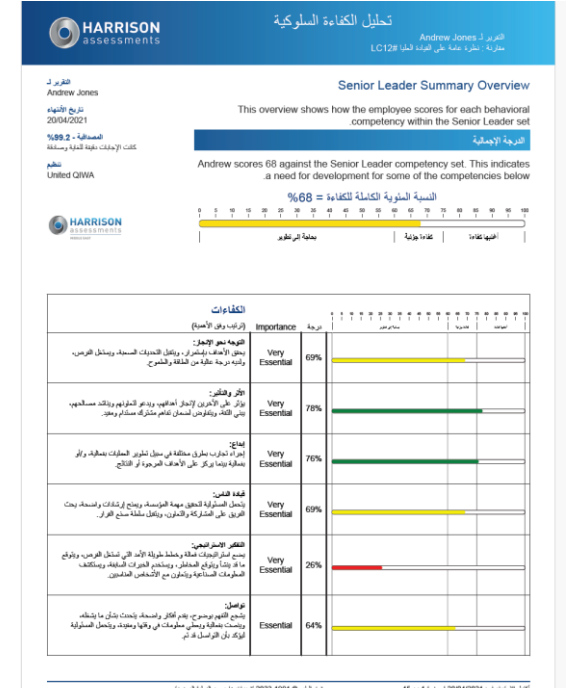
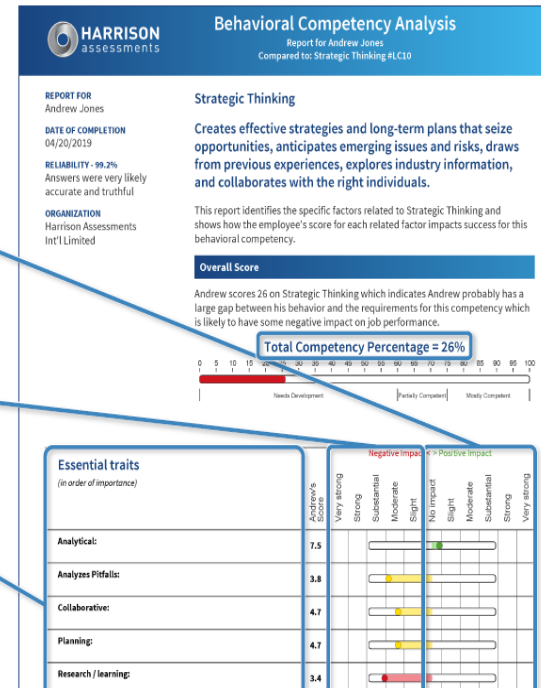
High Scores: Positive Impact

درجات منخفضة: أثر سلبي

Low Scores: Negative Impact

سمات رئيسية: الأكثر أهمية

Essential Traits: Most important

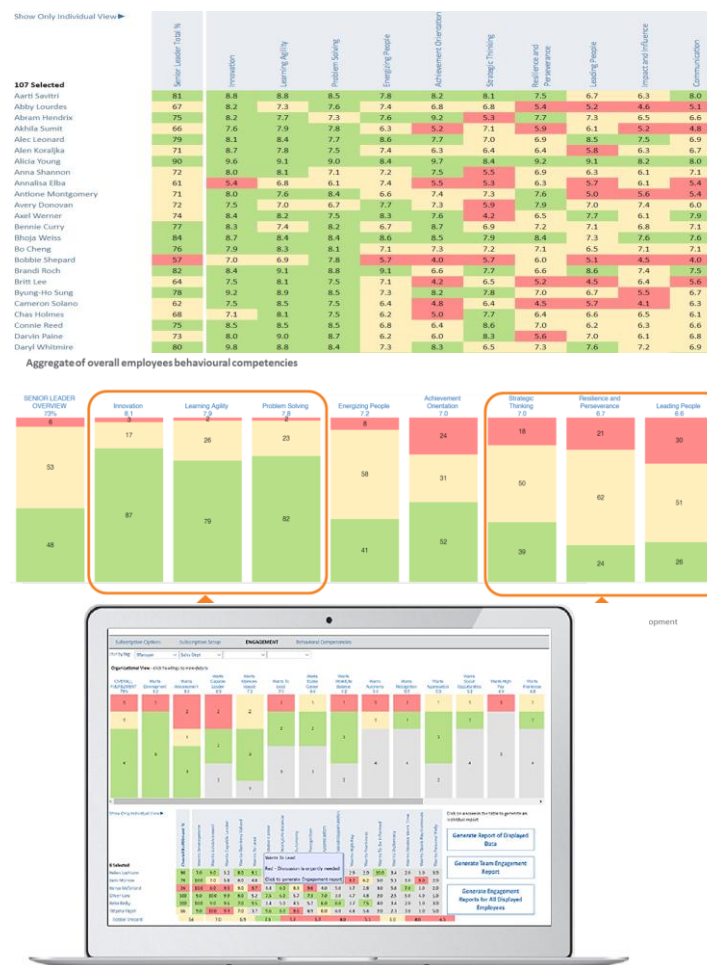


يراعي كافة الجوانب السلوكية، وأهميتها وأولويتها ووزن كل مجموعة من السمات والمستوى القيادي



نظام هاریسن یوفر ما یلی:

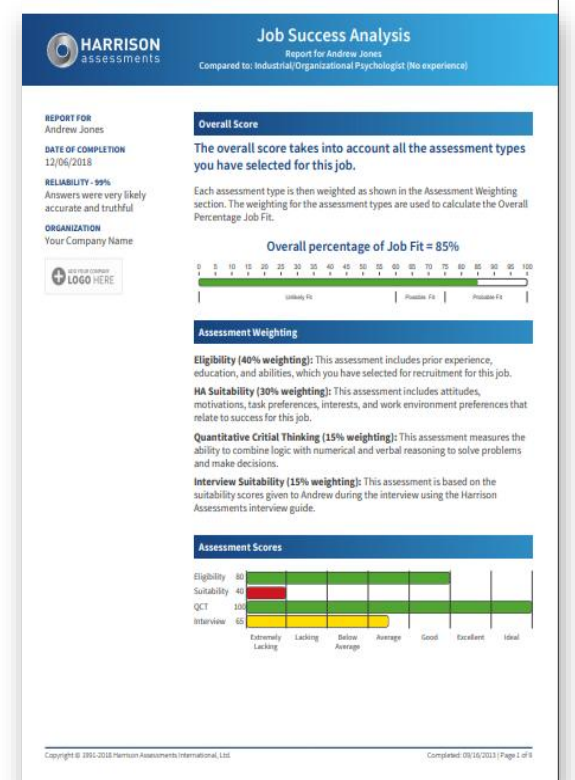
- تحليل شامل بلوحة عن الجداريات والسمات السلوكية والقدرات والذكاء العاطفي والميول والتفضيلات وعوامل التحفيز والاندماج على صعيد الفرد والمجموعة والمنشأة
- توضيح مكامن القوة ومكامن التطوير التي ينبغي معالجتها لتحسين الإنتاجية عموماً بتطوير الكفاءات والكوادر البشرية
- دمج كافة النتائج وتحضير مختصر عن كل مشارك استعداداً لجلسة الإفادة وتطوير الخطة الفردية



تقارير التقييم وتطبيقات الكوتشنج

قياس النجاح الوظيفي والملاءمة الوظيفية

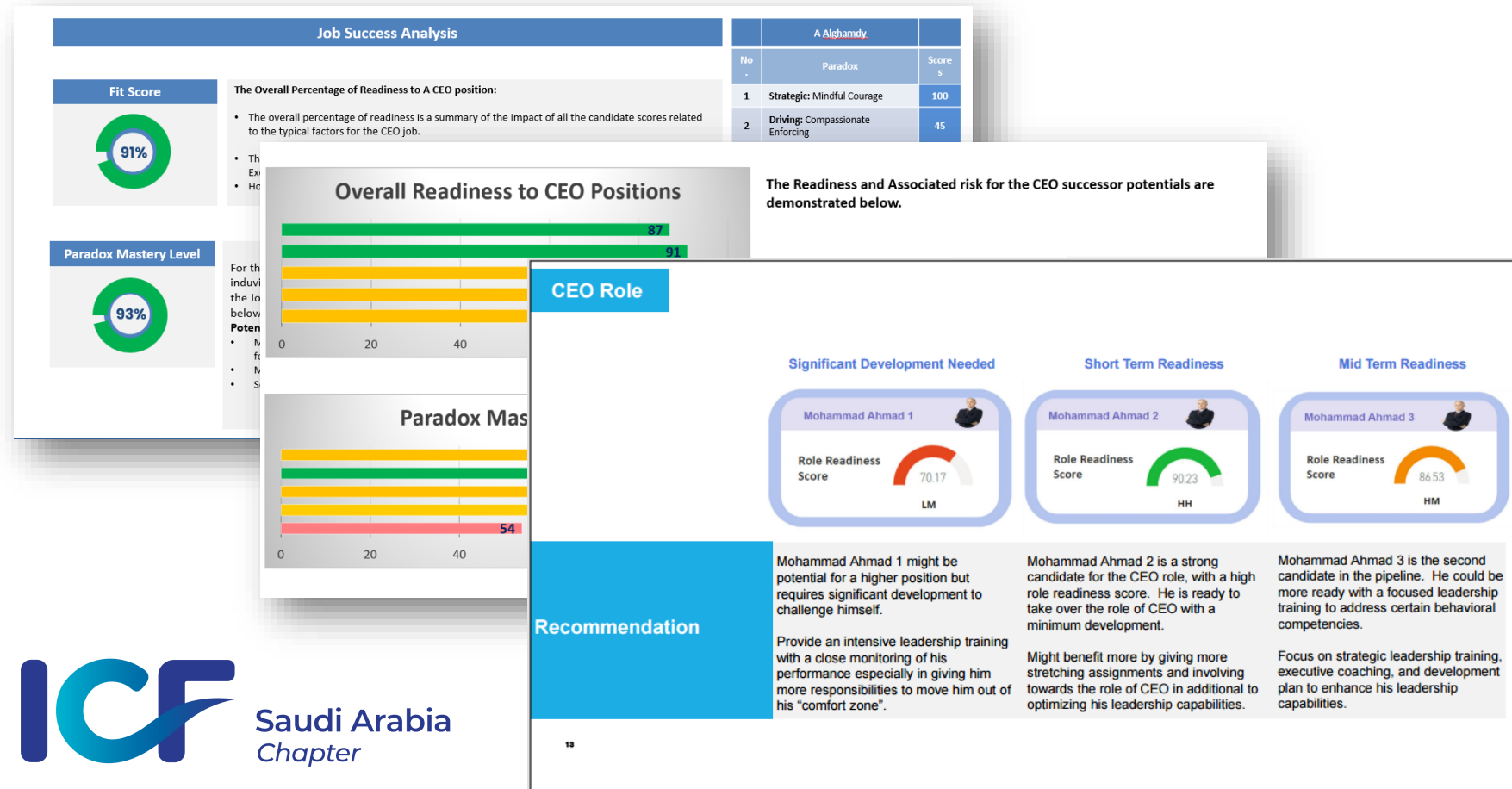
- الأهلية: استيفاء الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة لوظيفة معينة، مثل الخبرة والشهادات.
- الهدف: تحدد ما إذا كان يمكن اعتبار المرشح للاختيار بناءً على معايير موضوعية.
- الملاءمة: مدى توافق الفرد مع الوظيفة في الصفات الشخصية والقيم والتوافق السلوكي.
- الهدف: تقييم إمكانية نجاح المرشح وفاعليته في المنصب.



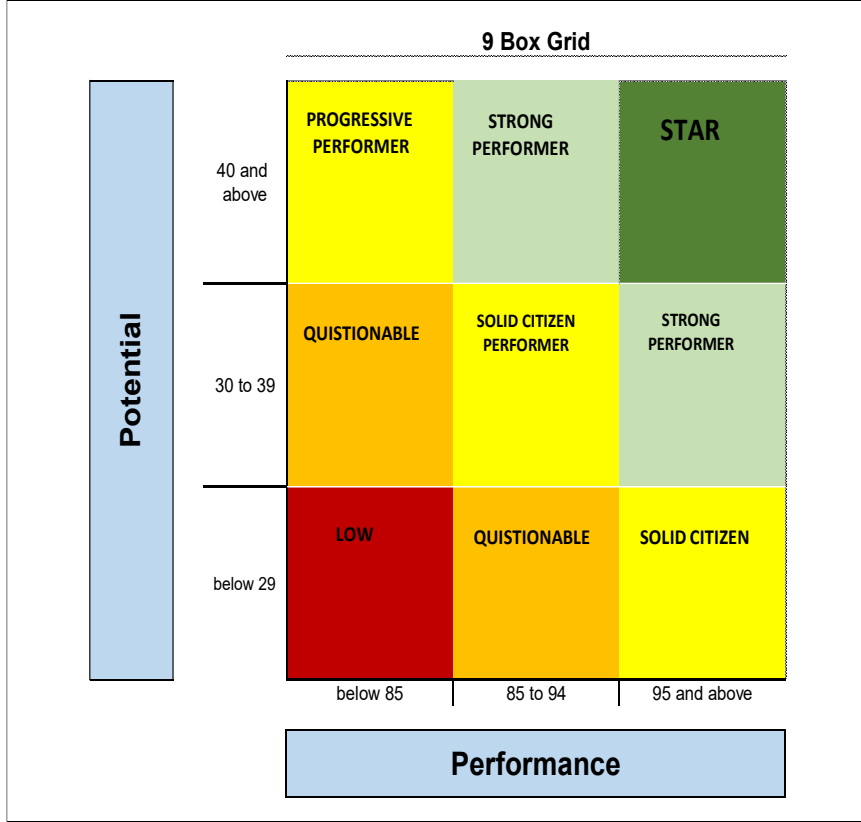
تقارير التقييم وتطبيقات الكونشنج

الملاءمة الوظيفية

في مرحلة التحليل، سوف نجري تحليلاً معمقاً بشكل فردي للبداية وتبيان نقاط القوة والضعف ومدى الملاءمة المناسبة للوظيفة وما هي أوجه القوة التي تحتاج إلى تعزيز ونقاط الضعف التي بحاجة للتطوير



تقارير التقييم وتطبيقات الكونشنج



الجاهزية والتطوير والتعاقب الوظيفي

أحد طرق تحديد البدلاء potential successors هي ال(9 box grid)، من خلال اجراء تحليل معمق على الافراد لتحديد الجاهزية.

- هذه الأداة تساعد في تحديد الموظفين ذوي الإمكانات العالية والجاهزية لشغل مناصب اعلى ومنهجية التطوير
- تتكون من شبكة بثلاثة أقسام عرضية وثلاثة رأسية، حيث يمثل أحد المحاور أداء الموظف الحالي والآخر إمكانيته للنمو المستقبلي.
- كل مربع يوافق مزيجاً مختلفاً من الأداء والإمكانية، مما يوجه القرارات حول التطوير، الترقية، والتعاقب الوظيفي.

بعض الأدوات والتقارير الأخرى المستخدمة

قائمة مراجعة الإعداد للجلسة

تُعد هذه القائمة المرجعية للكوتش ليبدأ الجلسة ويتواصل مع العميل. يتم تعبئتها من خلال البحث عن المعلومات في تقرير الصفات والتعريفات وتقرير التناقض (المفارقات). يمكنك استخدامها خلال الجلسة لضمان تغطية النقاط المهمة



Session Preparation Checklist

This checklist prepares you to start the session and connect with the client. Find the information in the Traits and Definitions Report and the Paradox Report. You can use it during the session to ensure important points are covered.

General Information		
Client's Name: _____	Client's Job Title: _____	
Job Responsibilities: _____		
Number of direct reports: _____		

Approach	Managing	Potential Warning
Receives Correction: _____	Enforcing: _____	CAFER Traits very high? _____
Defensive: _____	Inconclusive: _____	Optimistic: _____
Wants Frankness: _____	Risking: _____	Self-Acceptance: _____
Wants Diplomacy: _____	Analyzes Pitfalls: _____	Manages Stress Well: _____
Self Improvement: _____	Certain: _____	Relaxed: _____

Self-Motivated Sub-Traits	Strong Paradoxes:
Takes Initiative: _____	1. _____ page _____
Wants Challenge: _____	2. _____ page _____
Enthusiastic: _____	3. _____ page _____

Other Important Scores	Potential Paradoxes to Develop:
_____	1. _____ page _____
_____	2. _____ page _____
_____	3. _____ page _____

بعض الأدوات والتقارير الأخرى المستخدمة

دليل تطوير الموظف

يمكن هذا التقرير العميل من استغلال قوته بشكل أفضل وإدارة نقاط الضعف وتطوير علاقة إيجابية طويلة الأمد مع العميل، مما يمكن أن يؤدي إلى تقليل دوران الموظفين. تم تقسيم العوامل إلى عوامل أساسية، وعوامل مهمة، وعوامل أخرى، مما يمكن العميل من التركيز على العوامل الأكثر أهمية أولاً.

**HARRISON**
assessments

How To Manage, Develop, & Retain
Report for Andrew Jones

REPORT FOR
Andrew Jones

DATE OF COMPLETION
12/06/2018

RELIABILITY - 99%
Answers were very likely
accurate and truthful

ORGANIZATION
Your Company Name

LOGO HERE

How To Manage, Develop, & Retain!

This report enables Andrew's manager to better utilize his strengths, neutralize weaknesses, and develop a long term positive relationship with the employee that can lead to lower employee turnover. The factors are divided into Essential, Important, and Other Factors enabling the manager to focus on the most important factors first.

Essential Factors to Consider

- Andrew's outlook is extremely optimistic and positive. Support this attitude wherever possible as it will probably be helpful to morale.
- Andrew has a very strong desire to be helpful.
- Provide opportunities to help others in order to motivate or reward him.
- If Andrew is performing well, provide him with opportunities for greater autonomy.
- Andrew probably has a very strong tendency to be permissive. Andrew may have difficulty insisting his staff follow the rules or perform to their potential. Check into this possibility and, if necessary, support Andrew to be more enforcing.

Important Factors to Consider

- Wherever possible, provide Andrew with opportunities to meet new people and have social interaction. However, if social interaction is not a central aspect of Andrew's work, it could become a distraction.
- Andrew has a strong desire to have decision-making authority. To motivate or reward Andrew, offer him opportunities for more responsibilities. If you wish to retain him, you will probably need to offer a career path toward greater responsibilities. On the other hand, make sure Andrew's skills and experience are sufficiently developed for each stage of increased authority.
- Set clear guidelines regarding the types of decisions in which collaboration would be required or beneficial.
- Andrew very much enjoys opportunities to take initiative. To motivate or reward him, provide plenty of opportunities to take initiative. It is important to provide such opportunities. Otherwise, Andrew may look for work elsewhere. Provide clear guidelines and examples of the type of initiative he is authorized to take. If Andrew has strong eligibility for this position, his initiatives are likely to be appropriate. However, if Andrew's experience and skills are in a developmental stage, you will need to monitor that he stays within the guidelines. Otherwise, the initiatives could be contrary to expectations.

Copyright © 1995-2018 Harrison Assessments International, Ltd. Completed: 03/06/2013 | Page 2 of 2

بعض الأدوات والتقارير الأخرى المستخدمة

التطوير حسب الوظيفة

يتناول التقرير استراتيجيات تطوير مخصصة للأفراد بناءً على أدوارهم المحددة. يحدد هذا القسم الكفاءات والمهارات الرئيسية المطلوبة لكل وظيفة ويقدم توصيات للنمو المهني. يبرز القسم أهمية توافق نقاط القوة الشخصية مع متطلبات الوظيفة، ويشير إلى مجالات التحسين، ويقترح تدريبات أو موارد لتعزيز الأداء. بشكل عام، يهدف إلى دعم الأفراد في تحقيق أهدافهم المهنية مع زيادة مساهماتهم في المنظمة.

Development Area 1: Analytical

You may only moderately enjoy analyzing problems and decisions.

An analytical approach to solving problems and making decisions enables you to logically examine facts. This results in higher quality decisions and real solutions to problems. If you are not able to ascertain the real cause of a problem, the problem tends to repeat itself (sometimes in a different form). For example, if you have a problem related to a particular employee, you might think that terminating that employee would solve the problem. However, there could be numerous other causes that are more critical or more fundamental such as an inadequate training process, a manager with poor interpersonal skills, an inadequate selection process, or even an inefficient business system. Discovering the real cause(s) gives you the perspective necessary to create an effective solution. Identifying the real cause(s) usually requires careful inquiry and reasoning. In the exercises below you will select a problem. It doesn't have to be something that is going drastically wrong. It could simply be something you would like to improve.

Getting into the habit of taking an analytical approach to problem solving and decision-making will make your work more effective and more efficient. It will also enable you to make better life decisions. If you don't have this natural tendency, you can start by collaborating with someone who does. Getting feedback and suggestions from someone with an analytical tendency will help you to solve the immediate problem as well as learn analytical skills.

Exercise - Analyzing problems

Step 1 - What is the most important current problem you have related to work?

Reflect on and list current work problems and then select the problem you think is most important.

Step 2 - What do you think are the root causes of the problem?

Reflect on and list possible causes of the problem. Then reflect on and identify what you think are the root or real causes of the problem. For example, you might at first think that a problem was caused by a person breaking a rule. However, a closer analysis might reveal that the rule was unclear or that there was no system in place to determine if people were following the rule. In that case, the lack of clarity about the rules could be at least one of the root causes of the problem.

ما الإضافة التي يقدمها المقياس للكويتش؟

الوعي الذاتي

- توفر رؤية شاملة لشخصية العميل ونقاط قوته ومجالات النمو
- يكتسب العملاء فهماً أعمق لسلوكياتهم ودوافعهم وتفضيلاتهم
- يساعد في فهم أدوار الفريق والديناميات، مما يعزز التعاون وفاعلية الفريق

ما الإضافة التي يقدمها المقياس للكويتش؟

التخطيط الشخصي والمهني

- يوفر رؤى لتخطيط المسار المهني والتطوير بناءً على نقاط القوة والتفضيلات الفردية
- يساعد في تخصيص استراتيجيات بناءً على نتائج التقييم الفردية
- يساعد العملاء في مواءمة أهدافهم الشخصية والمهنية مع ميولهم الطبيعية
- يدعم تحديد أنماط القيادة والقدرات، مما يسهل تنمية مهارات القيادة.

ما الإضافة التي يقدمها المقياس للكويتش؟

التطبيق والأثر

- يضع إطاراً لمساءلة العملاء عن أهداف تطويرهم الشخصي والمهني.
- يركز على استغلال نقاط القوة بدلاً من التركيز فقط على الضعف.
- يولد نتائج يمكن قياسها تتبع التقدم بمرور الوقت.

يقدم هاريسون برنامج تدريبي تفاعلي (عن بعد) مع تطبيق عملي.

تتألف دورات الاعتماد من هاريسون من عدة وحدات تغطي نظريات هاريسون الأساسية، وما تحتاجه من معلومات، وسيناريوهات الاستخدام. تم تصميم الاختبارات لتشجع المتدرب على التفكير وتعزيز المعرفة.

لتحقيق الاعتماد الكامل، يتطلب ذلك النجاح في تقييم لقياس الكفاءة، بمشاركة مقيم معتمد من هاريسون. يتم تقديم دراسة حالة للممتحن، وعاليه التحضير لها وتقديمها في جلسة تقييم فردية مدتها 90 دقيقة.

شكراً لكم



معلومات التواصل



Saudi Arabia
Chapter

Email:

Instagram:

LinkedIn:

coach.wael.j@gmail.com

www.instagram.com/waeljamaan

<http://linkedin.com/in/waeljamaan>