



assess

Talent Management

Personality Plus

اسم المرشح: Candidate Name

تاريخ التقييم: 11:20:45 25-12-2017



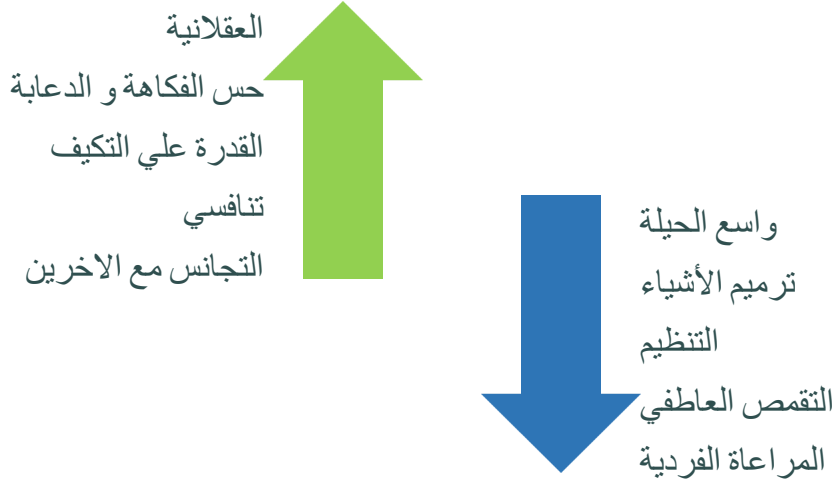
المقدمة

يصف هذا التقرير السمات الشخصية و الميول السلوكية ل Candidate من بين ستة وثلاثين صفة يغطيها نموذج "ASSESS PersonalityPlus" لتقييم السمات الشخصية.

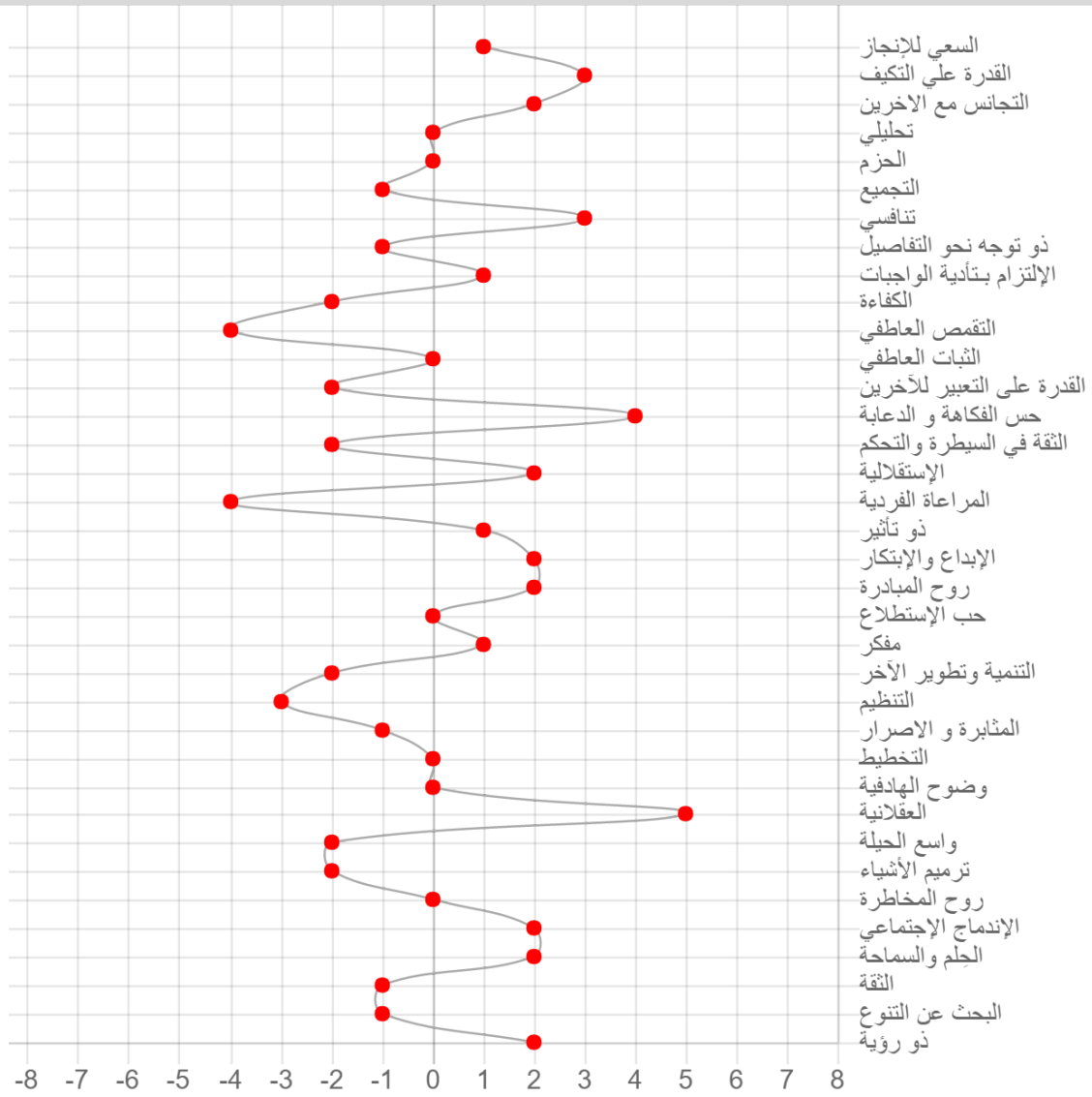
القسم الأول 'ملخص توصيف الشخصية' يقدم لمحة عامة عن أكثر خمس سمات واضحة و أقل خمس سمات واضحة في شخصية Candidate. القسم الثاني 'الرسم البياني لتوصيف الشخصية' يوضح الرسم البياني الذي يظهر نتائج Candidate للسمات الستة والثلاثين على مقياس من 8- إلى 8. القسم الثالث 'توصيف الشخصية' يعطي وصفا مفصلا عن شخصية Candidate وميوله السلوكية في العمل. القسم الرابع يناقش المخاطر والتحديات المحتملة للشخصية. أما القسم الخامس، فيناقش مجالات التطوير. يسرد القسم السادس والأخير تعريفات السمات الستة والثلاثين التي تم السؤال عنها من قبل التقييم.

هذا التقرير صالح لمدة أربعة وعشرين شهراً، وينبغي التعامل معه بسرية تامة. تعتمد دقة هذا التقرير على الصراحة التي أجيببت بها الأسئلة فضلاً عن الوعي الذاتي للمجيب. قد تؤدي الأحداث الرئيسية، سواء كانت شخصية أو تلك المتعلقة بالعمل، إلى إضعاف صحة الإجابات، وبالتالي يجب أن يتم عمل تقييم جديد.

ملخص توصيف الشخصية



رسم بياني لتوصيف الشخصية



توصيف الشخصية

هو شخص منطقي و واضح. يعتقد انه ينبغي ان يوجد تفسير مبرر وراء معتقدات المرء ومواقفه و أفعاله. فهو يميل نتيجة اتباعه نهج العقل و المنطق الي القدرة علي التمييز بين ما يحتاجه و بين ما يريده. كذلك يميل الي وضع قيمة عالية علي وجود آراء و تصرفات متسقة وموضوعية. و قد يجعله هذا حريصا علي جمع كل الحقائق ذات الصلة و تحديدها قبل عملية صنع القرار. ولذا فمن المتوقع ان يستطيع بناء و طرح الحجج المنطقية. علي الرغم من انه قد ينظر الي الخبرات السابقة علي انها فرص كبيرة للتعلم، الا انه قد يشعر بخيبة الامل لعدم توفر المعلومات اللازمة لاتخاذ قرار أو اختيار عقلاني و محايد.

هو شخص بشوش و مرح ، يُقدّر الضحك و الفكاهة، يخلق جو مرح، و يوجد فرص للضحك في المواقف المختلفة. حس الدعابة الذي يمتلكه يجعل منه شخص قادر على رؤية و تناول الجانب المرح من الأشياء حتى في تلك الأوضاع الكئيبة أو المواقف الصعبة. فهو يؤمن بأن المرح و الضحك هما مشاعر يجب مشاركتها مع الآخرين، حتى مع هؤلاء منهم ممن لا يعرفهم . لذلك، فالفكاهة و الدعابة بالنسبة له يجب أن تكون منتشرة على نحو لائق بين الجميع.

هو شخص مرن وقابل للتكيف. نتيجة لإدراكه للمنافع الناتجة عن حدوث التغييرات فإنه لا يشعر بالتهديد من الصعوبات المصاحبة لهذه التغييرات بل تولد لديه قابلية لتغيير سلوكه و منهجه ليلائم متطلبات المواقف المستجدة و الظروف المتغيرة. ولذا، فإنه من غير المحتمل أن يقاوم العمل في بيئة نشطة و سريعة التغير والتي عادةً ماتحتوي على كثير من الإبهام و الغموض. ومن الجدير بالذكر أن امتلاكه لمرونة الضبط من سلوكياته تمكنه من التحرك بفاعلية في المواقف و التعاملات المختلفة. هذا لأن جزء من هذه المرونة يستلزم تعديل أسلوبه الشخصي و القيادي بطريقة تمكنه، في بعض الأحيان، الجمع بين اساليب و سلوكيات مكملة لبعضها البعض في آن واحد.

هو شخص ذو توجه نحو المكسب و الفوز. يسعى باستمرار إلى أن يكون ملحوظاً وسط الحشد الكبير. غالبا ما يرى الأوضاع و المواقف المختلفة على أنها ألعاب بها الرابح و الخاسر مما يفسر إهتمامه بمقارنة أداءه بأداء الآخرين و ميله للتنافس دائما معهم للتفوق عليهم. لذلك فهو يميل إلى تفضيل أن يتحمل مسئولية فردية و إلى الحصول على التقدير الفردي عن الجماعي. نظرته للآخرين على أنهم منافسين له يجعل فكرة القيام بأداء أقل منهم أو تحقيق إنجازات أقل فكرة غير مقبولة لديه. لذا، فلهذا الشخص دافع مستمر يسيطر عليه وهو خوفه من الفشل أو الخسارة، وبالتالي تُعتبر إنجازات الآخرين بالنسبة له محفزات لتنمية و تطوير إمكانياته.

شخص مرحب، متعاون، ودود و يسهل التعامل معه. يعد الحفاظ علي العلاقات الجيدة أمر أساسي بالنسبة لعلاقاته الشخصية و الاجتماعية. تعد الخلافات في نظره أمر غير لائق و يعتبر خلق التجانس بين العلاقات و الحفاظ عليه أمر أساسي بالنسبة له. بالتالي فهو يستطيع خلق روابط بمختلف أنواع الناس على مستويات أو في ثقافات مختلفة. بعبارة أخرى، فإنه لديه القدرة على تأسيس علاقات شخصية بناءً مع أشخاص قد يكونوا مماثلين له أو مختلفين عنه. يعطي اهتمام كبير لخلق الألفة و الوثام في علاقاته و معاملاته مع الآخرين و عادةً ما يكون مهتم بحسن حال الآخرين حتى في أكثر المواقف توتراً.

هو شخص نموذجي و تقليدي. يميل الي امتلاك عقلية محددة. ولذلك فإنه من المحتمل ان يعتمد فقط على الموارد المتاحة و البدائل الواضحة لإيجاد الافكار و الحلول. ومن الأرجح ان يؤدي هذا الي وجود نطاق محدود من الافكار خصوصا عند مواجهة المشاكل او المواقف الصعبة التي تستلزم ايجاد حلول خلاقية. في الحقيقة، انه أكثر احتمالا ان يركز في الشروع في تنفيذ أمر سبقه غيره اليه بدلا من محاولة استخدام اساليب مختلفة في مواجهة التحديات او اقتراح القرارات.

هو شخص ينظر الي الحالات التي تتطلب اعمال تصليح او ترميم كتهديد و ترهيب له. وقد ينتج هذا عن عدم وجود الاستعداد و الرغبة لتصليح الاشياء او تجديدها، سواء كانت تلك الاشياء ملموسة كالأشياء المعيوبه أو غير ملموسة كالمشاكل. و بالتالي، فهم يميل الي تفويض المشاكل حتي تتم معالجتها عن طريق هؤلاء الذين هم أكثر اهتماما و خبرة بتلك الامور.

هو شخص لا يضع الكثير من الاهمية علي ترتيب الاشياء أو علي تأسيس نظام ممنهج و منظم، و هذا يفسر لماذا يعد التصنيف و التجميع من المهام التي لا يخصص لها الكثير من الوقت. لذا فإنه من المستبعد ان يكون من هؤلاء ممن يستخدمون قوائم المهام و هذا لانه لا يمانع العمل علي نحو غير منظم مع المهام غير المرتبة حسب الاهمية. و بصفة عامة ، هو لا يبرز عجز من التواجد في وسط بيئة تملؤها الفوضى و لا يمثل له ذلك الامر عقبة تمنعه عن العمل بصورة صحيحة.

هو شخص لا يضع قيمة كبيرة على العاطفة و غالبا ما لا يكون لديه الإستعداد لمحاولة فهم تصورات الآخرين و وجهة نظرهم. بالتالي فإنه يميل إلى الأخذ بمقياس السلوك الظاهر و ليس بمقياس الأسباب الكامنة أو تلك المبررات و التفسيرات وراء مثل هذه السلوكيات. بعبارة أخرى، فهو غالبا ما يواجه صعوبة في التخلي عن أنماطه الفكرية لفهم تجارب الآخرين أو وضع نفسه مكانهم. لذا، فهو يميل إلى الأخذ بالحاجات و الإهتمامات المُعبّر عنها صراحة و بوضوح عن الإحساس بها أو محاولة تخمينها .

هو شخص يميل إلى تعميم أسلوب تواصله مع الآخرين و التعامل معهم و هذا ينتج عن عدم وجود ذلك الاستعداد لديه لفهم و أدراك الاختلافات الموجودة بين الناس فيما يخص ما لديهم من شخصية و نقاط قوة و ضعف و قيم أو إلى ذلك الميل إلى التعامل مع الجميع و الاقتراب منهم بنفس المستوى. لذا ، فهو يميل الي التعامل مع مجموعة من الناس و التفاعل معهم على اساس جماعي و ليس على اساس فردي.

التحديات المحتملة

- قد يظل عالقا في مرحلة "الشلل التحليلي" حيث قد يطلب المزيد من المعلومات اللازمة قبل القيام بالعمل أو إتخاذ القرارات ، و هذا قد لا يتناسب مع كل المواقف ، خاصة تلك التي تتطلب إتخاذ إجراءات فورية أو قرارات سريعة ، مما قد يبطئ عملية إتخاذ القرار.
- قد يصاب بالاحباط لعدم توافر المعلومات اللازمة لإتخاذ قرارا أو خيارا منطقي و نزيه.
- قد يصبح شديد التركيز علي تلك الجوانب مثل " التوجة نحو الوقائع " و " التطبيق العملي" و"الاتساق" و"الموضوعية" و" توحيد المقاييس" لدرجة انه قد يتجاهل أعتبار الجوانب العاطفية للقرار.
- قد يشعر بالاحباط متي لم يستطع أو لم يرغب الآخرون مشاركنه حس الفكاهة .
- قد يشدد أكثر من اللازم علي ضرورة التكيف مع حاجات الآخرين والعمل علي إرضائهم.
- قد تصبح الدوافع والأفكار التي توجه تصرفاته وسلوكياته غير متوافقة.
- قد يولي إهتماما شديدا لضرورة مراقبة ديناميكية المواقف والتكيف معها لدرجة إنه قد يفقد التركيز على تحقيق النتائج المرجوه بكفاءة.
- قد لا يتصرف كلاعب فريق جيد أو قد يُمانع من الأساس أن يكون عضوا في فريق.
- قد لا يتحمس للقيام بالأداء و التحقيق ما لم يكون هناك تنافس مع الآخرين .
- من المحتمل أن يصير دائم القلق و التوتر بسبب الرغبة الدائمة لتحقيق الربح و التفوق في الأداء علي الآخرين
- قد يكون غير حاسم في بعض المواقف، خصوصا عندما يتعلق الأمر بالنزاعات، بسبب ميله للإهتمام الزائد بأن يكون مقبولا أو ببناء علاقات إجتماعية جيدة مع الآخرين.
- قد يتخذ قرارات لتلبية إحتياجات الآخرين علي حساب مصالحه الشخصية.
- قد يولي المزيد من الاهتمام لمواصلة العلاقات الطيبة مع الآخرين بدلاً من تحقيق الأهداف.
- قد يصاب بالخوف و الذعر عند مواجهة مواقف حاسمة و غير متوقعة تتطلب أتباع طرق جديدة و مختلفة في معالجتها.
- من المحتمل أن يفرض طريقة واحدة للقيام بالأمر .
- قد يفرض في أستغلال ذات الموارد المستخدمة بسبب عجزه عن العثور علي موارد جديدة.
- من غير المتوقع أن يتجاوب علي نحو كافي و من ثم فإنه من المتوقع أن يكون صانع قرارا بطئ.
- قد يتخلي عن تولي المسؤولية متي واجهته مسائل تنطوي علي مواجهة تحديات أو مشاكل أو صعوبات.
- من المحتمل أن يقلل من شأن قدرته علي معالجة المهام الصعبة مما قد يسبب فيما بعد تدني تقدير الذات عنده .
- يميل إلي إغفال إنتهاز العديد من فرص التعلم بسبب الميل إلي الخوف من أقتراف الأخطاء.
- قد يميل إلي نسيان المهام أو المواعيد.
- قد يكون غير كفاء بسبب أفتقاره إلي تحديد الأولويات و نتيجة لذلك إهدار الوارد (و خاصة الوقت).
- قد يفقد المسار و الأتجاه الذي ينبغي أن يسلكه مما قد يعيق إنجاز المهام و تحقيق الأهداف.
- قد لا يعطي قيمة عالية على أخذ شعور الآخرين في الإعتبار، خاصة في المواقف الحساسة أو الحرجة التي تتطلب إتخاذ قرارات موضوعية و منصفة.
- قد لا يستطيع إقامة علاقات طويلة الأجل التي تتطلب تبادل التفاهم من كل الأطراف المعنية.
- قد لا يستطيع التوصل لحل مريحة لكل الأطراف ، تلك التي تتطلب التفهم المتبادل لمواقف جميع الأطراف المعنيين.
- قد يتوقع أن يتكيف جميع الناس مع أسلوبه في التفكير و في التواصل و في التصرف.
- من المستبعد أن يظهر ذكاء ثقافيا في التعامل مع مختلف المعايير و التوقعات و أساليب التواصل الثقافية.
- من غير المتوقع أن يتحلي بالمرونة في التكيف مع أحتياجات الآخرين أو التوافق معها علي أساسا فردي.

مجالات التطوير

- ينبغي أن يتسامح مع حقيقة عدم القدرة أحيانا علي جمع كمية كبيرة من البيانات و المعلومات لإتخاذ القرارات و من ثم فيجب أن يتقبل حقيقة العقلانية المحصورة .
- قد يحتاج إلي النظر للخبرات السابقة كفرص هامة للتعلم و أستخدامها لتزويد قراراته بالمعلومات و الحقائق في المواقف المعقدة و غير المتوقعة حيث لا تتوافر المعلومات الكافية حتي يستطيع إتخاذ القرارات المنطقية.
- قد يحتاج إلي أستخدام النهج " التتابعي / التعاقبي" بدلا من النهج " التزامني" في إتخاذ القرارات حيث تؤخذ البدائل المختلفة في الأعتبار

و تقييم عند ظهور المعلومات الجديدة - و ليس تقييمها ككل في وقت واحد- ثم ينفذ منها الذي يعتبر جيد متي يتم تحديده، بالإضافة إلى إجراء التحسينات المستمرة بناء علي تعليقات وأراء الآخرين .

- (قد يحتاج إلي تعلم كيفية استخدام حسه الفكاهي استخداما مهنيا (علي سبيل المثال، متي استلزم الموقف قطع حبل الصمت أو التخفيف من حدة التوتر.
- يجب أن لا يستعمل حسه الفكاهي في إلقاء الضوء علي نقاط الضعف لدى الآخرين.
- يجب أن يوازن بين قدرته علي التكيف مع المواقف وبين تحقيق النتائج المرجوه في الوقت المحدد.
- يجب ألا يسمح لمرونته أن تكون علي حساب معتقداته الشخصية من قيم و مبادئ. حيث قد يعتبره البعض أحيانا بلا هوية فعلية؛ لذلك فإنه يجب أن يوازن بين الحفاظ علي مرونته و فعل ما هو متماشي مع معتقداته، وبين عدم التمادي في المرونة بفعل شيء غير مقبول من وجهة نظره و لا يتماشي مع معتقداته.
- يجب أن يتعلم كيف يغدو صبورا و مستريحا و أيضا أن يتعلم كيف يحصل علي أحساسا داخليا للتحفيز ليساعده علي التحقيق و الانجاز.
- يجب أن ينظر " للخسارة" باعتبارها فرصة للتعلم و مصدرا للالهام و ليس انها هزيمة و أيضا عليه أن يعيد تعريف " الفوز " من حيث مقارنة أداء الفرد لنفسه علي مدار الزمن و ليس بالمقارنة مع الآخرين.
- يجب أن يدرك أن الكعكة تصبح أكبر من خلال الإسهام التآزري و ليس بالإسهام الفردي.
- يجب أن لا يدع رغبته الشديدة في الحفاظ علي العلاقات الطيبة تصبح عائقا يمنعه من إتخاذ مواقف واضحة.
- قد يحتاج إلي أن يولي المزيد من الإهتمام إلى إقامة العلاقات المثمرة لجميع الأطراف بدلا من السلوك بنهج الخسارة الشخصية من أجل المكسب للآخرين عند معالجة المشاكل و حل النزاعات.
- قد يحتاج إلي أن يوازن بين إنجاز المهام من ناحية و بناء العلاقات الناجحة مع الآخرين و الحفاظ عليها من ناحية أخرى.
- قد يحتاج إلي تعلم كيف أن يفاوض من أجل تأمين الموارد بما في ذلك إقامة علاقات طويلة الأجل تعود بالربح علي الجميع و الحفاظ عليها ، مما قد يساعده علي تأمين الموارد (و لذلك ، إقامة العلاقات و التواصل).
- قد يحتاج إلي تقدير أهمية تفويض الآخرين و تمكينهم بهدف تحقيق أفضل أستغلال للموارد البشرية و أيضا للوقت .
- قد يحتاج إلي التخطيط من وقت مبكر .
- قد يحتاج إلي إجراء تحليلا نقديا للأثر الناجم عن أفعاله حتي يصبح أكثر ادراكا لما لديه من مخاوف و همية / غير منطقية قد تقف عائقا في طريق تحليه بالشجاعة للدخول في المواقف التي تسودها الفوضى.
- قد يحتاج إلي البدء بالعمل علي المسائل أو المشاكل القريبة من مجال أختصاصه.
- ينبغي أن يكون أكثر صلابة و ذلك بأستئصال التفكير السلبي و التحلي بالتفاؤل و التسامح لأحتمالية أرتكاب الأخطاء و التعلم منها.
- ينبغي أن يقوم بترتيب الأشياء الأهم أولا ، و من ثم التمييز بين المسائل الهامة و تلك العاجلة و أيضا التركز علي المسائل الهامة علي نحو أستباقي قبلما تتحول إلي مسائل عاجلة / ملحة ينبغي التعامل معها علي الفور و إلا تسببت في أثار سلبية.
- قد يحتاج إلي التفكير في الاستعانة بخبراء التخطيط و التنظيم و أيضا استخدام دفاتر المواعيد.
- يجب أن يسعى لفهم المزيد عن المنظور الفكري للآخرين و أيضا عن وجهات نظرهم؛ وذلك بطرح المزيد من الأسئلة و التشجيع و ليس بأستخدام أسلوب الأستجواب مع الآخرين أو استقصاء ارائهم من الأصل .
- يجب أن يُظهر تفهمه لمشاعر الآخرين أو للظروف التي يمرون بها و ذلك قبل أن يلتمس منهم الاستماع إليه أو تفهمهم له.
- قد يحتاج إلي فحص توجهه الفكري و العاطفي بإستمرار و ذلك قبل أن يسعى إلي المصادقة أو غير المصادقة علي صحة مواقف الآخرين.
- قد يحتاج إلي أستكشاف ما يفضله من أساليب التواصل ليكون أكثر تفهما و ادراكا للذات و للأسلوب الذي يعامل به الآخرين حتي يستطيع أن يشكله للتعامل مع مختلف الناس.
- يجب أن يصبح أكثر فضولية لاستكشاف الأختلافات بين الناس و ذلك بالنشاط أكثر في السعي للحصول علي المعلومات و التعرف علي مختلف الثقافات و الايديولوجيات / العقائد و وجهات النظر.
- يجب أن يبدي الإهتمام بجميع أحتياجات الناس المختلفة.

تعريفات السمات

السعي للإنجاز

سمة شخصية تشير الي استعداد الفرد وتوقه المستمر لبذل الجهود الدؤبة لتحقيق الأهداف المرجوه.

القدرة علي التكيف

سمة شخصية تشير الي استعداد الفرد للتكيف علي نحو سريع مع تلك الحاجات و المتطلبات الخاصة بالاوزاع و المواقف المختلفة.

التجانس مع الاخرين

سمة شخصية تشير الي مرونة الفرد اجتماعيا من حيث امتلاك صفات كالطيبة و مساعدة الاخرين و مراعاة شعورهم الي جانب الاستعداد الي وضع مصالح الأخرين فوق المصلحة الشخصية.

تحليلي

سمة شخصية تشير إلي قدرة الفرد على تصور الصورة بأكملها ثم تجزأتها إلي عناصر صغيرة يمكن فحصها و تحليلها على نحو منظم وممنهج.

الحزم

سمة شخصية تشير الي تلك الثقة في الذات التي يمتلكها الفرد للتعبير عن رأؤه والعزم في الدفاع عن حقوقه و حقوق الأخرين.

التجميع

سمة شخصية تشير الي تلك الرغبة للحصول على الأشياء و تجميعها سواء المادية منها كالكتب، أو تلك غير المادية كالأفكار و المعلومات و مفردات اللغة.

تنافسي

سمة شخصية تشير إلي السعي و التوق للحصول على المرتبة الأولى ، أي الصدارة دائماً ، و عدم القبول بالمرتبة الثانية.

ذو توجه نحو التفاصيل

سمة شخصية تشير إلى الحرص علي إعطاء الإنتباه للتفاصيل و التعمق فيها و ذلك بالتمعن الدقيق في مسألة أو موضوع ما قيد النظر.

الإلتزام بتأدية الواجبات

سمة شخصية تشير إلى الانضباط الذاتي للفرد و وعيه لما عليه من واجبات و مسؤوليات و الحرص على تأديتها و إنجازها، و إدراكه و إلتزامه بال قواعد . فتلك الصفة متعلقة في الأساس بمدى إحساس الفرد بالمسئولية .

الكفاءة

سمة شخصية تشير إلى تحقيق الأهداف المرجوة مع الإلتزام بإستخدام و إنفاق الكميات المحددة مسبقا من الموارد المتاحة.

التقمص العاطفي

سمة شخصية تشير إلى ميل الفرد إلى القدرة على وضع نفسه محل الأخر و إستعداده لرؤية المسائل من وجهة نظر الأخرين.

الثبات العاطفي

سمة شخصية تشير إلى ميل الفرد إلى القدرة على احتواء مشاعره و التحكم فيها خلال المواقف و الظروف العصبية؛ خاصةً المشاعر السلبية مثل الخوف الزائد و التوتر و الغضب و القلق و الحسد و الاحباط و الاكتئاب و الشعور بالوحدة .

القدرة على التعبير للأخرين

سمة شخصية تشير إلى القدرة على التعبير عن المشاعر و نقل الأفكار و النوايا على نحو فعال للأخرين .

حس الفكاهة و الدعابة

سمة شخصية تشير إلى ميل الفرد لإمتلاك حس المرح و الترفيه.

الثقة في السيطرة و التحكم

سمة شخصية تشير إلي ميل الفرد إلي الإعتقاد في قدرته علي السيطرة علي سير الأحداث التي تجري في البيئة المحيطة به و النتائج المترتبة عليها، وكذلك في التحكم في نتائج قراراته.

الإستقلالية

سمة شخصية تشير إلى إعتقاد المرء على حكمه فيما يخص التفكير أو التصرف في المواقف المختلفة و ذلك بدلاً من الأمتثال ، الإلتزام، أو التأثر بسهولة بأراء الأخرين وسلوكهم.

المراعاة الفردية

سمة شخصية تشير إلى استعداد الفرد لملاحظة و رؤية الاختلافات بين الناس و تقديرها وفهمها و التعامل والترابط والإتصال بكل شخص بشكل فردي.

ذو تأثير

سمة شخصية تشير إلى ميل الفرد لإمتلاك القدرة على توجيه الآخرين و التأثير على افكارهم و ارائهم و قراراتهم و تصرفاتهم دون اللجوء الي القوة أو إجبارهم على ذلك.

الإبداع والإبتكار

سمة شخصية تشير إلى ميل الفرد لأن يكون خلاق من حيث توليد الأفكار الجديدة و الغير مألوفة.

روح المبادرة

سمة شخصية تشير الي كون الشخص مبادر و فاعل بدلا من كونه متفاعل أو تابع و ذلك فيما يخص اتخاذ أي اجراء أو تصرف راند.

حب الإستطلاع

سمة شخصية تشير إلى إمتلاك الفرد إلى ذلك التوق الفكري من حيث البحث عن المزيد من المعلومات و المعرفة من أجل التعلم المستمر.

مفكر

سمة شخصية تشير إلى رغبة الفرد وميله للسعي وراء فهم ومعرفة وتحليل أنواع وأشكال مركبة من المعرفة، مثل تلك المسائل الفلسفية أو العميقة أو غيرها التي تتطلب مستوى عالي من الوعي والإدراك سواء على المستوى النظري أو التجريدي.

التنمية وتطوير الآخر

سمة شخصية تشير إلى الإستعداد والنزوع لدعم التنمية الفكرية و الاجتماعية و الشخصية للآخرين.

التنظيم

سمة شخصية تشير الي الميل إلى تجميع الأشياء و ترتيبها وتصنيفها علي نحو منظم.

المثابرة و الاصرار

سمة شخصية تشير إلى الإستمرار في بذل الجهود و الإبقاء علي ذلك للوصول إلى الأهداف المرجوة في وجه الصعوبات والعوائق.

التخطيط

سمة شخصية تشير إلى الإستعداد و النزوع لوضع خطط مستقبلية طويلة المدى يمكن تنفيذها.

وضوح الهادفية

سمة شخصية تشير إلى ميل الفرد لأن يكون لديه توجه نحو الأهداف من الناحية الفكرية و السلوكية.

العقلانية

سمة شخصية تشير إلى التوافق بين أفكار المرء وأراؤه و سلوكياته بإعطاء وتوضيح تبريرات - لتلك المعتقدات و التصرفات - مبنية على أسس متينة.

واسع الحيلة

سمة شخصية تشير إلى الميل لإمتلاك القدرة على الإستخدام الخلاق للموارد المتاحة - تلك النادرة عادة - للتغلب علي الصعوبات والعراقيل.

ترميم الأشياء

سمة شخصية تشير إلى الإستعداد والرغبة في تجديد الأشياء و إعادتها إلى حالتها الأصلية ، سواء كانت أشياء ملموسة أو غير ملموسة ؛ وهذا ينطبق خاصةً على المشاكل المعقدة والغير مألوفة.

روح المخاطرة

سمة شخصية تعكس ذلك الإهتمام بالنتائج غير المؤكدة ذات القيمة الأعلى فوق النتائج المؤكدة ذات القيمة الأقل.

الإندماج الإجتماعي

سمة شخصية لمن هو اجتماعي ، لطيف، و عذب المعاشره.

الجلم والسماحة

سمة شخصية تشير إلى سعة الأفق من حيث قبول وإحترام مختلف الآراء والأفكار والسلوكيات.

سمة شخصية تشير إلى قدرة الفرد على الثقة و الإعتقاد على الآخرين إستنادا إلى الإعتقاد الراسخ بأن الأخرين بطبيعة الحال يتمتعون بالإخلاص و النزاهة و انهم ذوي كفاءة.

البحث عن التنوع

سمة شخصية تشير إلى البحث النشط عن الأفكار و الأشخاص و الآراء و الخبرات المختلفة.

ذو رؤية

سمة شخصية تشير إلى إمتلاك مخيلة قوية من حيث القدرة على التفكير في المستقبل وكذلك تكوين فكرة عامة بشأن ما ينبغي أن يحدث / يتم في المستقبل.

ملاحظات المقابل

تقدم هذه الفقرة تذكيرات عامة بخصوص إستخدام تقرير أساس.

1. وجود الاحتمالات

تعرض التقييمات احيانا الي وجود الاحتمالات. فاحيانا قد يسئ هؤلاء الذين يتم تقييمهم فهم السؤال او قد يخطئوا في تفسير معاني الكلمات او قد يختاروا إجابة عن طريق الخطأ (لم ينووا اختيارها).

فإذا وجدت الشكوك حول ما إذا كان لدي الشخص الخاضع للتقييم الفهم الكافي للإرشادات الخاصة بأداء التقييم وقت اجراءه، فعندئذ يجب اجراء اعادة للتقييم بشرط أن لا يمنح اعادة التقييم هذا الشخص الخاضع للتقييم بأفضلية غير منصفة. في المقابل، يمكن للأدلة الاخرى التي يتم تجميعها من خلال المقابلة الشخصية أو معلومات عن التحصيل الاكاديمي او الخبرة أو الأداء السلوكي أو الموقفي للمتقدم للوظيفة أن تساعد في عملية اتخاذ القرار. في جميع الحالات، يجب توخي الحذر الشديد في تفسير كل الادلة المتاحة.

2. تطرف في النتائج (النتائج المرتفعة او المنخفضة بشدة)

تشكل النتائج المرتفعة او المنخفضة بشدة أمرا غير مألوف وقد تدل علي عدم التناسق أو التضارب. ويصبح وقتئذ إجراء مقابلة شخصية فعالة شيء ضروري لأكتشاف السبب الكامن وراء عدم التناسق هذا، دون التسبب في ازعاج الشخص الذي يتم تقييمه بالإحياء غير المتعمد بانه لم يقدم اجابات صريحة او حقيقية.

بينما يتم فحص اي نتيجة بها تطرف بعناية للتأكد من صحتها ومصداقيتها، يجب إجراء مقابلة شخصية لتجنب إعطاء الانطباع بأن تقييم واحد كافي لإعلان عدم أهلية الشخص المتقدم للحصول علي الوظيفة أو لأضعاف امكانياته الانمائية.

3. توصيات عامة بشأن الممارسات المنصفة

من المهم شرح الإجراءات و الممارسات قبل اجراء التقييم، والتأكد من إستيعاب الشخص الذي يتم تقييمه الكافي لهذه الاجراءات و الممارسات.

لا يجب عرض نتائج التقييم كسبب لعدم قبول الشخص الذي يتم تقييمه.

لا يجب إستخدام تقييمات أساس أو لوائح الاسئلة الخاصة بها نهائيا بمعزل عن غيره من التقييمات لتبرير إتخاذ قرارات تسريح الاشخاص من العمل. فمثل ذلك الأستخدام يمكن اعتباره غير منصف.