

تقييم مواهب TMA

1.5 دليل تطابق ومقابلات الكفاءة

تقييم كفاءة TMA

يترجم تقييم كفاءة TMA نتائج المواهب لنتائج الدلالة على مستوى الكفاءة. ويظهر أسئلة المقابلة لكل كفاءة.

ملاحظات عامة عن تقارير TMA

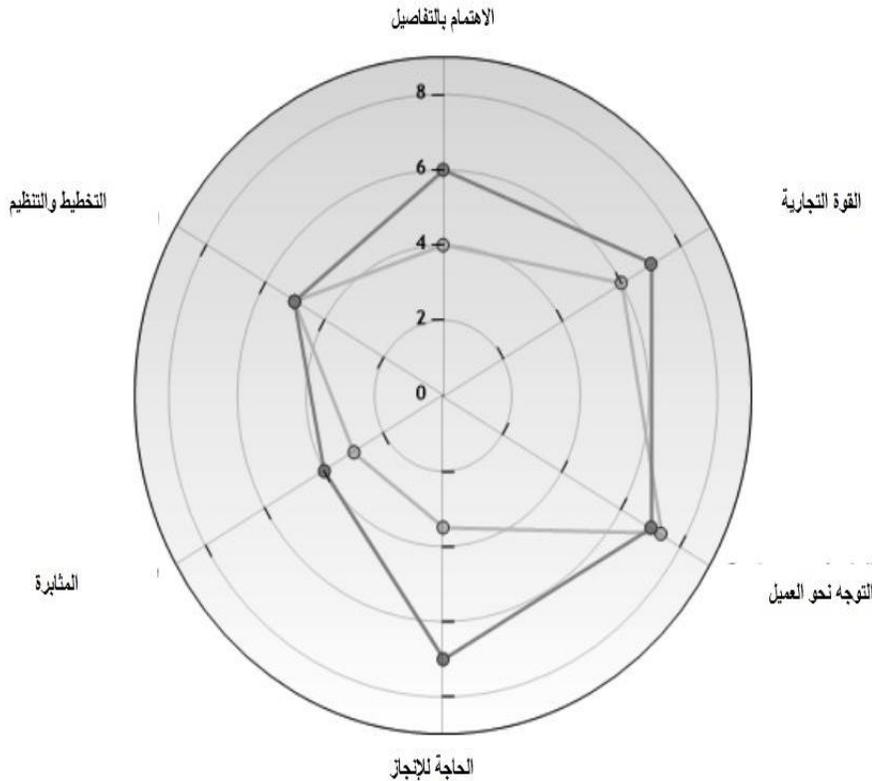
يركز تقييم مواهب TMA على 22 دافع و 44 موهبة مستقلة. ولا تعتبر شخصية المرشحة إيجابية أو سلبية؛ حيث يفصل TMA بدون حكم عن المرشحة. وفي بعض الظروف بطبيعة الحال أو الوظائف أو الثقافات، تكون بعض المواهب أو خصال الشخصية مرغوبة أكثر أو أقل.

إن الهدف من النقاط والرسومات البيانية ووصف الشخصية لتقارير TMA المتعددة هو الإرشاد. وتعمل تقارير TMA كمنصحة وأداة اقتراح، حتى تعتمد الاعتبارات النهائية. وتعد TMA طريقة تجعل الاختيار والتقييم والتدريب والتقييم أكثر تنظيماً وشمولاً وتركيزاً.

المقابلة

ستجد في تقرير الخبير خطة للمقابلة. ويعتبر تقييم الكفاءة إضافة إلى تقرير الخبير. إذا أردت متابعة مقابلتك بشأن المواهب والتي تشكل أساس الكفاءات، ستجد أسئلة المقابلة هنا.

لا تعطي تقرير الخبير هذا للمرشح أبداً. إذا أردت تقديم تقرير، يرجى استخدام تقرير المرشح.



الكفاءة	النتيجة	مثالية	الفجوة	الأهمية
القوة التجارية	6	7 <	1-	****
التوجه نحو العميل	7.3	7 <	0.3	****
الحاجة للإنجاز	3.5	7 <	3.5-	***
التخطيط والتنظيم	5	5 <	0	**
المثابرة	3	4 <	1-	**
الاهتمام بالتفاصيل	4	6 <	2-	*

تقرير الشرح

يترجم تقييم الكفاءة نتيجة الموهبة لنتائج الدلالة على مستوى الكفاءة. ثم تتم مطابقة نتيجة الكفاءة للمرشح مع النتيجة المثالية للوظيفة. في حال الوصول إلى أدنى مستوى، تميز الكفاءة باللون الأخضر، وإلا بالأحمر. وتوصف النظرة العامة الرقمية في عمود الفجوة. ويعتبر 0 أو أكثر مطابقة. أما الرقم السالب فهو عدم تطابق محتمل. وفي النهاية يتم وصف مستوى أهمية الوظيفة. وهذه هي طريقة ترتيب هذا التقرير. وقد صور الرسم البياني بالحروف الهجائية.

الوظيفة:

مدير الحسابات التجريبي

• ساره بيرغر

• مثالي

**** ضروري

*** مهم جدا

** مهم

* ذو أهمية ضئيلة

> أصغر من أو يساوي

< أكبر من أو يساوي

= يساوي

القوة التجارية الوصف

نتيجة الدلالة 6

يتصرف حسب فرص السوق؛ يتصرف بتركيز على العميل وقيم الروابط مع المسؤولين الملائمين.
الدوافع/المواهب التي تشكل الأساس النفسي لهذه الكفاءة:

الموهبة (المواهب)	النتيجة	الوزن	العكس
الطموح والتحديات	3	1	لا
المخالطة الاجتماعية والتواصل	9	1	لا

أسئلة المقابلة

1. هل يمكنك تقديم مثال على تفاوض قدرت فيه حوافز الطرف الآخر أو رغباته أو مشاعره بطريقة خاطئة؟
2. ما هي الصفات التي يمتلكها مندوب المبيعات برأيك؟ ما الذي يجعلك تعتقد كذلك؟ أي من هذه الخصال تمتلك؟
3. لدى العملاء حاجات صريحة وغير صريحة. من الصعب غالبا معرفة ماهية هذه الحاجات غير الصريحة. صف آخر محادثة عقدتها مع عميل كنت تبحث خلالها عن حاجاته. كيف سار الأمر؟ ماذا اكتشفت؟
4. صفي موقفا حديثا نجحت فيه بإقناع الآخرين برأيك بالرغم من مقاومتهم. ماذا كانت الآراء والاهتمامات المتضاربة وكيف تعاملت معها؟
5. متى كانت آخر مرة تعين عليك إقناع شخص ما؟ ماذا فعلت بالضبط؟

التوجه نحو العميل

نتيجة الدلالة 7.33

الوصف

الاستعداد والقدرة على معرفة ما يريده العميل ويحتاجه والتصرف طبقا لذلك، الأخذ بالاعتبار تكاليف ومنافع المؤسسة.

الدوافع/المواهب التي تشكل الأساس النفسي لهذه الكفاءة:

الموهبة (المواهب)	النتيجة	الوزن	العكس
الاستعداد للمساعدة	9	1	لا
المخالطة الاجتماعية والتواصل	9	1	لا
التعاطف الاجتماعي	4	1	لا

أسئلة المقابلة

1. صفي عميلا صعبا صادفته مؤخرا ..لماذا كان صعبا؟ ماذا فعلت؟
2. عاجلا أم آجلا سنواجه جميعا عميلا ذو طلبات غير منطقية .متى كانت آخر مرة حدث لك هذا؟ ماذا فعلت؟
3. هل تعين عليك بذل جهد إضافي لإرضاء عميل؟
4. ما الميزات الهامة للتعامل مع العملاء؟ هل لك أن تقدمي مثلا على موقف استخدمت فيه هذه الميزات؟
5. هل لك أن تقارني المواقف التي تعاملت فيها مع العملاء بفعالية أعلى أو أدنى؟ ماذا فعلت بشكل مختلف؟
6. ما الدروس التي استفدت منها فيما يخص إرضاء العميل؟ متى تعلمت ذلك؟ هل يمكنك تقديم مثال على تطبيق عملي لهذا الدرس؟
7. ما الخطوات التي تتخذينها للتأكد من أن عملاءك راضون؟ هل يمكنك تقديم مثال؟
8. متى كانت آخر مرة انتقد فيها رئيسك طريقة تعاملك مع العملاء؟ كيف نشأ هذا الانتقاد؟
9. كيف تعرفين أن عملاءك راضون؟ هل يمكنك تقديم مثال؟
10. هل لك أن تصفي موقفا تعين عليك طلب المساعدة من شخص لحل مشكل عميل؟

الوصف

الحاجة لوضع معايير عالية لأداء المرء، لإظهار عدم الرضا عن الإنجازات العادية.

الدوافع/المواهب التي تشكل الأساس النفسي لهذه الكفاءة:

الموهبة (المواهب)	النتيجة	الوزن	العكس
الطموح والتحديات	3	1	لا
الطاقة والعمل	4	1	لا

أسئلة المقابلة

1. ما الذي أعجبك كثيرا في منصبك؟ ما الذي أعجبك بقدر ضئيل؟ ماذا فعلت بشأن ذلك بنفسك؟
2. ما المهام التي توليتها بنفسك دون أن تكون جزءا من وصفك الوظيفي؟ لماذا؟
3. هل سبق أن خرقت قاعدة أو تقليدا لتحقيق هدفك؟ متى كان ذلك وماذا فعلت بالضبط؟
4. هل لك أن تذكري مثلا على مشروع أو فكرة دافعت عنها رغم معارضة مؤسستك؟
5. هل لك أن تصفي حادثا اتخذت فيه إجراء بينما أمكن لرئيسك فعل ذلك؟
6. لماذا لست مؤهلة بعد لتأدية عملك؟ هل سبق أن تخطيت ذلك الخطأ؟
7. في أي مرحلة طلبت نصح رئيسك قبل اتخاذ إجراء؟
8. هل سبق لك أن تنازلت لإسعاد شخص آخر؟ هل يمكنك تقديم مثال؟
9. هل لك أن تصفي موقفا كنت أنت ورئيسك على خلاف في الرأي بشأن العمل؟ هل سبق أن تحدثت إليه بشأن ذلك الموقفا؟
10. ما الذي دفعك لاختيار ذلك التدريب بعينه) (انظري المنهاج) ؟

الوصف

القدرة على تحديد الأهداف والأولويات وتقييم الإجراءات والزمن والموارد اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.

الدوافع/المواهب التي تشكل الأساس النفسي لهذه الكفاءة:

الموهبة (المواهب)	النتيجة	الوزن	العكس
الترتيب والبنية	4	1	لا
وضوح الهدف	6	1	لا

أسئلة المقابلة

1. هل سبق أن تعين عليك مراجعة مخطط زمني بسبب ظروف غير متوقعة؟ هل يمكنك تقديم مثال؟
2. هل يمكنك تقديم مثال على خطط وضعتها العام الماضي لكن لم تتحقق حتى الآن؟ صفي خطتك الأولوية.
3. هل حددت الأولويات لمنصبك أو قسمك خلال العام الماضي؟ هل يمكنك تقديم مثال؟
4. هل سبق أن شاركت في إعادة التنظيم بشكل فاعل؟ ماذا فعلت بالضبط؟
5. كيف قمت بإعداد مخطط العمل الخاص بقسمك؟
6. متى كانت آخر مرة سمعت فيها أن زملاءك لم يتمكنوا من إنهاء مهمة في الوقت المحدد؟ ماذا كانت خطتك الأولوية وماذا حدث؟
7. هل سبق أن تعين عليك تنظيم نشاط خاص كبير؟ ماذا فعلت بالضبط؟
8. كيف أعددت لهذه المقابلة؟
9. ماذا كانت أهدافك في العام الماضي؟ هل نجحت في تحقيقها؟ لماذا (لا)؟
10. كم عدد الساعات التي استخدمتها للدراسة، سواء خلال العام أو خلال فترات الامتحانات؟

القدرة على التمسك بالأراء وخطط العمل رغم المحن.

الدوافع/المواهب التي تشكل الأساس النفسي لهذه الكفاءة:

الموهبة (المواهب)	النتيجة	الوزن	العكس
المثابرة	3	1	لا

أسئلة المقابلة

1. ما الذي تعتبرينه أكبر عقبة تغلبت عليها حتى تصبحي ما أنت عليه الآن؟
2. ما أكبر انتكاسة تعرضت لها؟ ماذا فعلت؟
3. هل سبق أن كنت في موقف قدمت فيه فكرة لزملائك أو رئيسك لكنهم رفضوها؟ ماذا فعلت؟
4. هل واجهت موضوعا خلال تدريبك اكتشفت أنه صعب جدا؟ ماذا فعلت؟
5. هل يمكنك تقديم مثال على موقف شعرت فيه أنك لم تتأبري طويلا بما يكفي؟ هل استسلمت أو تنازلت؟
6. ماذا كان سبب عدم إنهائك للتدريب؟
7. هل لك أن تصفي موقفا كنت فيه ناجحة بسبب مثابرتك؟
8. هل يمكنك تقديم مثال على مشروع عملت فيه وشعرت بانعدام الإلهام أو الحافز بعد برهة؟ ماذا فعلت؟
9. متى كانت آخر مرة واجهت فيها موقفا تم اختبار مثابرتك فيه؟ ماذا فعلت؟
10. هل يمكنك تقديم مثال على مقترح منك جوبه بالاستهجان والانتقاد؟ ماذا فعلت؟ هل حققت هدفك؟

الوصف

القدرة على معالجة المعلومات المفصلة بشكل فعال ومنتسق

الدوافع/المواهب التي تشكل الأساس النفسي لهذه الكفاءة:

الموهبة (المواهب)	النتيجة	الوزن	العكس
الترتيب والبنية	4	1	لا

أسئلة المقابلة

1. هل لديك أرشيفا للاستعمال الشخصي؟ كيف أعددتته؟
2. كيف تتفحصي الأخطاء في عملك وعمل الآخرين؟ متى كانت آخر مرة قمت بذلك؟ كيف تقومي بذلك؟
3. هل يمكنك تقديم مثال على موقف في العمل تعين عليك معالجة مقدار كبير من البيانات؟
4. هل سبق أن أدت مهمة كانت في الدقة شديدة الأهمية؟
5. ماذا تفعلين في منصبك لتجنب الأخطاء؟
6. متى كانت آخر مرة تحققت فيها من عملك؟
7. هل سبق أن تحققت من عمل الآخرين؟
8. متى كانت آخر مرة قمت فيها بعمل خاطئ؟
9. متى كانت آخر مرة كان فيها عملك معيبا؟
10. هل لك أن تقدمي مثلا على موقف تعين عليك فيه الإعداد لشئ هام؟