
OPQ

> Manager Plus Report

Manager
Václav Novák

Deliver
20. září 2012

ÚVOD

Tato zpráva je určena pro použití liniovým manažerům a personalistům. Obsahuje řadu informací, které jsou užitečné pro podporu rozhodování při výběru.

Ukazuje:

1. Jakým způsobem pan Novák nejraději pracuje (například, zda rád dodržuje pravidla nebo je připraven je porušovat).
2. Jak bude pan Novák pravděpodobně komunikovat se svými kolegy v týmu.
3. Jeho pravděpodobný výkon v sadě kompetencí, které se ukázaly být při práci důležité (např. Vedení a dohled).

JAK POUŽÍVAT TENTO REPORT

Tato zpráva vychází z odpovědí pana Nováka **na Osobnostní dotazník (OPQ)**. Jeho odpovědi byly porovnány s výsledky velké relevantní srovnávací skupiny za účelem popisu preferovaného přístupu k práci pana Nováka.

Odpovědi pana Nováka ukázaly, jak vnímá své vlastní chování, nikoliv to, jak by jej popsala jiná osoba. Tato zpráva popisuje preferované způsoby chování, spíše než skutečné úrovně dovedností. Přesnost této zprávy závisí na upřímnosti, s níž odpovídal na otázky, jakož i na jeho sebeuvědomění. Nicméně, tato zpráva poskytuje důležité indikátory stylu práce pana Nováka a propojuje informace z osobnostního dotazníku s dvaceti univerzálními kompetencemi.

Tato zpráva má platnost 18-24 měsíců a měla by být považována za důvěrnou. Pokud nastanou zásadní změny v životě nebo práci pana Nováka, měl by OPQ vyplnit znovu.

Pokud budete při výkladu této zprávy potřebovat podporu, prosím kontaktujte ve své organizaci osobu, která získala v používání OPQ plný výcvik.

CHOVÁNÍ PŘI PRÁCI

Tato část je založena na odpovědích pana Nováka na Osobnostní Dotazník (OPQ) a popisuje jeho preferovaný pracovní styl ve třech klíčových oblastech: interakce s lidmi, přístup k úkolům a zvládání pocitů a emocí.

Jak bude pan Novák pravděpodobně komunikovat s lidmi?

- Popisuje se jako někdo, kdo má celkem zájem o prodej a vyjednávání
- Poněkud se zdráhá přebírat zodpovědnost
- Obecně není připraven vyjadřovat vlastní názory nebo kritizovat ostatní
- Má mírnou tendenci řídit se vlastním přístupem bez ohledu na názor skupiny
- Ve skupinách je vcelku temperamentní a čilý
- Má docela rád společnost
- Ve formálních situacích nebo při setkávání s novými lidmi se cítí v pohodě
- Obvykle o svých úspěších nemluví
- Při rozhodování dává přednost konzultacím s ostatními
- S podporou a sympatiemi pro kolegy je mírně vybíravý

Jak bude pan Novák pravděpodobně přistupovat k pracovním úkolům?

- Vnímá sám sebe jako někoho, kdo má k práci s číselnými údaji mírnou nechuť
- Uvádí mírný sklon přijímat navržené informace nebo plány bez rozmýšlení
- Motivace a chování lidí ho zajímají výrazně méně než většinu ostatních
- Vnímá sám sebe jako někoho, kdo rozhodně preferuje nové způsoby práce
- Je pravděpodobné, že bude spíše praktičtější než většina ostatních, a o teorie se bude zajímat méně
- Dává mírně přednost navazování na cizí nápady, místo toho, aby přicházel s nápady novými
- Popisuje se jako někdo, kdo při práci mírně preferuje rozmanitost a novost před rutinou a opakováním
- Má mírný sklon přizpůsobovat své chování měnícím se požadavkům situací nebo lidí, se kterými jedná
- Pravděpodobně zaujme poněkud krátkodobý pohled a na dlouhodobější důsledky bude myslet méně
- Vykazuje mírně menší zájem o pořádek a detaily než většina lidí na jeho úrovni
- Jeho důraz na dosažení úkolů až dokonce je mírně silnější, než u většiny lidí
- Má mírnou tendenci vnímat pravidla jako flexibilní a cítit se frustrovaný byrokracií

Jaký vliv budou mít pocity a emoce pana Nováka na jeho práci?

- V pracovním životě se vnímá jako člověk relativně bez strachu a obav
- Má tendenci dělat si mírné starosti a cítit jisté napětí před důležitými událostmi
- Vnímá se jako odolný vůči kritice a je u něj nepravděpodobné, že se urazí
- Zastává výrazně pesimistický pohled na budoucnost
- Při posuzování spolehlivosti a poctivosti druhých je důvěřivý
- Popisuje se jako někdo, kdo má silnou tendenci nechávat si své emoce a pocity pro sebe
- Popisuje mírnou preferenci k přístupu k práci stálým, neochvějným tempem
- Soutěživost pro něj pravděpodobně bude mít mírně větší význam než pro většinu ostatních
- Popisuje se jako mnohem méně ambiciózní, než většina ostatních lidí a klade podstatně menší důraz na dosažení profesního úspěchu
- Při rozhodování má mírnou tendenci rozhodovat rychleji, než většina lidí

Další informace o pravděpodobném chování pana Nováka v práci:

- Má pevné názory, avšak nesnaží se je vyjadřovat, a může neočekávaně zvolit vlastní přístup
- Při vyjadřování svých názorů a kritiky si bude méně vědom dopadu na ostatní
- Má velkou schopnost empatie a řešení osobních problémů lidí, možná až na úkor jiných úkolů
- Rád upravuje způsob, jakým pracuje s ostatními, avšak vzhledem ke stylu, který používá, může být slabší
- Je připraven držet se úkolů v dobře zavedeném rámci
- Nabízí nová, radikální a kreativní řešení

PRÁCE V TÝMU

Úspěšné týmy sdílejí společné úkoly či projekty a společnou práci směřují ke stejným cílům. V týmu k procesu konkrétně přispívá každý jednotlivec, a tím ovlivňuje úspěch týmu. K dosažení svých cílů musí členové týmu splnit řadu klíčových úkolů.

Pravděpodobný vliv pana Nováka na tým je shrnut níže. Zaměřuje se na jeho silné a slabé stránky v plnění týmových úkolů.

Celkově pan Václav Novák silně preferuje vztahy s ostatními v týmu a může se méně soustředit na aspekty, související s úkoly.

Jeho silné stránky budou pravděpodobně spočívat v:

- Budování vztahů uvnitř i vně týmu
- Udržování pozitivní atmosféry v týmu
- Pomáhání týmu udržet pracovní zátěž a dosahovat cílů

Je pravděpodobné, že bude stejně schopný jako ostatní v:

- Identifikování možných řešení týmových úkolů
- Řízení aktivit týmu
- Působení na ostatní členy týmu energizujícím vlivem

Jeho slabší oblasti pravděpodobně spočívají v:

- Pomáhání týmu vyhodnocovat myšlenky a koncepty, které přispívají k úspěchu týmu
- Plánování týmové práce a udržování týmové produktivity

KOMPETENCE

Tato část popisuje pravděpodobnou výkonnost pana Nováka v klíčových kompetencích, důležitých pro práci. Výběrem kompetencí, které jsou nejdůležitější, a zkoumáním toho, jakou v nich prokázal výkonnost, se zvyšuje pravděpodobnost, že přijmete nejvhodnější osobu. Kompetenční skóre pana Nováka je založeno na jeho odpovědích v dotazníku OPQ. Definice dvaceti kompetencí lze nalézt v závěru této zprávy. Doporučené pohovorové otázky pro každou z kompetencí jsou uvedeny v příručce Universal Competency Framework™ Interview Guide. Karty na profilování kompetencí pro pomoc při určování základních nebo žádoucích kompetencí jsou rovněž k dispozici. Vezměte prosím na vědomí, že Průvodce pohovorem a karty pro profilování kompetencí jsou k dispozici v omezeném počtu jazyků. Pro více informací kontaktujte svého zástupce SHL.

Kompetence	1	2	3	4	5	Důležitost pro úspěch. (zaškrtněte)
Vedení a Rozhodování						
1.1 Rozhodování a akceschopnost						
1.2 Vedení a dohled						
Podpora a spolupráce						
2.1 Práce s lidmi						
2.2 Dodržování principů a hodnot ¹						
Interakce a prezentace						
3.1 Vytváření vztahů a networking						
3.2 Přesvědčování a ovlivňování						
3.3 Prezentace a předávání informací [✓]						
Analýza a interpretace						
4.1 Písemné vyjadřování [✓]						
4.2 Aplikace odborných znalostí a technologií [✓]						
4.3 Analýza [✓]						
Vytváření a konceptualizace						
5.1 Učení se a výzkum [✓]						
5.2 Vytváření a inovace [✓]						
5.3 Formulování strategií a koncepcí [✓]						
Organizace a realizace						
6.1 Plánování a organizování						
6.2 Dosahování výsledků a plnění očekávání zákazníků						
6.3 Dodržování pokynů a postupů [✓]						
Přizpůsobování a zvládání						
7.1 Přizpůsobování se a reakce za změnu						
7.2 Odolnost vůči tlaku a nezdarům						
Podnikavost a výkonnost						
8.1 Dosahování osobních pracovních cílů a záměrů						
8.2 Podnikatelské a obchodní myšlení						

Čísla v tabulce se vztahují ke 20 kompetencím z SHL Universal Competency Framework™.

Celková pravděpodobnost, že pan Novák bude vykazovat silnou stránku v jednotlivých kompetencích je uvedena pomocí sloupcových grafů na pravé straně reportu.

1	2	3	4	5
Neppravděpodobné, že by se jednalo o silnou stránku	Méně pravděpodobné, že by se jednalo o silnou stránku	Středně pravděpodobné, že se jedná o silnou stránku	Celkem pravděpodobné, že se jedná o silnou stránku	Velmi pravděpodobné, že se jedná o silnou stránku

¹ OPQ32 hodnotí pouze některé aspekty této kompetence, především související s oblastmi dodržování pravidel a využívání rozmanitosti.

[✓] Kompetence s těmito symboly byly vypočítány s přispěním testů schopností. Symboly označují, které testy byly použity. V: verbální.
20. září 2012

DEFINICE KOMPETENCÍ

1. Vedení a rozhodování	
1.1 Rozhodování a akceschopnost	Přebírá odpovědnost za akce, projekty a lidi. Přebírá iniciativu a pracuje pod vlastním vedením. Iniciuje a vytváří činnosti a zavádí změny do pracovního procesu. Dělá rychlá a jasná rozhodnutí, která mohou zahrnovat obtížné volby nebo zvažování rizika.
1.2 Vedení a dohled	Ukazuje ostatním jasný směr. Motivuje a zmocňuje ostatní. Získává vysoce kvalitní zaměstnance. Poskytuje pracovníkům možnosti rozvoje a koučinku. Stanoví vhodné normy chování.

2. Podpora a spolupráce	
2.1 Práce s lidmi	Má úctu k názorům a příspěvkům ostatních členů týmu, ukazuje empatii, naslouchá, podporuje a stará se o ostatní, radí ostatním a sdílí s nimi informace a zkušenosti, buduje týmového ducha a usmířuje konflikty; přizpůsobuje se týmu a dobře do něj zapadá.
2.2 Dodržování principů a hodnot	Prosazuje etiku a hodnoty, má integritu, prosazuje a obhájí rovné příležitosti, buduje různorodé týmy, podporuje organizační a individuální odpovědnost vůči společnosti a životnímu prostředí.

3. Interakce a prezentace	
3.1 Vytváření vztahů a networking	Snadno navazuje dobré vztahy se zákazníky a kolegy, má dobrý vztah s lidmi na všech úrovních; buduje rozsáhlé a efektivní síť kontaktů, přiměřeně používá humor, čímž zlidštuje vztahy s ostatními.
3.2 Přesvědčování a ovlivňování	Získává jasný souhlas a angažovanost od ostatních přesvědčováním a vyjednáváním, efektivně využívá politických procesů k ovlivňování a přesvědčování ostatních, podporuje vlastní i cizí nápady, má silný osobní vliv na ostatní, stará se o to, jak jej/jí ostatní vnímají.
3.3 Prezentace a předávání informací	Hovoří plynule, jasně vyjadřuje názory, informace a klíčové body svých argumentů, prezentuje a na veřejnosti hovoří zdatně a se sebevědomím, rychle reaguje na potřeby posluchačů a na jejich reakce a zpětnou vazbu, vyzařuje z něj/ní důvěryhodnost.

4. Analýza a interpretace	
4.1 Písemné vyjadřování	Píše přesvědčivě, jasně, stručně a správně, vyhýbá se zbytečnému používání žargonu nebo složitého jazyka, píše dobře strukturovaným a logickým způsobem; strukturuje informace k uspokojení potřeb a porozumění zamýšleného publika.
4.2 Aplikace odborných znalostí a technologií	Používá speciální a detailní technické znalosti, využívá technologii k dosažení pracovních cílů, rozvíjí pracovní zkušenosti a odborné znalosti (teoretické a praktické) prostřednictvím kontinuálního profesního rozvoje; prokazuje porozumění různým organizačním útvarům a funkcím.
4.3 Analýza	Analyzuje číselné údaje a všechny další zdroje informací, rozděluje je do částí, vzorců a vztahů; hledá další informace nebo hlubší pochopení problému, činí racionální úsudek z dostupných informací a analýz, prokazuje pochopení toho, jak jedna věc může být součástí mnohem rozsáhlejšího systému.

5. Vytváření a konceptualizace	
5.1 Učení se a výzkum	Rychle se učí nové úkoly a rychle si pamatuje, okamžitě chápe nově předložené informace, shrmažďuje komplexní informace pro podporu rozhodování, podporuje přístup učící se organizace, (tj. učí se z úspěchů a neúspěchů a vyhledává zpětnou vazbu od kolegů a zákazníků).
5.2 Vytváření a inovace	Vytváří nové myšlenky, přístupy či pohledy na věci, vytváří inovační produkty nebo návrhy, poskytuje vícero řešení problémů.
5.3 Formulování strategií a koncepcí	Strategicky pracuje na realizaci cílů organizace, stanovuje a rozvíjí strategie, identifikuje, vyvíjí pozitivní a přesvědčivé vize budoucího potenciálu organizace, bere v úvahu široké spektrum otázek, které se týkají organizace jako celku.

6. Organizace a realizace	
6.1 Plánování a organizování	Stanoví jasně definované cíle, plánuje činnosti a projekty s dostatečným předstihem a bere v úvahu možné měnění se okolnosti, identifikuje a organizuje zdroje, potřebné k plnění úkolů, efektivně řídí čas, kontroluje výkon ve vztahu k termínům a plnění dílčích cílů.
6.2 Dosahování výsledků a plnění očekávání zákazníků	Zaměřuje se na potřeby a spokojenost zákazníků, klade vysoké požadavky na kvalitu a množství, monitoruje a udržuje kvalitu a produktivitu, pracuje systematickým, metodickým a uspořádaným způsobem, trvale dosahuje cílů projektu.
6.3 Dodržování pokynů a postupů	Odpovídajícím způsobem plní pokyny ostatních, aniž by zbytečně zpochybňoval autority; dodržuje postupy a politiky, drží se plánů, do práce a na schůzky chodí přesně, demonstruje oddanost organizaci, dodržuje právní závazky a bezpečnostní požadavky své pracovní pozice.

7. Přizpůsobování a zvládání	
7.1 Přizpůsobování se a reakce za změnu	Přizpůsobuje se měnícím se podmínkám, snáší nejednoznačnost, přijímá nové myšlenky a změny; přizpůsobuje interpersonální styl různým lidem nebo situacím, projevuje zájem o nové zážitky.
7.2 Odolnost vůči tlaku a nezdarům	Udržuje si pozitivní přístup k práci, pracuje produktivně v prostředí pod tlakem, v obtížných situacích udržuje emoce pod kontrolou, zvládá i kritiku a učí se z ní, vyvažuje požadavky pracovního života a osobní život.

8. Podnikavost a výkonnost	
8.1 Dosahování osobních pracovních cílů a záměrů	Přijímá a řeší náročné úkoly s nadšením, tvrdě pracuje a pracuje i déle, pokud je to nutné, snaží se o postup na pozici s větší odpovědností a vlivem, identifikuje vlastní rozvojové potřeby a využívá rozvojové a vzdělávací příležitosti.
8.2 Podnikatelské a obchodní myšlení	Sleduje konkurenci a trendy na trhu, identifikuje obchodní příležitosti organizace, udržuje povědomí o vývoji v oblasti organizační struktury a politiky, demonstruje finanční povědomí, kontroluje náklady a uvažuje v kategoriích zisku, ztráty a přidané hodnoty.

TESTY SCHOPNOSTÍ A KOMPETENCÍ

Vztah mezi Univerzálními kompetencemi (UCF) a testy schopností je uveden v následující tabulce.

U některých kompetencí může být relevantních několik testů schopností. To však neznamená, že je nutné všechny tyto testy schopností absolvovat. Výběr testů schopností by měl být podpořen pochopením pracovních požadavků (ohledně dalších pokynů se v případě potřeby poraďte s osobou ve své organizaci). Hodnocení kompetencí jsou spolehlivá, pouze pokud byl použit dotazník OPQ nebo dotazník OPQ s jedním nebo dvěma výkonnostními testy.

Kompetence	Diagramatický / induktivní	Numerický	Verbální
1.1 Rozhodování a akceschopnost			
1.2 Vedení a dohled			
2.1 Práce s lidmi			
2.2 Dodržování principů a hodnot			
3.1 Vytváření vztahů a networking			
3.2 Přesvědčování a ovlivňování			
3.3 Prezentace a předávání informací		●	✓
4.1 Písemné vyjadřování			✓
4.2 Aplikace odborných znalostí a technologií	●	●	✓
4.3 Analýza	●	●	✓
5.1 Učení se a výzkum	●	●	✓
5.2 Vytváření a inovace	●	●	✓
5.3 Formulování strategií a koncepcí	●	●	✓
6.1 Plánování a organizování			
6.2 Dosahování výsledků a plnění očekávání zákazníků			
6.3 Dodržování pokynů a postupů	●	●	✓
7.1 Přizpůsobování se a reakce za změnu			
7.2 Odolnost vůči tlaku a nezdarům			
8.1 Dosahování osobních pracovních cílů a záměrů			
8.2 Podnikatelské a obchodní myšlení		●	

Klíč

.: Test schopností je pro kompetenci důležitý, byl absolvován a zahrnut do hodnocení

..: Test schopností je pro kompetenci důležitý, ale nebyl absolvován ani zahrnut do hodnocení

[Šedá políčka]: Pro tuto kompetenci nejsou relevantní žádné testy schopností

METODOLOGIE HODNOCENÍ

Tento Profil vychází z následujících zdrojů informací pro kandidáta /kandidátku : Václav Novák

Dotazník / Test schopností	Srovnávací skupina
	OPQ32r_CS_CZ_IS01_ General Population - 2009 (INT)

DETAILNÍ OSOBNÍ INFORMACE

Jméno	Václav Novák
Údaje o kandidátovi	RP1=7, RP2=4, RP3=3, RP4=7, RP5=7, RP6=7, RP7=8, RP8=7, RP9=8, RP10=4, TS1=4, TS2=4, TS3=3, TS4=3, TS5=4, TS6=4, TS7=7, TS8=7, TS9=4, TS10=4, TS11=7, TS12=4, FE1=7, FE2=7, FE3=8, FE4=3, FE5=8, FE6=8, FE7=4, FE8=7, FE9=2, FE10=7, CNS=7. V=Sten 5/30 %ile
Report	Číslo verze Manager Plus Reportu: ^{RE}

O SESTAVĚ

Tato sestava byla vytvořena pomocí systému Online Assessment System společnosti SHL. Zahrnuje informace z dotazníku Occupational Personality Questionnaire™ (OPQ32). S dotazníkem smí pracovat výhradně osoby, které byly proškoleny v oblasti jeho používání a interpretaci výsledků.

Sestavu zde uvedenou tvoří výsledky převzaté z dotazníku zpracovaného respondentem(y) a v zásadní míře odráží jeho (jejich) odpovědi. Při interpretaci dat je nutné vzít v úvahu subjektivní povahu hodnocení.

Tato sestava byla vytvořena elektronicky – uživatel softwaru může provádět změny a dodatky k textu této sestavy.

SHL Group Limited a její přidružené společnosti nemohou zaručit, že sestava obsahuje nezměněné výstupy počítačového systému. Neneseme žádnou odpovědnost za důsledky použití sestavy, včetně odpovědnosti jakéhokoliv druhu (včetně nedbalosti).

www.shl.com

© SHL Group Limited 2012. Všechna práva vyhrazena. SHL a OPQ jsou obchodní značky společnosti SHL Group Limited, registrované ve Velké Británii a dalších zemích.

SHL Universal Competency Framework, SHL Competency Profiler a SHL Competency Designer jsou chráněny autorským právem © 2004 - 2012, SHL Group Limited, a jsou ochrannými známkami společnosti SHL Group Limited.

Tato sestava byla vytvořena společností SHL ve prospěch jejího klienta a obsahuje intelektuální vlastnictví společnosti SHL. Společnost SHL souhlasí s reprodukcí, distribucí, úpravou a uchováváním této sestavy pro interní a nekomerční použití klientem. Všechna práva společnosti SHL jsou vyhrazena.