
OPQ

> Report Univerzálních kompetencí

Jméno

Václav Novák

Datum

20. září 2012

ÚVOD

Zpráva je určena pro manažery a personalisty. Shrnuje, jak styl pana Nováka nebo jeho typické způsoby chování mohou ovlivnit jeho potenciální výkon ve dvaceti univerzálních kompetencích. Tento potenciál je založen na odpovědích pana Nováka na osobnostní dotazník (OPQ). Jeho odpovědi byly porovnány s velkou relevantní srovnávací skupinou za účelem popisu upřednostňovaného přístupu k práci pana Nováka.

Odpovědi pana Nováka ukázaly, jak vnímá své vlastní chování, nikoliv to, jak by jej popsala jiná osoba. Spíše, než skutečné úrovně dovedností tato zpráva popisuje preferované způsoby chování. Přesnost této zprávy závisí na upřímnosti, s níž odpovídal na otázky, jakož i jeho sebeuvědomění. Přesto tato zpráva uvádí důležité ukazatele stylu práce pana Nováka. Zpráva přiřazuje informace z osobnostního dotazníku ke dvaceti univerzálním kompetencím.

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.

Při použití této zprávy je důležité zvážit, které z dvaceti měřených univerzálních kompetencí jsou nejdůležitější pro úspěšný výkon na uvažované pracovní pozici.

VYSVĚTLIVKY

Zaškrtnutí, křížky a kroužky označují, které aspekty stylu pana Nováka pravděpodobně přispívají pozitivně nebo negativně k jednotlivým kompetencím.

Symbol	Stručný popis	Definice
✓✓	Klíčová silná stránka	Velmi pravděpodobně bude mít pozitivní dopad
✓	Pravděpodobná silná stránka	Pravděpodobně bude mít pozitivní dopad
●	Střední úroveň	Pravděpodobně nebude mít ani pozitivní ani
×	Pravděpodobné omezení	Pravděpodobně bude mít negativní dopad
××	Klíčové omezení	Velmi pravděpodobně bude mít negativní dopad

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
				
Nepravděpodobné, 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

SOUHRN POTENCIÁLU KOMPETENCÍ

Níže uvedená tabulka uvádí souhrn potenciální výkonnosti pana Nováka ve dvaceti kompetencích. Výběrem kompetencí, které jsou pro danou roli nejdůležitější, a zkoumáním důkazů toho, jak pan Novák prokázal svou výkonnost, se zvyšuje pravděpodobnost, že přijmete pro danou práci nejlepší osobu.

Definice dvaceti kompetencí lze nalézt 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™.

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.

PROFIL KOMPETENČNÍHO POTENCIÁLU

1. Vedení a rozhodování		1	2	3	4	5
1.1 Rozhodování a akceschopnost						
✓	O postupu rozhoduje poměrně rychle.					
✓	Má poměrně vyhraněné názory a nedělá mu potíže jednat samostatně.					
✗	Je o něco méně pravděpodobné, že převezme vedení, než lidé na jeho úrovni.					
✗✗	Je mnohem méně pravděpodobné, že bude usilovat o dosažení náročných cílů, než ostatní.					
1.2 Vedení a dohled						
✓	Má silný sklon lidem důvěřovat a pověřovat je tak úkoly.					
✓	Je celkem pravděpodobné, že použije k motivaci ostatních přesvědčování.					
✗	Je pravděpodobné, že se při vedení skupiny nebude občas cítit dobře.					
✗	Zřídka se snaží pochopit, co ostatní motivuje.					
2. Podpora a spolupráce		1	2	3	4	5
2.1 Práce s lidmi						
✓	Při svém rozhodování často vyhledává příspěvky od ostatních.					
✓	Je pravděpodobné, že bude rád trávit čas s lidmi.					
✗	Je pravděpodobné, že s podporou a sympatiemi bude poněkud vybíravý.					
✗	Je mírně soutěživý. To může mít vliv na jeho spolupráci s kolegy.					
✗	Zřídka se snaží pochopit důvody chování ostatních.					
2.2 Dodržování principů a hodnot¹						
✓	Často vyhledává pestrou škálu názorů.					
✗	Je celkem pravděpodobné, že se nebude cítit omezený pravidly a předpisy.					
3. Interakce a prezentace		1	2	3	4	5
3.1 Vytváření vztahů a networking						
✓	Je pravděpodobné, že se ve formálních obchodních situacích bude cítit velmi jistě.					
✓	Je celkem pravděpodobné, že přizpůsobí svůj osobní styl ve vztahu k ostatním.					
✓	Ve skupině může být živý a čilý.					
✗	Zřídka se snaží pochopit, co ostatní motivuje.					
3.2 Přesvědčování a ovlivňování						
✓	Je pravděpodobné, že se bude při ovlivňování ostatních cítit velmi jistě.					
✓	Má vcelku zájem o prodej a vyjednávání.					
✓	Ve skupinových situacích má sklon přijmout poměrně otevřený přístup.					
✗	Je nepravděpodobné, že by se chlubil úspěchy, kterých dosáhl.					
✗	Může se jen zřídka snažit porozumět potřebám a motivům jiných lidí.					
3.3 Prezentace a předávání informací^V						
✓	Je pravděpodobné, že se při formální prezentaci bude cítit velmi sebejistě.					
✓	Nedělá mu potíže přizpůsobit styl a přístup potřebám obecnosti.					
✓	Při předkládání argumentů ho může přesvědčování bavit.					
✗	Před důležitými událostmi může obvykle cítit napětí.					

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

^V Kompetence s těmito symboly byly vypočítány s přispěním testů schopností. Symboly označují, které testy byly použity. V: verbální.

4. Analýza a interpretace		1	2	3	4	5
4.1 Písemné vyjadřování ^V						
×	Obsah písemných informací může kriticky hodnotit pouze občas.					
×	V písemném projevu může poněkud nerad pracovat s abstraktními koncepty.					
×	Je pravděpodobné, že bude vytvářet písemné dokumenty, které budou poněkud nestrukturované.					
×	Může se jen zřídka snažit porozumět potřebám publika.					
4.2 Aplikace odborných znalostí a technologií ^V						
×	Nemusí jej vždy bavit používat teoretické a abstraktní myšlení.					
×	Je méně pravděpodobné, že bude kriticky hodnotit technické informace.					
×	Může mu být mírně nepříjemné pracovat s číselnými údaji.					
4.3 Analýza ^V						
×	Nemusí vždy hledat v analýze informací chyby.					
×	Může někdy dávat přednost praktickým před teoretickými problémy.					
×	Může se cítit mírně nepohodlně, pokud má analyzovat numerické informace.					

5. Vytváření a konceptualizace		1	2	3	4	5
5.1 Učení se a výzkum ^V						
✓	Je pravděpodobné, že když se učí nové úkoly nebo když se prezentují nové informace, bude zpochybňovat konvenční přístupy.					
×	Při zkoumání nové informace nemusí vždy hledat potenciální omezení.					
×	Učení se abstraktních konceptů jej nemusí vždy bavit.					
×	Shromažďování faktů a čísel mu může být trochu nepříjemné.					
5.2 Vytváření a inovace ^V						
✓	Je pravděpodobné, že bude zpochybňovat konvenční metody.					
✓	Má rád rozmanitost a změny.					
×	Má sklon nevnímat sám sebe jako tvůrčího jedince.					
×	Nemusí vždy rád používat koncepční přístup.					
5.3 Formulování strategií a koncepcí ^V						
✓	Je pravděpodobné, že při definování vize bude zpochybňovat konvenční přístupy.					
✓	Je pravděpodobné, že se bude soustředit spíše na širší perspektivu, než na detail.					
×	Při rozvíjení strategie může zaujmout spíše krátkodobější, než dlouhodobější výhled.					
×	Při rozvíjení strategie nemusí vždy rád uvažovat koncepčně.					

^V Kompetence s těmito symboly byly vypočítány s přispěním testů schopností. Symboly označují, které testy byly použity. V: verbální.

6. Organizace a realizace		1	2	3	4	5
6.1 Plánování a organizování						
✓	Klade poměrně velký důraz na dokončení plánů ve stanovených lhůtách.					
×	Poměrně neochotně řídí ostatní.					
×	Při plánování se může trochu méně soustředit na detaily, než kolegové.					
×	Může mít určitou tendenci k přijímání spíše reaktivního, než strategického přístupu.					
6.2 Dosahování výsledků a plnění očekávání zákazníků						
✓	Klade poměrně velký důraz na plnění úkolů v souladu s očekáváními.					
×	Nemusí vždy přijmout metodický a organizovaný přístup.					
×	Není pravděpodobné, že se bude držet pravidel, předpisů a stanovených postupů.					
×	Je velmi nepravděpodobné, že by sobě nebo ostatním stanovoval náročné cíle.					
6.3 Dodržování pokynů a postupů^v						
✓	Má tendenci dávat relativně vysokou prioritu dodržování dohodnutých harmonogramů.					
×	Je pravděpodobné, že se nebude cítit omezený pravidly a postupy.					
×	Může mít celkem silné názory a zpochybňovat pokyny ostatních.					

7. Přizpůsobování a zvládání		1	2	3	4	5
7.1 Přizpůsobování se a reakce za změnu						
✓	Je pravděpodobné, že mu budou vyhovovat nové přístupy a pracovní metody.					
✓	Má sklon přizpůsobit svůj interpersonální styl podle situace.					
✓	Má sklon celkem si užívat nové zkušenosti.					
×	Zřídka se snaží pochopit rozdíly v motivech a chování ostatních.					
7.2 Odolnost vůči tlaku a nezdarům						
✓	Je pravděpodobné, že se s kritikou snadno vypořádá, aniž by se jí obšírně zabýval.					
✓	Má sklon přísně kontrolovat své vyjadřování emocí.					
✓	Může mu připadat celkem snadné zbavit se pracovních tlaků.					
×	Může mu připadat obtížné udržet si pozitivní pohled.					

8. Podnikavost a výkonnost		1	2	3	4	5
8.1 Dosahování osobních pracovních cílů a záměrů						
✓	Je pravděpodobné, že mu bude vyhovovat soutěžení.					
×	Nabitý program mu může vyhovovat jen do malé míry.					
×	Ke svému vlastnímu rozvoji může mít spíše krátkodobý, než strategický přístup.					
×	Je velmi nepravděpodobné, že by byl motivován kariérním postupem.					
8.2 Podnikatelské a obchodní myšlení						
✓	Je celkem pravděpodobné, že bude vynikat v konkurenčním prostředí komerčních situací.					
×	Práce s finančními informacemi mu může být mírně nepříjemná.					
×	Je velmi nepravděpodobné, že by byl motivován náročnými finančními cíli.					

^v Kompetence s těmito symboly byly vypočítány s přispěním testů schopností. Symboly označují, které testy byly použity. V: verbální.

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 je/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, vyznačuje se ním/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, shromažďuje 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 měnící 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	Udrží 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 Reportu Univerzálních kompetencí: 1.1 ^{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.