Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ
Report Univerzálních kompetencí

Jméno
Pan Sample Candidate

Datum
09 října 2018

ÚVOD

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

Odpovědi pana Candidate 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 Candidate. 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 Candidate, 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 Candidate 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 negativní dopad
×	Pravděpodobné omezení	Pravděpodobně bude mít negativní dopad
××	Klíčové omezení	Velmi pravděpodobně bude mít negativní dopad

© 2018 SHL a /nebo její přidružené společnosti. Všechna práva vyhrazena.

Celková pravděpodobnost, že pana Candidate 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

© 2018 SHL a /nebo její přidružené společnosti. Všechna práva vyhrazena.

SOUHRN POTENCIÁLU KOMPETENCÍ

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

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 [NV]		
Analýza a interpretace		
4.1 Písemné vyjadřování [V]		
4.2 Aplikace odborných znalostí a technologií [DNV]		
4.3 Analýza [DNV]		
Vytváření a konceptualizace		
5.1 Učení se a výzkum [DNV]		
5.2 Vytváření a inovace [DNV]		
5.3 Formulování strategií a koncepcí [DNV]		
Organizace a realizace		
6.1 Plánování a organizování		
6.2 Dosahování výsledků a plnění očekávání zákazníků		
6.3 Dodržování pokynů a postupů [DNV]		
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 [N]		

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.

[DNV] Kompetence s těmito symboly byly vypočítány s přispěním testů schopností. Symboly označují, které testy byly použity. D: diagramatický/induktivní N: numerický. V: verbální.

© 2018 SHL a /nebo její přidružené společnosti. Všechna práva vyhrazena.

PROFIL KOMPETENČNÍHO POTENCIÁLU

1. Vedení a rozhodování	1	2	3	4	5
1.1 Rozhodování a akceschopnost					
✓	Má vyhraněné názory a nedělá mu potíž jednat samostatně.				
●	Klade střední důraz na dosažení obtížných cílů.				
××	Má extrémní odpor k přebírání vedení.				
××	Je pravděpodobné, že bude při rozhodování opatrný a velmi pomalý.				
1.2 Vedení a dohled					
××	Je velmi pravděpodobné, že se při vedení skupiny nebude cítit dobře.				
××	Je vysoce nepravděpodobné, že by k motivaci ostatních používal přesvědčování.				
××	Velmi zřídka se snaží pochopit, co ostatní motivuje.				
××	Je velmi nepravděpodobné, že by lidem důvěřoval a pověřoval je tak úkoly.				

2. Podpora a spolupráce	1	2	3	4	5
2.1 Práce s lidmi					
✓✓	Je extrémně pravděpodobné, že bude rád trávit čas s lidmi.				
●	Při svém rozhodování je připravena a nedělá mu potíže vyhledávat pomoc druhých, podobně, jako je tomu u většiny ostatních.				
×	Je mírně soutěživý. To může mít vliv na jeho spolupráci s kolegy.				
××	Je pravděpodobné, že s podporou a sympatiemi bude velmi vybíravý.				
××	Velmi zřídka se snaží pochopit důvody chování ostatních.				
2.2 Dodržování principů a hodnot[1]					
✓✓	Je extrémně pravděpodobné, že bude dodržovat pravidla a předpisy.				
●	Je stejně pravděpodobné, jako u jiných, že bude vyhledávat pestrou škálu názorů.				

3. Interakce a prezentace	1	2	3	4	5
3.1 Vytváření vztahů a networking					
×	Ve formálních obchodních situacích se nemusí vždy cítit jistě.				
×	Ve skupině má sklon být tichý a rezervovaný.				
××	Je velmi nepravděpodobné, že by přizpůsobil svůj osobní styl tak, aby vyhovoval ostatním.				
××	Velmi zřídka se snaží pochopit, co ostatní motivuje.				
3.2 Přesvědčování a ovlivňování					
×	Nemusí se vždy cítit jistě při ovlivňování ostatních, zejména cizích lidí.				
×	Ve skupinových situacích má sklon být rezervovaný.				
××	Má silnou nechuť k prodeji a vyjednávání.				
××	Může se jen velmi zřídka snažit porozumět potřebám a motivům jiných lidí.				
××	Je extrémně nepravděpodobné, že by se chlubil úspěchy, kterých dosáhl.				
3.3 Prezentace a předávání informací [NV]					
×	Při formální prezentaci se nemusí vždy cítit sebejistě.				
××	Před důležitými událostmi může téměř vždy cítit napětí.				
××	Je velmi nepravděpodobné, že by přizpůsobil svůj styl a přístup potřebám obecenstva.				
××	Při předkládání argumentů jen velmi nerad přesvědčuje.				

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

[NV] Kompetence s těmito symboly byly vypočítány s přispěním testů schopností. Symboly označují, které testy byly použity. N: numerický. V: verbální.

© 2018 SHL a /nebo její přidružené společnosti. Všechna práva vyhrazena.

4. Analýza a interpretace	1	2	3	4	5
4.1 Písemné vyjadřování [V]					
✓	Může kriticky hodnotit obsah písemných informací.				
✓	Je pravděpodobné, že bude předkládat celkem strukturované dokumenty.				
●	Je stejně pravděpodobné jako u většiny ostatních, že bude vnímat důležitost abstraktních konceptů v psaném projevu.				
××	Může se jen velmi zřídka snažit porozumět potřebám publika.				
4.2 Aplikace odborných znalostí a technologií [DNV]					
✓	Technické informace může sledovat kriticky .				
●	Teorii a abstraktní koncepty zvládne podobně jako většina ostatních.				
●	Podobně jako většině ostatních mu nedělá potíž pracovat s číselnými údaji.				
4.3 Analýza [DNV]					
✓	Může se na informace dívat kriticky a hledat v analýze možné chyby.				
●	Je stejně pravděpodobné jako u většiny ostatních, že jej bude bavit řešení abstraktních konceptů.				
●	Při analýze numerických informací se bude cítit podobně komfortně, jako většina jiných lidí.				

5. Vytváření a konceptualizace	1	2	3	4	5
5.1 Učení se a výzkum [DNV]					
✓	Při zkoumání nové informace může kriticky hledat potenciální omezení.				
●	Má přiměřený zájem učit se abstraktní koncepty.				
●	Je pravděpodobné, že požadavek na práci s číselnými údaji mu bude spíše příjemný.				
××	Je velmi pravděpodobné, že když se učí nové úkoly, bude dodržovat konvenční přístupy.				
5.2 Vytváření a inovace [DNV]					
✓✓	Má velmi rád rozmanitost a neustálé změny.				
●	Vidí určitý význam v uplatňování teorií při řešení problémů.				
×	Má sklon nevnímat sám sebe jako tvůrčího jedince.				
××	Je velmi pravděpodobné, že bude dávat přednost tradičním metodám.				
5.3 Formulování strategií a koncepcí [DNV]					
✓	Při rozvíjení strategie může zaujmout dlouhodobý výhled.				
●	Je stejně pravděpodobné jako u většiny ostatních, že bude při rozvíjení strategie vnímat důležitost koncepčního uvažování.				
×	Někdy se může příliš zabývat detaily.				
××	Je velmi pravděpodobné, že při vytváření vize bude používat tradiční přístupy.				

[DNV] Kompetence s těmito symboly byly vypočítány s přispěním testů schopností. Symboly označují, které testy byly použity. D: diagramatický/induktivní N: numerický. V: verbální.

© 2018 SHL a /nebo její přidružené společnosti. Všechna práva vyhrazena.

6. Organizace a realizace	1 2 3 4 5
6.1 Plánování a organizování	
✓	Při plánování uvažuje strategicky.
✓	Při plánování věnuje detailům určitou pozornost.
●	Uznává, že je třeba dokončit plány v termínu.
××	Má extrémní odpor k řízení lidí.
6.2 Dosahování výsledků a plnění očekávání zákazníků	
✓✓	Je extrémně pravděpodobné, že se bude držet pravidel, předpisů a stanovených postupů.
✓	Je celkem pravděpodobné, že přijme metodický a organizovaný přístup.
●	Uznává, že je třeba dokončit úkoly v souladu s očekáváními.
●	Je stejně pravděpodobné jako u většiny ostatních, že by sobě nebo ostatním stanovoval náročné cíle.
6.3 Dodržování pokynů a postupů [DNV]	
✓✓	Je extrémně pravděpodobné, že bude dodržovat pravidla a postupy.
●	Má tendenci uznávat potřebu dodržování dohodnutých harmonogramů.
×	Může mít silné názory a zpochybňovat pokyny ostatních.

7. Přizpůsobování a zvládání	1 2 3 4 5
7.1 Přizpůsobování se a reakce za změnu	
✓✓	Má velmi silný sklon užívat si nové zkušenosti.
××	Je nepravděpodobné, že by přizpůsobil svůj interpersonální styl podle situace.
××	Je velmi pravděpodobné, že bude preferovat dobře zavedené pracovní metody.
××	Velmi zřídka se snaží pochopit rozdíly v motivech a chování ostatních.
7.2 Odolnost vůči tlaku a nezdarům	
●	Udržuje si pohled, který vyvažuje klady a zápory.
×	Může mít mírné potíže zbavit se pracovních tlaků.
×	Má sklon být celkem otevřený ve vyjadřování emocí.
×	Může být citlivý na kritiku nebo negativní zpětnou vazbu.

8. Podnikavost a výkonnost	1 2 3 4 5
8.1 Dosahování osobních pracovních cílů a záměrů	
✓	Je pravděpodobné, že ke svému vlastnímu rozvoji bude mít strategický přístup.
✓	Je pravděpodobné, že mu bude vyhovovat velmi nabitý program.
✓	Je pravděpodobné, že mu bude vyhovovat soutěžení.
●	Kariérním postupem je motivován stejně jako většina ostatních.
8.2 Podnikatelské a obchodní myšlení [N]	
✓	Je celkem pravděpodobné, že bude vynikat v konkurenčním prostředí komerčních situací.
●	Může být do určité míry motivován náročnými finančními cíli.
●	Podobně jako většině ostatních, mu nedělá potíž, pracovat s finančními informacemi.

[DNV] Kompetence s těmito symboly byly vypočítány s přispěním testů schopností. Symboly označují, které testy byly použity. D: diagramatický/induktivní N: numerický. V: verbální.

© 2018 SHL a /nebo její přidružené společnosti. Všechna práva vyhrazena.

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 usmiřuje konflikty; přizpůsobuje se týmu a dobře do něj zapadá.
2.2 Dodržování principů a hodnot	Prosazuje etiku a hodnoty, má integritu, prosazuje a obhajuje 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 sítě kontaktů, přiměřeně používá humor, čímž zlidšťuje 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 plynně, jasně vyjadřuje názory, informace a klíčové body svých argumentů, prezentuje a na veřejnosti hovoří zdatně a se sebedůvěrou, 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.

© 2018 SHL a /nebo její přidružené společnosti. Všechna práva vyhrazena.

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	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 pozice 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.

© 2018 SHL a /nebo její přidružené společnosti. Všechna práva vyhrazena.

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

© 2018 SHL a /nebo její přidružené společnosti. Všechna práva vyhrazena.

METODOLOGIE HODNOCENÍ

Tento Profil vychází z následujících zdrojů informací pro kandidáta: pan Sample Candidate

Dotazník / Test schopností	Srovnávací skupina
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r UK English Public Sector 2012 (AUS)
Graduate/University Verbal Reasoning RUS	General Population 2006
Graduate/University Numerical Reasoning RUS	General Population 2006
Graduate/University Inductive Reasoning RUS	General Population 2007

DETAILNÍ OSOBNÍ INFORMACE

Jméno	Pan Sample Candidate
Údaje o kandidátovi	RP1=1, RP2=2, RP3=7, RP4=8, RP5=3, RP6=9, RP7=4, RP8=10, RP9=6, RP10=2, TS1=5, TS2=8, TS3=1, TS4=9, TS5=6, TS6=4, TS7=10, TS8=2, TS9=8, TS10=7, TS11=6, TS12=10, FE1=4, FE2=9, FE3=3, FE4=6, FE5=1, FE6=4, FE7=8, FE8=7, FE9=5, FE10=2, CNS=7. N=Sten 3/7 %ile V=Sten 1/1 %ile D=Sten 2/3 %ile
Zpráva	Číslo verze Reportu Univerzálních kompetencí: 1.1^{RE}

O SESTAVĚ

Tato sestava byla vytvořena pomocí systému Online Assessment System společnosti SHL. Zahrnuje informace z Motivačního dotazníku (MQ). S jeho výsledky smí pracovat výhradně osoby, které byly proškoleny v oblasti jeho používání a v 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 Global Management 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

© 2018 SHL a /nebo její přidružené společnosti. Všechna práva vyhrazena. SHL a OPQ jsou obchodními značkami registrovánými ve Spojeném království a dalších zemích.

SHL Universal Competency Framework, SHL Competency Profiler a SHL Competency Designer jsou chráněny autorským právem © 2004 - 2018 SHL a /nebo její přidružené společnosti. Všechna práva vyhrazena.

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 ostatní práva společnosti SHL jsou vyhrazena.