Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ
Manager Plus Report

Jméno
Pan/Paní Sample Candidate

Datum
28 září 2018

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 Candidate nejraději pracuje (například, zda rád dodržuje pravidla nebo je připraven je porušovat).
2. Jak bude pan Candidate 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 TENTO REPORT POUŽÍVAT

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

Odpovědi pana Candidate 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 Candidate 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 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.

CHOVÁNÍ PŘI PRÁCI

Tato část je založena na odpovědích pana Candidate 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 Candidate pravděpodobně komunikovat s lidmi?

- Popisuje se jako někdo, kdo velmi nemá rád prodej a vyjednávání
- Má extrémní odpor k přebírání zodpovědnosti
- Je docela připraven vyjádřit vlastní názory nebo kritizovat ostatní
- Má sklon řídit se vlastním přístupem bez ohledu na názor skupiny
- Ve skupinách je obecně tichý a rezervovaný
- Má velmi rád společnost
- Ve formálních situacích nebo při setkávání s novými lidmi se necítí příliš dobře
- O svých úspěších mluví jen velmi nerad
- Při rozhodování se do určité míry radí s ostatními
- S podporou a sympatiemi pro kolegy je velmi vybíravý

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

Jak bude pan Candidate pravděpodobně přistupovat k pracovním úkolům?

- Vnímá sama sebe jako někoho, kdo obvykle preferuje práci s číselnými údaji
- Uvádí silný sklon ke kritické analýze navržených informací nebo plánů
- Uvádí velmi silný sklon nezajímat se o motivace a chování lidí
- Vnímá sám sebe jako někoho, kdo velmi silně preferuje držet se osvědčených způsobů práce
- Je pravděpodobné, že teorie a koncepční nápady jej budou zajímat stejně, jako většinu ostatních
- Dává mírně přednost navazování na cizí nápady, místo toho, aby přicházel s nápady novými
- Popisuje se jako někdo, kdo při práci velmi silně preferuje rozmanitost a novost před rutinou a opakováním
- V různých situacích a s různými lidmi má velmi silnou tendenci chovat se stejným způsobem
- Pravděpodobně zaujme strategický pohled a promyslí dlouhodobé důsledky
- Vykazuje mírně silnější zájem o pořádek a detaily, než většina lidí na jeho úrovni
- Jeho důraz na dotažení úkolů až dokonce je stejný, jako u většiny lidí
- Extrémně silně touží držet se přísně pravidel a předpisů

Jaký vliv budou mít pocity a emoce paní Candidate na jeho práci

- V pracovním životě se vnímá jako mírně napjatý, obávající se jedinec
- Má tendenci si dělat velké starosti a cítit velké napětí před důležitými událostmi
- Vnímá se jako citlivý na kritiku a bude se jí nejspíše cítit dotčen
- Zaujímá stejně optimistický pohled na budoucnost jako většina jeho kolegů
- Je velmi nepravděpodobné, že by u ostatních očekával spolehlivost a čestnost
- Popisuje se jako někdo, kdo má mírnou tendenci ukazovat otevřeně emoce
- Popisuje, že dává silně přednost práci, která ho udržuje zaneprázdněného velkým množstvím úkolů
- Soutěživost pro něj pravděpodobně bude mít mírně větší význam než pro většinu ostatních
- Popisuje se jako člověk, který má střední ambice
- Při rozhodování má velmi silnou tendenci být opatrnější, než většina lidí

Další informace o pravděpodobném chování pana Candidate v práci:

- Nepřeje si vést ostatní ani je získávat pro svůj úhel pohledu
- Bude sama zastávat vlastní silné názory, ale bude se jen málo snažit pro ně získat ostatní
- Raději použije vlastní přístup, než by zapojila ostatní
- Bude mu vyhovovat tým, ve kterém může mít klidnější roli
- Věnuje málo pozornosti lidským aspektům situace
- Udržuje konzistentní přístup ke způsobu, jakým pracuje s ostatními, přičemž věnuje malou pozornost dopadu jeho rozhodnutí na ně
- Spíše než o zásadnější změny usiluje o rozmanitost a zajímavost
- Je velmi pozorný při plánování a přípravě práce, aby se zabránilo problémům
- Snadno pracuje podle obvyklých metod, pravidel a postupů
- Je pravděpodobné, že je velmi zaměřen na úkoly a nerad je deleguje na ostatní

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

PRÁCE V TÝMU

Úspěšné týmy sdílejí společné úkoly či projekty a společnou prací 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 Candidate na tým je shrnut níže. Zaměřuje se na jeho silné a slabé stránky v plnění týmových úkolů.

Celkově vykazuje pan Candidate silnou preferenci soustředit se na úkoly a může se méně koncentrovat na budování mezilidských vztahů s členy týmu.

Jeho silné stránky budou pravděpodobně spočívat v:

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

Je pravděpodobné, že bude stejně schopný jako ostatní v:

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

Jeho slabší oblasti pravděpodobně spočívají v:

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

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

KOMPETENCE

Tato část popisuje pravděpodobnou výkonnost pana Candidate 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 Candidate 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 [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 ™.

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

[1] OPQ32 hodnotí pouze některé aspekty této kompetence, především související s oblastmi dodržování pravidel a využívání rozmanitosti.
[NVD] Kompetence s těmito symboly byly vypočítány s přispěním testů schopností. Symboly označují, které testy byly použity. N: numerický. V: verbální. D: diagramatický/induktivní

© 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	Deduktivní uvažování
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 kandidátku: pan Sample Candidate

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

DETAILNÍ OSOBNÍ INFORMACE

Jméno	Pan/Paní 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 1/1 %ile V=Sten 1/1 %ile D=Sten 1/1 %ile
Zpráva	Číslo verze Manager Plus Reportu: 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.

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