



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ Universālo kompetenču pārskats



Vārds, uzvārds

Sample Candidate kungs

Datums

15 jūlijā 2021

Levads

Šis pārskats ir paredzēts, lai to lietotu vadītāji un cilvēkresursu profesionāļi. Tajā ir apkopots, kā Candidate kunga izraudzītais uzvedības stils vai tipiskā uzvedība varētu ietekmēt viņa iespējamo darba sniegumu divdesmit universālās kompetencēs. Šī iespējamība pamatojas uz Candidate kunga atbildēm Profesionālajā personības aptaujā (OPQ). Candidate kunga atbildes ir salīdzinātas ar lielu salīdzinājuma grupu, lai iegūtu aprakstu par to, kādai pieejai darbam viņš dod priekšroku.

Candidate kunga sniegtās atbildes atspoguļo, kā viņš redz savu uzvedību, nevis kā cita persona varētu viņu raksturot. Šajā pārskatā ir aprakstīti uzvedības veidi, kuriem persona dod priekšroku, nevis faktiskie prasmju līmeņi. Šā pārskata precizitāte ir atkarīga no atklātības, kā viņš atbildēja uz jautājumiem, kā arī no viņa pašapziņas. Tomēr šis pārskats sniedz svarīgus rādītājus par Candidate kunga uzvedības stilu darbā. Šis pārskats personības aptaujā sniegto atbilžu informāciju sasaista ar divdesmit universālām kompetencēm.

Šā pārskata derīguma termiņš ir 18–24 mēneši, un tas ir uzskatāms par konfidenciālu. Ja viņa dzīvē vai darbā notiek būtiskas izmaiņas, viņam OPQ ir jāaizpilda vēlreiz.

Ja jums ir nepieciešams atbalsts šā pārskata interpretēšanā, lūdzu, sazinieties ar personu jūsu organizācijā, kas guvusi pilnīgu apmācību OPQ lietošanā.

Lūdzu, ņemiet vērā, ka Candidate kungs aizpildīja anketu ļoti nekonsekventi. Tas liecina, ka viņam, iespējams, bija kādas grūtības, aizpildot anketu, vai arī persona atklāti neatbildēja uz jautājumiem. Tādēļ viņa rezultāti ir jāvērtē piesardzīgi. Iespējams, jūs vēlēšities Candidate kunga rezultātus pārbaudīt, izmantojot papildu apliecinājuma avotus (piemēram, interviju vai uzdevumus, kas saistīti ar darba izpildi), vai iegūt citu kvalificētu profesionāļu padomu OPQ32 lietošanā.

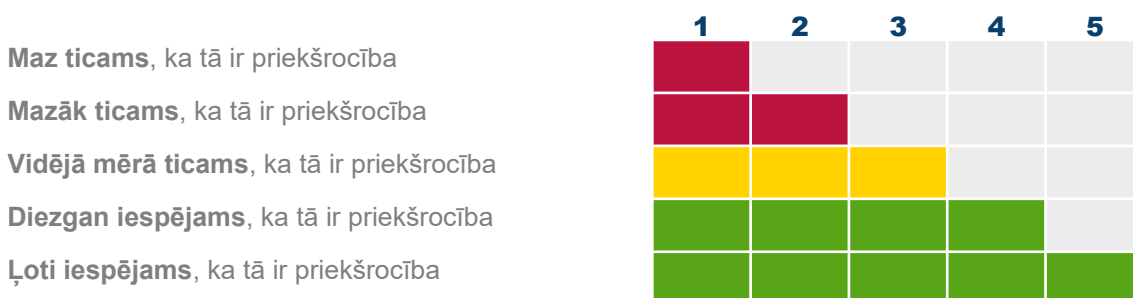
Izmantojot šo pārskatu, ir svarīgi izvērtēt, kuras no divdesmit visaptverošajām mērītajām kompetencēm ir vissvarīgākās vērtējamā amata pienākumu sekmīgai pildīšanai.

Pārskata atslēga:

Ķeksiši, krustiņi un aplīši norāda, kuri Candidate kunga uzvedības stila aspekti katru kompetenci varētu ietekmēt pozitīvāk vai negatīvāk.

Simbols	Īss apraksts	Definīcija
✓✓	Galvenā priekšrocība	Ir ļoti ticams, ka spēj radīt pozitīvu ietekmi
✓	Iespējama priekšrocība	Visticamāk, var radīt pozitīvu ietekmi
●	Vidēji	Visticamāk, nav ne pozitīvas, ne negatīvas ietekmes
✗	Iespējams ierobežojums	Visticamāk, var radīt negatīvu ietekmi
✗✗	Galvenais ierobežojums	Ir ļoti ticams, ka spēj radīt negatīvu ietekmi

Candidate Cik lielā mērā kungs demonstrēs savas kompetences priekšrocības, ir redzams joslu diagrammās pārskata labajā pusē.



Kompetenču potenciāla kopsavilkums

Tālāk tabulā ir sniegts Candidate kunga kopsavilkums par iespējamo darba sniegumu divdesmit kompetencēs. Izvēloties tās kompetences, kuras ir vissvarīgākās amatam, un pārbaudot tās jomas, kurās Candidate kungs var apliecināt savas spējas, pastāv lielāka iespēja, ka jūs pieņemsiet darbā amatam vispiemērotāko personu. Divdesmit kompetenču definīcijas varat skatīt šā pārskata beigās. Ieteicamie intervijas jautājumi katrai kompetencei ir sniegti Universal Competency Framework™ Intervēšanas rokasgrāmatā. Lai palīdzētu noteikt būtiskās vai vēlamās kompetences, ir pieejamas arī kompetenču kartes. Lūdzu, ņemiet vērā, ka Intervēšanas rokasgrāmata un Kompetenču kartes nav pieejamas visās valodās. Lai iegūtu vairāk informācijas, sazinieties ar savu SHL pārstāvi.

Kompetence

	1	2	3	4	5	Vai panākumi ir svarīgi -? (atzīmēt)
Vadība un lēmumu pieņemšana						
1.1. Lēmumu pieņemšana un darbības sākšana	■	■	■			
1.2. Vadība un uzraudzība	■	■	■			
Atbalsts un sadarbība						
2.1. Darbs ar cilvēkiem	■	■	■			
2.2. Principu un vērtību ievērošana ¹	■	■				
Mijiedarbība un prezentēšana						
3.1. Attiecību veidošana un tīklošanās	■	■	■	■		
3.2. Pārliecināšana un ietekme	■	■	■			
3.3. Informācijas prezentēšana un komunikācija ²	■	■	■			
Analīze un interpretēšana						
4.1. Rakstīšana un atskaitīšanās ²	■	■	■			
4.2. Zināšanu un tehnoloģijas izmantošana ²	■	■	■			
4.3. Analizēšana ²	■	■	■			
Radošums un konceptu veidošana						
5.1. Mācīšanās un izpēte ²	■	■	■			
5.2. Radīšana un inovācijas ²	■	■	■			
5.3. Stratēģiju un konceptu formulēšana ²	■	■	■			
Organizēšana un izpilde						
6.1. Plānošana un organizēšana	■	■				
6.2. Rezultātu sasniegšana un klientu vajadzību apmierināšana	■	■				
6.3. Instrukciju un procedūru ievērošana ²	■					
Pielāgošanās un situāciju pārvarēšana						
7.1. Pielāgošanās un reakcija uz pārmaiņām	■	■	■			
7.2. Spiediena un neveiksmju pārvarēšana	■	■	■			
Uzņēmējdarbība un veikspēja						
8.1. Personīgo darba mērķu sasniegšana un uzdevumu izpilde	■	■				
8.2. Uzņēmējdarbības un komerciālā domāšana ²	■	■	■			

Skaitliskie rādītāji attiecas uz SHL Universal Competency Framework™ 20 kompetenču mērījumiem.

¹ OPQ32 novērtē vienīgi šīs kompetences dažus aspektus, kas ir īpaši saistīti ar noteikumu ievērošanu un daudzveidības izmantošanu.

² Šīs kompetences novērtējums varētu tikt uzlabots, pievienojot kādu papildu spējas mērījumu. Norādījumus par to, kurus spēju testus varētu izmantot, lūdzu, skatiet šā pārskata beigās.

Kompetenču potenciāla profils

1. Vadība un lēmumu pieņemšana

1 2 3 4 5

1.1. Lēmumu pieņemšana un darbības sākšana



- Jūties vidēji komfortabli, vajadzības gadījumā rīkojoties patstāvīgi.
- Parasti lēmumus pieņem, Tpaši nevilcinoties.
- ✗ Nedaudz mazāk kā lielākā daļa cilvēku tiecas sasniegt sarežģītus mērķus.
- ✗ Nedaudz mazāka iespēja, ka uzņemsies vadību pār situācijām, salīdzinājumā ar kolēģiem.

1.2. Vadība un uzraudzība



- ✓ Nedaudz cenšas izprast, kas motivē citus.
- Vidēji iespējams, ka uzticas citiem un pilnvaro tos.
- Tikpat labprāt, kā lielākā daļa cilvēku, izmanto zināmu pārliecināšanas līmeni, motivējot citus.
- ✗ Ir iespējams, ka dažos gadījumos izjutīs diskomfortu, vadot grupu.

2. Atbalsts un sadarbība

1 2 3 4 5

2.1. Darbs ar cilvēkiem



- ✓ Izrāda nelielus centienus izprast citu cilvēku uzvedības iemeslus.
- Izrāda gatavību un labprāt, tāpat kā lielākā daļa, lūdz citu līdzdalību, lai pieņemtu lēmumu.
- Sadarbību vai konkurenci izvēlas atkarībā no situācijas.
- ✗ Vēlme ik pa laikam pavadīt laiku vienatnē var ietekmēt darbu komandā.
- ✗ Visticamāk, persona ir nedaudz izvēlīga, paužot atbalstu un līdzjūtību.

2.2. Principu un vērtību ievērošana ¹



- Iespējams, tāpat kā citi, meklē viedokļu daudzveidību.
- ✗ Ir diezgan iespējams, ka neievēro noteikumus un regulas.

3. Mijiedarbība un prezentēšana

1 2 3 4 5

3.1. Attiecību veidošana un tīklošanās



- ✓ Grupās var būt aktīvs(-a) un enerģisks(-a).
- ✓ Var nedaudz censties izprast, kas motivē citus.
- Tāpat kā lielākā daļa, var izrādīt gatavību attiecībās ar citiem pielāgot savu personīgo uzvedības stilu.
- Visticamāk, oficiālās un formālās darba situācijās jūtas tikpat droši, kā lielākā daļa citu cilvēku.

3.2. Pārliecināšana un ietekme



- ✓ Grupas situācijās tiecas izvēlēties diezgan komunikablu pieeju.
- ✓ Iespējams, nedaudz cenšas izprast citu cilvēku vajadzības un motīvus.
- Jūtas tikpat ērti, kā lielākā daļa citu cilvēku, veicinot savu atpazīstamību.
- Visticamāk, tāpat kā lielākā daļa, jūtas droši, kad jāietekmē citi, tostarp sveši cilvēki.
- Izrāda pamatotu interesi par pārdošanu un darījuma pārrunām.

3.3. Informācijas prezentēšana un komunikācija ²



- Labprāt, tāpat kā lielākā daļa citu cilvēku, pielāgo savu stilu un pieeju auditorijas vajadzībām.
- Visticamāk, jūtas vidēji droši oficiālās prezentācijās.
- Dažkārt var izmantot pārliecināšanu, izvirzot argumentu.
- ✗ Iespējams, parasti jūt spriedzi pirms svarīgiem notikumiem.

¹ OPQ32 novērtē vienīgi šīs kompetences dažus aspektus, kas ir tpaši saistīti ar noteikumu ievērošanu un daudzveidības izmantošanu.

² Šīs kompetences novērtējums varētu tikt uzlabots, pievienojot kādu papildu spējas mērījumu. Norādījumus par to, kurus spēju testus varētu izmantot, lūdzu, skatiet šā pārskata beigās.

4. Analīze un interpretēšana

1 2 3 4 5

4.1. Rakstīšana un atskaitīšanās ²

1 2 3

- ✓ Nelielā mērā koncentrēties uz auditorijas vajadzībām.
- Visticamāk, tāpat kā lielākā daļa citu cilvēku, saskata abstraktu jēdzienu nozīmi rakstiskā darbā.
- Visticamāk, tāpat kā lielākā daļa citu cilvēku, sagatavo samērā strukturētus dokumentus.
- * iespējams, tikai dažkārt kritiski novērtē rakstītās informācijas saturu.

4.2. Zināšanu un tehnoloģijas izmantošana ²

1 2 3

- Labprāt, tāpat kā lielākā daļa citu cilvēku, strādās ar teoriju un abstraktiem jēdzieniem.
- Labprāt, tāpat kā lielākā daļa citu cilvēku, strādā ar skaitliskiem datiem.
- * Mazāk ticams, ka kritiski novērtē tehnisku informāciju.

4.3. Analizēšana ²

1 2 3

- Visticamāk, tāpat kā lielākai daļai citu cilvēku, patīk strādāt ar abstraktiem jēdzieniem.
- Labprāt, tāpat kā lielākā daļa citu cilvēku, analizē skaitlisku informāciju.
- * iespējams, ne vienmēr iedziļinās informācijā, lai pārliecinātos analīzē par iespējamām kļūdām.

5. Radošums un konceptu veidošana

1 2 3 4 5

5.1. Mācīšanās un izpēte ²

1 2 3

- Izrāda vidēju interesi saņemt informāciju par abstraktiem jēdzieniem.
- Apgūstot jaunus pienākumus, var apsvērt jaunu un jau izveidotu pieeju.
- Visticamāk, jūtas mēreni ērti, kad jāstrādā ar skaitliskiem datiem.
- * iespējams, ne vienmēr, pārskatot jaunu informāciju, meklē iespējamās nepilnības.

5.2. Radīšana un inovācijas ²

1 2 3

- Patīk nelielas izmaiņas darba kārtībā un novērtē stabilitāti.
- Saskata nelielu nozīmi teoriju izmantošanai problēmu risināšanā.
- Atkarībā no situācijas apsver gan jaunas, gan pārbaudītas metodes.
- * Tiecas neuzskatīt sevi par radošu personu.

5.3. Stratēģiju un konceptu formulēšana ²

1 2 3

- Tiecas detaļas līdzsvarot ar visaptverošāku redzējumu.
- Visticamāk, tāpat kā lielākā daļa, izstrādājot stratēģiju, saskata konceptuālas domāšanas nozīmi.
- Izstrādājot stratēģiju, visticamāk, tāpat kā citi kolēģi, izvēlas ilgāka termiņa redzējumu.
- Veidojot redzējumu, var apsvērt jaunas un jau iedibinātas metodes.

² Šis kompetences novērtējums varētu tikt uzlabots, pievienojot kādu papildu spējas mērījumu. Norādījumus par to, kurus spēju testus varētu izmantot, lūdzu, skatiet šā pārskata beigās.

6. Organizēšana un izpilde

1 2 3 4 5

6.1. Plānošana un organizēšana

1 2

- Plānojot detaļām velta tikpat daudz uzmanības, kā citi cilvēki.
- Visticamāk, tāpat kā lielākā daļa citu cilvēku, izvēlas stratēģisku pieeju.
- * Ne īpaši patīk vadīt citus.
- ** Ļoti maz uzmanības velta, lai plāni būtu izpildīti, ievērojot termiņu.

6.2. Rezultātu sasniegšana un klientu vajadzību apmierināšana

1 2

- Visticamāk, tāpat kā lielākā daļa citu cilvēku, izvēlēsies metodisku un organizētu pieeju.
- * Ir ļoti maza iespēja, ka nosaka tālejošus mērķus sev vai citiem.
- * Maz ticams, ka ievēro noteikumus, nosacījumus un noteiktās procedūras.
- ** Ļoti mazu uzmanību velta, lai uzdevumi būtu izpildīti atbilstoši gaidītajam.

6.3. Instrukciju un procedūru ievērošana ²

1

- Visticamāk, tāpat kā lielākā daļa, tiecas ievērot citu sniegtās norādes.
- * Ir iespējams, ka viņu neierobežo noteikumi un procedūras.
- ** Tiecas veltīt ļoti maz uzmanības, lai ievērotu saskaņotos grafikus.

7. Pielāgošanās un situāciju pārvarēšana

1 2 3 4 5

7.1. Pielāgošanās un reakcija uz pārmaiņām

1 2 3

- ✓ Visticamāk, nedaudz cenšas izprast atšķirības citu personu motivācijā un uzvedībā.
- Ir gatavs(-a), tāpat kā lielākā daļa, pielāgoties savstarpēju attiecību stilam dažādās situācijās.
- Patīk neliela daudzveidība un jauna pieredze, ko līdzsvaro ierastā kārtība.
- Ir atvērts(-a), tāpat kā lielākā daļa, jauniem risinājumiem un darba metodēm.

7.2. Spiediena un neveiksmju pārvarēšana

1 2 3

- Izjūt tādu pašu vispārējo spriedzi kā pārējie.
- Visticamāk, tāpat kā lielākā daļa citu cilvēku, saglabā mērenu savu emociju kontroli.
- * Iespējams, ir nelielas grūtības saglabāt pozitīvu noskaņojumu.
- * Var nedaudz saasināti uztvert kritiku un negatīvu atsaukmi.

8. Uzņēmējdarbība un veiktspēja

1 2 3 4 5

8.1. Personīgo darba mērķu sasniegšana un uzdevumu izpilde

1 2

- Visticamāk, tāpat kā lielākā daļa citu cilvēku, konkurences situācijās jūtas ērti.
- Nosakot savas pilnveides vajadzības, var izvēlēties stratēģiska risinājuma un īstermiņa redzējuma līdzsvaru.
- * Iespējams, tikai nelielā mērā izvēlēsies aizņemt darba grafiku.
- * Nešķiet, ka ir motivēts attīstīt savu profesionālo karjeru.

8.2. Uzņēmējdarbības un komerciālā domāšana ²

1 2 3

- Komerciālās situācijās, tāpat kā lielākā daļa citu cilvēku, ar patiku uztver konkurences elementu.
- Pret darbu ar finanšu informāciju attiecas tāpat kā lielākā daļa cilvēku.
- * Nav ļoti ticams, ka motivēs tālejošie finanšu mērķi

² Šis kompetences novērtējums varētu tikt uzlabots, pievienojot kādu papildu spējas mērījumu. Norādījumus par to, kurus spēju testus varētu izmantot, lūdz, skatiet šā pārskata beigās.

Kompetenču definīcijas

1. Vadība un lēmumu pieņemšana

1.1. Lēmumu pieņemšana un darbības sākšana	Uzņemas atbildību par darbībām, projektiem un cilvēkiem; uzņemas iniciatīvu un darbojas patstāvīgi; ierosina un uzsāk darbību, ievieš izmaiņas darba procesos; pieņem ātrus un skaidrus lēmumus, kas var ietvert grūtas izvēles vai izvērtētus riskus.
1.2. Vadība un uzraudzība	Norāda citiem skaidru virzību; motivē un rosina citus; pieņem darbā augsti kvalificētus darbiniekus; nodrošina personālam profesionālās pilnveides iespējas un apmācību; nosaka attiecīgus uzvedības standartus.

2. Atbalsts un sadarbība

2.1. Darbs ar cilvēkiem	Ciena citu komandas dalībnieku viedokļus un ieguldījumu; izrāda empātiju; ieklausās citos, atbalsta komandas dalībniekus un rūpējas par tiem; konsultējas ar citiem un sniedz informāciju, kā arī dalās pieredzē; veido komandas garu un risina konfliktus; pielāgojas komandai un labi tajā iekļaujas.
2.2. Principu un vērtību ievērošana	Pieturas pie ētikas un vērtībām; demonstrē godīgumu; veicina un aizstāv vienlīdzīgas iespējas visiem, veido daudzveidīgas komandas; atbalsta organizācijas un individuālu atbildību pret sabiedrību un apkārtējo vidi.

3. Mijiedarbība un prezentēšana

3.1. Attiecību veidošana un tīklošanās	Viegli veido labas attiecības ar klientiem un darbiniekiem; veido labas attiecības ar visu līmeņu cilvēkiem; veido plašus un efektīvus kontaktpersonu tīklus; atbilstoši situācijai izmanto humoru, lai veidotu sirsnīgas attiecības ar citiem cilvēkiem.
3.2. Pārlicināšana un ietekme	Panāk nepārprotamu citu cilvēku atbalstu un ieinteresētību, pārliecinot viņus un runājot ar viņiem; efektīvi izmanto politiskos procesus, lai ietekmētu un pārliecinātu citus; popularizē savus un citu viedokļus; rada spēcīgu personīgo ietekmi uz citiem; rūpējas par citu cilvēku viedokli attiecībā uz sevi.
3.3. Informācijas prezentēšana un komunikācija	Brīvi runā ar cilvēkiem; skaidri pauž viedokli, sniedz informāciju un galvenos argumentu punktus; sniedz prezentācijas un prasmīgi un pārliecinoši uzstājas auditorijas priekšā; ātri reaģē uz auditorijas vajadzībām un tās reakciju un atgriezenisko saiti; rada pārliecinošu iespaidu.

4. Analīze un interpretēšana

4.1. Rakstīšana un atskaitīšanās	Raksta pārliecinoši; raksta skaidri, īsi un pareizi; nepieļauj nevajadzīgu žargona vai sarežģītas valodas lietojumu; raksta labi strukturētā un loģiskā veidā; strukturē informāciju atbilstoši paredzētās auditorijas vajadzībām un izpratnes līmenim.
4.2. Zināšanu un tehnoloģijas izmantošana	Izmanto speciālistus un plašu tehnisko ekspertīzi; izmanto tehnoloģijas, lai panāktu darba mērķus; attīsta profesionālās zināšanas un ekspertīzi (teorētisko un praktisko), nepārtraukti attīstoties profesionāli; apliecina izpratni par dažādām organizācijas nodaļām un amatiem.
4.3. Analizēšana	Analizē skaitliskus datus un citus informācijas avotus, sadalot tos sīkākās komponentu sastāvdaļās, modeļos un savstarpēji saistītos elementos; iedziļinās papildu informācijā vai gūst pilnīgāku izpratni par problēmu; pamatojoties uz pieejamo informāciju un analīzi, pieņem racionālus lēmumus; apliecina izpratni par to, kā viena problēma var būt daudz lielākas sistēmas daļa.

5. Radošums un konceptu veidošana

5.1. Mācīšanās un izpēte	Ātri apgūst jaunus pienākumus un ātri atceras informāciju; apliecina tūlītēju izpratni par jauno saņemto informāciju; apkopo visaptverošu informāciju pamatotai lēmumu pieņemšanai; atbalsta organizētu mācīšanās pieeju (t. i., mācās no panākumiem un neveiksmēm, kā arī iegūst darbinieku un klientu atsauksmes).
5.2. Radīšana un inovācijas	Piedāvā jaunas idejas, risinājumus vai atziņas; rada inovatīvus produktus vai projektus; izstrādā virkni problēmu risinājumu.
5.3. Stratēģiju un konceptu formulēšana	Stratēģiski darbojas, lai īstenotu organizācijas mērķus; nosaka un izstrādā stratēģijas; nosaka un izstrādā organizācijas nākotnes potenciāla pozitīvus un pārliecinošus redzējumus; ņem vērā plaša diapazona problēmas, kas ietekmē organizāciju.

6. Organizēšana un izpilde

6.1. Plānošana un organizēšana	Nosaka skaidri definētus mērķus; ļoti savlaicīgi plāno darbību un projektus un ņem vērā iespējamus mainīgus apstākļus; identificē un organizē resursus, kas nepieciešami uzdevumu izpildei; efektīvi pārvalda laiku; seko darba izpildei attiecībā uz termiņiem un svarīgiem starpposmiem.
6.2. Rezultātu sasniegšana un klientu vajadzību apmierināšana	Koncentrējas uz klientu vajadzībām un apmierinātību; nosaka augstus kvalitātes un kvantitātes standartus; seko kvalitātei un produktivitātei un uztur to piemērotā līmenī; strādā sistemātiski, metodiski un atbilstoši plānam; pastāvīgi sasniedz projekta mērķus.
6.3. Instrukciju un procedūru ievērošana	Atbilstoši ievēro citu norādījumus, nevajadzīgi nezaicinot citu autoritāti; ievēro procedūras; ievēro grafikus; laikus ierodas darbā un sanāksmēs; apliecina uzticību organizācijai; ievēro sava amata juridiskās saistības un drošības prasības.

7. Pielāgošanās un situāciju pārvarēšana

7.1. Pielāgošanās un reakcija uz pārmaiņām	Pielāgojas mainīgiem apstākļiem; pacieš neskaidrības; uzklausa jaunas idejas un pārmaiņu iniciatīvas; pielāgojas savstarpējo attiecību stilam, lai piemērotos cilvēkiem vai dažādām situācijām; izrāda interesi par jaunām pieredzēm
7.2. Spiediena un neveiksmju pārvarēšana	Uztur pozitīvu noskaņojumu darbā; produktīvi strādā saspringtā vidē; sarežģītās situācijās kontrolē savu emociju izpausmi; labi uztver kritiku un mācās no tās; līdzsvaro darba un privātās dzīves prasības.

8. Uzņēmējdarbība un veikspēja

8.1. Personīgo darba mērķu sasniegšana un uzdevumu izpilde	Ar entuziasmu pieņem jaunus izaicinošus mērķus un īsteno tos; cītīgi strādā, arī papildu darba stundas, kad tas ir nepieciešams; vēlas karjeras izaugsmi, uzņemoties jaunus pienākumus amatos ar lielāku atbildību un ietekmi; nosaka savas attīstības vajadzības un izmanto attīstības un apmācību iespējas.
8.2. Uzņēmējdarbības un komerciālā domāšana	Seko jaunākajai konkurentu informācijai un tirgus tendencēm; nosaka organizācijas uzņēmējdarbības iespējas; pastāvīgi seko organizācijas struktūras un politiku pilnveides iespējām; apliecina zināšanas par finansēm; pārvalda izmaksas un domā finansiālās kategorijās, ņemot vērā peļņu, zaudējumus un pievienoto vērtību.

Spēju testi un kompetences

Saistība starp UCF kompetencēm un spēju testiem ir redzama tālāk tabulā.

Dažām kompetencēm var būt piemēroti vairāki spēju testi. Taču tas nenozīmē, ka visi šie spēju testi ir jāizpilda. Spēju testu izvēli var noteikt, izvērtējot **darba prasības** (vajadzības gadījumā, lūdzu, konsultējieties ar kvalificētu personu jūsu organizācijā, lai saņemtu papildu palīdzību). Ja tika izmantots tikai OPQ vai OPQ ar vienu vai diviem spēju testiem, kompetenču prognozes joprojām ir pamatotas.

Kompetence	Induktīva domāšana	Matemātiskās domāšanas spēja	Verbālās prasmes/ Deduktīvā domāšana
1.1. Lēmumu pieņemšana un darbības sākšana			
1.2. Vadība un uzraudzība			
2.1. Darbs ar cilvēkiem			
2.2. Principu un vērtību ievērošana			
3.1. Attiecību veidošana un tīklošanās			
3.2. Pārliecināšana un ietekme			
3.3. Informācijas prezentēšana un komunikācija		●	●
4.1. Rakstīšana un atskaitīšanās			●
4.2. Zināšanu un tehnoloģijas izmantošana	●	●	●
4.3. Analizēšana	●	●	●
5.1. Mācīšanās un izpēte	●	●	●
5.2. Radīšana un inovācijas	●	●	●
5.3. Stratēģiju un konceptu formulēšana	●	●	●
6.1. Plānošana un organizēšana			
6.2. Rezultātu sasniegšana un klientu vajadzību apmierināšana			
6.3. Instrukciju un procedūru ievērošana	●	●	●
7.1. Pielāgošanās un reakcija uz pārmaiņām			
7.2. Spiediena un neveiksmju pārvarēšana			
8.1. Personīgo darba mērķu sasniegšana un uzdevumu izpilde			
8.2. Uzņēmējdarbības un komerciālā domāšana		●	

Key

- ✓: Spēju tests ir saistīts ar kompetenci, ir pabeigts un ir iekļauts novērtējumā
- : Spēju tests ir saistīts ar kompetenci, bet nav pabeigts un nav iekļauts novērtējumā
- [Pelēkots]: Nav spēju testu, kas saistīti ar šo kompetenci

Novērtēšanas metodoloģija

Šī profila pamatā ir tālāk norādītie informācijas avoti, kas paredzēti Sample Candidate kungam:

Anketa / Spēju tests	Salīdzinājuma grupa
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r UK English General Population 2012 (INT)

Personas datu sadaļa

Vārds, uzvārds	Sample Candidate
Kandidāta dati	RP1=5, RP2=4, RP3=4, RP4=6, RP5=7, RP6=4, RP7=6, RP8=5, RP9=6, RP10=4, TS1=5, TS2=4, TS3=7, TS4=6, TS5=6, TS6=4, TS7=6, TS8=6, TS9=5, TS10=5, TS11=2, TS12=4, FE1=6, FE2=7, FE3=4, FE4=4, FE5=6, FE6=6, FE7=4, FE8=6, FE9=4, FE10=5, CNS=1.
Pārskats	Universālo kompetenču atskaite v1 ^{TC}

Par šo pārskatu

Šis pārskats tika ģenerēts, izmantojot SHL tiešsaistes novērtējumu sistēmu. Tas ietver informāciju no Profesionālās personības aptaujas™ (OPQ32). Šīs anketas un testu lietošana ir ierobežota un paredzēta tiem cilvēkiem, kuri ir guvuši apmācību tās lietošanā un interpretēšanā.

Šis pārskats ir ģenerēts no to aptauju un testu rezultātiem, uz kuru jautājumiem respondents(-i) atbildēja un kas kopumā atspoguļo attiecīgo respondentu atbildes. Šo datu interpretēšanā īpaša uzmanība jāpievērš uz anketām balstīto vērtējumu subjektīvajam raksturam.

Šis pārskats ir elektroniski ģenerēts — programmatūras lietotājs pārskata tekstā var veikt grozījumus un papildinājumus.

SHL Global Management Limited un tā saistītie uzņēmumi nevar garantēt, ka šā pārskata saturs ir nemainīts datorsistēmas izvades rezultāts. Mēs neuzņemamies atbildību par šā pārskata izmantošanas sekām, tostarp jebkāda veida atbildību par tā saturu (tostarp nolaidību).

www.shl.com

© 2021 SHL un/vai tā filiāles. Visas tiesības paturētas. SHL un OPQ ir preču zīmes, kas ir reģistrētas Apvienotajā Karalistē un citās valstīs.

Šo pārskatu savam klientam sagatavoja SHL, un tas ietver SHL intelektuālo īpašumu. Kā tādu SHL atļauj savam klientam šo pārskatu pavairot, izplatīt, labot un saglabāt vienīgi savai iekšējai un nekomerciālai lietošanai. SHL patur visas pārējās tiesības.