



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

管理人员参考报告



姓名

CandidateSample

日期

2018年9月28日

简介

该报告专供直线经理和人力资源专业人士使用。该报告包含大量有助于做出甄选决策的有用信息。

该报告显示：

1. Candidate 先生 偏爱的工作方式（例如，他喜欢遵循还是准备违反规则）。
2. Candidate 先生 如何与团队中的其他同事相处。
3. 他在一系列职能上的可能表现证实在工作中的作用非常大（例如领导和监督）。

使用此报告

此报告基于 Candidate 先生 对**职业性格问卷（OPQ）**的回答编制。
已将他的回答与较大的相关对照组进行对比，以说明 Candidate 先生 偏好的工作方法。

Candidate 先生 的回答表明他看待其自身行为的方式，而不是其他人对他的看法。
此报告说明偏好的行为方式，而不是实际的技能水平。
此报告的准确度取决于他回答问题的真诚度及其自我的认识程度。不过，此报告提供了非常重要的 Candidate 先生 的工作方式。此报告将性格问卷信息和 20 项全方位胜任力联系起来。

此报告有效期限为 18 至 24 个月，期间应作保密处理。若他的生活或工作出现重大变更，他应重新完成 OPQ。

如果您需要其他人帮助解释此报告，请联系企业内部接受过有关 OPQ 使用的完整培训的人员。

工作中的行为表现

该部分基于 Candidate 先生 对职业性格问卷（OPQ）的回答编制，
描述其在工作中三个关键方面的偏好方式：与人相处、处理任务和情感控制。

Candidate 先生 的与人互动的风格是如何？

- 觉得自己非常不喜欢销售和协商工作
- 极其讨厌担当负责人的工作
- 对于提出自己的观点或批评他人颇为有心理准备
- 倾向于按照自己的方式办事而不考虑团队大多数人的意见
- 通常在团队中显得安静
- 非常喜欢有他人陪伴
- 在正式场合或与陌生人见面时，稍感不自在
- 非常倾向于对个人成就保持沉默
- 当做决定时，适度征求他人的意见
- 非常具有选择性地支持和关心同事

Candidate 先生 的处理工作事务的风格是如何？

- 觉得自己一般喜欢处理数据
- 强烈倾向于批判性地分析资料或计划
- 非常强烈倾向于忽视他人的动机和行为
- 非常强烈地觉得自己倾向于坚持经验证的工作方法
- 对理论和概念的兴趣程度与大多数人一样
- 稍微倾向于采用他人的观点而非自己提出新构想
- 与从事日常事务和重复性工作相比，非常倾向于多样化和新颖的工作
- 在不同场合及与不同的人打交道时，非常强烈倾向于采用相同的方式
- 可能会采取战略视角且考虑长期影响
- 与大多同事相比，对条理和细节的关注度略高
- 对完成工作的重视度与大多数人一样
- 极其希望遵守规章制度

Candidate 先生 的情感及情绪是否可能影响他的工作？

- 在日常工作中，觉得自己略微紧张、焦虑
- 在重大事情发生前倾向感到非常紧张和焦虑
- **觉得自己对别人的批评很敏感**
- 对未来的乐观程度和大多数同事一样
- 非常不可能认为他人是诚实可靠的
- 觉得自己稍微倾向于在他人面前显露自己的情绪
- 觉得自己强烈倾向忙碌的工作
- 与大多数人相比，竞争对他来说可能稍微较重要
- 觉得自己有一定程度的雄心
- 当决策时，与大多数人相比，非常倾向于保持谨慎

有关 Candidate 先生 在工作中的可能行为的更多评价：

- 不希望领导他人或说服他人接纳自己的观点
- 会坚持自己的观点，但不太尝试说服别人接纳自己的观点
- 倾向于采用自己的方法多于组织其他人的方法
- 喜欢成为一个可以让他比较沉默的团队中的成员
- 不甚注重一个情况中的人为因素
- 与他人一起工作时保持一致的方式，很少考虑自己的工作方式给他人带来的影响
- 寻求多样化和趣味性，而不是从根本上作出改变
- 重视工作的规划和准备，以避免问题的发生
- 准备于按照惯用方式、规则或程序工作
- 非常投入自己的工作，而不愿将任务转派给他人

团队协作

成功的团队就共同的任务或项目进行分工合作，以实现共同的目标。
在团队中，每个成员均为工作的顺利进行做出了具体贡献，这将关系到团队的成功。
为实现目标，团队成员需要完成一系列关键任务。

Candidate 先生对团队产生的影响归纳如下。 主要关注其在团队合作中的强项和弱项。

总的来说，Candidate 先生 工作十分努力，而对建立与团队成员间的人际关系不太重视。

他的长处可能在于：

- 帮助团队评估促成团队成功的意见和理念
- 规划团队工作，保持团队的生产力

在以下方面他的能力可能与大部分人一样：

- 为团队工作找出可能的解决方案
- 可激励团队的其他成员

他的弱项可能在于：

- 领导团队活动
- 在团队内外建立广泛的人际网络
- 维持积极的团队气氛
- 协助团队保持工作量和实现目标

胜任能力

该部分强调了 Candidate 先生 在工作场所关键能力上的可能表现。

通过选择与职位密切相关的那些能力，并探究相关领域去找出他如何表现其效能的根据，您将更有可能招募到该职位的最佳人选。以下的 Candidate 先生 的职能得分是基于他对 OPQ 所作的回答得出。

有关二十种胜任力的定义，可以翻到本报告背面查看。《Universal Competency Framework™

面试指南》针对每种胜任力列出建议提问的面试问题。同时还提供胜任力分析卡片帮助识别必需或者值得拥有的胜任力。请注意，《面试指南》和胜任力分析卡片仅以有限的几种语言提供。有关详细信息，请与您的 SHL 代表联系。

胜任力	1	2	3	4	5	成功的重要因素? (打勾)
领导和决策						
1.1 作出决定和采取行动	■					
1.2 领导和监督	■					
支持和合作						
2.1 与人合作	■					
2.2 坚持原则和价值观 ¹	■	■	■			
互动和表达						
3.1 联系和建立人脉网络	■					
3.2 说服和影响	■					
3.3 呈现和交流信息 ^{NV}	■					
分析和诠释						
4.1 写作和报告 ^V	■					
4.2 应用专业知识和技术 ^{DNV}	■	■	■			
4.3 分析 ^{DNV}	■					
创造和概念化						
5.1 学习和研究 ^{DNV}	■					
5.2 创造和创新 ^{DNV}	■					
5.3 制订策略和概念 ^{DNV}	■					
组织和执行						
6.1 计划和组织	■	■	■	■		
6.2 交付成果和达到客户期望	■	■	■	■		
6.3 遵循指示和程序 ^{DNV}	■	■	■			
适应和处理						
7.1 适应和应对改变	■	■				
7.2 处理压力和挫折	■	■				
具进取心和执行力						
8.1 达成个人工作目标	■	■	■	■		
8.2 企业家和商业思维 ^N	■	■				

索引号指的是 SHL Universal Competency Framework™ (全方位胜任力框架) 中的 20 项胜任力。

报告右侧的条形图显示Candidate先生可能在各项胜任力中表现出来的总体强项。

1	2	3	4	5
■	■	■	■	■
不可能个人强项	不太可能个人强项	可能是个人强项	相当可能是个人强项	非常可能是个人强项

¹OPQ32 仅评估该胜任力的某些方面，特别是与规则遵循和多元法运用的相关方面。

^{NVD} 带有这些符号的胜任力已用能力测试的结果评估。这些符号表示该胜任力包括哪些测试。N: 数字。V: 语言。D: 图表/归纳。

能力定义

1. 领导和决策	
1.1 作出决定和采取行动	负责行动、计划和人员安排；主动采取行动和自主负责；主动采取和开展活动并对工作流程加以改进； 制定包含艰难选择或可预见风险的快速、明确的决策。
1.2 领导和监督	为他人指引明确的方向；对他人进行激励和授权；招募高素质员工；给予员工发展机会和培训；建立正确的行为标准。

2. 支持和合作	
2.1 与人合作	对其它团队成员的观点和贡献表示尊重；认同、聆听、支持和关心他人；咨询他人，和他人分享信息和专业技术； 建立团队精神和调解冲突；适应团队并融入其中。
2.2 坚持原则和价值观	坚持道德规范和价值观；展现诚信；提倡和维护平等机会；构建多元化团队； 鼓励企业和个人承担对社会和环境的责任。

3. 互动和表达	
3.1 联系和建立人脉网络	轻松建立良好的客户及同事关系；与各个阶层的人士关系融洽；建立宽广和有效的人际网络；适当地运用幽默， 让您与他人的关系充满愉悦。
3.2 说服和影响	通过说服和协商赢得他人明确的同意和承诺；有效利用行政手段影响和说服他人； 从个人或他人角度去提出其观点和游说；施展强烈的个人影响力；注意控制留给他人的印象。
3.3 呈现和交流信息	演说流利；清晰地表达观点、信息和争论的关键所在；进行富有技巧和充满自信的表达和演说； 快速对听众的需求及其反应、反馈作出响应；传达可信度。

4. 分析和诠释	
4.1 写作和报告	书面表达让人信服；内容清晰、简洁和准确；避免不必要地使用行话和难以理解的语言； 内容结构清晰和富有逻辑；信息的组织满足听众的需求，并为听众着想。
4.2 应用专业知识和技术	应用专业、详细的技术；运用技术完成工作目标；通过不断地积累经验，提高专业知识和技术（理论和实践）水平； 表现出对企业不同部门和职能的了解。
4.3 分析	分析数字数据和其它所有信息源，将它们分解成多个组成部分、模型和关系；查探关于某个问题的更多信息或进行更深入的了解； 通过掌握的信息和分析作出合理的判断；了解某个问题如何构成更大体系。

5. 创造和概念化	
5.1 学习和研究	快速熟悉新工作并牢记相关信息；对新信息表现出快速的理解；收集全面的信息以支持决策制订； 鼓励企业学习方法（即：从成功和失败中学习，征求同事和客户的反馈）。
5.2 创造和创新	提出新思维、新方法或新观点；发明创新型产品或设计；提出解决问题的多种方法。
5.3 制订策略和概念	策略经营以实现企业目标；设置和制订策略；确定和制订积极、激励人心的企业未来发展愿景； 考虑企业内部以及和企业相关的诸多问题。

6. 组织和执行	
6.1 计划和组织	制定明确的目标；事先拟订好行动和计划并考虑到可能改变的情况；确定和组织完成任务所需的资源；有效管理时间； 根据最终期限和目标时程监督业务表现。
6.2 交付成果和达到客户期望	关注客户需求和满意度；建立高标准的质量和数量要求； 监督和维持质量和生产效率；系统、有条不紊和有序地工作；始终完成计划目标。
6.3 遵循指示和程序	适时听从他人的指示，而不无谓地挑战权威； 遵循程序和政策；遵循计划；按时工作和参加会议；对企业表现忠诚； 履行法律义务和遵守工作安全要求。

7. 适应和处理	
7.1 适应和应对改变	适应变化的环境；容忍含糊；接受新思维和变更； 调整人与人之间的处世方式，以适应不同的人或情形；对新体验表现出兴趣。
7.2 处理压力和挫折	保持积极的工作观；在压力环境下富有成效地工作； 在困难时期保持乐观；正确对待批评，从批评中学习；平衡工作和个人生活。

8. 具进取心和执行力	
8.1 达成个人工作目标	积极接受和应对苛刻的目标；努力工作，必要时加班完成目标； 努力晋升至拥有更大责任和影响力的职位；确定个人发展要求，充分利用发展或培训机会。
8.2 企业家和商业思维	实时了解竞争者信息和市场发展趋势；发现企业业务机会； 始终清楚企业结构和政策发展；表现出理财意识；控制成本和考虑利润、亏损和增值。

能力测试和胜任力

UCF 胜任力与能力测试之间的关系如下表所示。

对某些胜任力而言，若干能力测试可能都很重要。但这并不意味着必须完成所有这些测试。能力测试应根据对职位要求的理解进行选择（如果需要，请咨询您组织中有资格的人，以获得进一步指导）。如果仅进行了 OPQ 或者 OPQ 加一项或两项能力测试，胜任力预测结果仍然可靠。

胜任力	图解/归纳	指数	言语	推理/决策
1.1 作出决定和采取行动				
1.2 领导和监督				
2.1 与人合作				
2.2 坚持原则和价值观				
3.1 联系和建立人脉网络				
3.2 说服和影响				
3.3 呈现和交流信息		✓	✓	●
4.1 写作和报告			✓	●
4.2 应用专业知识和技术	✓	✓	✓	●
4.3 分析	✓	✓	✓	●
5.1 学习和研究	✓	✓	✓	●
5.2 创造和创新	✓	✓	✓	●
5.3 制订策略和概念	✓	✓	✓	●
6.1 计划和组织				
6.2 交付成果和达到客户期望				
6.3 遵循指示和程序	✓	✓	✓	●
7.1 适应和应对改变				
7.2 处理压力和挫折				
8.1 达成个人工作目标				
8.2 企业家和商业思维		✓		

要点

✓:能力测试与胜任力有关，已经完成并加入评估中

●:能力测试与胜任力有关，但尚未完成且未加入评估中。

[灰色标记]: 该胜任力与某项能力测试不相关。

评估方法

本档案中关于CandidateSample的数据基于以下来源:

调查问卷/能力测试	对照组
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r UK English Public Sector 2012 (AUS)
毕业院校/大学归纳推理 UKE	总体人口 2007
毕业院校/大学数字推理 UKE	总体人口 2006
毕业院校/大学语言推理 UKE	总体人口 2006

应试者详细得分数据

姓名	CandidateSample
应试者数据	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
报告	The Manager Plus Report Version Number: 1.1 ^{RE}

关于本报告

本报告使用 SHL

在线测评系统生成, 包含来自职业性格问卷™ (OPQ32) 的信息。相关问卷和测试的使用仅供接受过问卷使用和解读方面专门培训的人员使用。

本报告基于调查对象对相关问卷的回答, 体现了调查对象的实际想法。在解读本报告数据的过程中必须适当考虑问卷评分的主观性。

本报告为电子版, 软件用户可修改或增加报告内容。

SHL Global Management Limited

及其联营公司不能保证本报告内容未经电脑系统改变。我们对使用本报告的结果不承担任何责任, 包括由报告内容导致的任何类型的责任 (包括过失)。

www.shl.com

© 2018 SHL 和/或其附属公司。保留所有权利。SHL 和 OPQ 是在英国和其他国家/地区注册的商标。

SHL Universal Competency Framework、SHL Competency Profiler 及 SHL Competency Designer 受版权 © 2004 - 2018 SHL 和/或其附属公司。保留所有权利。

本报告由 SHL 为其客户编制, 包含 SHL 的知识产权。因此, SHL 仅允许其客户在内部使用和非商业目的的前提下复制、分发、修改和保存本报告。SHL 保留其它所有权利。