



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

管理人員參考報告



姓名

CandidateSample

日期

2018年9月28日

引言

此報告的對象是部門經理與 HR 專業人員。其所包含的資訊內容將有助於您確認選擇。

其會顯示：

1. Candidate 先生 偏好的工作方式（例如喜歡沿用或預備打破規則）。
2. Candidate 先生 在一組同事中可能的互動方式。
3. 對照一系列對於工作而言重要的職能，他可能的表現（例如，領導與監督）。

如何使用此報告

此報告是以 Candidate 先生 所填寫的「職業性格問卷 (OPQ)」為基礎。他的回答會與相關的大型對照群組進行比較，從而得知 Candidate 先生 的慣常工作模式。

Candidate 先生

的回答反映出其如何看待自己的行為，而非他人對他的描述。此報告描述慣常的行為模式，而非實際的技能水平。此報告的準確性有賴於應試者回答問題的坦白及自我認知程度。但此報告仍可就 Candidate 先生 之工作模式提供重要指標。此報告將性格特質問卷中的資訊與 20 項全方位勝任力相連。

此報告之有效期為18 至 24 個月，應以機密文件方式保存。如果應試者的生活或工作有重大變化，應再填寫一次 OPQ。

在詮釋此報告時如需協助，請聯絡貴公司中曾受過完整的 OPQ 使用訓練的人員。

工作行為

這部份是以 Candidate 先生 對「職業性格問卷 (OPQ)」的回應為基礎，並會指出其在下列三個主要領域中的慣有工作模式：與他人互動、處理工作，以及情緒的管理。

Candidate 先生 如何與他人互動？

- 他表示極其討厭銷售及協商。
- 極其討厭擔當負責人的角色。
- 頗會提出自己的意見或對他人作出批評。
- 傾向於按照自己的方式辦事而不考慮團隊大多數人的意見。
- 通常在團隊中顯得安靜。
- 非常喜歡有別人相伴。
- 在正式場合或陌生人見面時稍感不自在。
- 非常傾向於對個人成就保持沉默。
- 當作決定時，適度地徵求別人的意見。
- 非常具有選擇性地支持和關心同事。

Candidate 先生 的工作態度如何？

- 認為自己喜歡處理數據資料的程度與多數人一樣。
- 強烈傾向於以批判性的方式分析資料和計劃。
- 有非常強烈的傾向不會對別人的動機及行為感興趣。
- 認為自己非常傾向於跟從既有工作方式辦事。
- 對於理論性及概念性事物感興趣的程度與多數人一樣。
- 稍微傾向於採用別人的觀點而非提出新主意。
- 與從事日常事務和重複性工作相比，認為自己非常傾向於多樣化和新穎的工作。
- 有非常強烈傾向於在不同場合及面對不同人時表現相同的行為。
- 可能會採取策略性的觀點及考慮長期的影響。
- 與多數同事相比，對條理和細節的關注略高。
- 對於完成工作的重視程度與多數人一樣。
- 極其希望緊守規則。

Candidate 先生 的情緒對他的工作有何影響?

- 在中常工作中，認為自己稍微顯得焦慮緊張。
- 在重大事件前，傾向會非常容易感到焦慮緊張。
- 他認為自己對於批評較為敏感。
- 對未來跟多數同僚一樣樂觀。
- 非常不可能認為別人是誠實可靠的。
- 覺得自己是一個稍為傾向會顯露其情緒的人，而別人亦能夠很容易地瞭解他的感受。
- 覺得自己非常偏好忙碌的工作。
- 與多數人相比，競爭對他可能稍為重要。
- 覺得自己具有適度的野心。
- 與大部分人相比，他下決定時非常謹慎。

其他關於 Candidate 先生 之工作行為的意見:

- 不希望領導別人，亦不會說服別人接受其意見。
- 會堅持自己的觀點，但不太嘗試去說服別人接納自己的意見。
- 傾向於採用自己的方式，而不喜歡組織別人的行事方式。
- 樂於待在一個可以讓他無需發言太多的團隊中。
- 不太注重一個情況中的人為因素。
- 不太顧及自己對別人的影響，而維持一貫與人共事的工作方式。
- 尋求多樣化及趣味性，而非從根本上的作出改變。
- 非常小心規劃及準備工作，以避免任何問題發生。
- 準備於依據既有的方式、規則及程序工作。
- 非常投入自己的工作而不願將任務轉派給別人。

團隊合作

成功的團隊就共同的任務或項目進行分工合作，以實現共同的目標。在團隊中，每個成員均為工作的順利進行做出了具體貢獻，這將關係到團隊的成功。為實現目標，團隊成員需要完成一系列關鍵任務。

Candidate 先生 對團隊產生的影響歸納如下：主要關注其在團隊合作的強項或弱項。

總體而言，Candidate 先生 強烈傾向於將重心放在工作上，而不太注重與團隊其他成員建立人際關係。

他的強處可能在：

- 幫助團隊評估促成團隊成功的意見和理念。
- 規劃團隊工作，並維持團隊的生產力。

他可能與多數人一樣皆可勝任的項目：

- 為團隊工作找出可能的解決方案
- 能激勵團隊的其他隊員。

他的弱處可能在：

- 帶領團隊活動。
- 在團隊內外建立廣泛的人際網絡。
- 維持積極的團隊氣氛。
- 協助團隊維持其工作量並達成目標。

職能

這部份會強調 Candidate 先生

在工作中重要職能上可能的表現。透過選取最重要的職能，以及尋求應試者在相關領域之效能的事證，便更可能招聘到最適合該項工作的人員。Candidate 先生的下列職能得分是以其所填寫的 OPQ 為基礎。

CDATA[二十項勝任力定義位於本報告背頁。每項勝任力的推薦訪談問題可於 Universal Competency Framework™ 訪談指南中找到。勝任力剖析卡亦可用於幫助確定您的基礎或期望勝任力。請注意，訪談指南與勝任力剖析卡提供的語言版本有限。有關更多資訊，請聯絡您的 SHL 代表。

職能	1	2	3	4	5	對成功重要與否? (打勾)
領導與決策						
1.1 決定與採取行動	■					
1.2 領導與監督	■					
支援與合作						
2.1 與人合作	■					
2.2 堅持原則與價值觀 ¹	■	■	■			
互動與表達						
3.1 聯繫與建立人際網絡	■					
3.2 說服與影響	■					
3.3 表達與交流資訊 ^{NV}	■					
分析與詮釋						
4.1 寫作與報告 ^V	■					
4.2 應用專業知識與技術 ^{DNV}	■	■	■			
4.3 分析 ^{DNV}	■					
創造與概念化						
5.1 學習與研究 ^{DNV}	■					
5.2 創造與創新 ^{DNV}	■					
5.3 制訂策略與觀念 ^{DNV}	■					
組織與執行						
6.1 規劃與組織	■	■	■	■		
6.2 發表成果與符合客戶期望	■	■	■	■		
6.3 遵循指示與程序 ^{DNV}	■	■	■			
適應與處理						
7.1 適應與回應改變	■	■	■			
7.2 處理壓力與挫折	■	■	■			
具上進心與執行力						
8.1 達成個人工作目標	■	■	■	■		
8.2 企業家與商業思維 ^N	■	■	■			

索引編號是指 SHL Universal Competency Framework™ 中的 20 項勝任力維度。

報告右側的橫條圖會指出 Candidate 先生 在各項職能上有機會展示優勢的整體可能性。

1	2	3	4	5
■	■	■	■	■
不可能是個人強項	不太可能是個人強項	可能是個人強項	相當可能是個人強項	非常可能是個人強項

¹ OPQ32 僅評估此勝任力的某些方面，特別是與規則遵守及利用多樣性領域有關。

^{NVD} 帶有這些符號的勝任力按照能力測試的結果進行計算。符號表示所使用的測試。N: 計數 V: 言辭表達 D: 概括/推論

職能定義

1. 領導與決策	
1.1 決定與採取行動	對行動、專案及人員有承擔；主動朝自定的方向行動及工作；主動思考並化為行動，將改變帶入工作的流程中；即使面對困難的選擇或已知的風險，亦可快速作出明確的決定。
1.2 領導與監督	為他人提供明確的方向；激勵他人，並授權他人；聘請高水準的員工；為員工提供發展機會並詳加指導；設定適當的行為標準。
2. 支援與合作	
2.1 與人合作	尊重其他團隊成員的意見及貢獻；表現同理心；傾聽、支持及關懷他人；徵詢他人意見，並與其分享資訊及專業知識；建立團隊精神及調解紛爭；融入團隊，且適應良好。
2.2 堅持原則與價值觀	固守道德標準與價值觀；建立誠實正直的典範；發揚並捍衛平等的機會，建立多樣化的團隊；鼓勵組織及個人對社會及環境盡責。
3. 互動與表達	
3.1 聯繫與建立人際網絡	易與客戶及員工建立良好的關係；與各階層人士互動良好；建立廣泛而有效的人際網絡；善用幽默感營造親切的人際關係。
3.2 說服與影響	藉由說服及協商的方式，獲取他人明確的同意及承諾；有效應用行政程序影響及說服他人；推銷自己或他人的理念；對他人有強烈的影響力；謹慎處理人際關係。
3.3 表達與交流資訊	說話流暢；清楚表達意見、資訊，以及對爭端看法的重點；有技巧而自信地進行簡報及發表演說；迅速回應聽眾的需求與反應；容易使人產生信賴。
4. 分析與詮釋	
4.1 寫作與報告	寫作內容具有說服力；文筆清晰、簡練而正確；避免使用語焉不詳或複雜的文句；寫作結構清楚、邏輯分明；根據目標讀者的理解及需要組合資訊。
4.2 應用專業知識與技術	應用專長與詳細的專業知識；運用技術達成工作目標；不斷地累積專業知識，藉以強化工作的基本知識與專業知識（理論及實務）；充份瞭解不同部門及功能。
4.3 分析	分析數據資料及所有其他資訊來源，將其分解為構成要素、模式及關聯性；探查進一步的資訊或深入剖析問題；利用所得資訊及分析進行合理的判斷；充份瞭解問題成為大型體系之問題的過程。

5. 創造與概念化	
5.1 學習與研究	快速地瞭解新的工作並記取相關資訊；立即瞭解新提供的資訊；多方面收集資訊，以利決策的進行；支持組織化學習方式（例如從成功及失敗中學習，並尋求員工及客戶的回饋）。
5.2 創造與創新	提出新的概念、方法或觀點；創造新的產品或設計；提出多種解決方法解決問題。
5.3 制訂策略與觀念	根據策略執行工作，以實現組織目標；設定並發展策略；提出積極並具說服力的願景，協助組織發揮潛力；思考整個組織及其相關的問題。

6. 組織與執行	
6.1 規劃與組織	明確設立目標；預先詳細規劃活動與專案，並考量可能出現的變化；列出完成工作所需的資源，並加以組織；有效管理時間；根據截止日期與時程監控效能。
6.2 發表成果與符合客戶期望	著重於客戶需求及滿意度；為品質與數量設立高標準；監控及維護品質與產能；以系統化而有條不紊的方式工作；持續達成專案目標。
6.3 遵循指示與程序	服從他人指示，而不無故挑戰權威；遵守程序及原則；準時而不拖延；準時上班及準時出席會議；履行對組織的義務；遵守所擔任角色的法定責任與安全要求。

7. 適應與處理	
7.1 適應與回應改變	適應多變的環境；容忍模糊；接受新想法及改變主動權；根據不同的人事物而變化人際風格；表現出對新體驗的興趣。
7.2 處理壓力與挫折	對工作維持積極的看法；在壓力的環境下仍能維持工作產能；在困難的條件下仍能控制情緒；妥善處理危機，並從中汲取經驗；工作與生活調適得當。

8. 具上進心與執行力	
8.1 達成個人工作目標	熱忱地接受並處理高要求的目標；努力工作，並在必要時投入更多的時間；追求晉升，以加重權責及影響力；找出自我成長需求，並善用發展或培訓的機會。
8.2 企業家與商業思維	掌握最新的競爭者資訊及市場趨勢；找出組織的商機；持續瞭解組織結構與行政能力的發展；瞭解財務；控制成本，並考量盈虧及附加價值。

能力測試與勝任力

UCF 勝任力與能力測試關係顯示如下表。

某些勝任力可能關聯多項能力測試。然而，這並不表示需要完成所有的能力測試。選擇能力測試時，需根據對工作要求的理解（如有必要，請諮詢您企業內有資質的人士以瞭解進一步指引）。如果進行 OPQ 或 OPQ 時僅使用了一種或兩種能力測試，則仍需以勝任力預測為準。

職能	論 述/推 導	判 斷	註 釋	理 推 導 源
1.1 決定與採取行動				
1.2 領導與監督				
2.1 與人合作				
2.2 堅持原則與價值觀				
3.1 聯繫與建立人際網絡				
3.2 說服與影響				
3.3 表達與交流資訊		✓	✓	●
4.1 寫作與報告			✓	●
4.2 應用專業知識與技術	✓	✓	✓	●
4.3 分析	✓	✓	✓	●
5.1 學習與研究	✓	✓	✓	●
5.2 創造與創新	✓	✓	✓	●
5.3 制訂策略與觀念	✓	✓	✓	●
6.1 規劃與組織				
6.2 發表成果與符合客戶期望				
6.3 遵循指示與程序	✓	✓	✓	●
7.1 適應與回應改變				
7.2 處理壓力與挫折				
8.1 達成個人工作目標				
8.2 企業家與商業思維		✓		

要點

- ✓: 此能力測試與勝任力有關，已填寫完整並包含在評估中
- : 此能力測試與勝任力有關，但尚未填寫完整並未包含在評估中

[灰白顯示]: 與此勝任力相關的能力測試不存在。

評鑑方法

此簡介是以 Candidate Sample 的下列資訊來源為基礎：

問卷/能力測試	對照群組
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r UK English Public Sector 2012 (AUS)
畢業學校/系所歸納推理 UKE	一般產業別 2007
畢業學校/系所數字推理 UKE	一般產業別 2006
畢業學校/系所語言推理 UKE	一般產業別 2006

個人資料部分

姓名	CandidateSample
候選人資料	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
報告	The Manager Plus Report Version Number: 1.1 ^{RE}

關於這份報告

這份報告由SHL的線上評估系統產生。它所包含的信息來自於職業性格問卷TM (OPQ32)。這份問卷只適用於那些對此問卷的使用及說明接受過專業訓練的人士。

此份報告是由答卷者回答問卷的結果產生，並且充分反映了他們的答案。在解釋這些數據時應適當考慮到問卷分數中的主觀因素。

這份報告由系統自動產生 — 使用這軟件的用戶可以對報告的內容作出修正和添加。

SHL Global Management Limited 及其合作公司不能保證

此份報告的內容是由電腦產生後沒有被修改的產品。我們不會對使用此報告內容後產生的結果（包括由於疏忽引起）負責。

www.shl.com

© 2018 SHL 及/或附屬公司。保留所有權利。 SHL 及 OPQ 是在英國和其他國家的註冊商標。

SHL Universal Competency Framework、SHL Competency Profiler 與 SHL Competency Designer 均受 Copyright © 2004 - 2018 SHL 及/或附屬公司。保留所有權利。

這份報告由SHL為其客戶利益而製作，並包括SHL的知識產權。僅在公司內部和非商業用途的情況下 SHL 允許其客戶複製，發放，修改以及儲存這份報告。版權為SHL所有。