



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ Laporan Manajer Plus



Nama

Sample Candidate

Tanggal

28 September 2018

PENDAHULUAN

Laporan ini dimaksudkan untuk digunakan oleh manajer lini dan profesional SDM. Laporan ini berisi serangkaian informasi yang bermanfaat untuk mendukung keputusan seleksi.

Laporan ini menunjukkan:

1. Bagaimana Sdr Candidate memilih untuk bekerja (misalnya apakah dia suka mengikuti aturan atau dia siap untuk melanggarnya).
2. Bagaimana Sdr Candidate berinteraksi dengan rekan kerjanya dalam sebuah tim.
3. Kemungkinan kinerjanya terhadap serangkaian kompetensi yang terbukti penting untuk pekerjaan (mis. Memimpin dan Mengawasi).

PENGGUNAAN LAPORAN

Laporan ini didasarkan pada respons Sdr Candidate terhadap **Kuesioner Kepribadian Pekerjaan (OPQ)**. Responsnya tersebut telah dibandingkan dengan respons dari sebuah kelompok besar pembanding yang relevan untuk memberikan gambaran pendekatan yang disukai Sdr Candidate terhadap pekerjaan.

Respons yang ditunjukkan Sdr Candidate memperlihatkan cara dia memandang perilakunya sendiri, dan bukan cara kemungkinan orang lain menggambarkan dirinya. Laporan ini menggambarkan cara berperilaku yang disukainya, dan bukan tingkat keahliannya yang sebenarnya. Keakuratan laporan ini tergantung pada kejujurannya dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan serta juga kesadaran akan dirinya sendiri. Meskipun demikian, laporan ini memberikan indikator-indikator penting mengenai gaya Sdr Candidate dalam bekerja. Laporan ini menghubungkan informasi dari kuesioner kepribadian dengan dua puluh kompetensi universal.

Laporan ini memiliki usia penggunaan 18-24 bulan dan harus diperlakukan dengan rahasia. Jika ada perubahan besar dalam hidup atau pekerjaannya, dia harus mengisi OPQ lagi.

Jika Anda memerlukan bantuan dalam menginterpretasikan laporan ini, silakan hubungi orang di organisasi Anda yang telah menerima pelatihan lengkap dalam penggunaan OPQ.

PERILAKU DI TEMPAT KERJA

Bagian ini didasarkan pada respons Sdr Candidate terhadap Kuesioner Kepribadian Pekerjaan (OPQ) dan menggambarkan gaya yang disukainya di tempat kerja dalam tiga wilayah kunci: berinteraksi dengan orang lain, melakukan pendekatan terhadap tugas-tugas, dan mengelola perasaan dan emosi.

Bagaimana kecenderungan Sdr Candidate dalam berinteraksi dengan orang lain?

- Dia menggambarkan dirinya sangat tidak menyukai penjualan dan negosiasi
- Memiliki ketidaksukaan yang sangat untuk memegang tanggung jawab
- Cukup siap mengajukan pendapatnya sendiri atau mengkritik orang lain
- Tidak segan mengikuti pendekatannya sendiri mengabaikan konsensus kelompok
- Secara umum pendiam dan tertutup dalam kelompok
- Sangat menikmati bersama dengan orang lain
- Merasa sedikit tidak nyaman dalam situasi formal atau saat bertemu orang-orang baru
- Sangat lebih memilih tidak banyak berbicara mengenai pencapaian pribadi
- Berkonsultasi dengan yang lain sampai tingkatan yang moderat saat mengambil keputusan
- Sangat selektif terhadap dukungan dan simpati untuk rekan kerja

Bagaimana kecenderungan Sdr Candidate dalam melakukan pendekatan terhadap tugas-tugasnya di tempat kerja?

- Melihat dirinya sendiri memiliki preferensi tipikal untuk bekerja dengan data angka

- Menunjukkan kecenderungan yang kuat untuk menganalisa secara kritis informasi atau rencana yang diberikan kepadanya
- Menunjukkan tendensi yang sangat kuat untuk tidak tertarik terhadap motivasi dan perilaku orang lain
- Melihat dirinya sendiri memiliki preferensi yang sangat kuat untuk tetap menggunakan cara-cara bekerja yang telah dicoba dan teruji
- Dia mungkin tertarik seperti kebanyakan lainnya dengan teori-teori dan ide-ide konseptual
- Memiliki sedikit preferensi untuk membangun ide berdasarkan ide-ide orang lain daripada memunculkan ide-ide baru
- Dia menggambarkan dirinya memiliki preferensi yang sangat kuat terhadap variasi dan hal-hal baru dibanding rutinitas dan pengulangan dalam pekerjaannya
- Memiliki tendensi yang sangat kuat untuk berperilaku dengan cara yang sama dalam berbagai situasi yang berbeda dan dengan orang-orang yang berbeda
- Mungkin mengambil pandangan yang strategis dan memikirkan implikasi jangka yang lebih panjang
- Menunjukkan kepedulian terhadap keteraturan dan detil yang sedikit lebih besar daripada kebanyakan rekan kerjanya
- Penekanannya untuk melihat tugas sampai ke penyelesaian mirip dengan kebanyakan orang lain
- Memiliki keinginan yang sangat kuat untuk benar-benar mengikuti aturan dan peraturan

Bagaimana pengaruh perasaan dan emosi Sdr Candidate terhadap pekerjaannya?

- Dia melihat dirinya sendiri sebagai orang yang sedikit tegang dan cemas dalam kehidupan kerjanya secara umum
- Cenderung sangat cemas dan tegang sebelum acara penting
- Dia melihat dirinya sendiri sensitif terhadap kritik dan mungkin merasakannya dengan sungguh-sungguh
- Melihat masa depan dengan optimis seperti kebanyakan rekan kerjanya
- Sangat tidak mungkin mengasumsikan bahwa orang lain dapat dipercaya dan jujur
- Dia menggambarkan dirinya sebagai seseorang yang memiliki sedikit tendensi untuk menampilkan emosinya secara terbuka
- Dia menunjukkan preferensi yang kuat untuk pekerjaan yang membuatnya sibuk melakukan banyak hal
- Kompetisi mungkin agak lebih penting bagi dia daripada kebanyakan orang lain
- Menggambarkan dirinya memiliki ambisi dalam tingkat yang moderat
- Saat membuat keputusan dia memiliki tendensi yang sangat kuat untuk lebih berhati-hati daripada kebanyakan orang

Komentar tambahan mengenai kecenderungan perilaku Sdr Candidate di tempat kerja:

- Tidak ingin memimpin orang lain atau meyakinkan orang-orang di sekitarnya terhadap sudut pandanganya
- Akan memegang kuat pandangannya sendiri tapi hanya melakukan sedikit usaha untuk meyakinkan orang lain di sekitarnya terhadap pandangannya
- Akan lebih memilih mengambil pendekatannya sendiri daripada mengorganisir yang lain
- Akan menikmati menjadi bagian dari sebuah tim di mana dia dapat menjalani peran yang lebih pendiam
- Memberikan sedikit perhatian terhadap aspek orang lain dalam suatu situasi
- Mempertahankan pendekatan yang konsisten terhadap cara dia bekerja dengan orang lain dan memberikan sedikit pertimbangan atas pengaruh yang dia akibatkan terhadap mereka
- Mencari variasi dan minat daripada perubahan fundamental yang lain
- Sangat memperhatikan perencanaan dan persiapan kerja untuk menghindari masalah
- Siap untuk bekerja sesuai dengan metode, peraturan, dan prosedur yang telah menjadi kebiasaan
- Mungkin menjadi sangat berfokus pada tugas dan enggan untuk mendelegasikan tugas kepada orang lain

BEKERJA DALAM SEBUAH TIM

Tim yang berhasil dapat berbagi tugas atau proyek bersama dan bekerja bersama menuju tujuan yang sama. Di dalam tim masing-masing individu memberikan kontribusinya yang spesifik terhadap proses dan karenanya mempengaruhi keberhasilan tim. Untuk mencapai tujuan mereka anggota sebuah tim perlu menyelesaikan sejumlah tugas-tugas kunci.

Kemungkinan pengaruh Sdr Candidate dalam sebuah tim dirangkum di bawah ini. Rangkuman ini berfokus pada kekuatan dan kelemahannya dalam melakukan tugas-tugas tim.

Secara keseluruhan, Sdr Candidate memiliki preferensi yang kuat untuk berfokus pada pekerjaan dan dapat kurang berfokus pada membangun hubungan interpersonal dengan anggota tim.

Kekuatannya kemungkinan terletak di:

- Membantu tim mengevaluasi ide-ide dan konsep yang memiliki kontribusi terhadap keberhasilan tim
- Merencanakan kerja tim dan mendukung produktivitas tim

Dia mungkin mampu seperti kebanyakan lainnya dalam:

- Mengidentifikasi solusi yang mungkin untuk tugas-tugas tim
- Memiliki pengaruh menyemangati terhadap anggota tim yang lain

Kelemahannya kemungkinan terletak pada:

- Mengendalikan kegiatan tim
- Membangun sejumlah besar hubungan ke luar dan ke dalam tim
- Menjaga iklim positif dalam tim
- Membantu tim menjaga beban kerja mereka dan mencapai tujuan-tujuan mereka

KOMPETENSI

Bagian ini menggarisbawahi kemungkinan kinerja Sdr Candidate pada kompetensi kunci yang penting di tempat kerja. Dengan memilih kompetensi-kompetensi yang paling penting, menggali wilayah tersebut untuk memperoleh bukti bagaimana dia telah memperlihatkan efektivitasnya, Anda akan lebih mungkin merekrut orang terbaik. Skor kompetensi untuk Sdr Candidate di bawah didasarkan pada responsnya terhadap OPQ Definisi kedua puluh kompetensi bisa ditemukan di bagian belakang laporan ini. Pertanyaan wawancara yang disarankan untuk setiap kompetensi disediakan dalam Panduan Wawancara Universal Competency Framework™. Kartu profil kompetensi juga tersedia untuk membantu dalam mengidentifikasi kompetensi penting atau yang diinginkan. Harap diperhatikan bahwa Panduan Wawancara dan Kartu Profil Kompetensi tersedia dalam sejumlah bahasa tertentu. Untuk informasi lebih lanjut, silakan hubungi perwakilan SHL Anda.

Kompetensi	1	2	3	4	5	Penting untuk Keberhasilan? (tanda)
Memimpin dan Memutuskan						
1.1 Memutuskan dan Mengambil Tindakan	■					
1.2 Memimpin dan Mengawasi	■					
Mendukung dan Bekerja sama						
2.1 Bekerja dengan Orang Lain	■					
2.2 Berpegang erat pada Prinsip dan Nilai ¹	■	■	■			
Berinteraksi dan Mempresentasikan						
3.1 Berhubungan dan Menjalin Jejaring	■					
3.2 Membujuk dan Mempengaruhi	■					
3.3 Mempresentasikan dan Mengkomunikasikan Informasi ^{NV}	■					
Menganalisa dan Menginterpretasikan						
4.1 Menulis dan Melaporkan ^V	■					
4.2 Menerapkan Keahlian dan Teknologi ^{DNV}	■	■				
4.3 Menganalisa ^{DNV}	■					
Menciptakan dan Mengonsep						
5.1 Belajar dan Meneliti ^{DNV}	■					
5.2 Menciptakan dan Berinovasi ^{DNV}	■					
5.3 Memformulasikan Strategi dan Konsep ^{DNV}	■					
Mengorganisir dan Mengeksekusi						
6.1 Merencanakan dan Mengorganisir	■	■	■	■		
6.2 Memberikan Hasil dan Memenuhi Harapan Pelanggan	■	■	■	■		
6.3 Mengikuti Instruksi dan Prosedur ^{DNV}	■	■	■			
Beradaptasi dan Mengatasi						
7.1 Beradaptasi dan Merespons Perubahan	■	■				
7.2 Mengatasi Tekanan dan Kemunduran	■	■				
Mau Berusaha dan Berkinerja						
8.1 Mencapai Tujuan-tujuan dan Sasaran Kerja Pribadi	■	■	■	■		
8.2 Berpikir secara Kewirausahaan atau Komersial ^N	■	■				

Nomor indeks mengacu pada 20 dimensi kompetensi dari SHL Universal Competency Framework™.

Kemungkinan secara keseluruhan Bapak Sdr Sample Candidate dalam menampilkan kekuatannya pada masing-masing kompetensi diperlihatkan dalam grafik batang pada sisi sebelah kanan laporan ini.

1	2	3	4	5
■	■	■	■	■
Tidak akan menjadi kekuatan	Kecil kemungkinan menjadi kekuatan	Mungkin menjadi kekuatan	Cukup mungkin menjadi kekuatan	Sangat mungkin menjadi kekuatan

¹ OPQ32 hanya menilai beberapa aspek kompetensi ini, khususnya yang berhubungan dengan area mengikuti-aturan dan memanfaatkan keragaman.

^{NVD} Kompetensi dengan simbol ini dikalkulasikan dengan kontribusi dari tes kemampuan. Simbol ini mengindikasikan tes mana yang disertakan. N: numerik. V: verbal. D: diagramatik/induktif.

DEFINISI KOMPETENSI

1. Memimpin dan Memutuskan	
1.1 Memutuskan dan Mengambil Tindakan	Mengambil tanggung jawab atas tindakan, proyek, dan orang lain, mengambil inisiatif dan bekerja di bawah pengarahannya sendiri, memulai dan menjalankan kegiatan dan mengenalkan perubahan ke dalam proses kerja; membuat keputusan yang cepat, jelas yang dapat mencakup pilihan-pilihan yang berat atau risiko yang diperhitungkan.
1.2 Memimpin dan Mengawasi	Memberikan orang lain pengarahannya yang jelas; memotivasi dan memberdayakan orang lain; merekrut staf yang berkaliber tinggi; memberikan staf peluang dan bimbingan untuk berkembang; menetapkan standar perilaku yang tepat.

2. Mendukung dan Bekerja sama	
2.1 Bekerja dengan Orang Lain	Menunjukkan rasa hormat terhadap pandangan dan kontribusi anggota tim yang lain; menunjukkan empati; mendengarkan, mendukung dan peduli dengan orang lain; berkonsultasi dengan orang lain dan berbagi informasi dan keahlian dengan mereka; membangun semangat tim dan menyelesaikan konflik; beradaptasi dengan tim dan berinteraksi dengan baik.
2.2 Berpegang erat pada Prinsip dan Nilai	Menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai; menunjukkan integritas; mempromosikan dan memperjuangkan peluang yang sama, membangun tim yang beragam; mendorong tanggung jawab organisasi dan individu terhadap komunitas dan lingkungan.

3. Berinteraksi dan Mempresentasikan	
3.1 Berhubungan dan Menjalin Jejaring	Mudah membangun hubungan yang baik dengan pelanggan dan staf; berhubungan dengan baik dengan orang-orang dari semua tingkat; membangun jejaring kontak yang luas dan efektif; menggunakan humor dengan tepat untuk menciptakan kehangatan dalam hubungan dengan orang lain.
3.2 Membujuk dan Mempengaruhi	Mendapatkan persetujuan dan komitmen yang jelas dari orang lain dengan membujuk; meyakinkan dan bernegosiasi; memanfaatkan proses politik dengan efektif untuk mempengaruhi dan membujuk orang lain; menghasilkan ide-ide atas nama diri sendiri atau orang lain; menciptakan pengaruh pribadi yang kuat pada orang lain; mampu memelihara kesan seseorang terhadap orang lain.
3.3 Mempresentasikan dan Mengkomunikasikan Informasi	Berbicara dengan lancar; mengekspresikan pendapat, informasi dan pokok-pokok utama dalam argumen dengan jelas; melakukan presentasi dan berbicara di depan publik dengan keahlian dan kepercayaan diri; merespons dengan cepat terhadap kebutuhan para pendengar dan terhadap reaksi dan masukan mereka; menampilkan kredibilitas.

4. Menganalisa dan Menginterpretasikan	
4.1 Menulis dan Melaporkan	Menulis dengan meyakinkan; menulis dengan jelas, ringkas, dan benar; menghindari penggunaan jargon yang tidak perlu atau bahasa yang rumit; menulis dengan struktur dengan baik dan dalam urutan yang logis; menyusun informasi untuk memenuhi kebutuhan dan pemahaman para pembaca yang dituju.
4.2 Menerapkan Keahlian dan Teknologi	Menerapkan keahlian teknis yang spesialis dan mendetil; menggunakan teknologi untuk mencapai tujuan kerja; mengembangkan pengetahuan dan keahlian kerja (secara teoritis dan praktis) melalui pengembangan profesional yang berkelanjutan; menunjukkan pemahaman atas departemen dan fungsi organisasi yang berbeda.
4.3 Menganalisa	Menganalisa data numerik dan semua sumber informasi lainnya, untuk memecahkannya menjadi bagian-bagian komponen, pola, dan hubungan; terus mencari informasi lebih lanjut atau pemahaman yang lebih mendalam atas suatu masalah; membuat penilaian yang rasional dari informasi dan analisis yang tersedia; mendemonstrasikan pemahaman mengenai bagaimana suatu permasalahan dapat menjadi bagian dari sistem yang jauh lebih besar.

5. Menciptakan dan Mengonsep	
5.1 Belajar dan Meneliti	Secara cepat mempelajari tugas-tugas baru dan memasukkan informasi ke dalam ingatan dengan cepat; memperlihatkan pemahaman yang cepat atas informasi yang baru disajikan; mengumpulkan informasi yang komprehensif untuk mendukung pengambilan keputusan; mendorong pendekatan pembelajaran organisasi (yaitu belajar dari keberhasilan dan kegagalan dan mencari masukan dari staf dan pelanggan).
5.2 Menciptakan dan Berinovasi	Memproduksi ide-ide, pendekatan, atau pemahaman baru; menciptakan produk-produk atau desain yang inovatif; memproduksi serangkaian solusi untuk masalah.
5.3 Memformulasikan Strategi dan Konsep	Bekerja secara strategis untuk merealisasikan tujuan-tujuan organisasi; menetapkan dan mengembangkan strategi; mengidentifikasi, mengembangkan potensi masa depan organisasi yang positif dan menarik; berperan serta dalam sejumlah besar permasalahan yang muncul, dan yang berhubungan dengan organisasi.

6. Mengorganisir dan Mengeksekusi	
6.1 Merencanakan dan Mengorganisir	Menetapkan tujuan-tujuan yang didefinisikan dengan jelas; merencanakan kegiatan dan proyek dengan baik dan memperhitungkan perubahan keadaan yang mungkin terjadi; mengidentifikasi dan mengorganisir sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas; mengelola waktu secara efektif; memonitor kinerja terhadap tenggat waktu dan kejadian penting.
6.2 Memberikan Hasil dan Memenuhi Harapan Pelanggan	Berfokus pada kebutuhan dan kepuasan konsumen; menetapkan standar yang tinggi untuk kualitas dan kuantitas; memonitor dan menjaga kualitas dan produktivitas; bekerja dengan cara yang sistematis, metodologis, dan teratur; secara konsisten mencapai tujuan-tujuan proyek.
6.3 Mengikuti Instruksi dan Prosedur	Secara tepat mengikuti instruksi dari orang lain tanpa harus melawan otoritas yang ada; mengikuti prosedur dan kebijakan-kebijakan; menaati jadwal; datang tepat waktu untuk bekerja dan rapat; memperlihatkan komitmen terhadap organisasi; menaati kewajiban legal dan persyaratan keamanan dan keselamatan kerja untuk peran yang dijalankan.

7. Beradaptasi dan Mengatasi	
7.1 Beradaptasi dan Merespons Perubahan	Beradaptasi terhadap keadaan yang berubah; menoleransi ambiguitas; menerima ide-ide baru dan perubahan inisiatif; mengadaptasi gaya interpersonal agar sesuai dengan orang-orang atau situasi yang berbeda; menunjukkan minat pada pengalaman baru.
7.2 Mengatasi Tekanan dan Kemunduran	Menjaga cara pandang yang positif di tempat kerja; bekerja secara produktif dalam lingkungan yang penuh tekanan; menjaga emosi tetap terkendali selama situasi yang sulit; menangani kritik dengan baik dan belajar darinya; menyeimbangkan tuntutan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

8. Mau Berusaha dan Berkinerja	
8.1 Mencapai Tujuan-tujuan dan Sasaran Kerja Pribadi	Menerima dan menangani tujuan-tujuan yang menuntut dengan antusias; bekerja keras dan bekerja ekstra jika diperlukan; mencari kemajuan pada peran-peran dengan tanggung jawab dan pengaruh yang meningkat; mengidentifikasi kebutuhan pengembangan diri sendiri dan memanfaatkan peluang pengembangan atau pelatihan.
8.2 Berpikir secara Kewirausahaan atau Komersial	Selalu mengikuti perkembangan informasi kompetitor dan tren pasar; mengidentifikasi peluang bisnis untuk organisasi; memelihara kesadaran atas pengembangan dalam struktur dan politik organisasi; menunjukkan kesadaran finansial; mengendalikan biaya dan berpikir dalam kerangka keuntungan, kerugian dan nilai tambah.

TES DAN KOMPETENSI KEMAMPUAN

Hubungan antara kompetensi UCF dan tes kemampuan diperlihatkan di tabel di bawah ini.

Untuk beberapa kompetensi, sejumlah tes kemampuan mungkin relevan. Tetapi, ini tidak berarti bahwa semua tes kemampuan ini perlu diselesaikan. Pilihan tes kemampuan harus digerakkan oleh pemahaman **persyaratan kerja** (harap diskusikan dengan orang yang kompeten di organisasi Anda untuk mendapatkan bimbingan lebih lanjut, bila perlu). Prediksi kompetensi masih kuat hanya jika OPQ atau OPQ dengan satu atau dua tes kemampuan yang telah digunakan.

Kompetensi	Diagramatik/ Induktif	Numerik	Verbal	Penalaran Deduktif
1.1 Memutuskan dan Mengambil Tindakan				
1.2 Memimpin dan Mengawasi				
2.1 Bekerja dengan Orang Lain				
2.2 Berpegang erat pada Prinsip dan Nilai				
3.1 Berhubungan dan Menjalin Jejaring				
3.2 Membujuk dan Mempengaruhi				
3.3 Mempresentasikan dan Mengkomunikasikan Informasi		✓	✓	●
4.1 Menulis dan Melaporkan			✓	●
4.2 Menerapkan Keahlian dan Teknologi	✓	✓	✓	●
4.3 Menganalisa	✓	✓	✓	●
5.1 Belajar dan Meneliti	✓	✓	✓	●
5.2 Menciptakan dan Berinovasi	✓	✓	✓	●
5.3 Memformulasikan Strategi dan Konsep	✓	✓	✓	●
6.1 Merencanakan dan Mengorganisir				
6.2 Memberikan Hasil dan Memenuhi Harapan Pelanggan				
6.3 Mengikuti Instruksi dan Prosedur	✓	✓	✓	●
7.1 Beradaptasi dan Merespons Perubahan				
7.2 Mengatasi Tekanan dan Kemunduran				
8.1 Mencapai Tujuan-tujuan dan Sasaran Kerja Pribadi				
8.2 Berpikir secara Kewirausahaan atau Komersial		✓		

Kunci

✓: Tes kemampuan relevan dengan kompetensi, telah selesai dan disertakan dalam penilaian

●: Tes kemampuan relevan dengan kompetensi tetapi belum selesai dan tidak disertakan dalam penilaian

[Berwarna abu-abu]: Tidak ada tes kemampuan yang relevan dengan kompetensi ini

PENILAIAN METODOLOGI

Profil ini didasarkan pada sumber-sumber informasi berikut untuk Sdr/i Sample Candidate:

Kuesioner/Tes Kemampuan	Kelompok Perbandingan
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r UK English Public Sector 2012 (AUS)
Sarjana/Universitas Penalaran Induktif UKE	Masyarakat Umum 2007
Sarjana/Universitas Penalaran Numerik UKE	Masyarakat Umum 2006
Sarjana/Universitas Penalaran Verbal UKE	Masyarakat Umum 2006

BAGIAN RINCIAN PERSONAL

Nama	Sdr/i Sample Candidate
Data Kandidat	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
Laporan	Nomor Versi: 1.1 ^{RE} Laporan Manajer Plus

TENTANG LAPORAN INI

Laporan ini dihasilkan dengan menggunakan sistem penilaian Online di SHL. Laporan ini termasuk informasi dari Kuesioner Kepribadian KerjaTM (OPQ32). Penggunaan kuesioner ini dibatasi untuk orang-orang yang telah menerima pelatihan khusus dalam penggunaan dan interpretasinya.

Laporan yang ada di sini diperoleh dari kuesioner yang dijawab oleh responden dan secara substansial mencerminkan jawaban yang mereka sediakan. Dalam menafsirkan data ini, harap pertimbangkan sifat subjektif kuesioner berbasis penilaian.

Laporan ini dihasilkan secara elektronik - pengguna perangkat lunak dapat membuat perubahan dan penambahan pada teks laporan.

SHL Global Management Limited dan perusahaan-perusahaan asosiasinya tidak menjamin bahwa isi dari laporan ini adalah hasil yang tidak berubah dari sistem komputer. Kami tidak bertanggung jawab atas akibat penggunaan laporan ini dan termasuk tanggung jawab atas setiap hal (termasuk kelalaian) atas isinya.

www.shl.com

© 2018 SHL dan/atau afiliasinya. Hak cipta dilindungi undang-undang. SHL dan OPQ merupakan merek dagang yang terdaftar di Inggris dan negara-negara lain.

SHL Universal Competency Framework, SHL Competency Profiler dan SHL Competency Designer dilindungi oleh undang-undang hak cipta © 2004 - 2018 SHL dan/atau afiliasinya. Hak cipta dilindungi undang-undang.

Laporan ini telah diproduksi oleh SHL untuk kepentingan klien dan mengandung properti intelektual SHL. Dengan demikian, SHL mengizinkan kliennya untuk mereproduksi, mendistribusikan, mengubah, dan menyimpan laporan ini untuk penggunaan internal dan non-komersial saja. Semua hak lain dari SHL dilindungi.