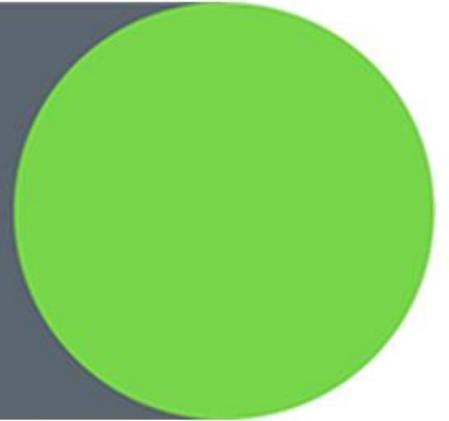




Talent in Innovation.  
Innovation in Talent.

# OPQ

## 관리자용 역량 리포트



이름

CandidateSample

날짜

9월 28일 2018

## 리포트 개요(Introduction)

이 리포트는 관리자 및 HR 담당자 용도로 준비된 것입니다. 여기에는 인사 결정에 유용한 포괄적인 정보가 포함되어 있습니다.

다음 정보가 해당됩니다:

1. Candidate Sample 님의 업무 스타일(예를 들어, 규칙을 따르는 것을 좋아하는지 아니면 언제라도 규칙을 어길 수 있는지).
2. Candidate Sample 님이 팀 멤버들과 상호작용하는 방식
3. 업무와 관련된 주요 역량의 잠재적 수행 수준(예를 들어, 업무 지휘)

## 리포트의 활용(Using This Report)

이 리포트는 **업무성격검사(OPQ)**에 대한 Candidate Sample 님의 응답을 근거로 산출되었습니다. 응답자의 반응을 대규모의 기준 집단과 비교함으로써 개인이 선호하는 업무 수행 방식을 파악하게 됩니다.

Candidate Sample 님의 응답은 자기 행동을 스스로 어떻게 보고 있는 지를 반영합니다. 즉 타인의 눈에 비친 모습은 아닙니다. 그러므로 결과의 정확성은 응답자의 자기 인식과 정직성에 따라 달라질 수 있습니다. 또한 이 리포트는 실제 스킬 수준이 아니라 선호하는 행동 방식을 설명합니다. 그럼에도 불구하고 이 리포트는 Candidate Sample 님의 업무 스타일에 대해 의미있는 지표들을 제공합니다. 이 리포트에 담긴 20개 일반 역량은 성격 검사에서 얻은 정보와 연계되어 있습니다.

이 리포트는 18-24개월 동안 유효하며, 기밀 문서로 취급해 주십시오. 업무 혹은 사적으로 중대한 변화를 겪었을 경우 OPQ를 다시 실시할 것을 권유합니다.

이 리포트를 해석하는 데 도움이 필요할 경우 OPQ 사용 자격을 갖춘 전문가에게 문의하십시오.

## 업무 행동(Behavior at Work)

여기 제시되는 내용은 업무성격검사(OPQ)에 대한 응답을 바탕으로 산출된 것입니다. 대인 관계, 업무 수행, 감정 관리의 세 개 영역으로 구분해서 응답자의 업무 스타일을 기술합니다.

### 대인 관계 스타일(How is the respondent likely to interact with people?)

- 설득하고 협상하는 일을 매우 꺼리는 사람으로 자기를 인식합니다.
- 책임지고 앞장서는 것을 매우 꺼립니다.
- 자기 의견을 내세우거나 남을 비판하는 것을 크게 꺼리지 않습니다.
- 집단의 합의와 무관하게 자기 방식을 따르는 성향이 뚜렷합니다.
- 그룹 안에서 대체로 조용하고 말이 없습니다.
- 사람들과 어울리는 것을 매우 즐깁니다.
- 공식 석상 혹은 낯선 사람을 만나는 상황을 비교적 불편하게 여깁니다.
- 자기가 이룩한 성취에 대해 말을 아끼는 성향이 매우 뚜렷합니다.
- 의사결정을 내릴 때 일반적인 수준에서 타인의 의견을 구합니다.
- 매우 한정된 사람에게만 형편을 헤아려 도움을 줍니다.

## 일하는 방식(How is the respondent likely to approach tasks at work?)

- 수치 자료를 다루는 일을 남들만큼 편하게 여기는 사람으로 스스로를 생각합니다.
- 주어진 정보나 계획을 비판적으로 분석하는 성향이 강한 것으로 스스로 생각합니다.
- 타인의 동기나 행동에 무관심한 성향이 매우 강한 것으로 스스로 생각합니다.
- 경험을 통해 검증된 방식을 매우 선호한다고 스스로 생각합니다.
- 이론과 개념적인 아이디어에 보통 사람들만큼 관심을 둡니다.
- 새로운 아이디어를 내기 보다는 타인의 아이디어를 발판으로 삼는 것을 다소 선호합니다.
- 정형화되고 반복적인 것보다는 다양성 및 참신성에 대한 선호가 두드러지게 강한 사람으로 자기를 인식합니다.
- 다양한 상황이나 상대를 불문하고 한결같은 방식으로 행동하는 성향이 매우 뚜렷합니다.
- 장기적인 결과를 염두에 두고 전략적인 관점을 취할 가능성이 있습니다.
- 질서와 세부사항에 대한 관심을 남들보다 조금 더 드러냅니다.
- 일을 끝까지 챙기는 것을 남들만큼 중시합니다.
- 규칙과 규정을 따르는 성향이 매우 강합니다.

## 감정/정서가 미치는 영향(How are the respondent's feelings and emotions likely to impact their work?)

- 일하는 동안 비교적 긴장을 느끼며 걱정에 사로잡혀 있다고 스스로 생각합니다.
- 중요한 일을 앞두고 심하게 걱정하고 긴장합니다.
- 스스로를 비난에 민감한 인물로 생각합니다.
- 주변 사람들과 비슷한 정도로 미래를 낙관적으로 바라봅니다.
- 믿을만하고 정직한 사람이 드물다고 생각할 가능성이 매우 높습니다.
- 자기 감정을 거리낌없이 드러내는 성향이 강한 인물로 자기를 묘사합니다.
- 많은 일거리를 안은 채 바쁘게 지내는 것을 분명히 더 선호한다고 스스로 여깁니다.
- 남들보다 경쟁에 가치를 좀더 둡니다.
- 평범한 수준의 야망 혹은 욕심을 가진 인물로 자기를 생각합니다.
- 의사결정을 내릴 때 대부분의 사람들보다 훨씬 신중합니다.

## 기타 행동 특성(Additional comments about the respondent's likely behaviour at work)

- 사람들을 이끌거나 자기 의견을 따르도록 만드는 것을 꺼립니다.
- 자기 관점이 분명하지만 이를 설득하려는 노력이 빈약할 수 있습니다.
- 사람들의 다양한 방식을 조율하기 보다는 자기 방식을 따르려 할 것입니다.
- 눈에 덜 띄면서 팀의 일원으로 지내는 것을 좋아할 것입니다.
- 어떤 상황과 결부된 인간적인 요인에는 거의 신경쓰지 않습니다.
- 남들과 더불어 일하면서도 자기 일하는 방식을 유지하며, 이것이 남에게 미치는 영향을 고려하지 않습니다.
- 근본적인 변화보다는 다양성과 흥미를 추구합니다.
- 문제를 피하기 위해 계획과 준비에 많은 주의를 기울입니다.
- 관습적인 방법, 규칙, 절차에 따라 일하는 것을 쉽게 받아들입니다.
- 일 중심적인 성향이 매우 강하며, 남에게 일을 잘 맡기지 못할 것입니다.

## 팀으로 일하는 모습(Working in a Team)

성공적인 팀은 과업 또는 프로젝트를 공유하고 일치된 목표를 향해 함께 일합니다. 팀 안에서 개인은 프로세스에 일정하게 공헌함으로써 팀의 성공에 영향을 미칩니다. 또한 각자의 목표를 달성하려면 멤버들은 팀의 핵심 과업을 완수해야 합니다.

Candidate Sample 님이 팀 안에서 어떤 영향을 미칠 가능성이 있는지를 요약한 내용이 아래 제시됩니다. 다양한 팀 과업을 망라하여 강점 및 약점으로 작용할 수 있는 측면에 초점을 둡니다.

전반적으로 볼 때, 과업에 집중하는 성향이 뚜렷한 반면 팀 멤버들과 인간 관계를 쌓는 쪽에는 관심이 덜합니다.

### 강점을 발휘할 수 있는 영역(Their strengths are likely to lie in):

- 팀의 성공에 기여할 만한 아이디어와 개념을 평가하도록 지원
- 팀의 업무를 계획하고 생산성 유지

### 자기 몫을 발휘할 수 있는 영역(The respondent is likely to be as capable as most in):

- 팀의 과업과 관련된 솔루션 발견
- 팀 멤버들에게 활력 부여

### 약점이 될 우려가 있는 영역(Their weaker areas are likely to lie in):

- 팀 활동의 방향 주도
- 팀 안팎에 걸친 관계 구축
- 긍정적인 팀 분위기 조성
- 팀이 업무량을 유지하면서 목표를 달성하도록 지원

## 역량(Competencies)

여기서는 업무와 관련된 주요 역량 측면에서 Candidate Sample 님의 잠재적 수행을 보여 줍니다. 대상 역할이나 직무에서 가장 중요한 역량들을 가려낸 다음, 이를 효과적으로 발휘했음을 보여주는 증거를 확인한다면 최적의 인재를 확보할 수 있는 가능성이 더 높아질 것입니다. 아래 Candidate Sample 님의 역량 점수는 OPQ 에 대한 응답을 기초로 산출되었습니다. 20개 역량의 정의는 이 리포트의 뒷부분에 담겨 있습니다. 각 역량을 파악하는 데 쓸만한 인터뷰 질문은 Universal Competency Framework™ Interview Guide를 통해 별도로 제공됩니다. 또한 특정 직무와 관련하여 필수적이거나 바람직한 역량을 쉽게 파악할 수 있도록 Competency Profiling Cards도 제공하고 있습니다. 이 두 가지 도구는 일부 언어로만 제공됨을 알려 드립니다. 추가적인 정보는 SHL에 문의해 주십시오.

역량	1	2	3	4	5	중요도 (체크 표시)
<b>주도적 업무 추진(Leading and Deciding)</b>						
1.1 의사결정과 이니셔티브(Deciding and Initiating Action)	■					
1.2 업무 지휘(Leading and Supervising)	■					
<b>협력과 신뢰 구축(Supporting and Co-operating)</b>						
2.1 협력(Working with People)	■					
2.2 원칙 및 가치 준수(Adhering to Principles and Values) <sup>1</sup>	■	■	■			
<b>상호작용과 의사소통(Interacting and Presenting)</b>						
3.1 관계형성과 네트워킹(Relating and Networking)	■					
3.2 영향력(Persuading and Influencing)	■					
3.3 커뮤니케이션(Presenting and Communicating Information) <sup>NV</sup>	■					
<b>분석과 해석(Analysing and Interpreting)</b>						
4.1 문서 작성과 보고(Writing and Reporting) <sup>V</sup>	■					
4.2 전문성 및 테크놀로지 활용(Applying Expertise and Technology) <sup>DNV</sup>	■	■	■			
4.3 분석(Analysing) <sup>DNV</sup>	■					
<b>창의적, 전략적 사고(Creating and Conceptualising)</b>						
5.1 학습과 연구(Learning and Researching) <sup>DNV</sup>	■					
5.2 창의와 혁신(Creating and Innovating) <sup>DNV</sup>	■					
5.3 전략 수립(Formulating Strategies and Concepts) <sup>DNV</sup>	■					
<b>체계적 실행 관리(Organising and Executing)</b>						
6.1 계획과 조직화(Planning and Organising)	■	■	■	■		
6.2 성과 창출(Delivering Results and Meeting Customer Expectations)	■	■	■	■		
6.3 지침 및 절차 준수(Following Instructions and Procedures) <sup>DNV</sup>	■	■	■			
<b>변화 및 시련 대처(Adapting and Coping)</b>						
7.1 변화 적응(Adapting and Responding to Change)	■	■	■			
7.2 압박 및 좌절 극복(Coping with Pressure and Setbacks)	■	■	■			
<b>사업적 성취(Enterprising and Performing)</b>						
8.1 성취 지향(Achieving Personal Work Goals and Objectives)	■	■	■	■		
8.2 사업가 마인드(Entrepreneurial and Commercial Thinking) <sup>N</sup>	■	■	■			

항목 번호는 SHL Universal Competency Framework™의 20개 역량 차원을 나타냅니다.

개인 역량의 잠재적 수준이 막대 그래프 형태로 표시됩니다.

1	2	3	4	5
■	■	■	■	■
강점일 가능성이 낮음	강점일 가능성이 낮은 편	강점일 가능성이 있음	강점일 가능성이 높음	강점일 가능성이 매우 높음

<sup>1</sup> OPQ32에서는 이 역량의 일부, 즉 규칙 준수 및 다양성 활용과 관련된 측면만 진단합니다.

<sup>NVD</sup> 이 기호는 해당 역량을 진단하는 데 능력 검사가 반영되었음을 뜻합니다. 포함된 검사의 종류가 알파벳으로 표시됩니다. N: 수리 V: 언어 D: 도형/귀납적 사고

## 역량 정의(Competency Definitions)

1. 주도적 업무 추진(Leading and Deciding)	
1.1 의사결정과 이니셔티브(Deciding and Initiating Action)	자기가 내린 조치, 프로젝트 및 사람들에 대해 책임을 짐. 이니셔티브를 쥐고 자기 방침에 따라 업무를 추진함. 앞장서서 조치를 취하고 업무 프로세스의 변화를 도입함. 까다로운 선택이나 리스크가 수반되는 상황에서 신속하고 과감하게 결정을 내림.
1.2 업무 지휘(Leading and Supervising)	명확한 방향을 제시함. 사람들에게 의욕을 불어넣음. 우수한 인재를 채용함. 사람들에게 개발 기회를 부여하고 코칭을 제공함. 적절한 행동 규범 혹은 기준을 설정함.
2. 협력과 신뢰 구축(Supporting and Co-operating)	
2.1 협력(Working with People)	다른 사람들의 관점과 공헌을 존중함. 공감하는 모습을 보임. 경청하고 지원하고 배려함. 도움이 되는 의견을 제공하고 정보와 전문성을 공유함. 팀 정신을 고취하고 갈등을 해소함. 팀에 적응하고 조화를 이룸.
2.2 원칙 및 가치 준수(Adhering to Principles and Values)	윤리와 가치에 충실함. 신실하게 처신함. 다양성과 기회균등의 가치를 추구함. 지역사회 및 환경에 대한 조직과 개인의 책임 의식을 복돋움.
3. 상호작용과 의사소통(Interacting and Presenting)	
3.1 관계형성과 네트워킹(Relating and Networking)	고객 및 직원들과 우호적인 관계를 형성함. 모든 계층의 사람들과 관계를 잘 맺음. 폭 넓고 효과적인 네트워크를 형성함. 유머감각을 적절히 사용하여 친밀감을 높임.
3.2 영향력(Persuading and Influencing)	설득과 협상을 통해, 그리고 확신을 불어넣음으로써 사람들의 분명한 동의와 약속을 끌어냄. 설득력과 영향력을 행사하기 위해 정치적인 과정을 효과적으로 이용함. 자기 혹은 다른 사람의 아이디어를 널리 알림. 강력한 개인적 호소력을 발휘함. 자기 평판 혹은 인상 관리에 주의를 기울임.
3.3 커뮤니케이션(Presenting and Communicating Information)	유창하게 발언함. 의견, 정보, 주장의 핵심 포인트를 명확하게 표현함. 연설이나 발표 장면에서 스킬과 자신감을 보여 줌. 청중의 요구와 반응, 피드백에 신속히 대응함. 신뢰감을 심어 줌.
4. 분석과 해석(Analysing and Interpreting)	
4.1 문서 작성과 보고(Writing and Reporting)	설득력 있게 문서를 작성함. 간단명료하고 정확하게 기술함. 불필요한 전문 용어나 난해한 표현을 피함. 구조적이고 논리적인 방식으로 서술함. 읽는 사람의 요구와 이해 수준에 맞추어 정보를 제시함.
4.2 전문성 및 테크놀로지 활용(Applying Expertise and Technology)	특수하고 정교한 전문성을 발휘함. 업무 목표를 달성하기 위해 테크놀로지를 활용함. 지속적인 역량 개발을 통해 지식과 전문성(이론과 실제)을 발전시킴. 다른 조직이나 부서, 기능에 대한 이해를 보여줌.
4.3 분석(Analysing)	수치 자료를 비롯하여 다양한 출처에서 얻은 정보를 적절히 분석하고, 패턴과 상호관련성을 파악함. 심층적인 정보 혹은 문제에 대한 깊은 이해를 추구함. 가용한 정보와 분석을 바탕으로 합리적인 판단을 내림. 전체 시스템의 일부로서 특정 이슈가 작용하는 방식을 이해함.

5. 창의적, 전략적 사고(Creating and Conceptualising)	
5.1 학습과 연구(Learning and Researching)	새로운 과업을 기민하게 학습하며 정보를 신속하게 기억함. 생소한 정보를 즉각적으로 이해함. 의사 결정의 근거를 마련하기 위해 폭 넓게 정보를 수집함. 조직학습을 장려함(예, 성공 및 실패 사례를 통한 학습, 직원과 고객의 피드백 요청).
5.2 창의와 혁신(Creating and Innovating)	새로운 아이디어와 접근법 또는 통찰을 만들어 냄. 혁신적인 제품이나 디자인을 창조함. 폭 넓은 해결책을 제시함.
5.3 전략 수립(Formulating Strategies and Concepts)	조직의 목표를 달성하기 위해 전략적으로 업무를 수행함. 전략을 수립하고 개발함. 조직의 미래에 대해 긍정적이면서 강력한 비전을 수립함. 조직 내 외부에 걸쳐 폭 넓은 이슈들을 고려함.
6. 체계적 실행 관리(Organising and Executing)	
6.1 계획과 조직화(Planning and Organising)	명확하게 정의된 목표를 수립함. 활동과 과업을 미리 잘 계획하고 가능한 환경 변화를 고려함. 과업을 달성하는데 필요한 리소스를 파악하고 조직화함. 시간을 효과적으로 관리함. 최종 납기와 중요한 고비에 따라 수행과정을 모니터링함.
6.2 성과 창출(Delivering Results and Meeting Customer Expectations)	고객 니즈와 고객 만족에 초점을 둠. 양적, 질적 측면에서 높은 기준을 설정함. 품질과 생산성을 점검 및 유지함. 질서정연하고 체계적으로 업무를 추진함. 꾸준히 목표 달성함.
6.3 지침 및 절차 준수(Following Instructions and Procedures)	위계지시를 존중함. 절차와 정책을 준수함. 스케줄을 지킴. 업무나 회의 등을 정시에 시작함. 조직에 헌신하는 모습을 보임. 자기 역할과 관련된 법적 의무와 안전 요건을 준수함.
7. 변화 및 시련 대처(Adapting and Coping)	
7.1 변화 적응(Adapting and Responding to Change)	변화하는 환경에 적응함. 불확실성을 견딤. 새로운 아이디어와 변화 이니셔티브를 받아들임. 상대방이나 상황에 맞추어 대인관계 스타일을 조절함. 새로운 경험에 대해 관심을 보임.
7.2 압박 및 좌절 극복(Coping with Pressure and Setbacks)	긍정적인 관점을 유지함. 압박이 심한 환경에서도 생산적으로 업무를 수행함. 어려운 상황에서 자기 감정을 조절함. 비판에 건설적으로 대응하며, 이를 통해 학습함. 일과 사생활의 균형을 유지함.
8. 사업적 성취(Enterprising and Performing)	
8.1 성취 지향(Achieving Personal Work Goals and Objectives)	도전적인 목표를 받아들이고 이를 달성하기 위해 열성을 기울임. 필요하다면 가외의 시간과 노력을 들임. 더 큰 책임과 영향력이 따르는 역할로 승진할 수 있는 기회를 추구함. 자기 개발이 필요한 역량을 확신하고, 학습 및 훈련 기회를 적극 활용함.
8.2 사업가 마인드(Entrepreneurial and Commercial Thinking)	시장 트렌드 및 경쟁사 정보를 지속적으로 업데이트함. 조직에 도움이 되는 사업기회를 포착함. 조직 구조 및 정치가 전개되는 양상을 놓치지 않음. 재무적인 감각을 보여줌. 비용을 관리하고, 손익 및 부가가치 관점에서 사고함.

## 능력 검사와 역량(Ability Tests and Competencies)

UCF 역량과 능력 검사 간의 관계가 아래 표에 제시됩니다.

역량에 따라서는 일련의 능력 검사를 병행하는 것이 바람직합니다. 그렇다고 해서 아래 제시된 능력 검사가 모두 필요하다는 뜻은 아닙니다. 적절한 능력 검사를 선택하려면 **직무 요건**에 대한 이해가 필요합니다(이와 관련하여 추가적인 안내가 필요할 경우 자격을 갖춘 사람에게 문의하십시오). OPQ 단독으로 혹은 OPQ와 한 두가지 능력 검사를 결합해서 실시한 경우에도 역량에 대한 예측은 여전히 유효합니다.

역량	도행/귀납적 사고	리수	언어	리추적 평가
1.1 의사결정과 이니셔티브(Deciding and Initiating Action)				
1.2 업무 지휘(Leading and Supervising)				
2.1 협력(Working with People)				
2.2 원칙 및 가치 준수(Adhering to Principles and Values)				
3.1 관계형성과 네트워킹(Relating and Networking)				
3.2 영향력(Persuading and Influencing)				
3.3 커뮤니케이션(Presenting and Communicating Information)		✓	✓	●
4.1 문서 작성과 보고(Writing and Reporting)			✓	●
4.2 전문성 및 테크놀로지 활용(Applying Expertise and Technology)	✓	✓	✓	●
4.3 분석(Analysing)	✓	✓	✓	●
5.1 학습과 연구(Learning and Researching)	✓	✓	✓	●
5.2 창의와 혁신(Creating and Innovating)	✓	✓	✓	●
5.3 전략 수립(Formulating Strategies and Concepts)	✓	✓	✓	●
6.1 계획과 조직화(Planning and Organising)				
6.2 성과 창출(Delivering Results and Meeting Customer Expectations)				
6.3 지침 및 절차 준수(Following Instructions and Procedures)	✓	✓	✓	●
7.1 변화 적응(Adapting and Responding to Change)				
7.2 압박 및 좌절 극복(Coping with Pressure and Setbacks)				
8.1 성취 지향(Achieving Personal Work Goals and Objectives)				
8.2 사업가 마인드(Entrepreneurial and Commercial Thinking)		✓		

기호 설명

- ✓: 이 능력 시험은 역량에 관한 것으로, 완료되고 평가에 포함되었습니다.
- : 이 능력 시험은 역량에 관한 것으로, 완료되지 않고 평가에 포함되지 않았습니다.

[회색 부분]: 이 역량과 관련된 별도의 능력 검사는 없습니다.

## 진단 방법

이 프로파일은 아래의 진단 도구를 바탕으로 산출되었습니다.

검사 도구	비교 집단
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r UK English Public Sector 2012 (AUS)
졸업/대학 귀납적 추론 UKE	일반 2007
졸업/대학 수리 추론 UKE	일반 2006
졸업/대학 언어 추론 UKE	일반 2006

## 응답자 상세 정보(Person Detail Section)

이름	Candidate Sample
응답자 데이터	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
리포트	관리자용 역량 리포트 버전: 1.1 RE

## 리포트 안내

이 리포트는 SHL의 온라인 검사 시스템을 사용하여 산출된 것입니다. 이 리포트에는 업무성격검사(OPQ32 :Occupational Personality Questionnaire™)를 통해 얻은 정보가 포함되어 있습니다. 이 검사의 활용과 해석에 대한 전문 교육을 이수한 사람에 한해 검사 사용 자격이 부여됩니다.

이 리포트는 검사 문항에 대한 응답 결과를 처리하여 산출된 것이므로 당사자가 어떻게 응답했는지를 실질적으로 반영하게 됩니다. 따라서 응답자의 주관이 개입될 수 있다는 점을 적절히 감안하여 결과를 해석해 주십시오.

이 리포트는 시스템에 의해 자동으로 생성된 것이며, 소프트웨어를 사용해서 텍스트를 첨삭하는 것이 가능합니다.

SHL은 이 리포트가 컴퓨터 시스템에서 최초 생성된 이후 수정되지 않았음을 보장할 수 없습니다. 이 리포트의 내용을 비롯하여 이를 사용함으로써 발생한 어떤 결과에 대해서도 책임지지 않음을 알려드립니다.

[www.shl.com](http://www.shl.com)

© 2018 SHL 및/또는 해당 계열사. 모든 권리 보유. SHL과 OPQ는 상표로서 영국 및 기타 국가에 등록되어 있습니다.

SHL Universal Competency Framework, SHL Competency Profiler 및 SHL Competency Designer는 저작권법에 의한 보호를 받습니다.© 2004 - 2018 SHL 및/또는 해당 계열사. 모든 권리 보유.

이 리포트는 SHL의 고객을 위해 만들어진 것이며 SHL의 지적 자산을 포함하고 있습니다. 따라서 SHL은 고객이 이 리포트를 비영리적이고 내부적인 용도에 한해 재생, 배포, 수정, 저장하는 것을 허용합니다. 기타 일체의 권리는 SHL에 귀속됩니다.