



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

ОРQ

Дополнительный отчет для руководителя



Имя

Sample Candidate

Дата

28 сентября 2018 г.

ВВЕДЕНИЕ

Этот отчет предназначен для линейных руководителей и специалистов отделов по работе с персоналом. Он содержит информацию, полезную при принятии решений по выбору кандидата.

Он показывает:

1. Как Господин Candidate предпочитает работать (например, любит ли он следовать правилам или готов нарушить их).
2. Как Господин Candidate может взаимодействовать со своими коллегами в команде.
3. Какова его вероятная продуктивность по ряду компетенций, определенно важных для работы (например, "Лидерство и умение осуществлять контроль").

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДАННОГО ОТЧЕТА

Этот отчет основан на ответах, которые дает Господин Candidate на вопросы **"Профессионального личностного опросника" (OPQ)**. Его ответы сравнивались с ответами большой значимой группы сравнения, чтобы можно было дать описание предпочтительного подхода к работе, который демонстрирует Господин Candidate.

Ответы, которые дал Господин Candidate, отражают собственное видение своего поведения, а не то, как другой человек может описать его. В этом отчете описаны предпочитаемые варианты поведения, а не уровни развития навыков. Точность этого отчета зависит от искренности, с которой он отвечал на вопросы, а также от уровня ее самопознания. Тем не менее, этот отчет описывает важные особенности поведения, которые Господин Candidate демонстрирует на работе. В этом отчете результаты личностного опросника связываются с двадцатью универсальными компетенциями.

Данные этого отчета конфиденциальны и сохраняют актуальность 18-24 месяца. Если в его жизни или работе произойдут значительные изменения, то он должен будет заново заполнить опросник OPQ.

Если вам нужна помощь в интерпретации этого отчета, пожалуйста, свяжитесь с сотрудником вашей организации, который имеет сертификат по использованию OPQ.

ПОВЕДЕНИЕ НА РАБОТЕ

Этот раздел основан на ответах, которые дал Господин Candidate, на вопросы "Профессионального личностного опросника" (OPQ) и описывает предпочитаемый им стиль работы по трем параметрам: взаимодействие с людьми, подходы к решению задач и управление чувствами и эмоциями.

Как Господин Candidate будет взаимодействовать с людьми?

- Он описывает себя как человека, который чрезвычайно не любит продавать и вести переговоры
- Чрезвычайно не любит брать на себя ответственность
- Вполне готов выдвигать свои собственные мнения или критиковать других людей
- Склонен поступать по своему, не обращая внимания на общее мнение группы
- Обычно тихий и замкнутый в группах
- Получает большое удовольствие от компании других людей
- Чувствует себя не совсем "в своей тарелке" в формальных ситуациях или при встрече с новыми людьми
- В большинстве случаев предпочитает умалчивать о личных достижениях
- В меру консультируется с другими людьми при принятии решений
- Очень немногим коллегам симпатизирует или готов оказать поддержку

Какой подход к решению задач на работе выберет Господин Candidate?

- [Он любит работать с числовыми данными, как и большинство]

- Сообщает об устойчивом предпочтении критически анализировать предложенную ему информацию или планы
- Сообщает, что в подавляющем большинстве случаев не интересуется мотивами и поведением людей
- Он считает, что отдает очевидное предпочтение опробованным и испытанным методам работы
- Он, вероятно, так же интересуется теориями и концептуальными идеями, как большинство людей
- Иногда предпочитает основываться на идеях других людей, а не выдавать новые идеи
- Он описывает себя как человека, в подавляющем большинстве случаев отдающего предпочтение многообразию и новшествам, а не рутине и повторяемости в своей работе
- В подавляющем большинстве случаев предпочитает демонстрировать однообразное поведение, как в различных ситуациях, так и с различными людьми
- Вероятно, рассматривает стратегическую перспективу и думает о более долгосрочных последствиях
- Проявляет интерес к порядку и деталям, который немного сильнее, чем у большинства его коллег
- Его сосредоточенность на полном видении задач вплоть до их выполнения является типичной для большинства людей
- Испытывает чрезвычайно острое желание как можно точнее выполнять правила и нормы

Как чувства и эмоции, которые может испытывать Господин Candidate, влияют на его работу?

- Он считает себя человеком, который немного напряжен и беспокоен в своей основной трудовой деятельности
- Обычно очень беспокоится и нервничает перед важными событиями
- Он считает себя чувствительным к критике и, вероятно, тяжело ее переносит
- Смотрит в будущее так же оптимистично, как и большинство его коллег
- Не склонен доверять окружающим, сомневаясь в их надежности и честности
- Он описывает себя как человека, который имеет некоторую склонность открыто показывать свои эмоции
- Он определенно предпочитает работу, которая требует напряженного труда над несколькими задачами
- Соперничество, вероятно, немного более важно для него, чем для большинства других людей
- Описывает себя как человека, такого же амбициозного, как и большинство
- Предпочитает продумывать решения значительно тщательнее, чем большинство людей

Дополнительные комментарии о том, как Господин Candidate может вести себя на работе:

- Не склонен занимать лидерскую позицию, не стремится заручиться поддержкой окружающих
- Будет твердо придерживаться своих собственных взглядов, но при этом предпринимает отдельные попытки привлечь других на свою сторону
- Скорее предпочтет использовать свой собственный подход, чем будет организовывать других
- Будет получать удовольствие от работы в команде, в которой он обычно выслушивает проблемы других, предлагает помощь, решает конфликты
- Редко учитывает человеческий фактор в ситуации
- Действует в рамках одного подхода к работе с людьми и мало размышляет над воздействием, которое оказывает на них
- Больше стремится к разнообразию и заинтересованности, чем к более фундаментальным изменениям
- Предпочитает внимательно относиться к планированию и подготовке работы для того, чтобы избежать возможных проблем в будущем
- С готовностью берется за работу, требующую соблюдения технологий, последовательности действий, следует правилам

- Вероятно, очень концентрируется на задачах и неохотно делегирует задачи

РАБОТА В ГРУППЕ

Успешные команды имеют общие задачи или проекты и слаженно работают на достижение групповых целей. Каждый член команды вносит конкретный вклад в процесс и поэтому влияет на успех команды. Для достижения своих целей члены команды должны выполнить ряд ключевых задач.

Влияние, которое, вероятно, имеет Господин Candidate в команде, описано ниже. Данный отчет позволяет выявить его сильные и слабые стороны применительно к решению командных задач.

В целом Господин Candidate определенно предпочитает концентрироваться на задачах, а не на выстраивании межличностных отношений с членами команды.

Его сильными сторонами, вероятно, являются:

- Помощь команде в оценке идей и концепций, способствующих успеху команды
- Планирование командной работы и поддержание её производительности

С той же вероятностью, что и большинство людей, он может:

- Определение возможных решений командных задач
- Энергетическая подпитка других членов команды

Его более слабыми сторонами, вероятно, являются:

- Управлять деятельностью команды
- Выстраивание многочисленных связей внутри и вне команды
- Поддержание позитивного настроения в команде
- Помощь команде в поддержании своей рабочей нагрузки и достижении своих целей

КОМПЕТЕНЦИИ

Этот раздел описывает вероятный уровень, который проявит Господин Candidate по ключевым компетенциям, важным на рабочем месте. Выбирая наиболее важные компетенции и испытывая эти стороны характера на наличие признаков того, как он показывает свою эффективность, вы с наибольшей вероятностью сможете взять наилучшего работника. Оценка по компетенции основана на ответах, которые дал Господин Candidate на вопросы опросника OPQ. Определения двадцати компетенций можно найти в конце этого отчёта. Рекомендуемые вопросы собеседования по каждой из компетенций приведены в Руководстве по собеседованию Universal Competency Framework™. Также предоставляются карточки профилей компетенций, которые помогут определить обязательные и желаемые компетенции. Обратите внимание, что Руководство по собеседованию и карточки профилей компетенций доступны в ограниченном количестве языковых версий. За дальнейшей информацией обратитесь к вашему представителю SHL.

Компетенция	1	2	3	4	5	Важно для достижения успеха? (галочка)
Лидерство и решительность						
1.1 Решительность и способность побуждать к действию	■					
1.2 Лидерство и умение осуществлять контроль	■					
Поддержка и сотрудничество						
2.1 Работа с людьми	■					
2.2 Твёрдое следование принципам и ценностям ¹	■	■	■			
Взаимодействие и способность подать себя						
3.1 Установление личных и деловых контактов	■					
3.2 Способность убеждать и влиять	■					
3.3 Представление, обмен информацией ^{NV}	■					
Анализ и интерпретация						
4.1 Способности писать и создавать отчеты ^V	■					
4.2 Применение экспертизы и технологий ^{DNV}	■	■	■			
4.3 Анализ ^{DNV}	■					
Способность создавать и разрабатывать концепции						
5.1 Изучение и исследование ^{DNV}	■					
5.2 Творчество и инновативность ^{DNV}	■					
5.3 Формулирование стратегий и концепций ^{DNV}	■					
Организация и исполнение						
6.1 Планирование и организация	■	■	■	■		
6.2 Достижение результатов и удовлетворение ожиданий клиентов	■	■	■	■		
6.3 Следование инструкциям и процедурам ^{DNV}	■	■	■			
Адаптация и выдержка						
7.1 Адаптация и реагирование на изменения	■	■	■			
7.2 Способность выдерживать давление и неудачи	■	■	■			
Предприимчивость и исполнительность						
8.1 Достижение личных рабочих задач и целей	■	■	■	■		
8.2 Предпринимательское и коммерческое мышление ^N	■	■	■			

Порядковые номера соответствуют 20 измерениям компетенций из SHL Universal Competency Framework™.

Сильные стороны по каждой из компетенций, которые показал Господин Candidate, отображены с помощью гистограмм на правой стороне отчета.

1	2	3	4	5
■	■	■	■	■
Маловероятно, как проявление сильной стороны	Менее вероятно, как проявление сильной стороны	Умеренно вероятно, как проявление сильной стороны	Вполне вероятно, как проявление сильной стороны	Весьма вероятно, как проявление сильной стороны

¹ OPQ32 оценивает только некоторые аспекты этой компетенции, непосредственно связанные со сферами следования правилам и использования разнообразия.

^{NVD} Компетенции, отмеченные этими символами, подсчитывались с учётом тестирования способностей. Символы указывают, какие тестирования были включены. N: числовое значение. V: вербально. D: Схематично/индуктивно

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ

1. Лидерство и решительность	
1.1 Решительность и способность побуждать к действию	Берет ответственность за действия, проекты и людей на себя; берет инициативу в свои руки и работает по своему плану; инициирует и генерирует активность и осуществляет изменения в рабочих процессах; принимает быстрые и ясные решения, среди которых может быть трудный выбор или продуманные риски.
1.2 Лидерство и умение осуществлять контроль	Разъясняет другим направление действий; мотивирует и оказывает поддержку другим; набирает штат служащих высокого качества; предоставляет штату служащих возможности для роста и тренингов; устанавливает соответствующие стандарты поведения.

2. Поддержка и сотрудничество	
2.1 Работа с людьми	Проявляет уважение к взглядам и вкладам других членов рабочей группы; проявляет сочувствие; выслушивает, поддерживает и заботится о других; консультирует других и делится информацией и опытом с ними; формирует командный дух и улаживает конфликты; адаптируется в рабочей группе и хорошо в нее вписывается.
2.2 Твердое следование принципам и ценностям	Сохраняет принципы и ценности; демонстрирует целостность; стимулирует и защищает равные возможности, создает разные рабочие группы; поддерживает организационную и индивидуальную ответственность по отношению к обществу и окружающей среде.

3. Взаимодействие и способность подать себя	
3.1 Установление личных и деловых контактов	Легко устанавливает хорошие взаимоотношения с клиентами и служебным персоналом; хорошо относится к людям на всех уровнях; выстраивает широкие и эффективные контактные сети; уместно использует юмор для привнесения теплоты в отношения с другими людьми.
3.2 Способность убеждать и влиять	Добивается явного согласия и обязательства от других людей посредством убеждения, уговоров и обсуждения условий; эффективно пользуется политическими процессами для оказания влияния и убеждения других; продвигает идеи от своего имени или от имени других людей; оказывает сильное личное воздействие на других людей; заботится о формировании мнения о других людях.
3.3 Представление, обмен информацией	Говорит легко; ясно выражает мнения, подает информацию и ключевые пункты аргументации; умело и уверенно осуществляет презентации и проводит публичные выступления; быстро откликается на требования публики и ее ответную реакцию; вызывает доверие.

4. Анализ и интерпретация	
4.1 Способности писать и создавать отчеты	Пишет убедительно; пишет ясно, лаконично и правильно; избегает излишнего использования жаргона или сложного языка; пишет хорошо структурированные и логически выверенные тексты; структурирует информацию, чтобы обеспечить потребности и понимание избранной аудитории.
4.2 Применение экспертизы и технологий	Применяет опыт специалистов и специальный и технический опыт; использует технологии для достижения целей работы; развивает знание о работе и опыт (теоретически и практически) посредством непрерывного повышения квалификации; демонстрирует понимание работы различных отделов в организации и организационных функций.
4.3 Анализ	Анализирует числовые данные и другие источники информации, чтобы разложить их на составные части, определить структуру и взаимосвязь; осуществляет исследования для получения дополнительной информации или для лучшего понимания проблемы; делает рациональные заключения из доступной информации и анализа; демонстрирует понимание того, как один элемент может быть частью намного более общей системы.

5. Способность создавать и разрабатывать концепции	
5.1 Изучение и исследование	Легко осваивает новые задачи и запоминает информацию; демонстрирует быстрое понимание новой информации; собирает всеобъемлющую информацию для облегчения принятия решений; поддерживает организационный подход к обучению (т.е. изучает успехи и неудачи и добивается обратной связи от сотрудников и клиентов).
5.2 Творчество и инновативность	Создает новые идеи, подходы и решения; создает инновационные продукты или проекты; предлагает альтернативные решения.
5.3 Формулирование стратегий и концепций	В работе стратегически подходит к реализации организационных целей; определяет и развивает стратегии; определяет и формирует позитивный взгляд на будущий потенциал организации; учитывает широкий диапазон вопросов, покрывающий все аспекты организации.

6. Организация и исполнение	
6.1 Планирование и организация	Устанавливает ясно определенные цели; хорошо заранее планирует деятельность и проекты; учитывает возможные изменения обстоятельств; определяет и организует ресурсы, необходимые для выполнения задач; эффективно управляет временем; следит за исполнением сроков окончания работ и контрольных точек промежуточных этапов работ.
6.2 Достижение результатов и удовлетворение ожиданий клиентов	Сосредотачивается на нуждах клиентов и удовлетворении их запросов; устанавливает высокие стандарты качества и количества; следит и поддерживает качество и продуктивность; работает систематически, методически и аккуратно; последовательно достигает целей проекта.
6.3 Следование инструкциям и процедурам	Надлежащим образом следует инструкциям других людей без ненужного оспаривания полномочий; следует процедурам и установкам политики; выполняет графики планов; вовремя приходит на работу и заседания; демонстрирует приверженность организации; соблюдает правовые обязательства и требования техники безопасности, касающиеся выполняемой роли.

7. Адаптация и выдержка	
7.1 Адаптация и реагирование на изменения	Адаптируется к изменяющейся обстановке; терпит неопределенность; соглашается с новыми идеями и инициативами, направленными на изменение существующего положения; адаптирует межличностный стиль отношений к различным людям или ситуациям; показывает интерес к новому опыту.
7.2 Способность выдерживать давление и неудачи	Сохраняет позитивный взгляд на работу; продуктивно работает в окружающей обстановке под давлением; в трудных ситуациях держит эмоции под контролем; хорошо воспринимает критику и извлекает из нее уроки; сохраняет баланс между требованиями трудовой и личной жизни.

8. Предприимчивость и исполнительность	
8.1 Достижение личных рабочих задач и целей	Соглашается взять и принимается за ответственные задачи с энтузиазмом; много работает, и, если необходимо, тратит на работу больше времени; ищет возможности продвижения к роли с большей ответственностью и влиянием; определяет собственные потребности развития и пользуется возможностями, связанными с развитием или тренингами.
8.2 Предпринимательское и коммерческое мышление	Всегда находится в курсе дела относительно информации о конкурентах и тенденциях рынка; определяет возможности деловой деятельности для организации; поддерживает осведомленность о развитии организационной структуры и политики; демонстрирует финансовую осведомленность; контролирует цены и думает в терминах прибыли, убыток и добавленная стоимость.

ТЕСТИРОВАНИЕ СПОСОБНОСТЕЙ И КОМПЕТЕНЦИЙ

Связь между компетенциями UCF и тестами способностей приведена в таблице ниже.

Некоторым компетенциям может подходить несколько тестов способностей. Однако это не означает, что все тесты способностей необходимо проводить. Выбор тестов способностей должен основываться на понимании **требований работы** (при необходимости обратитесь за дополнительной информацией к квалифицированному специалисту из вашей организации). Прогноз компетенций считается надёжным даже если использовался только OPQ или OPQ и один или два теста способностей.

Компетенция	Схематично/ Индуктивно	Числовое значение	Вербально	Дедуктивное мышление
1.1 Решительность и способность побуждать к действию				
1.2 Лидерство и умение осуществлять контроль				
2.1 Работа с людьми				
2.2 Твердое следование принципам и ценностям				
3.1 Установление личных и деловых контактов				
3.2 Способность убеждать и влиять				
3.3 Представление, обмен информацией		✓	✓	●
4.1 Способности писать и создавать отчеты			✓	●
4.2 Применение экспертизы и технологий	✓	✓	✓	●
4.3 Анализ	✓	✓	✓	●
5.1 Изучение и исследование	✓	✓	✓	●
5.2 Творчество и инновативность	✓	✓	✓	●
5.3 Формулирование стратегий и концепций	✓	✓	✓	●
6.1 Планирование и организация				
6.2 Достижение результатов и удовлетворение ожиданий клиентов				
6.3 Следование инструкциям и процедурам	✓	✓	✓	●
7.1 Адаптация и реагирование на изменения				
7.2 Способность выдерживать давление и неудачи				
8.1 Достижение личных рабочих задач и целей				
8.2 Предпринимательское и коммерческое мышление		✓		

Ключ

✓: Тестирование способностей соответствует компетенции, было завершено и включено в оценку.

●: Тестирование способностей соответствует компетенции, но не было завершено и не включено в оценку.

[Выделено серым]: Нет тестов способностей, соответствующих этой компетенции.

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ

Этот профиль основан на следующих источниках данных для Sample Candidate:

Опросник / оценка способностей	Нормативная группа
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r UK English Public Sector 2012 (AUS)
Выпускник/студент университета Индуктивные способности UKE	Все слои населения 2007
Выпускник/студент университета Числовые способности UKE	Все слои населения 2006
Выпускник/студент университета Вербальные способности UKE	Все слои населения 2006

РАЗДЕЛ ДЕТАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ О ЛИЧНОСТИ

Имя	Sample Candidate
Данные о кандидате	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
Отчет	Универсальный отчет по компетенциям, Версия: 1.1 ^{RE}

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Этот отчет выполнен с использованием интернет-системы SHL. Он включает информацию из Профессионального Личностного Опросника OPQ32 (Occupational Personality Questionnaire™). Использовать данный опросник должны только лица, прошедшие специальный тренинг по его применению и интерпретации.

Вышеприведенный отчет выполнен на основе ответов респондента, и в значительной мере отражает содержание этих ответов. При интерпретации результатов следует уделить особое внимание субъективной природе ответов респондента на вопросы опросника.

Данный отчет получен электронными средствами, и пользователь может внести в него необходимые дополнения и изменения.

SHL Global Management Limited и ассоциированные с ней компании не могут гарантировать, что содержание этого отчета не подвергалось каким-либо изменениям после его создания системой. Мы не несем ответственности какого-либо типа за последствия использования этого отчета, включая ответственность за халатное или небрежное использование.

www.shl.com

© 2018 SHL и/или партнеры. Все права защищены. SHL и OPQ— товарные знаки зарегистрированы в Великобритании и других странах.

SHL Universal Competency Framework ("Универсальная система компетенций" компании SHL), SHL Competency Profiler ("Профайлер компетенций" компании SHL) и SHL Competency Designer ("Конструктор компетенций" компании SHL) охраняются авторским правом © 2004 - 2018 SHL и/или партнеры. Все права защищены.

Этот отчет произведен компанией SHL для своих клиентов и содержит интеллектуальную собственность SHL. SHL разрешает своим клиентам копировать, распространять и хранить этот отчет только для своих внутренних и некоммерческих целей. Все остальные права SHL защищены.