



Talent in Innovation.  
Innovation in Talent.

# OPQ 全方位胜任力报告



姓名

CandidateSample先生

日期

2018年10月9日

## 简介

此报告旨在供经理和人力资源部专家使用。它总结了Candidate先生的偏好或典型的行为方式将如何影响他在 20 项全方位胜任力上发挥潜能。该潜力基于Candidate先生对职业性格问卷（OPQ）的回答得出。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。

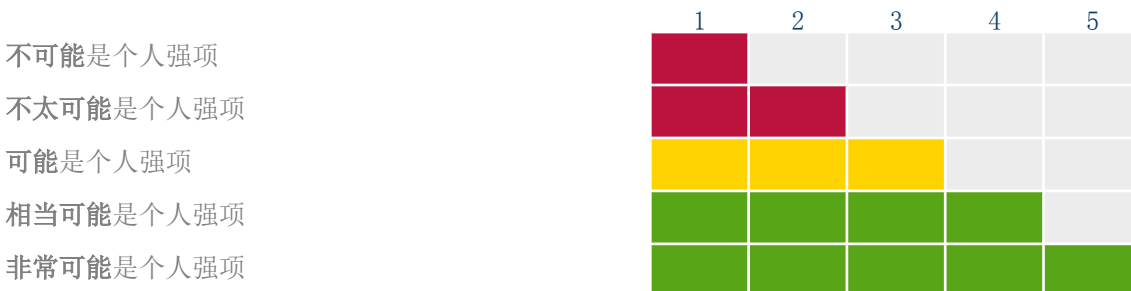
使用此报告时，务必思考所考核的 20 项全方位胜任力中的哪些项跟正在考虑的成功的工作表现最密切相关。

### 报告主题：

勾号、叉号和圆圈表示Candidate先生哪些方面的行为方式可能对职能表现产生正面或负面的影响。

符号	简短说明	定义
✓✓	主要的强项	极有可能产生正面影响
✓	可能的强项	可能产生正面影响
●	一般	可能不会产生正面或负面影响
✗	可能的弱点	可能产生负面影响
✗✗	主要的弱点	极有可能产生负面影响

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。



# 潜能总结

下表提供Candidate先生在 20

项职能上的潜在表现总结。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Candidate先生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。

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)
<b>领导和决策</b>						
1.1 作出决定和采取行动	█					
1.2 领导和监督	█					
<b>支持和合作</b>						
2.1 与人合作	█					
2.2 坚持原则和价值观 <sup>1</sup>	█	█	█			
<b>互动和表达</b>						
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 <sup>NV</sup>	█					
<b>分析和诠释</b>						
4.1 写作和报告 <sup>V</sup>	█					
4.2 应用专业知识和技术 <sup>DNV</sup>	█	█				
4.3 分析 <sup>DNV</sup>	█					
<b>创造和概念化</b>						
5.1 学习和研究 <sup>DNV</sup>	█					
5.2 创造和创新 <sup>DNV</sup>	█					
5.3 制订策略和概念 <sup>DNV</sup>	█	█				
<b>组织和执行</b>						
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 <sup>DNV</sup>	█	█	█	█		
<b>适应和处理</b>						
7.1 适应和应对改变	█	█				
7.2 处理压力和挫折	█	█				
<b>具进取心和执行力</b>						
8.1 达成个人工作目标	█	█	█	█		
8.2 企业家和商业思维 <sup>N</sup>	█	█				

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。

<sup>1</sup>OPQ32 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。

<sup>DNV</sup> 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。D: 图表/归纳。N: 数字。V: 语言。

# 潜能概况

	1	2	3	4	5
<b>1. 领导和决策</b>					
<b>1.1 作出决定和采取行动</b>	■				
✓ 有强烈观点且可乐于独立工作。					
● 对于完成艰难的任务给予适度的重视。					
✖✖ 极其讨厌担当负责人的角色。					
✖✖ 在决策时可能比较谨慎，且非常缓慢。					
<b>1.2 领导和监督</b>	■				
✖✖ 极有可能对领导团队感到不自在。					
✖✖ 驱动他人时非常不可能采用游说的手段。					
✖✖ 只有在极少数情况下才会设法了解什么可以激励他人。					
✖✖ 非常不可能信任他人，因此不会授权给他人。					
<b>2. 支持和合作</b>					
<b>2.1 与人合作</b>	■				
✓✓ 极可能喜欢和他人共处。					
● 和大多数人一样，愿意为作出决策而寻求他人的帮助。					
✖ 适度的竞争动力可能会影响与同事的合作。					
✖✖ 非常有选择性地给予他人帮助和关心。					
✖✖ 极少设法了解他人行为的原因。					
<b>2.2 坚持原则和价值观<sup>1</sup></b>	■	■	■		
✓✓ 极可能遵守规章制度。					
● 寻求不同观点的可能性与其他人一样。					
<b>3. 互动和表达</b>					
<b>3.1 联系和建立人脉网络</b>	■				
✖ 在正式的商业场合可能不会一直充满自信。					
✖ 在团队中往往保持安静和沉默。					
✖✖ 非常不可能调整自己的行为方式以适应他人。					
✖✖ 非常不可能尝试了解什么可以激励他人。					
<b>3.2 说服和影响</b>	■				
✖ 在影响他人，尤其是陌生人时，或许不会一直感到有自信。					
✖ 在团体场合倾向保持沉默。					
✖✖ 极讨厌销售和谈判。					
✖✖ 或许极少设法了解他人的需要和动机。					
✖✖ 极不可能推销自己的学历。					
<b>3.3 呈现和交流信息<sup>NV</sup></b>	■				
✖ 在正式报告时或许不会一直感到有自信。					
✖✖ 很可能在出席重要场合之前都感觉紧张。					
✖✖ 非常不可能调整自己的行为风格和方法以适应听众。					
✖✖ 极其讨厌在提出论点时使用游说的手段。					

<sup>1</sup>OPQ32 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。

<sup>NV</sup> 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。

4. 分析和诠释	1	2	3	4	5
<b>4.1 写作和报告</b> <sup>V</sup>	■				
✓ 或许会批判地评估书面信息的内容。					
✓ 可能会编写出结构相当严谨的文件。					
● 发现书面作品中抽象概念之间关联的可能性和大多数人一样。					
✖✖ 或许极少会设法去了解听众的需要。					
<b>4.2 应用专业知识和技术</b> <sup>DNV</sup>	■	■			
✓ 或许会批判地评估技术信息。					
● 对理论和抽象概念的喜欢程度和大部分人一样。					
● 对处理数字数据的感到轻松的程度与大部分人一样。					
<b>4.3 分析</b> <sup>DNV</sup>	■				
✓ 在分析过程中或许会批判地检查信息是否存在错误。					
● 喜欢处理抽象概念的可能性与大部分人一样。					
● 分析数据信息的轻松程度与大部分人一样。					

5. 创造和概念化	1	2	3	4	5
<b>5.1 学习和研究</b> <sup>DNV</sup>	■				
✓ 在审核新信息时可能会仔细寻找潜在的不足。					
● 对学习抽象概念的感兴趣程度为一般。					
● 处理数据资料的轻松程度为中等。					
✖✖ 当学习新任务时非常可能会遵循传统方法。					
<b>5.2 创造和创新</b> <sup>DNV</sup>	■				
✓✓ 非常喜欢不断变化和转变。					
● 运用理论解决问题时可以发现某些关联。					
✖ 倾向不觉得自己是一个富有创造力的个体。					
✖✖ 非常可能会支持传统方法。					
<b>5.3 制订策略和概念</b> <sup>DNV</sup>	■	■			
✓ 制订策略时或许从长远角度出发。					
● 制订策略时，发现概念性思维之间关联性的可能与大多数人一样。					
✖ 或许有时过分关注细节。					
✖✖ 建立愿景时非常可能会遵循传统方法。					

<sup>DNV</sup> 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。D：图表/归纳。N：数字。V：语言。

	1	2	3	4	5
<b>6. 组织和执行</b>					
<b>6.1 计划和组织</b>	■	■	■	■	
✓ 规划时会从策略角度出发。					
✓ 规划时有些注重细节。					
● 意识到必须如期完成计划。					
✖✖ 极其讨厌管理他人。					
<b>6.2 交付成果和达到客户期望</b>	■	■	■	■	
✓✓ 极可能会遵从规则、制度和已制定的程序。					
✓ 相当可能会采用一个有条不紊的方法。					
● 意识到必须按照期望完成任务。					
● 为自己或他人制订伸展的目标的可能性和大部分人一样。					
<b>6.3 遵循指示和程序 <sup>DNV</sup></b>	■	■	■	■	
✓✓ 极有可能会遵循规则和程序。					
● 倾向意识到必须遵循已制定的时间表。					
✖ 或许抱有坚定的看法，并质疑他人的指示。					
<b>7. 适应和处理</b>					
<b>7.1 适应和应对改变</b>	■	■			
✓✓ 倾向非常喜欢新体验。					
✖✖ 不太可能根据不同情形调整人际交往方式。					
✖✖ 非常可能偏爱被认可的工作方法。					
✖✖ 极少数情况下会设法了解他人动机和行为的不同。					
<b>7.2 处理压力和挫折</b>	■	■			
● 平衡于积极和消极之间的态度。					
✖ 或许有些难以摆脱工作的压力。					
✖ 倾向相当坦诚地表达情感。					
✖ 或许对批评或负面反馈比较敏感。					
<b>8. 具进取心和执行力</b>					
<b>8.1 达成个人工作目标</b>	■	■	■	■	
✓ 可能从策略性角度考虑其个人发展。					
✓ 可能愿意接受非常苛刻的时间表安排。					
✓ 可能可以游刃有余地应对竞争场合。					
● 发展职业的动力与大多数人一样。					
<b>8.2 企业家和商业思维 <sup>N</sup></b>	■	■			
✓ 相当有可能在商业场合的竞争环境下表现突出。					
● 或许在一定程度上被伸展的财务目标所激励。					
● 处理财务信息的自在程度与大多数人一样。					

<sup>DNV</sup> 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。D: 图表/归纳。N: 数字。V: 语言。

# 能力定义

<b>1. 领导和决策</b>	
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。
<b>2. 支持和合作</b>	
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。
<b>3. 互动和表达</b>	
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。
<b>4. 分析和诠释</b>	
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、详细的专业技术；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型体系。

<b>5. 创造和概念化</b>	
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。
<b>6. 组织和执行</b>	
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；建立高标准品质和数量要求； 监督和维持品质和生产效率；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。
<b>7. 适应和处理</b>	
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。
<b>8. 具进取心和执行力</b>	
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	数字	语言
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先生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/大学语言推理 RUS	总体人口 2006
毕业院校/大学数字推理 RUS	总体人口 2006
毕业院校/大学归纳推理 RUS	总体人口 2007

## 应试者详细得分数据

姓名	CandidateSample先生
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 3/7 %ile V=Sten 1/1 %ile D=Sten 2/3 %ile
报告	全方位胜任力报告 v1 <sup>TC</sup>

## 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](http://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。

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。