



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

유니버설 역량 리포트(Universal Competency Report)



이름
CandidateSample

날짜
10월 09일 2018

리포트 개요(Introduction)

이 리포트는 관리자 및 HR 담당자 용도로 준비된 것입니다. Candidate Sample 님이 선호하는 스타일 또는 전형적인 행동 방식이 업무 수행에 미치는 잠재적 영향을 요약한 내용으로, 20개의 역량 관점에서 결과가 정리됩니다. 이는 업무성격검사(OPQ)에 대한 Candidate Sample 님의 응답을 바탕으로 산출되며, 이러한 응답을 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 제공할 것입니다. 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.






20개 역량 중에서 대상 직무의 성공적인 수행과 가장 관련이 높은 요소를 염두에 두고 이 리포트를 활용해 주십시오.

기호 및 표시(Report Key)

아래 각 기호는 관련된 행동 스타일이 개별 역량에 긍정적 혹은 부정적으로 작용할 가능성이 얼마나 높은 지를 나타냅니다.

기호	개요	정의
✓✓	뚜렷한 강점	긍정적인 영향을 줄 가능성이 높음
✓	잠재적 강점	긍정적인 영향을 줄 수 있음
●	강약의 중간	긍정과 부정 어느 쪽에도 영향을 주지 않음
✗	잠재적 약점	부정적인 영향을 줄 수 있음
✗✗	뚜렷한 약점	부정적인 영향을 줄 가능성이 높음

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

역량의 잠재적 수준 요약(Summary of Competency Potential)

아래 표는 20개 역량의 관점에서 Candidate Sample 님의 잠재적 수행을 예측한 것입니다. 대상 역할이나 직무에서 가장 중요한 역량들을 가려낸 다음, 이를 효과적으로 발휘했음을 보여주는 증거를 확인한다면 최적의 인재를 확보할 수 있는 가능성이 더 높아질 것입니다.

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

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

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

^{DNV} 이 기호는 해당 역량을 진단하는 데 능력 검사가 반영되었음을 뜻합니다. 포함된 검사의 종류가 알파벳으로 표시됩니다. D: 도형/귀납적 사고 N:

수리 V: 언어

역량 프로파일(Competency Potential Profile)

1. 주도적 업무 추진(Leading and Deciding)		1	2	3	4	5
1.1 의사결정과 이니셔티브(Deciding and Initiating Action)		■				
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 강력하게 소신을 지키며, 독자적으로 행동하는 것을 당연하게 생각합니다. ● 어려운 목표를 달성하려는 열망이 남들 못지 않습니다. ✖ 책임지고 앞장서는 것을 매우 꺼립니다. ✖ 매우 긴 시간을 들여 신중하게 의사결정을 내립니다. 						
1.2 업무 지휘(Leading and Supervising)		■				
<ul style="list-style-type: none"> ✖ 그룹을 이끄는 것에 큰 부담을 느낍니다. ✖ 상대의 마음을 움직이려 설득하는 것을 매우 꺼립니다. ✖ 타인의 동기를 이해하려 노력하는 경우가 좀처럼 없습니다. ✖ 남을 거의 믿지 못하며 권한 위임에도 인색합니다. 						
2. 협력과 신뢰 구축(Supporting and Co-operating)		1	2	3	4	5
2.1 협력(Working with People)		■				
<ul style="list-style-type: none"> ✓✓ 사람들과 어울려 시간을 보내는 것을 누구보다 즐깁니다. ● 결정을 내릴 때 타인의 의견을 구하는 것을 크게 꺼리지 않습니다. ✖ 남들 못지 않은 경쟁심 때문에 협력에 소극적일 수 있습니다. ✖ 매우 한정된 사람에게만 형편을 헤아려 도움을 줍니다. ✖ 타인의 행동을 이해하려고 노력하는 경우가 거의 없습니다. 						
2.2 원칙 및 가치 준수(Adhering to Principles and Values) ¹		■	■			
<ul style="list-style-type: none"> ✓✓ 규칙과 규정을 철저하게 따릅니다. ● 남들 못지않게 다양한 견해를 추구합니다. 						
3. 상호작용과 의사소통(Interacting and Presenting)		1	2	3	4	5
3.1 관계형성과 네트워킹(Relating and Networking)		■				
<ul style="list-style-type: none"> ✖ 공식 비즈니스 석상에서 자신감을 일관성 있게 갖지는 못합니다. ✖ 그룹 안에서 조용하고 말이 없는 편입니다. ✖ 상대방에 맞추어 자기 스타일을 바꾸려 하지 않습니다. ✖ 타인의 동기를 이해하려 애쓸 가능성이 매우 낮습니다. 						
3.2 영향력(Persuading and Influencing)		■				
<ul style="list-style-type: none"> ✖ 타인 특히 낮은 사람에게 영향력을 행사할 때 자신감을 일관성 있게 유지하지는 못합니다. ✖ 그룹 안에 있을 때 조용하게 처신합니다. ✖ 설득하고 협상하는 일을 매우 싫어합니다. ✖ 타인의 요구와 동기를 이해하려 애쓰는 경우가 거의 없습니다. ✖ 자기 홍보에 나설 가능성이 극히 낮습니다. 						
3.3 커뮤니케이션(Presenting and Communicating Information) ^{NV}		■				
<ul style="list-style-type: none"> ✖ 공식적인 발표 자리에서 자신감을 일관성 있게 갖지는 못합니다. ✖ 중요한 일을 앞두고 매번 긴장을 느낍니다. ✖ 청중에 맞추어 자기 스타일이나 접근 방식을 바꾸는 경우가 거의 없습니다. ✖ 어떤 주장을 내세울 때 설득에 의존하는 것을 매우 꺼립니다. 						

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

^{NV} 이 기호는 해당 역량을 진단하는 데 능력 검사가 반영되었음을 뜻합니다. 포함된 검사의 종류가 알파벳으로 표시됩니다. N: 수리 V: 언어

4. 분석과 해석(Analysing and Interpreting)		1	2	3	4	5
4.1 문서 작성과 보고(Writing and Reporting) ^V		■				
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 문서에 담긴 정보를 비판적으로 검토합니다. ✓ 구성을 상당히 갖춘 문서를 작성합니다. ● 문서 작업에서 추상적인 개념을 다루어야 할 필요성을 상식선에서 인정합니다. ✖✖ 독자나 청중의 요구를 이해하려는 시도를 좀처럼 하지 않습니다. 						
4.2 전문성 및 테크놀로지 활용(Applying Expertise and Technology) ^{DNV}		■				
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 기술적(Technical) 정보를 엄밀하게 평가합니다. ● 이론적이고 추상적인 개념을 남들만큼 부담없이 다룹니다. ● 수치 자료를 다루는 일을 남들만큼 편하게 여깁니다. 						
4.3 분석(Analysing) ^{DNV}		■				
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 분석상의 잠재적인 오류를 찾기 위해 정보를 엄밀하게 조사합니다. ● 추상적 개념을 다루는 것을 남들만큼 좋아합니다. ● 수치 정보를 분석하는 일을 남들처럼 편하게 생각합니다. 						

5. 창의적, 전략적 사고(Creating and Conceptualising)		1	2	3	4	5
5.1 학습과 연구(Learning and Researching) ^{DNV}		■				
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 새로운 정보를 검토할 때 잠재적인 한계를 엄밀하게 따집니다. ● 이론적 측면을 학습하는 것에 웬만큼 관심을 가집니다. ● 수치 자료를 다루는 일을 어느 정도 편하게 생각합니다. ✖✖ 새로운 과제를 학습할 때 통상적인 방식을 따를 가능성이 매우 높습니다. 						
5.2 창의와 혁신(Creating and Innovating) ^{DNV}		■				
<ul style="list-style-type: none"> ✓✓ 다양성과 변화가 끊임없이 일어나는 것을 매우 좋아합니다. ● 이론을 적용해서 문제를 해결하는 것이 적절할 때가 있다는 사실을 인정합니다. ✖ 스스로를 창의적인 사람으로 여기지 않는 편입니다. ✖✖ 통상적인 방법을 좋아할 가능성이 매우 높습니다. 						
5.3 전략 수립(Formulating Strategies and Concepts) ^{DNV}		■				
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 장기적 전망을 염두에 두고 전략을 수립합니다. ● 전략수립을 위해서는 개념적 사고가 필요하다는 사실을 상식선에서 이해합니다. ✖ 때때로 세부사항에 관심을 쏟습니다. ✖✖ 비전수립 과정에서 통상적 접근법을 따를 가능성이 매우 높습니다. 						

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

6. 체계적 실행 관리(Organising and Executing)		1	2	3	4	5
6.1 계획과 조직화(Planning and Organising)		■■■■■				
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 계획을 세울 때 전략적 관점을 취합니다. ✓ 계획을 수립할 때 세부사항에 꽤 주의를 기울입니다. ● 마감시한에 맞추어 계획을 완료해야 한다는 점을 인식합니다. ✖✖ 사람들을 관리하고 통제하는 것을 매우 꺼립니다. 						
6.2 성과 창출(Delivering Results and Meeting Customer Expectations)		■■■■■				
<ul style="list-style-type: none"> ✓✓ 규칙, 규정 및 절차를 지킬 가능성이 대단히 높습니다. ✓ 체계적이고 질서있는 접근을 취할 가능성이 높은 편입니다. ● 기대에 부합하는 수준으로 일을 완수하는 것을 어느 정도 중시합니다. ● 스스로 또는 남에게 공격적인 목표를 설정할 가능성이 다소 있습니다. 						
6.3 지침 및 절차 준수(Following Instructions and Procedures) DNV		■■■■■				
<ul style="list-style-type: none"> ✓✓ 규칙이나 절차를 반드시 따릅니다. ● 정해진 일정을 지킬 필요가 있다는 점을 인정합니다. ✖ 자기 관점을 강력하게 내세우면서 타인의 요구나 지침에 문제를 제기합니다. 						

7. 변화 및 시련 대처(Adapting and Coping)		1	2	3	4	5
7.1 변화 적응(Adapting and Responding to Change)		■■■■■				
<ul style="list-style-type: none"> ✓✓ 새로운 경험을 매우 즐깁니다. ✖✖ 상황에 맞추어 대인관계 스타일을 좀처럼 바꾸지 않습니다. ✖✖ 이미 확립된 업무 방법을 뚜렷이 선호합니다. ✖✖ 동기 및 행동의 개인차를 이해하려 애쓰지 않습니다. 						
7.2 압박 및 좌절 극복(Coping with Pressure and Setbacks)		■■■■■				
<ul style="list-style-type: none"> ● 긍정적인 전망과 부정적인 전망을 모두 품고 지냅니다. ✖ 업무 압박감에서 벗어나는 데 약간 어려움을 겪습니다. ✖ 감정을 비교적 개방적으로 표현합니다. ✖ 비판이나 부정적인 피드백에 민감합니다. 						

8. 사업적 성취(Enterprising and Performing)		1	2	3	4	5
8.1 성취 지향(Achieving Personal Work Goals and Objectives)		■■■■■				
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 자기 개발을 위해 전략적인 접근을 취합니다. ✓ 매우 숨가쁜 일정도 당연하게 받아들입니다. ✓ 경쟁하는 상황에서 큰 부담을 느끼지 않습니다. ● 경력 발전이 동기 유발 요인으로 작용할 가능성은 남들과 비슷합니다. 						
8.2 사업가 마인드(Entrepreneurial and Commercial Thinking) N		■■■■■				
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 영리를 두고 경쟁을 벌일 때 비교적 뛰어납니다. ● 공격적인 재무 목표에 힘입어 얼마간 동기가 강해질 수 있습니다. ● 재무 정보를 다루는 일을 남들만큼 편하게 느낍니다. 						

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

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 목표를 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 견뎌. 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 확인하고, 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/개념 고사 점	수리	언어
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(Assessment Methodology)

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 언어 추론 RUS	일반 2006
졸업/대학 수리 추론 RUS	일반 2006
졸업/대학 귀납적 추론 RUS	일반 2007

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 3/7 %ile V=Sten 1/1 %ile D=Sten 2/3 %ile
리포트	유니버설 역량 리포트 버전 번호: 1.1 ^{RE}

리포트 안내>About This Report

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 검색하는 것이 가능합니다.

SHL Global Management Limited 은 이 리포트가 컴퓨터 시스템에서 최초 생성된 이후 수정되지 않았음을 보장할 수 없습니다. 이 리포트의 내용을 비롯하여 이를 사용함으로써 발생한 어떤 결과에 대해서도 책임지지 않음을 알려 드립니다.

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.