

# OPQ

## Универсальный отчет по компетенциям



**Имя**

Господин Sample Candidate

**Дата**

9 октября 2018 г.

## ВВЕДЕНИЕ

Этот отчет предназначен для руководителей и специалистов отделов по работе с персоналом. В данном отчете кратко излагается, как предпочтительный стиль или обычный способ поведения, который демонстрирует Господин Candidate, может влиять на его потенциальную эффективность по двадцати универсальным компетенциям. Оценка этого потенциала основана на ответах, которые дал 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.


При использовании этого отчета важно обдумать, какие из двадцати оцененных универсальных компетенций наиболее значимы для успешного выполнения рассматриваемой работы.

## УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ

Галочки, крестики и кружки указывают, какие особенности стиля, который использует Господин Candidate, могут положительно или отрицательно повлиять на каждую компетенцию.

Символ	Краткое описание	Определение
✓✓	Ключевая сильная	Весьма вероятно положительное влияние
✓	Возможная сильная	Возможно положительное влияние
●	Небольшое преимущество	Вероятно, нет ни негативного, ни положительного влияния
✗	Возможное ограничение	Возможно негативное влияние
✗✗	Ключевое ограничение	Весьма вероятно негативное влияние

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

1	2	3	4	5
				
<b>Маловероятно</b> , как проявление сильной стороны	<b>Менее вероятно</b> , как проявление сильной стороны	<b>Умеренно вероятно</b> , как проявление сильной стороны	<b>Вполне вероятно</b> , как проявление сильной стороны	<b>Весьма вероятно</b> , как проявление сильной стороны

## РЕЗЮМЕ ПОТЕНЦИАЛА КОМПЕТЕНЦИЙ

Нижеприведенная таблица содержит сводку потенциальных характеристик, которые демонстрирует Господин Candidate, по двадцати компетенциям. Выбирая наиболее важные для данной роли компетенции и испытывая эти стороны характера на наличие признаков того, как Господин Candidate показывает свою эффективность, вы с наибольшей вероятностью сможете взять наилучшего работника для данной работы.

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

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

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

<sup>DNV</sup> Компетенции, отмеченные этими символами, подсчитывались с учётом тестирования способностей. Символы указывают, какие тестирования были включены. D: Схематично/индуктивно N: числовое значение. V: вербально.

## ПРОФИЛЬ ПОТЕНЦИАЛА КОМПЕТЕНЦИЙ

1. Лидерство и решительность		1	2	3	4	5
<b>1.1 Решительность и способность побуждать к действию</b>		■				
✓	Придерживается твердых взглядов и чувствует себя комфортно, действуя независимо.					
●	Прилагает небольшие усилия для достижения трудных целей.					
✖✖	Чрезвычайно не любит брать руководство в свои руки.					
✖✖	Вероятны излишняя осторожность и промедление при принятии решений.					
<b>1.2 Лидерство и умение осуществлять контроль</b>		■				
✖✖	Наверняка будет чувствовать дискомфорт при необходимости руководить работой группы.					
✖✖	Крайне маловероятно, что будет использовать убеждение для мотивации других людей.					
✖✖	Очень редко пытается понять, что является мотивом для других.					
✖✖	Очень маловероятно, что будет доверять другим и, как следствие, наделять других полномочиями.					
2. Поддержка и сотрудничество		1	2	3	4	5
<b>2.1 Работа с людьми</b>		■				
✓✓	Скорее всего, любит проводить время с другими людьми.					
●	Готов добиваться участия других в принятии решения и при этом чувствует себя комфортно, как большинство людей.					
✖	Некоторая нацеленность на соперничество может повлиять на успешность сотрудничества с коллегами.					
✖✖	Вероятно, очень избирателен в оказании поддержки и проявлении симпатии.					
✖✖	Очень редко пытается понять причины поведения других.					
<b>2.2 Твердое следование принципам и ценностям<sup>1</sup></b>		■	■			
✓✓	Склонен следовать правилам и нормам.					
●	С той же вероятностью, что и другие, ищет различные точки зрения.					
3. Взаимодействие и способность подать себя		1	2	3	4	5
<b>3.1 Установление личных и деловых контактов</b>		■				
✖	Не всегда чувствует себя уверенно в формальных деловых ситуациях.					
✖	Имеет склонность вести себя тихо и замкнуто в групповом взаимодействии.					
✖✖	Очень маловероятно, что меняет индивидуальный стиль деятельности, чтобы соответствовать другим людям.					
✖✖	Очень маловероятно, что пытается понять мотивы других.					
<b>3.2 Способность убеждать и влиять</b>		■				
✖	Не всегда чувствует себя уверенно при оказании влияния на других людей, особенно незнакомых.					
✖	Склонен вести себя замкнуто в групповом взаимодействии.					
✖✖	Чрезвычайно не любит продавать и вести переговоры о купле-продаже.					
✖✖	Очень редко пытается понять нужды и мотивы других людей.					
✖✖	Чрезвычайно маловероятно использование своих полномочий.					
<b>3.3 Представление, обмен информацией<sup>NV</sup></b>		■				
✖	Может не всегда чувствовать себя уверенно в ситуации формального взаимодействия.					
✖✖	Почти всегда чувствует напряжение перед важными событиями.					
✖✖	По всей видимости, не адаптирует индивидуальный стиль деятельности под аудиторию.					
✖✖	Чрезвычайно не любит переубеждать других в спорах.					

<sup>1</sup> OQ32 оценивает только некоторые аспекты этой компетенции, непосредственно связанные со сферами следования правилам и использования разнообразия.

<sup>NV</sup> Компетенции, отмеченные этими символами, подсчитывались с учётом тестирования способностей. Символы указывают, какие тестирования были включены. N: числовое значение. V: вербально.

4. Анализ и интерпретация		1	2	3	4	5
<b>4.1 Способности писать и создавать отчеты <sup>V</sup></b>		■				
✓	Критически оценивает письменную информацию.					
✓	Вероятно, составляет вполне структурированные документы.					
●	С той же вероятностью, что и большинство, видит значимость абстрактных концепций в письменной работе.					
✖✖	Очень редко пытается понять нужды аудитории.					
<b>4.2 Применение экспертизы и технологий <sup>DNV</sup></b>		■				
✓	Критически оценивает техническую информацию.					
●	Будет чувствовать себя комфортно, как большинство людей, работая с теоретическими и абстрактными концепциями.					
●	Как и большинство людей, чувствует себя комфортно при работе с числовыми данными.					
<b>4.3 Анализ <sup>DNV</sup></b>		■				
✓	Критично анализирует информацию на наличие логических ошибок в выкладках.					
●	В той же мере, что и большинство, получает удовольствие, имея дело с абстрактными концепциями.					
●	Как и большинство людей, чувствует себя комфортно, анализируя числовую информацию.					

5. Способность создавать и разрабатывать концепции		1	2	3	4	5
<b>5.1 Изучение и исследование <sup>DNV</sup></b>		■				
✓	Критически смотрит на ограничения при обзоре новой информации.					
●	Не проявляет особого интереса к изучению абстрактных концепций.					
●	Вероятно, чувствует себя достаточно комфортно при необходимости работать с числовыми данными.					
✖✖	Очень вероятно, что следует традиционным подходам при решении новых задач.					
<b>5.2 Творчество и инновативность <sup>DNV</sup></b>		■				
✓✓	Получает очень большое удовольствие от многообразия рабочих задач и постоянных изменений.					
●	Придает некоторое значение применению теории в решении проблем.					
✖	Имеет тенденцию не воспринимать себя как творческую личность.					
✖✖	В большинстве случаев предпочитает традиционные методы.					
<b>5.3 Формулирование стратегий и концепций <sup>DNV</sup></b>		■				
✓	Вероятно, учитывает долгосрочную перспективу при разработке стратегии.					
●	Так же, как и большинство, считает правильной разработку стратегии на основе некой концепции.					
✖	Иногда может погружаться в детали.					
✖✖	Очень вероятно, что следует традиционным подходам при выработке своей точки зрения.					

<sup>DNV</sup> Компетенции, отмеченные этими символами, подсчитывались с учётом тестирования способностей. Символы указывают, какие тестирования были включены. D: Схематично/индуктивно N: числовое значение. V: вербально.

6. Организация и исполнение		1	2	3	4	5
<b>6.1 Планирование и организация</b>						
✓	Учитывает стратегическую перспективу при планировании.					
✓	Уделяет некоторое внимание деталям при планировании.					
●	Осознает необходимость выполнения планов в установленный срок.					
✖✖	Чрезвычайно не любит управлять другими.					
<b>6.2 Достижение результатов и удовлетворение ожиданий клиентов</b>						
✓✓	Скорее всего, будет строго следовать правилам, нормам и установленным процедурам.					
✓	Вполне вероятно, что применяет методический и организованный подход.					
●	Осознает необходимость выполнения задач в соответствии с ожидаемыми результатами.					
●	С той же вероятностью, что и большинство, ставит долгосрочные цели себе или другим.					
<b>6.3 Следование инструкциям и процедурам <sup>DNV</sup></b>						
✓✓	Определенно следует правилам и процедурам.					
●	Осознает важность соблюдения оговоренных сроков выполнения работ.					
✖	Может придерживаться твердых взглядов и ставить под сомнение указания других.					

7. Адаптация и выдержка		1	2	3	4	5
<b>7.1 Адаптация и реагирование на изменения</b>						
✓✓	С большой радостью получает новый опыт.					
✖✖	Маловероятно, что адаптирует стиль общения к различным ситуациям.					
✖✖	Очень вероятно, что предпочитает проверенные методы работы.					
✖✖	Очень редко пытается понять различия в мотивах и поведении других.					
<b>7.2 Способность выдерживать давление и неудачи</b>						
●	Сохраняет взгляд на мир, в котором сбалансированы позитивные и негативные стороны.					
✖	С небольшими трудностями отключается от рабочих проблем.					
✖	Имеет тенденцию быть весьма открытым в выражении эмоций.					
✖	Может быть чувствителен к критике или негативной обратной связи.					

8. Предприимчивость и исполнительность		1	2	3	4	5
<b>8.1 Достижение личных рабочих задач и целей</b>						
✓	Вероятно, использует стратегический подход к своему развитию.					
✓	Вероятно, чувствует себя комфортно, работая весьма напряженно.					
✓	Вероятно, чувствует себя комфортно в ситуации конкуренции.					
●	Так же мотивирована на карьерный рост, как и большинство людей.					
<b>8.2 Предпринимательское и коммерческое мышление <sup>N</sup></b>						
✓	Вполне вероятно, что выделяется в конкурентной среде коммерческих ситуаций.					
●	Может быть мотивирован до некоторой степени длительными финансовыми задачами.					
●	Чувствует себя так же комфортно при работе с финансовой информацией, как большинство людей.					

<sup>DNV</sup> Компетенции, отмеченные этими символами, подсчитывались с учётом тестирования способностей. Символы указывают, какие тестирования были включены. D: Схематично/индуктивно N: числовое значение. V: вербально.

## 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.



<b>5. Способность создавать и разрабатывать концепции</b>	
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.

<b>6. Организация и исполнение</b>	
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.

<b>7. Адаптация и выдержка</b>	
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.

<b>8. Предприимчивость и исполнительность</b>	
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 прибыль, 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
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 г-на Sample Candidate:

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

## РАЗДЕЛ ДЕТАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ О ЛИЧНОСТИ

Имя кандидата	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 3/7 %ile V=Sten 1/1 %ile D=Sten 2/3 %ile
Отчет	Номер версии Общего отчёта о компетенциях: 1.1 <sup>RE</sup>

## 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 подверглось 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](http://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.