

# OPQ

## Report univerzálnych kompetencií



**Meno**

Pán Sample Candidate

**Dátum**

09 októbra 2018

## ÚVOD

Táto správa je určená pre manažérov a HR profesionálov. Sumarizuje s akou pravdepodobnosťou ovplyvní preferovaný štýl alebo typický spôsob správania pána Candidate jeho potenciálny výkon pri dvadsiatich všeobecných kompetenciách. Tento potenciál je založený na odpovediach pána Candidate v dotazníku Occupational Personality Questionnaire (OPQ). Jeho odpovede boli porovnané s odpoveďami veľkej relevantnej porovnávacej skupiny, aby sme získali opis preferovaného prístupu k práci pána Candidate.

Odpovede, ktoré poskytol pán Candidate, nám naznačujú spôsob, akým vidí svoje vlastné správanie a nie ako by ho mohla opísať iná osoba. Táto správa opisuje preferované spôsoby správania a nie súčasnú úroveň zručností. Presnosť tejto správy je závislá od úprimnosti v daných odpovediach, ako aj od jeho sebauvedomenia. Táto správa však poskytuje dôležité ukazovatele štýlu práce pána Candidate. Správa spája informácie z osobnostného dotazníka s dvadsiatimi všeobecnými kompetenciami.

Táto správa má životnosť 18 - 24 mesiacov a musí sa s ňou zaobchádzať dôverne. Ak nastanú v živote alebo v práci respondenta veľké zmeny, mal by znova vyplniť dotazník OPQ.

Ak potrebujete podporu pri interpretácii tejto správy, kontaktujte, prosím, osobu vo vašej organizácii, ktorá absolvovala plný tréning na používanie OPQ.






Pri používaní tejto správy je dôležité uvedomiť si, ktoré z dvadsiatich meraných všeobecných kompetencií sú najdôležitejšie pre úspešný výkon v danej práci.

## LEGENDA

Fajočky, krížiky a kolieska naznačujú, ktoré aspekty štýlu pána Candidate pravdepodobne prispievajú pozitívne alebo viac negatívne pri každej kompetencii.

Symbol	Krátky opis	Definícia
✓✓	Kľúčová silná stránka	Je veľmi pravdepodobné, že bude mať pozitívny vplyv
✓	Pravdepodobne silná stránka	Pravdepodobne bude mať pozitívny vplyv
●	Priemerné	Pravdepodobne nebude mať pozitívny ani negatívny vplyv
✘	Pravdepodobne limitované	Pravdepodobne bude mať negatívny vplyv
✘✘	Kľúčová limitácia	Je veľmi pravdepodobné, že bude mať negatívny vplyv

Celková pravdepodobnosť, že jednotlivec prejaví silné stránky v jednotlivých kompetenciách, sa zobrazuje v stĺpcových diagramoch na pravej strane správy.

1	2	3	4	5
				
<b>Nie je pravdepodobné,</b> že je to silná stránka.	<b>Menej pravdepodobné,</b> že je to silná stránka.	<b>Nie je príliš pravdepodobné,</b> že je to silná stránka.	<b>Je celkom pravdepodobné,</b> že je to silná stránka.	<b>Je veľmi pravdepodobné,</b> že je to silná stránka.

## SÚHRN POTENCIÁLU KOMPETENCIÍ

Dolná tabuľka poskytuje zhrnutie potenciálneho výkonu pán Candidate v dvadsiatich kompetenciách. Výberom správnych kompetencií, ktoré sú najdôležitejšie pre danú pozíciu a preskúšaním týchto oblastí na dôkaz ako pán Candidate demonštroval efektívnosť, budete mať väčšiu pravdepodobnosť, že vyberiete najlepšiu osobu pre danú pozíciu.

Definície dvadsiatich kompetencií možno nájsť v závere tejto správy. Odporúčané otázky pre pohovor ku každej kompetencii sú uvedené v príručke Universal Competency Framework™ Interview Guide. Rovnako sú k dispozícii karty profilovania kompetencií s cieľom pomôcť pri identifikácii hlavných, či žiaducich kompetencií. Všimnite si, prosím, že príručka pre pohovory Interview Guide a karty profilovania kompetencií sú k dispozícii v niekoľkých jazykoch. Viac informácií vám poskytne zástupca spoločnosti SHL.

Kompetencia	1	2	3	4	5	Je to dôležité pre úspech (začiarknite)
<b>Vedenie a rozhodovanie</b>						
1.1 Rozhodovanie a akcieschopnosť	■					
1.2 Vedenie a supervízia	■					
<b>Podpora a spolupráca</b>						
2.1 Práca s ľuďmi	■					
2.2 Dodržiavanie princípov a hodnôt <sup>1</sup>	■					
<b>Interakcia a prezentácia</b>						
3.1 Vytváranie vzťahov a networking	■					
3.2 Presvedčovanie a ovplyvňovanie	■					
3.3 Prezentácia a odovzdávanie informácií <sup>NV</sup>	■					
<b>Analýza a interpretácia</b>						
4.1 Písomné vyjadrovanie a reporting <sup>V</sup>	■					
4.2 Aplikácia odborných znalostí a technológií <sup>DNV</sup>	■					
4.3 Analýza <sup>DNV</sup>	■					
<b>Tvorivosť a koncepčné myslenie</b>						
5.1 Učenie sa a výskum <sup>DNV</sup>	■					
5.2 Kreativita a inovácia <sup>DNV</sup>	■					
5.3 Formulovanie stratégií a konceptov <sup>DNV</sup>	■					
<b>Organizovanie a realizácia</b>						
6.1 Plánovanie a organizovanie	■					
6.2 Dosahovanie výsledkov a napĺňanie očakávaní zákazníkov	■					
6.3 Dodržiavanie pokynov a postupov <sup>DNV</sup>	■					
<b>Prispôsobovanie a zvládanie</b>						
7.1 Prispôsobenie sa a reakcia na zmenu	■					
7.2 Odolnosť voči tlaku a neúspechu	■					
<b>Podnikavosť a výkonnosť</b>						
8.1 Dosahovanie osobných pracovných cieľov a plnenie úloh	■					
8.2 Podnikateľské a obchodné myslenie <sup>N</sup>	■					

Čísla v indexe odkazujú na 20 rozmerov kompetencií z univerzálneho kompetenčného rámca SHL Universal Competency Framework™.

<sup>1</sup> OPQ32 posudzuje len niektoré aspekty tejto kompetencie, ktoré sa konkrétne týkajú oblasti dodržiavania pravidiel a rozmanitosti využitia.

<sup>DNV</sup> Kompetencie s týmito symbolmi boli vypočítané s príspevkami z testov schopnosti. Symboly označujú, ktoré testy boli zahrnuté. D: schematický/induktívny N: číselný V: verbálny

## PROFIL POTENCIÁLNYCH KOMPETENCIÍ

1. Vedenie a rozhodovanie		1	2	3	4	5
<b>1.1 Rozhodovanie a akcieschopnosť</b>		■				
✓	Má vyhranené názory a pri nezávislom konaní sa cíti príjemne.					
●	Kladie mierny dôraz na dosahovanie zložitých cieľov.					
xx	Má extrémny odpor k prevzatiu kontroly nad situáciou.					
xx	Pri rozhodovaní bude pravdepodobne opatrný a veľmi pomalý.					
<b>1.2 Vedenie a supervízia</b>		■				
xx	Je veľmi pravdepodobné, že sa bude cítiť nepríjemne pri vedení skupiny.					
xx	Je veľmi nepravdepodobné, že bude využívať presvedčanie pri motivovaní druhých.					
xx	Veľmi zriedkakedy chce pochopiť, čo motivuje druhých.					
xx	Je veľmi nepravdepodobné, že bude dôverovať a tým aj posilňovať druhých.					
2. Podpora a spolupráca		1	2	3	4	5
<b>2.1 Práca s ľuďmi</b>		■				
✓✓	Je vysoko pravdepodobné, že bude rád tráviť čas s druhými ľuďmi.					
●	Pri rozhodovaní je pripravený vyhľadať pomoc od ostatných a cíti sa rovnako príjemne ako väčšina.					
x	Je stredne súťaživý. Toto môže ovplyvniť jeho spoluprácu s kolegami.					
xx	Je pravdepodobné, že si bude veľmi vyberať, komu prejaví podporu a súcit.					
xx	Veľmi zriedkakedy sa snaží pochopiť príčiny správania druhých ľudí.					
<b>2.2 Dodržiavanie princípov a hodnôt<sup>1</sup></b>		■	■			
✓✓	Je vysoko pravdepodobné, že sa bude riadiť pravidlami a predpismi.					
●	Rovnako ako väčšina hľadá pestrú škálu názorov.					
3. Interakcia a prezentácia		1	2	3	4	5
<b>3.1 Vytváranie vzťahov a networking</b>		■				
x	Pri formálnych obchodných situáciách sa niekedy cíti príjemne a inokedy nie.					
x	V skupinách má tendenciu byť tichý a rezervovaný.					
xx	Je veľmi nepravdepodobné, že bude meniť svoj osobnostný štýl, aby sa prispôbil ostatným.					
xx	Veľmi zriedkakedy sa snaží pochopiť, čo motivuje ostatných.					
<b>3.2 Presvedčovanie a ovplyvňovanie</b>		■				
x	Pri ovplyvňovaní druhých, najmä cudzích ľudí, sa niekedy bude cítiť sebaisto a inokedy nie.					
x	V skupinových situáciách má tendenciu sa cítiť veľmi rezervovane.					
xx	Veľmi nemá rád predaj a vyjednávanie.					
xx	Veľmi zriedkakedy sa bude snažiť pochopiť potreby a motívy druhých ľudí.					
xx	Je extrémne nepravdepodobné, že bude predstavovať svoje silné stránky.					
<b>3.3 Prezentácia a odovzdávanie informácií<sup>NV</sup></b>		■				
x	Pri formálnej prezentácii sa bude niekedy cítiť sebaisto a inokedy nie.					
xx	Pred dôležitými udalosťami môže takmer vždy pociťovať napätie.					
xx	Je veľmi nepravdepodobné, že bude prispôbovať svoj štýl a prístup k publiku.					
xx	Pri predkladaní argumentov veľmi nerád používa presvedčanie.					

<sup>1</sup> OPQ32 posudzuje len niektoré aspekty tejto kompetencie, ktoré sa konkrétne týkajú oblasti dodržiavania pravidiel a rozmanitosti zužitkovania.

<sup>NV</sup> Kompetencie s týmito symbolmi boli vypočítané s príspevkami z testov schopnosti. Symboly označujú, ktoré testy boli zahrnuté. N: číselný V: verbálny

4. Analýza a interpretácia		1	2	3	4	5
<b>4.1 Písomné vyjadrovanie a reporting <sup>V</sup></b>						
✓	Obsah písomnej informácie môže hodnotiť kriticky.					
✓	Je pravdepodobné, že bude vytvárať dost štrukturované dokumenty.					
●	V písomnej práci je rovnako pravdepodobné ako u väčšiny ostatných, že si bude uvedomovať význam abstraktných pojmov.					
✖✖	Len veľmi zriedkakedy sa snaží pochopiť potreby publika.					
<b>4.2 Aplikácia odborných znalostí a technológií <sup>DNV</sup></b>						
✓	Na technické informácie môže nahliadať kriticky.					
●	Je mu rovnako príjemné zaoberať sa teóriou a abstraktnými pojmami ako väčšine ľudí.					
●	Pri práci s číselnými údajmi sa cíti rovnako príjemne ako väčšina ľudí.					
<b>4.3 Analýza <sup>DNV</sup></b>						
✓	Kritickou analýzou môže v informáciách vyhľadávať potenciálne chyby.					
●	Je rovnako pravdepodobné ako pri väčšine ľudí, že sa bude radšej zaoberať praktickými než teoretickými záležitosťami.					
●	Pri analýze číselných informácií sa bude cítiť podobne komfortne, ako väčšina iných ľudí.					

5. Kreativita a konceptualizácia		1	2	3	4	5
<b>5.1 Učenie sa a výskum <sup>DNV</sup></b>						
✓	Pri skúmaní nových informácií môže kriticky vyhľadávať potenciálne obmedzenia.					
●	O učenie sa o abstraktných pojmoch sa zaujíma stredne.					
●	Je pravdepodobné, že pri zhromažďovaní faktov a čísel sa môže cítiť stredne príjemne.					
✖✖	Je veľmi pravdepodobné, že sa bude riadiť zavedenými prístupmi pri učení sa nových úloh.					
<b>5.2 Kreativita a inovácia <sup>DNV</sup></b>						
✓✓	Má veľmi rád neustálu rôznorodosť a zmenu.					
●	Vidí určitý význam uplatnenia teórie pri riešení problémov.					
✖	Nemá tendenciu považovať sa za tvorivého jednotlivca.					
✖✖	Je veľmi pravdepodobné, že bude preferovať tradičné metódy.					
<b>5.3 Formulovanie stratégií a konceptov <sup>DNV</sup></b>						
✓	Pri vývoji stratégie môže preferovať dlhodobé hľadisko.					
●	Pri vývoji stratégie je u neho rovnako pravdepodobné ako u väčšiny ľudí, že bude vidieť zmysel koncepčného myslenia.					
✖	Niekedy môže byť príliš zamestnaný detailami.					
✖✖	Je veľmi pravdepodobné, že bude pri vytváraní vízie využívať tradičné prístupy.					

<sup>DNV</sup> Kompetencie s týmito symbolmi boli vypočítané s príspevkami z testov schopnosti. Symboly označujú, ktoré testy boli zahrnuté.  
D: schematický/induktívny N: číselný V: verbálny

6. Organizácia a realizácia		1	2	3	4	5
<b>6.1 Plánovanie a organizovanie</b>						
✓	Pri plánovaní sa riadi strategickou perspektívou.					
✓	Pri plánovaní venuje určitú pozornosť detailu.					
●	Uznáva potrebu splnenia plánov do uzávierky.					
✖✖	Má extrémne nerád riadenie druhých ľudí.					
<b>6.2 Dosahovanie výsledkov a napĺňanie očakávaní zákazníkov</b>						
✓✓	Je extrémne pravdepodobné, že bude dodržiavať pravidlá, predpisy a stanovené postupy.					
✓	Je dosť pravdepodobné, že bude zastávať metodický a organizovaný prístup.					
●	Uznáva potrebu dokončiť úlohy v súlade s očakávaniami.					
●	Je u nej rovnako pravdepodobné ako u väčšiny, že bude sebe a druhým stanovovať náročné ciele.					
<b>6.3 Dodržiavanie pokynov a postupov <sup>DNV</sup></b>						
✓✓	Je extrémne pravdepodobné, že bude dodržiavať pravidlá a postupy.					
●	Má sklon rozoznávať potrebu dodržiavať dohodnuté plány.					
✖	Môže zastávať nezávislé názory a spochybňovať pokyny od druhých.					

7. Prispôsobovanie sa a odolnosť		1	2	3	4	5
<b>7.1 Prispôsobenie sa a reakcia na zmenu</b>						
✓✓	Má sklon veľmi obľubovať nové skúsenosti.					
✖✖	Je u neho nepravdepodobné, že bude prispôsobovať osobnostný štýl daným situáciám.					
✖✖	Je veľmi pravdepodobné, že bude uprednostňovať dobre zavedené metódy.					
✖✖	Veľmi zriedkakedy hľadá pochopenie rôznorodosti motívov a správania u druhých.					
<b>7.2 Odolnosť voči tlaku a neúspechu</b>						
●	Udržiava si náhľad, ktorý vyvažuje pozitíva a negatíva.					
✖	Môže mu spôsobovať mierne ťažkosti schopnosť vypnúť z pracovného tlaku.					
✖	Má sklon byť dosť otvorený pri vyjadrovaní emócií.					
✖	Môže byť citlivý na kritiku a negatívnu spätnú väzbu.					

8. Podnikavosť a výkonnosť		1	2	3	4	5
<b>8.1 Dosahovanie osobných pracovných cieľov a plnenie úloh</b>						
✓	Je pravdepodobné, že bude k svojmu vlastnému vývinu zaujímať strategický prístup.					
✓	Je pravdepodobné, že pre neho bude veľmi náročný program príjemný.					
✓	V súťaživých situáciách sa bude pravdepodobne cítiť príjemne.					
●	Je rovnako motivovaný postupovať vo svojej kariére ako väčšina druhých.					
<b>8.2 Podnikateľské a obchodné myslenie <sup>N</sup></b>						
✓	Je dosť pravdepodobné, že bude vynikať v súťaživom prostredí obchodných situácií.					
●	Do istej miery môže byť motivovaný náročnými finančnými cieľmi.					
●	Pri práci s finančnými informáciami sa cíti rovnako príjemne ako väčšina ľudí.					

DNV Kompetencie s týmito symbolmi boli vypočítané s príspevkami z testov schopnosti. Symboly označujú, ktoré testy boli zahrnuté.  
D: schematický/induktívny N: číselný V: verbálny

## DEFINÍCIE KOMPETENCIÍ

1. Vedenie a rozhodovanie	
1.1 Rozhodovanie a akcieschopnosť	Berie na seba zodpovednosť za konanie, projekty a ľudí; preberá iniciatívu a pracuje pod vlastným usmernením; začína a vyvíja činnosť a do pracovného procesu uvádza zmeny; prijíma rýchle a jasné rozhodnutia, ktoré môžu byť tvrdé a riskantné.
1.2 Vedenie a supervízia	Poskytuje ostatným jasné smerovanie; motivuje a posilňuje druhých; zamestnáva zamestnancov na vysokej úrovni; poskytuje zamestnancom príležitosti na rozvoj a koučing; stanovuje vhodné štandardy správania.

2. Podpora a spolupráca	
2.1 Práca s ľuďmi	Rešpektuje názory a príspevky ostatných členov tímu; vyjadruje empatiu; počúva, podporuje a stará sa o druhých; radí sa s ostatnými a zdieľa s nimi informácie a odbornosť; buduje tímového ducha a zmierňuje konflikty; prispôsobuje sa tímu a zapadá do neho.
2.2 Dodržiavanie princípov a hodnôt	Presadzuje etiku a hodnoty; demonštruje integritu; presadzuje a obhajuje rovnaké príležitosti; buduje rôznorodé tímy; podporuje organizačnú a individuálnu zodpovednosť voči komunite a prostrediu.

3. Interakcia a prezentácia	
3.1 Vytváranie vzťahov a networking	Lahko si vytvára dobré vzťahy so zákazníkmi a personálom; má dobré vzťahy s ľuďmi na všetkých úrovniach; buduje si širokú a efektívnu sieť kontaktov; vhodne využíva humor, ktorý prispieva k zlepšovaniu vzťahov s ostatnými.
3.2 Presvedčovanie a ovplyvňovanie	Získava jasnú dohodu a záväzky od ostatných presvedčaním a vyjednáváním; efektívne využíva politické procesy na ovplyvňovanie a presvedčanie ostatných; podporuje vlastné myšlienky, ako aj myšlienky ostatných; má silný osobný vplyv na druhých; stará sa o to, aby urobil dobrý dojem na druhých.
3.3 Prezentácia a odovzdávanie informácií	Hovorí plynule; vyjadruje jasne svoje názory, informácie a kľúčové body v spore; prezentácie a verejné vystúpenia zvláda so sebadôverou; rýchlo reaguje na potreby, reakcie a spätnú väzbu publika; pôsobí dôveryhodne.

4. Analýza a interpretácia	
4.1 Písomné vyjadrovanie a reporting	Píše presvedčivo; píše jasne, stručne a správne; vyhýba sa nepotrebnému žargónu či komplikovanému jazyku; píše dobre štruktúrovaným a logickým spôsobom; informácie skladá podľa potrieb a porozumenia predpokladaných poslucháčov.
4.2 Aplikácia odborných znalostí a technológií	Využíva špecializovanú a podrobnú technickú expertízu; pri dosahovaní pracovných cieľov využíva technológiu; rozvíja pracovné znalosti a expertízu (teoretickú a praktickú) pomocou kontinuálneho profesionálneho rozvoja; vykazuje porozumenie rôznym organizačným oddeleniam a funkciám.
4.3 Analýza	Analyzuje číselné informácie a všetky ďalšie zdroje informácií, aby ich rozložil na diely, vzory a vzťahy; vyhľadáva ďalšie informácie alebo hlbšie porozumenie problému; racionálne usudzuje na základe dostupných informácií a analýzy; ukazuje, že chápe, ako môže byť jedna záležitosť súčasťou oveľa väčšieho systému.



<b>5. Kreativita a konceptualizácia</b>	
5.1 Učenie sa a výskum	Rýchle sa naučí nové úlohy a zapamätá si informácie; vykazuje okamžité pochopenie novo prezentovaných informácií; zhromažďuje komplexné informácie na podporu rozhodovania; podporuje organizačný postoj k učeniu (učí sa z úspechov a neúspechov a vyhľadáva spätnú väzbu od zamestnancov a zákazníkov).
5.2 Kreativita a inovácia	Prichádza na nové myšlienky, prístupy alebo náhľady; vytvára inovatívne produkty alebo dizajn; prináša množstvo riešení problémov.
5.3 Formulovanie stratégií a konceptov	Strategicky pracuje na realizácii cieľov organizácie; stanovuje a buduje stratégie; identifikuje a rozvíja pozitívne a presvedčivé vízie budúceho potenciálu danej organizácie; zohľadňuje širokú škálu otázok spojených s organizáciou.

<b>6. Organizácia a realizácia</b>	
6.1 Plánovanie a organizovanie	Kladie si jasne definované ciele; plánuje aktivity a projekty dlho dopredu a berie do úvahy možné meniace sa podmienky; identifikuje a organizuje zdroje potrebné na dosiahnutie cieľov; efektívne využíva čas; monitoruje výkon so zreteľom na termíny a čiastkové ciele.
6.2 Dosahovanie výsledkov a napĺňanie očakávaní zákazníkov	Zameriava sa na potreby a spokojnosť zákazníka; stanovuje vysoký štandard pre kvalitu aj kvantitu; monitoruje a udržiava kvalitu a produktivitu; pracuje systematickým, metodologickým a riadnym spôsobom; dôsledne dosahuje ciele projektu.
6.3 Dodržiavanie pokynov a postupov	Náležite sa riadi pokynmi od druhých, pričom zbytočne nespochybňuje autoritu; riadi sa postupmi a politikou; dodržiava harmonogram; prichádza presne do práce a na stretnutia; prejavuje nasadenie v záujme organizácie; dodržiava právne záväzky a bezpečnostné opatrenia danej pozície.

<b>7. Prispôsobovanie sa a odolnosť</b>	
7.1 Prispôsobenie sa a reakcia na zmenu	Prispôsobuje sa meniacim sa okolnostiam; toleruje dvojznačnosť; akceptuje nové myšlienky a mení iniciatívy; prispôsobuje štýl medziľudskej komunikácie rôznym ľuďom a situáciám; zaujíma sa o nové skúsenosti.
7.2 Odolnosť voči tlaku a neúspechu	Udržiava si pozitívny náhľad na prácu; pracuje produktívne v stresujúcom prostredí; pri náročných situáciách udrží emócie pod kontrolou; kritiku zvláda dobre a poučí sa z nej; vyvažuje požiadavky pracovného a osobného života.

<b>8. Podnikavosť a výkonnosť</b>	
8.1 Dosahovanie osobných pracovných cieľov a plnenie úloh	Náročné ciele prijíma a rieši s entuziazmom; tvrdo pracuje a ak je to potrebné, pracuje nadčas; vyhľadáva postup k pozíciám s väčšou zodpovednosťou a vplyvom; identifikuje vlastné potreby rozvoja a využíva rozvojové alebo tréningové príležitosti.
8.2 Podnikateľské a obchodné myslenie	Sleduje súčasné informácie od konkurencie a trendy na trhu; identifikuje obchodné príležitosti pre organizáciu; udržuje povedomie o vývoji v oblasti organizačnej štruktúry a politiky; vykazuje finančné povedomie; kontroluje výdaje a rozmyšľa o otázkach zisku, straty a pridanej hodnoty.

## TESTY SCHOPNOSTÍ A KOMPETENCIE

Vzťah medzi kompetenciami UCF a testami schopností je zobrazený v nasledujúcej tabuľke.

Pre niektoré kompetencie môže byť relevantných viacero testov. To však neznamená, že je potrebné vyplniť všetky tieto testy schopností. Testy schopnosti budú vybraté na základe pochopenia **požiadaviek pracovného miesta** (ak potrebujete ďalšie usmernenia, obráťte sa na kvalifikovanú osobu v rámci vašej organizácie). Predpovede kompetencií budú spoľahlivé aj na základe samostatného testu OPQ alebo testu OPQ s jedným či dvoma testami schopností.

Kompetencia	Schematický/Induktívny	Číselný	Verbálny
1.1 Rozhodovanie a akcieschopnosť			
1.2 Vedenie a supervízia			
2.1 Práca s ľuďmi			
2.2 Dodržiavanie princípov a hodnôt			
3.1 Vytváranie vzťahov a networking			
3.2 Presvedčovanie a ovplyvňovanie			
3.3 Prezentácia a odovzdávanie informácií		✓	✓
4.1 Písomné vyjadrovanie a reporting			✓
4.2 Aplikácia odborných znalostí a technológií	✓	✓	✓
4.3 Analýza	✓	✓	✓
5.1 Učenie sa a výskum	✓	✓	✓
5.2 Kreativita a inovácia	✓	✓	✓
5.3 Formulovanie stratégií a konceptov	✓	✓	✓
6.1 Plánovanie a organizovanie			
6.2 Dosahovanie výsledkov a napĺňanie očakávaní zákazníkov			
6.3 Nasledovanie pokynov a postupov	✓	✓	✓
7.1 Prispôsobenie sa a reakcia na zmenu			
7.2 Odolnosť voči tlaku a neúspechu			
8.1 Dosahovanie osobných pracovných cieľov a plnenie úloh			
8.2 Podnikateľské a obchodné myslenie		✓	

### Legenda

- ✓: The ability test is relevant to the competency, has been completed and is included in the assessment
- : The ability test is relevant to the competency but has not been completed and is not included in the assessment

[Sivé]: Nie sú k dispozícii žiadne testy schopností relevantné pre túto kompetenciu.

## HODNOTIACA METODOLÓGIA

Tento profil je vytvorený na základe nasledujúcich zdrojov informácií pre kandidáta Sample Candidate:

Dotazník / Test schopností	Porovnávacía skupina
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r_EN_GB_IS01_Public Sector - 2012 (AUE) theta
Verify - Graduate/University Verbal Reasoning RUS	General Population 2006 GUVR RUS
Verify - Graduate/University Numerical Reasoning RUS	General Population 2006 GUNR RUS
Verify - Graduate/University Inductive Reasoning RUS	General Population 2007 GUIR RUS

## OSOBNÉ DETAILY

<b>Meno</b>	Sample Candidate
<b>Údaje kandidáta</b>	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
<b>Správa</b>	Správa o všeobecných kompetenciách, verzia č. 1.1 <sup>RE</sup>

## O TEJTO SPRÁVE

Táto správa bola vypracovaná použitím online hodnotiaceho systému SHL. Správa obsahuje informácie z dotazníka OPQ - Occupational Personality Questionnaire™ (OPQ32). Tento dotazník môžu využívať len osoby, ktoré absolvovali špecializované školenie o jeho používaní a interpretácii.

Správa bola vyhotovená na základe výsledkov dotazníka, ktorý vyplnili respondenti, a zodpovedá ich odpovediam. Pri interpretácii týchto údajov je potrebné zohľadňovať subjektívny charakter hodnotení založených na dotazníku.

Táto správa bola vyhotovená elektronicky – používateľ softvéru môže text správy upravovať a dopĺňať.

Spoločnosť SHL Global Management Limited a pridružené spoločnosti neručia za to, že obsah tejto správy predstavuje nezmenený výstup z počítačového systému. Nemôžeme akceptovať ručenie za dôsledky používania tejto správy, pričom toto ručenie zahŕňa ručenie akéhokoľvek druhu (vrátane nebanlivosti) za obsah správy.

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

© 2018 SHL a/alebo pridružené spoločnosti. Všetky práva vyhradené. SHL a OPQ sú obchodné známky registrované v Spojenom kráľovstve a v ďalších krajinách.

SHL Universal Competency Framework, SHL Competency Profiler a SHL Competency Designer sú chránené autorskými právami © 2004 – 2018 SHL a/alebo pridružené spoločnosti. Všetky práva vyhradené.

Túto správu vyhotovila spoločnosť SHL pre svojho klienta a správa obsahuje duševné vlastníctvo spoločnosti SHL. Na základe toho spoločnosť SHL povoľuje svojmu klientovi rozmnožovanie, distribúciu, úpravu a uchovávanie tejto správy len na interné a nekomerčné účely. Všetky ostatné práva SHL sú vyhradené.