

# OPQ

## Evrensel Yetkinlik Raporu



**İsim**

Bay Sample Candidate

**Tarih**

09 Ekim 2018

## GİRİŞ

Bu rapor, yöneticiler ve İK profesyonellerinin kullanımı için tasarlanmıştır. Bay Candidate isimli kişinin tercih ettiği tarzın veya tipik davranış şeklinin, yirmi evrensel yetkinlikteki potansiyel performansını nasıl etkileyebileceği özetlenmektedir. Bu potansiyel, Bay Candidate isimli kişinin, Mesleki Kişilik Envanterine (OPQ) verdiği cevapları baz almaktadır. Bu cevaplar, Bay Candidate isimli kişinin işe karşı tercih ettiği yaklaşımın bir tanımının yapılması için geniş bir ilgili karşılaştırma grubunun cevaplarıyla karşılaştırılmıştır.

Bay Candidate isimli kişinin verdiği cevaplar, başka bir kişinin onu nasıl tanımlayacağından çok, kendi davranışlarını nasıl gördüğünü ortaya koymaktadır. Bu rapor, gerçek beceri seviyeleri yerine, tercih edilen davranış şekillerini açıklamaktadır. Bu raporun doğruluğu, kişinin sorulara ne derece dürüstlükle cevap verdiği ve kendi kendisinin farkında olmasına bağlıdır. Ancak, her halükarda bu rapor Bay Candidate isimli kişinin iş yerindeki tarzına ilişkin önemli göstergeler sağlamaktadır. Bu rapor, kişilik envanterinden alınan bilgileri, yirmi evrensel yetkinliğe bağlamaktadır.

Bu rapor, 18-24 aylık bir kullanım ömrüne sahiptir ve gizli bilgi olarak değerlendirilmesi gerekir. Kişinin yaşamında veya işinde önemli değişiklikler olması halinde, OPQ'yu tekrar tamamlaması gerekir.

Bu raporun yorumlanmasına ilişkin desteğe ihtiyaç duyuyorsanız, lütfen kuruluşunuzda OPQ kullanımı konusunda tam eğitim almış bir kişiyle temas kurun.






Bu rapor kullanılırken, ölçülen yirmi evrensel yetkinlikten hangilerinin değerlendirilmekte olan işteki başarılı performans için daha önemli olduğunun değerlendirilmesi önemlidir.

## RAPOR ANAHTARI

Onay işaretleri, çarpılar ve yuvarlaklar, Bay Candidate isimli kişinin tarzının hangi yönlerinin her bir yetkinliğe olumlu veya daha olumsuz katkıda bulunmasının muhtemel olduğunu belirtir.

Sembol	Kısa Açıklama	Tanım
✓✓	Ana Güçlü Yön	Olumlu bir şekilde etkileme ihtimali çok yüksektir
✓	Olası Güçlü Yön	Olumlu bir şekilde etkileme ihtimali yüksektir
●	Orta	Olumlu veya olumsuz bir şekilde etkilememe ihtimali yüksektir
✗	Olası Kısıtlama	Olumsuz bir şekilde etkileme ihtimali yüksektir
✗✗	Ana Kısıtlama	Olumsuz bir şekilde etkileme ihtimali çok yüksektir

Bay Candidate isimli kişinin her bir yetkinlik için güçlü yönleri sahip olma olasılığı, raporun sağ tarafındaki grafiklerde gösterilmektedir.

1	2	3	4	5
				
Güçlü bir yönü olması ihtimali <b>düşüktür</b>	Güçlü bir yönü olması ihtimali <b>daha düşüktür</b>	Güçlü bir yönü olması ihtimali <b>orta düzeydedir</b>	Güçlü bir yönü olması ihtimali <b>oldukça yüksektir</b>	Güçlü bir yönü olması ihtimali <b>çok yüksektir</b>

## YETKİNLİK POTANSİYELİ ÖZETİ

Aşağıdaki tabloda, Bay Candidate isimli kişinin yirmi yetkinlikteki potansiyel performansının bir özeti verilmektedir. Rol için en önemli olan yetkinlikleri seçmeniz ve bu alanlarda Bay Candidate isimli kişinin nasıl etkinlik gösterdiğine ilişkin kanıtları aramanız, iş için en uygun kişiyi işe alma ihtimalinizi yükseltecektir.

Yirmi yeterliğin tanımları bu raporun sonlarına doğru bulunabilir. Her bir yeterlik için tavsiye edilen mülakat soruları Universal Competency Framework™ Mülakat Kılavuzunda sağlanmıştır. Gerekli veya istenen yeterliklerin belirlenmesine yardımcı olmak üzere yeterlik profil kartları da mevcuttur. Lütfen Mülakat Kılavuzu ve Yeterlik Profil Kartlarının sınırlı sayıda dilde mevcut olduğunu unutmayın. Daha fazla bilgi için SHL temsilcinizle bağlantıya geçin.

Yetkinlik	1	2	3	4	5	Başarı için Önemli mi? (onay işareti)
<b>Liderlik ve Karar Verme</b>						
1.1 Karar Verme ve Eylemi Başlatma	■					
1.2 Liderlik ve Denetim	■					
<b>Destek ve İşbirliği</b>						
2.1 İnsanlarla çalışmak	■					
2.2 Prensip ve Değerlere Uyum <sup>1</sup>	■	■	■			
<b>Etkileşim ve Sunum</b>						
3.1 İlişki Kurma ve Sosyal Ağ Oluşturma	■					
3.2 İkna ve Etkileme	■					
3.3 Bilgi Sunma ve İletme <sup>NV</sup>	■					
<b>Analiz ve Yorumlama</b>						
4.1 Yazma ve Raporlama <sup>V</sup>	■					
4.2 Uzmanlık ve Teknoloji Uygulama <sup>DNV</sup>	■	■	■			
4.3 Analiz <sup>DNV</sup>	■					
<b>Yaratma ve Kavramlaştırma</b>						
5.1 Öğrenme ve Araştırma <sup>DNV</sup>	■					
5.2 Yaratma ve Yenilik <sup>DNV</sup>	■					
5.3 Strateji ve Kavramları Biçimlendirme <sup>DNV</sup>	■	■	■			
<b>Organizasyon ve Yürütme</b>						
6.1 Planlama ve Organizasyon	■	■	■	■		
6.2 Sonuca Ulaşma ve Müşteri Beklentilerini Karşılama	■	■	■	■		
6.3 Talimat ve Prosedürlere Uyum <sup>DNV</sup>	■	■	■	■		
<b>Uyum Sağlama ve Başa Çıkma</b>						
7.1 Değişikliğe Uyum Sağlama ve Tepki Verme	■	■	■			
7.2 Baskı ve Zorluklarla Başa Çıkma	■	■	■			
<b>Girişimcilik ve Performans</b>						
8.1 Kişisel İş Hedef ve Amaçlarına Ulaşma	■	■	■	■		
8.2 Girişimci ve Ticari Düşünce <sup>N</sup>	■	■	■			

İndeks numaraları SHL Universal Competency Framework™'deki 20 yeterlik boyutuna karşılık gelir.

<sup>1</sup> OPQ32 bu yeterliğin yalnızca özellikle kurallara uyma ve çeşitliliği kullanma alanlarıyla bağlantılı olan belli yönlerini değerlendirir.

<sup>DNV</sup> Bu simgelere sahip yeterlikler beceri testlerinden katkılarla hesaplanmıştır. Simgeler hangi testlerin dahil edildiğini gösterir. D: şemasal/tümevarımsal N: sayısal. V: sözel.

## YETKİNLİK POTANSİYELİ PROFİLİ

1. Liderlik ve Karar Verme		1	2	3	4	5
<b>1.1 Karar Verme ve Eylemi Başlatma</b>		■				
✓	Güçlü görüşlere sahiptir ve bağımsız hareket etme konusunda rahattır.					
●	Zor hedeflere ulaşma konusunda normal düzeyde azimlidir.					
✖✖	Durumların kontrolünü ele almaktan hiç hoşlanmaz					
✖✖	Karar verirken dikkatli ve çok yavaş olması muhtemeldir					
<b>1.2 Liderlik ve Denetim</b>		■				
✖✖	Bir gruba liderlik ederken kendini rahatsız hissetme ihtimali çok yüksektir.					
✖✖	Diğer kişileri motive ederken ikna yöntemleri kullanma olasılığı çok düşüktür.					
✖✖	Diğer kişileri neyin motive ettiğini çok nadiren anlamaya çalışır.					
✖✖	Diğer kişilere güvenme ve dolayısıyla yetki verme olasılığı çok düşüktür.					

2. Destek ve İşbirliği		1	2	3	4	5
<b>2.1 İnsanlarla çalışmak</b>		■				
✓✓	Diğer kişilerle zaman geçirmekten hoşlanma olasılığı çok yüksektir.					
●	Bir karar vermek için diğer kişilerden katkı isteme konusunda çoğu kişi kadar hazır ve rahattır.					
✖	Normal oranda rekabetçi olma isteği, meslektaşlarıyla işbirliğini etkileyebilir.					
✖✖	Destek ve sempati gösterirken çok seçici olması muhtemeldir.					
✖✖	Diğer kişilerin hareketlerinin nedenlerini çok nadiren anlamaya çalışır.					
<b>2.2 Prensip ve Değerlere Uyum <sup>1</sup></b>		■				
✓✓	Kural ve yönetmeliklere uyma ihtimali çok yüksektir.					
●	Farklı görüşlerle ilgilenme eğilimi diğer kişilerle aynı düzeydedir.					

3. Etkileşim ve Sunum		1	2	3	4	5
<b>3.1 İlişki Kurma ve Sosyal Ağ Oluşturma</b>		■				
✖	Resmi iş ortamlarında kendini her zaman rahat hissetmez.					
✖	Gruplarda sessiz ve içine kapanık olma eğilimine sahiptir.					
✖✖	Kişisel tarzını diğer kişilere uyacak şekilde uyarılma ihtimali çok düşüktür.					
✖✖	Diğer kişileri neyin motive ettiğini anlamaya çalışma ihtimali çok düşüktür.					
<b>3.2 İkna ve Etkileme</b>		■				
✖	Diğer kişileri, özellikle yabancıları etkilerken kendini her zaman rahat hissetmez.					
✖	Grup ortamlarında içe kapanık olma eğilimi vardır.					
✖✖	Satış ve pazarlıktan hiç hoşlanmaz.					
✖✖	Diğer kişilerin ihtiyaç ve nedenlerini çok nadiren anlamaya çalışır.					
✖✖	Kendi başarılarını ilan etme olasılığı aşırı düşüktür.					
<b>3.3 Bilgi Sunma ve İletme <sup>NV</sup></b>		■				
✖	Kendisini resmi olarak sunarken her zaman rahat hissetmez.					
✖✖	Önemli olaylardan önce neredeyse her zaman gerginlik hisseder.					
✖✖	Kişisel tarzını ve hedef kitleye yaklaşımını uyarılma ihtimali çok düşüktür.					
✖✖	Bir argümanı savunurken ikna teknikleri kullanmaktan hiç hoşlanmaz.					

<sup>1</sup> OPQ32 bu yeterliğin yalnızca özellikle kurallara uyma ve çeşitliliği kullanma alanlarıyla bağlantılı olan belli yönlerini değerlendirir.

<sup>NV</sup> Bu simgelere sahip yeterlikler beceri testlerinden katkılarla hesaplanmıştır. Simgeler hangi testlerin dahil edildiğini gösterir. N: sayısal. V: sözel.

4. Analiz ve Yorumlama		1	2	3	4	5
<b>4.1 Yazma ve Raporlama <sup>V</sup></b>		■				
✓	Yazılı bilgilerin içeriğini eleştirel olarak değerlendirebilir.					
✓	Oldukça iyi düzenlenmiş belgeler üretme ihtimali yüksektir.					
●	Yazılı çalışmalardaki soyut kavramların ilgisini görebilme ihtimali çoğu kişiyle aynıdır.					
✖✖	Bir hedef kitlenin ihtiyaçlarını çok nadiren anlamaya çalışır.					
<b>4.2 Uzmanlık ve Teknoloji Uygulama <sup>DNV</sup></b>		■	■			
✓	Teknik bilgilere eleştirel bir bakış açısıyla bakabilir.					
●	Teori ve soyut kavramlar konusunda çoğu kişi kadar rahattır.					
●	Sayısal verilerle çalışmak konusunda çoğu kişi kadar rahattır.					
<b>4.3 Analiz <sup>DNV</sup></b>		■				
✓	Analizdeki olası hatalar için bilgilere eleştirel bir bakış açısıyla yaklaşır.					
●	Soyut kavramlarla uğraşmaktan hoşlanma ihtimali diğer kişilerle aynıdır.					
●	Sayısal bilgileri analiz etmek konusunda çoğu kişi kadar rahattır.					

5. Yaratma ve Kavramlaştırma		1	2	3	4	5
<b>5.1 Öğrenme ve Araştırma <sup>DNV</sup></b>		■				
✓	Yeni bilgileri gözden geçirirken olası kısıtlamalara eleştirel bir gözle yaklaşır.					
●	Soyut kavramları öğrenmekle normal düzeyde ilgilidir.					
●	Sayısal verilerle çalışması gerektiğinde normal derecede rahattır.					
✖✖	Yeni görevler öğrenirken geleneksel yaklaşımları takip etme ihtimali çok yüksektir.					
<b>5.2 Yaratma ve Yenilik <sup>DNV</sup></b>		■				
✓✓	Sürekli değişiklik ve çeşitlilikten çok hoşlanır.					
●	Teorilerin uygulanmasıyla sorun çözme arasında belirli bir ilişki kurabilir.					
✖	Kendisini yaratıcı bir birey olarak görmeme eğilimindedir.					
✖✖	Geleneksel yöntemleri tercih etme ihtimali çok yüksektir.					
<b>5.3 Strateji ve Kavramları Biçimlendirme <sup>DNV</sup></b>		■	■			
✓	Strateji geliştirirken uzun vadeli bir perspektife sahip olabilir.					
●	Strateji geliştirirken kavramsal düşüncenin önemini görebilme ihtimali çoğu kişiyle aynıdır.					
✖	Bazen detaylar yüzünden endişelenebilir.					
✖✖	Bir vizyon oluştururken geleneksel yaklaşımları izleme ihtimali çok yüksektir.					

<sup>DNV</sup> Bu simgelere sahip yeterlikler beceri testlerinden katkılarla hesaplanmıştır. Simgeler hangi testlerin dahil edildiğini gösterir. D: şemasal/tümevarımsal N: sayısal. V: sözel.

6. Organizasyon ve Yürütme		1	2	3	4	5
<b>6.1 Planlama ve Organizasyon</b>		██████████				
✓	Planlama yaparken stratejik bir perspektife sahiptir.					
✓	Planlama yaparken detaylara bir derece dikkat eder.					
●	Planların teslim tarihinde tamamlanma gerekliliğini takdir eder.					
✖✖	Diğer kişileri yönetmekten hiç hoşlanmaz					
<b>6.2 Sonuca Ulaşma ve Müşteri Beklentilerini Karşılama</b>		██████████				
✓✓	Kurallara, yönetmeliklere ve belirlenmiş prosedürlere uyma ihtimali aşırı derecede yüksektir.					
✓	Yöntemsel ve organize bir yaklaşım uygulama ihtimali oldukça yüksektir.					
●	Görevlerin beklentilere uygun şekilde tamamlanma gerekliliğini takdir eder.					
●	Kendisi ve diğer kişiler için zorlayıcı hedefler belirleme ihtimali çoğu kişiyle aynıdır.					
<b>6.3 Talimat ve Prosedürlere Uyum <sup>DNV</sup></b>		██████████				
✓✓	Kural ve prosedürlere uyma ihtimali aşırı derecede yüksektir.					
●	Kabul edilen programlara uymanın gerekliliğini takdir eder.					
✖	Güçlü görüşlere sahip olabilir ve diğer kişilerin talimatlarını sorgulayabilir.					

7. Uyum Sağlama ve Başa Çıkma		1	2	3	4	5
<b>7.1 Değişikliğe Uyum Sağlama ve Tepki Verme</b>		██████████				
✓✓	Yeni deneyimlerden çok hoşlanma eğilimindedir.					
✖✖	Farklı durumlarda kişiler arası bir tarz uygulama ihtimali düşüktür.					
✖✖	Oturmuş iş yöntemlerini tercih etmesi çok muhtemeldir.					
✖✖	Diğer kişilerin davranış ve sebeplerindeki farklılıkları çok nadiren anlamaya çalışır.					
<b>7.2 Baskı ve Zorluklarla Başa Çıkma</b>		██████████				
●	Olumlu ve olumsuz yönleri dengeleyen bir görünüm sergiler.					
✖	İş baskısını üzerinden atmakta az da olsa zorlanabilir.					
✖	Duyularını ifade ederken oldukça açık olma eğilimi vardır.					
✖	Eleştiriye veya olumsuz geri bildirimlere karşı hassas olabilir.					

8. Girişimcilik ve Performans		1	2	3	4	5
<b>8.1 Kişisel İş Hedef ve Amaçlarına Ulaşma</b>		██████████				
✓	Kendi gelişimi konusunda stratejik bir yaklaşım uygulama ihtimali yüksektir.					
✓	Çok talepkar bir iş programı karşısında rahat olma olasılığı yüksektir.					
✓	Rekabet ortamlarında kendini rahat hissetme ihtimali yüksektir.					
●	Kariyerini geliştirme konusunda çoğu kişi kadar isteklidir.					
<b>8.2 Girişimci ve Ticari Düşünce <sup>N</sup></b>		██████████				
✓	Ticari durumların rekabetçi ortamında çok başarılı olma ihtimali oldukça yüksektir.					
●	Zorlayıcı mali hedeflerle bir derece motive olabilir.					
●	Mali bilgilerle çalışmak konusunda çoğu kişi kadar rahattır.					

<sup>DNV</sup> Bu simgelere sahip yeterlikler beceri testlerinden katkılarla hesaplanmıştır. Simgeler hangi testlerin dahil edildiğini gösterir. D: şemasal/tümevarımsal N: sayısal. V: sözel.

## YETKİNLİK TANIMLARI

1. Liderlik ve Karar Verme	
1.1 Karar Verme ve Eylemi Başlatma	Eylemler, projeler ve insanlar için sorumluluk üstlenir ; kendi yönetimi altında inisiyatif alır ve çalışır ; faaliyet oluşturur ve başlatır; iş süreçlerinde değişiklik yapar ; zor seçimleri veya değerlendirilmiş riskleri içeren hızlı ve açık kararlar verir.
1.2 Liderlik ve Denetim	Diğer kişilere açık bir yön sağlar; insanları motive eder ve güçlendirir ; yüksek yetenek düzeyine sahip kişileri işe alır ; kadrosuna gelişim fırsatları ve koçluk sağlar ; uygun davranış standartları belirler.
2. Destek ve İşbirliği	
2.1 İnsanlarla çalışmak	Diğer ekip üyelerinin görüş ve katkılarına saygı gösterir; empati gösterir; diğer kişileri dinler, destekler ve onlarla ilgilenir; diğer kişilere danışır ve onlarla bilgi ve uzmanlığını paylaşır; ekip ruhu yaratır ve anlaşmazlıkları çözer; ekibe uyum sağlar.
2.2 Prensip ve Değerlere Uyum	Etik ve değerlere önem verir; dürüstlük gösterir; fırsat eşitliğini teşvik eder ve savunur, çeşitliliğe sahip ekipler oluşturur; toplum ve çevreye karşı kurumsal ve bireysel sorumluluğu teşvik eder.
3. Etkileşim ve Sunum	
3.1 İlişki Kurma ve Sosyal Ağ Oluşturma	Müşteriler ve çalışanlarla kolaylıkla iyi ilişkiler kurar; tüm seviyelerdeki insanlarla iyi ilişki kurar; geniş ve etkin sosyal ağlar oluşturur; diğer kişilerle ilişkilerinde samimiyet oluşturmak için mizahı uygun şekilde kullanır.
3.2 İkna ve Etkileme	İkna, razı etme ve pazarlık yoluyla diğer kişilerden açık kabul ve taahhüt alır; diğer kişileri etkilemek ve ikna etmek için politik süreçleri etkin şekilde kullanır; kendisi veya diğerleri adına fikirleri yayar; diğer kişiler üzerinde güçlü bir kişisel etki yapar; bir kişinin diğerleri hakkındaki izlenimlerini yönetmeye dikkat eder.
3.3 Bilgi Sunma ve İletme	Akıcı şekilde konuşur; görüşleri, bilgileri ve bir argümanın ana noktalarını açık şekilde ifade eder; sunumları ve kamusal konuşmaları beceri ve kendine güvenle yapar; hedef kitlenin ihtiyaçlarına, tepkilerine ve geri bildirimlerine hızla tepki verir; güvenilir bir izlenim verir.
4. Analiz ve Yorumlama	
4.1 Yazma ve Raporlama	İkna edici şekilde yazar; açık, öznlü ve doğru şekilde yazar; jargon veya karmaşık bir dili gereksiz yere kullanmaktan kaçınır; düzenli ve mantıksal bir şekilde yazar; bilgiyi, ilgili hedef kitlenin ihtiyaçlarına ve anlayışına uygun şekilde yapılandırır.
4.2 Uzmanlık ve Teknoloji Uygulama	Özel ve detaylı teknik uzmanlık uygular; iş hedeflerine ulaşmak için teknolojiyi kullanır; sürekli mesleki gelişim yoluyla iş bilgisini ve uzmanlığını (teorik ve pratik) geliştirir; farklı organizasyonel departman ve fonksiyonları anlar.
4.3 Analiz	Sayısal verileri ve diğer bilgi kaynaklarını analiz ederek, bu veri ve bilgileri bileşenlerine, modellerine ve ilişkilerine göre ayırır; daha fazla bilgi veya bir sorunu daha iyi anlamak için araştırma yapar; mevcut bilgiler ve analiz yoluyla mantıklı kararlar verir; bir sorunun nasıl daha büyük bir sistemin parçası olabileceği konusunda anlayış gösterir.



<b>5. Yaratma ve Kavramlaştırma</b>	
5.1 Öğrenme ve Araştırma	Yeni görevleri hızla öğrenir ve bilgileri hızlı bir şekilde ezberler; yeni sunulan bilgileri derhal anlar; karar vermeye destek sağlamak için kapsamlı bilgi toplar; kurumsal bir öğrenme yaklaşımını teşvik eder (başarı ve başarısızlıklardan ders çıkarır ve çalışanlar ve müşterilerden geri bildirim ister).
5.2 Yaratma ve Yenilik	Yeni fikirler, yaklaşımlar veya anlayışlar oluşturur; yenilikçi ürün veya tasarımlar oluşturur; sorunlar için bir dizi çözüm üretir.
5.3 Strateji ve Kavramları Biçimlendirme	Kurumsal hedefleri gerçekleştirmek için stratejik şekilde çalışır; stratejileri belirler ve geliştirir; kurumun gelecekteki potansiyeli hakkında olumlu ve ikna edici vizyonlar geliştirir; kurum çapında ve kurumla ilgili geniş bir konu yelpazesini göz önünde bulundurur.

<b>6. Organizasyon ve Yürütme</b>	
6.1 Planlama ve Organizasyon	Açıkça tanımlanmış hedefler belirler; faaliyet ve projeleri çok önceden planlar ve değişebilecek koşulları dikkate alır; görevlerin yerine getirilmesi için gerekli olan kaynakları belirler ve organize eder; zamanı etkin şekilde yönetir; teslim süreleri ve kilometre taşlarına göre performansı takip eder.
6.2 Sonuca Ulaşma ve Müşteri Beklentilerini Karşılama	Müşteri ihtiyaçlarına ve memnuniyetine odaklanır; kalite ve miktar için yüksek standartlar belirler; kalite ve verimliliği takip eder ve sürdürür; sistematik, yönetsel ve düzenli şekilde çalışır; proje hedeflerine sürekli olarak ulaşır.
6.3 Talimat ve Prosedürlere Uyum	Otoriteye gereksiz yere meydan okumadan diğer kişilerin talimatlarına uygun şekilde uyar; prosedür ve politikalara uyar; programlara uygun davranır; işe ve toplantılara tam zamanında gelir; kuruma bağlılık gösterir; rolünün yasal yükümlülükleri ve güvenlik gereksinimlerine uyar.

<b>7. Uyum Sağlama ve Başa Çıkma</b>	
7.1 Değişikliğe Uyum Sağlama ve Tepki Verme	Değişen koşullara uyum sağlar; belirsizliği tolere eder; yeni fikirleri ve değişim inisiyatiflerini kabul eder; kişiler arası tarzını farklı kişi veya ortamlara uyacak şekilde ayarlar; yeni deneyimlere karşı ilgi gösterir.
7.2 Baskı ve Zorluklarla Başa Çıkma	İşyerinde olumlu bir görünüm sergiler; baskılı ortamlarda verimli çalışır; zor durumlarda duygularını kontrol altında tutar; eleştiriyi iyi karşılar ve eleştirilerden ders alır; iş hayatıyla kişisel hayatın taleplerini dengeler.

<b>8. Girişimcilik ve Performans</b>	
8.1 Kişisel İş Hedef ve Amaçlarına Ulaşma	Talepkar hedefleri heyecanla kabul eder ve ele alır; çok çalışır ve gerektiğinde uzun saatler boyu işte kalır; daha yüksek sorumluluk ve etki içeren rollere ilerlemek ister; kendi gelişim ihtiyaçlarını belirler ve gelişim veya eğitim fırsatlarından yararlanır.
8.2 Girişimci ve Ticari Düşünce	Rakipler ve piyasa eğilimleri konusunda güncel bilgi sahibidir; kurum için iş fırsatlarını belirler; kurumsal yapı ve politikaların gelişiminden haberdardır; mali farkındalık gösterir; maliyetleri kontrol eder ve kar, zarar ve katma değer bağlamında düşünür.

## BECERİ TESTLERİ VE YETERLİKLER

UCF yeterlikleri ve beceri testleri arasındaki ilişki aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Bazı yeterlikler için bir dizi beceri testi uygun olabilir. Ancak bu, tüm bu beceri testlerinin tamamlanması gerektiği anlamına gelmez. Beceri testi seçimi **iş gereksinimleri** anlaşılabilir olarak yapılmalıdır (gerekirse rehberlik için işyerinizdeki daha vasıflı birine başvurun). Yeterlik tahminleri yalnızca OPQ veya bir ya da iki beceri testiyle birlikte OPQ kullanılsa bile sağlamdır.

Yetkinlik	Şemasal/Tümeva rimsal	Numerical	Sözel
1.1 Karar Verme ve Eylemi Başlatma			
1.2 Liderlik ve Denetim			
2.1 İnsanlarla çalışmak			
2.2 Prensip ve Değerlere Uyum			
3.1 İlişki Kurma ve Sosyal Ağ Oluşturma			
3.2 İkna ve Etkileme			
3.3 Bilgi Sunma ve İletme		✓	✓
4.1 Yazma ve Raporlama			✓
4.2 Uzmanlık ve Teknoloji Uygulama	✓	✓	✓
4.3 Analiz	✓	✓	✓
5.1 Öğrenme ve Araştırma	✓	✓	✓
5.2 Yaratma ve Yenilik	✓	✓	✓
5.3 Strateji ve Kavramları Biçimlendirme	✓	✓	✓
6.1 Planlama ve Organizasyon			
6.2 Sonuca Ulaşma ve Müşteri Beklentilerini Karşılama			
6.3 Talimat ve Prosedürlere Uyum	✓	✓	✓
7.1 Değişikliğe Uyum Sağlama ve Tepki Verme			
7.2 Baskı ve Zorluklarla Başa Çıkma			
8.1 Kişisel İş Hedef ve Amaçlarına Ulaşma			
8.2 Girişimci ve Ticari Düşünce		✓	

Anahtar

✓: Beceri testi yeterlik için uygundur, tamamlanmıştır ve değerlendirmeye dahil edilmiştir.

●: Beceri testi yeterlik için uygunsa da tamamlanmamış ve değerlendirmemeye dahil edilmemiştir.

[Soluk] Bu yeterliğe uygun beceri testleri yoktur.

## DEĞERLENDİRME YÖNTEMİ

Bu Profil, Bay Sample Candidate için aşağıdaki bilgi kaynaklarına dayanmaktadır:

Envanter / Yetenek Testi	Karşılaştırma Grubu
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r UK English Public Sector 2012 (AUS)
Mezun/Üniversite Söz Akıl Yürütme RUS	Genel Nüfus 2006
Mezun/Üniversite Say. Akıl Yürütme RUS	Genel Nüfus 2006
Mezun/Üniversite Tmvar. Akıl Yürütme RUS	Genel Nüfus 2007

## KİŞİSEL DETAY BÖLÜMÜ

İsim	Bay Sample Candidate
Adayın Verileri	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
Rapor	Evrensel Yeterlik Raporu Sürüm Numarası: : 1.1 <sup>RE</sup>

## BU RAPOR HAKKINDA

Bu rapor, SHL'nin Online Değerlendirme Sistemi kullanılarak elde edilmiştir. Mesleki Kişilik Envanteri™ (Occupational Personality Questionnaire-OPQ32) ile elde edilen bilgileri içerir. Bu envanterin kullanımı, envanterin kullanımı ve yorumlanmasında uzmanlık eğitimi almış olan kişilerle sınırlıdır.

Buradaki rapor, katılımcının/katılımcıların yanıtladığı bir envanterin sonuçlarından elde edilmiş olup büyük ölçüde cevaplayanın verdiği yanıtları yansıtır. Bu veriler yorumlanırken envantere dayalı değerlendirmelerin subjektif yapısına gereken dikkat gösterilmelidir.

Bu rapor elektronik olarak elde edilmiştir; yazılımın kullanıcısı, raporun metninde düzeltme ve ilave yapabilir.

SHL Global Management Limited ve bağlı şirketleri, bu raporun içeriğinin değişmemiş bilgisayar çıktısı olduğunu garanti edemez. Bu raporun kullanımından doğacak sonuçların yükümlülüğü kabul edilmemektedir, bu ihmal dahil içerikle ilgili bütün yükümlülükleri de kapsamaktadır.

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

© 2018 SHL ve/veya bağlı kuruluşları. Tüm hakları saklıdır. SHL ve OPQ, Birleşik Krallık ve diğer ülkelerde kayıtlı olan ticari markalardır.

SHL Universal Competency Framework, SHL Competency Profiler ve SHL Competency Designer, telif hakkıyla korunmaktadır © 2004 - 2018 SHL ve/veya bağlı kuruluşları. Tüm hakları saklıdır.

Bu rapor, SHL tarafından müşterisinin menfaati için üretilmektedir ve SHL'ye ait fikri mülkiyet içerir. Bu sebeple SHL, müşterisine bu raporu yalnızca şirket içi kullanım ve ticari olmayan amaçlarla yeniden üretme, dağıtma, değişiklik yapma ve saklama izni verir. SHL'nin diğer tüm hakları saklıdır.