



Talent in Innovation.  
Innovation in Talent.

# OPQ

## 리더십 보고서



이름

CandidateSample

날짜

12월 03일 2018

## 리포트 개요(Introduction)

해당 보고서에서는 관리능력과 리더십을 구분하여 설명합니다. 이는 통상적인 업무관리능력과 변화를 끌어가는 능력을 다른 차원으로 보는 시각에 기반한 것입니다.

본 보고서는 응시자의 업무성격검사(OPQ32: Occupational Personality Questionnaire) 응답을 기반으로 연구 예상치를 활용하여 개인의 잠재력을 측정합니다.

피드백 세션 동안 지원자가 얼마나 성공을 위해서 어떻게 자신의 강점을 활용하거나 어려운 도전을 극복하는 지를 살펴보십시오. 응답자의 개인적인 특성을 깊이 이해한다면, 다양한 리더십 역할에 대한 적합성을 확인하고, 리더십 기량을 더욱 발전시키는 적절한 접근법을 찾는 데 도움이 될 것입니다.

## SHL Leadership Model

SHL Leadership Model은 모든 조직에서의 리더십 효율성에 매우 중요한 4가지 리더십 기능을 다룹니다. 4가지 리더십 기능은 각각 관리와 리더십 측면을 집중적으로 고려하고 있습니다.

- **관리 (업무적 유형 중심)** 는 시스템을 효과적으로 운영하고 특정 목표가 신뢰할 수 있는 성과를 달성하도록 하는 데 집중합니다.
- **리더십 (변혁적 중심)** 시스템의 방향을 변화하고 창안, 개발, 또는 변화시키고, 사람과 조직 모두 기대 이상의 성과를 달성할 수 있도록 격려하는 데 초점을 맞춥니다

각 리더십 기능은 SHL Great Eight Competency Factors를 기반으로 하며, 두 가지 역량과 연관되어 있습니다. 하나의 역량은 관리를 중심으로 한 것과 더욱 연관되어 있으며, 나머지 역량은 리더십을 중심으로 한 것과 연관되어 있습니다.

리더십 기능	정의	역량	
		관리 중심 (업무적 유형)	리더십 중심 (변혁적 유형)
비전 발전	해당 항목에는 현 상황에 관한 핵심 분석과 앞으로 나아갈 방향에 관한 아이디어 생성(전략) 이 포함됩니다.	<b>분석력 &amp; 해석</b> 복잡한 정보를 분석하고 전문 지식을 적용합니다.	<b>창의성 &amp; 전략적 사고</b> 혁신적인 아이디어를 창출하고 전략적으로 사고합니다.
목표를 공유하기	새로운 전략에 따른 변화에 개인적으로 잘 적응하고, 타인에게 비전을 설득력 있게 전달하는 역량과 관련됩니다 (소통).	<b>적응력 &amp; 좌절 극복</b> 변화와 압박에 훌륭하게 대응하고 적응합니다.	<b>상호작용 &amp; 의사소통</b> 다른 사람과 소통, 설득하고 이들에게 영향을 미칩니다.
다른 사람으로부터 지원 얻기	전략을 실행하는 데 필요한 조치를 취하도록 동기 및 권한을 부여함으로써, 다른 사람의 지원을 얻는 역량과 관련됩니다 (사람).	<b>지지력 &amp; 협력</b> 다른 사람을 지원하고 이들과 효과적으로 협력합니다.	<b>주도력 &amp; 결정</b> 진취적으로 행동하고, 방향을 제시하며, 이에 따른 책임을 집니다.
성공적인 결과를 내놓기	해당 항목에는 운영 효율성 및 사업 통찰력을 활용하여 전략(운영)을 효과적으로 구현하는 역량이 포함됩니다.	<b>조직력 &amp; 실행</b> 조직화된 방식으로 계획하고, 일하며 목표 달성에 집중합니다.	<b>진취성 &amp; 성취</b> 결과와 목표를 달성하는 데 집중합니다.

## 개요

본 보고서는 크게 세 가지 주요 내용으로 구성됩니다.

**전체 요약**은 개개인의 전반적인 리더십 스타일과 각 4가지 리더십의 기능에 대하여 한눈에 쉽게 확인할 수 있도록 해줍니다. 하단 표에 요약되어 있습니다.

**선호하는 리더십 스타일** 해당 부분은 OPQ 관련 교육을 받은 사용자가 활용할 수 있도록 설계되었습니다. 이는 개인의 선호하는 리더십스타일에 관한 전반적 정보와 4가지 리더십 기능에 대한 자세한 정보를 제공합니다.

본 보고서의 뒷면에 자리한 **리더십 요약**은 이상적인 피드백 세션의 일환으로 OPQ를 완료한 개인에게 직접 제공되도록 설계되었습니다.

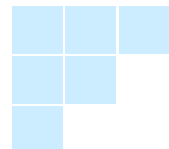
리더십 기능	업무적			변혁적			선호하는 리더십 스타일
	예	중	없	예	중	없	
<b>전반 사항</b>	<b>관리</b> 신뢰할 수 있는 성과를 내고 운영 목표를 달성합니다.			<b>리더십</b> 사람과 조직 모두를 능동적으로 바꾸고 기대 이상의 성과를 내도록 격려합니다.			<b>리더 유형 / 기여자 유형</b>
<b>비전 발전</b>	<b>분석력 &amp; 해석</b> 복잡한 정보를 분석하고 전문 지식을 적용합니다.			<b>창의성 &amp; 전략적 사고</b> 혁신적인 아이디어를 창출하고 전략적으로 사고합니다.			
<b>목표를 공유하기</b>	<b>적응력 &amp; 좌절 극복</b> 변화와 압박에 훌륭하게 대응하고 적응합니다.			<b>상호작용 &amp; 의사소통</b> 다른 사람과 소통, 설득하고 이들에게 영향을 미칩니다.			<b>의사소통 능력과 적응력을 균형 있게 갖춘 유형</b>
<b>다른 사람으로부터 지원 얻기</b>	<b>지지력 &amp; 협력</b> 다른 사람을 지원하고 이들과 효과적으로 협력합니다.			<b>주도력 &amp; 결정</b> 진취적으로 행동하고, 방향을 제시하며, 이에 따른 책임을 집니다.			
<b>성공적인 결과를 내놓기</b>	<b>조직력 &amp; 실행</b> 조직화된 방식으로 계획하고, 일하며 목표 달성에 집중합니다.			<b>진취성 &amp; 성취</b> 결과와 목표를 달성하는 데 집중합니다.			<b>기업가 유형/ 이상주의자 유형</b>

### 역량에 대한 핵심 사항

선호도가 높은 스타일이며, 강점이 될 가능성이 큰 역량입니다.

선호도가 중간 정도인 스타일이며, 어느 정도 강점이라고 볼 수 있는 역량입니다.

선호도가 낮은 스타일이며, 강점이 될 가능성이 낮은 역량입니다.



# 잠재적인 리더십 세부 사항

## 전반 사항: 관리 중심 vs 리더십 중심

개인의 전반적인 리더십 스타일에 관한 자세한 내용은 다음과 같습니다.

**텍스트:** 개인이 선호하는 리더십 스타일의 일반적인 행동양식들을 기술합니다. **그래픽:** 가로축은 업무적 (관리) 중심을, 세로축은 변혁적 (리더십) 중심을 나타냅니다. 개인이 선호하는 스타일은 그리드에 **채색된 사각형**으로 표시됩니다. **OPQ 차원:** 다음 페이지에 표시되어 있으며 개인이 선호하는 행동에 대한 심층적 이해를 돕습니다. 4가지 리더십 스타일에 모두 동일한 형식이 적용됩니다.

**중요 알림:** 본 텍스트는 주어진 리더십 기능에 관하여 개인이 선호하는 리더십 유형을 기반으로 합니다. 이는 해당 유형의 전형적 행동/상황을 반영합니다. OPQ 차원에 나타난 개인의 특정 행동 선호도에 대한 정보를 활용하여 어떻게 이 정보들이 개인에게 적용되는 지에 대한 이해 및 해석을 하도록 하십시오.

### 선호하는 유형: 리더 유형 / 기여자 유형

리더 유형/기여자 유형은 조직에서 새로운 아이디어, 추진력, 설득력 있는 의사소통 및 기업가적 접근 방식을 결합합니다. 하지만 효과적인 관리와 관련된 업무적 측면을 간과한다면, 리더의 활동은 덜 효과적일 수 있습니다.

<p><b>리더 유형/기여자 유형은 다음과 같은 상황에서 자신의 역량을 최대한 발휘합니다:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 리더십 역할을 맡을 수 있는 여지가 있는 역할 수행 시.</li> <li>• 광범위하고 전략적인 관점을 취할 기회가 있는 경우.</li> <li>• 변화의 주도권에 대한 의사소통 내용과 신제품 기획에 참여하는 경우.</li> <li>• 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 하기 위해 현실적인 목표를 수립하여 일하는 경우.</li> </ul>	<p><b>리더 유형/기여자 유형은 다음과 같은 어려움을 겪을 수 있습니다:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 뛰어난 성과를 기대하는 매우 경쟁적인 조직.</li> <li>• 운영 효율성에 상당한 초점을 맞춰야 하는 역할.</li> <li>• 직무의 분석적 또는 기술적 측면.</li> <li>• 매우 빠르게 변화하는 업계.</li> </ul>
--	--



## 전반 사항: 관리 중심 vs 리더십 중심

관리 중심 (업무적 유형)										
신뢰할 수 있는 성과를 내고 운영 목표를 달성합니다.										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3				• —+••••••••						

관련 역량은 다음과 같습니다.										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	문제 해결 시 실무적으로 사고합니다. 정량적인 분석을 따르기 보다 직감을 따르는 경향을 보입니다.			•• —+••••••••						
4	변화에 적응하고 효과적으로 대응하는 것이 더욱 힘들다는 것을 알게 됩니다. 변화와 관련된 압박에 효율적으로 대처하기 어려울 수도 있음을 알게 됩니다.			•• —+••••••••						
5	사람보다 업무에 더 중점을 둡니다. 다른 사람의 개인적 문제에 대응하는데 불편함을 느낄 수 있습니다.				••• —+••••••••					
3	유연하게 일하고 문제가 발생할 때 이를 탐구 및 해결하는 것을 선호합니다. 절차 또는 과정 지향성에 맞춰야 하는 것을 불편해하거나 제약받는다고 생각할 수 있습니다.			• —+••••••••••						

리더십 중심 (변혁적 유형)										
사람과 조직 모두를 능동적으로 바꾸고 기대 이상의 성과를 이끌어 내도록 격려합니다.										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4				•• —+••••••••						

관련 역량은 다음과 같습니다.										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	문제를 해결할 때 사전에 검증은 마친 믿음만한 방법을 적용하려는 경향이 있습니다. 현재 상태를 유지하려 합니다.			•• —+••••~••••						
5	개인적으로 생각하거나 숙고하는 시간을 소중하게 여깁니다. 사교적인 편이 아니라 대중 앞에서 말하는 것을 싫어하는 경향이 있습니다.			••• —+••••~••••						
4	일반적으로 다른 사람의 지시를 받는 것을 편하게 느낍니다. 능동적인 리더십과 지시를 요구하는 상황을 피하려는 경향을 보입니다.			•• —+••••~••••						
5	경쟁을 통해 성취나 개인의 인정을 얻으려는 욕구가 활동에 참여함으로써 충족되지 않습니다.			••• —+••~••••••						

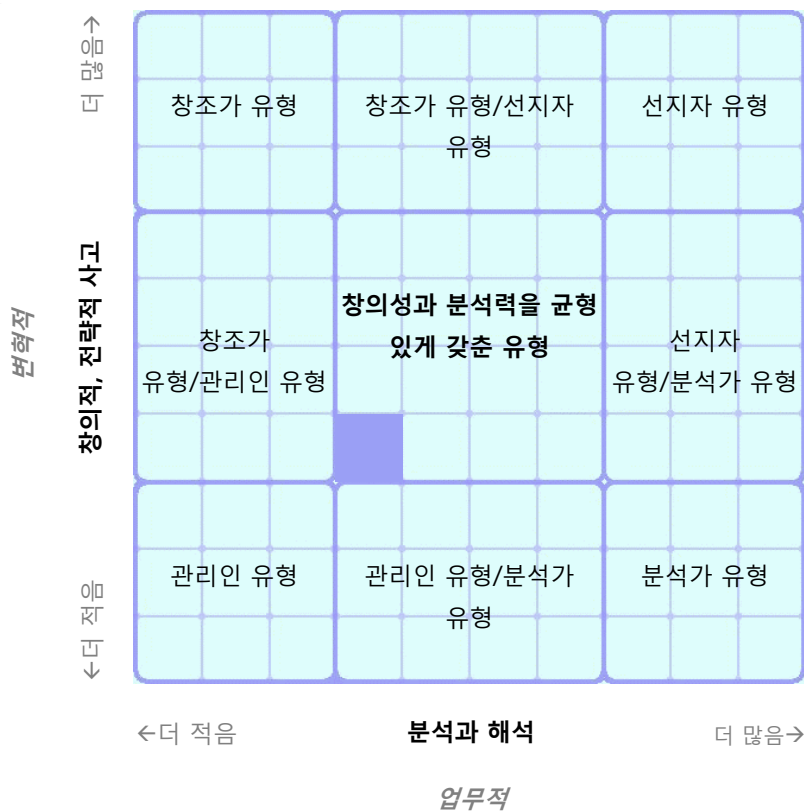
## 비전 발전

현재 상황에 대한 핵심 분석과 조직을 발전시키는 아이디어의 창출은 조직적인 변화의 첫 번째 단계입니다. 리더 유형은 사실을 분석하고 변화를 가장 필요로 하는 분야를 파악해야 합니다. 아울러 회사의 미션을 수립하고, 매력적이고 설득력 있는 비전을 개발하여 이를 실현할 수 있는 전략을 간결하게 설명해야 합니다.

### 선호하는 유형: 창의성과 분석력을 균형 있게 갖춘 유형

여러 리더십 유형을 균형 있게 갖춘 개인은 일반적으로 문제 해결 시 유연하고 새로운 가능성을 창출하는 접근 방식을 사용합니다. 분석적인 접근법과 실무경험을 통한 교훈 간의 균형을 이루며, 이미 확립된 접근방식과 새로운 것들을 번갈아서 활용합니다.

<p><b>창의성과 분석력을 균형 있게 갖춘 개인은 다음과 같은 상황에서 자신의 역량을 최대한 발휘합니다:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>비판적 분석을 수행할 기회가 어느 정도 있는 경우.</li> <li>전략적 방향에 있어 점진적인 변화를 이끌 수 있는 역할 수행 시.</li> <li>동료의 아이디어를 사용하여 앞으로의 혁신 추진 아이디어를 만들 수 있는 경우.</li> </ul>	<p><b>창의성과 분석력을 균형 있게 갖춘 개인은 다음과 같은 어려움을 겪을 수 있습니다:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>정보에 대한 심층 분석을 자주 하는 역할 수행 시.</li> <li>급진적인 변화를 겪어야 하는 전략을 수립한 조직.</li> <li>고도의 창의적 사고가 요구되는 상황에서.</li> </ul>
---	---



## 비전 발전

업무적 중심											
분석과 해석		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	문제 해결 시 실무적으로 사고합니다. 정량적인 분석을 따르기 보다 직감을 따르는 경향을 보입니다.				+						분석적 사고의 근거가 명확합니다. 복잡한 문제와 이슈들의 핵심을 파고듭니다. 자신의 전문 지식을 효과적으로 적용하고 새로운 기술을 빠르게 도입합니다. 상황을 과대 분석하는 경향이 있습니다.

관련 OPQ 척도는 다음과 같습니다.											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	사실이나 숫자보다 의견이나 감정을 다루는 것을 선호함. 통계를 이용하는 것을 꺼림				+						숫자 다루기를 좋아하며, 통계 정보 분석을 즐김. 사실과 숫자에 근거하여 의사 결정을 내림
4	잠재적인 한계점을 찾는데 집중하지 않으며, 정보들을 비판적으로 분석하는 것을 선호하지 않음. 실수나 오류를 별로 찾으려고 하지 않음				+						비판적인 관점으로 정보를 평가하며, 잠재적인 한계점이나 오류들을 찾는데 집중함
5	이론적인 이슈들 보다 실용적인 것을 다루는 것을 좋아하며, 추상적인 개념을 다루는 것을 선호하지 않음					+					이론에 관심이 많으며, 추상적인 개념에 대해 토론하기를 좋아함

변혁적 중심											
창의적, 전략적 사고		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	이미 검증된 방법과 업무 방식을 적용하는 상황에서 업무를 가장 효과적으로 수행합니다. 문제를 해결할 때 사전에 검증을 마친 믿음만한 방법을 적용하려는 경향이 있습니다. 현재 상태를 유지하려 합니다.				+						새로운 아이디어와 경험에 개방적인 태도를 필요로 하는 상황에서 업무를 잘 수행할 수 있습니다. 학습할 기회를 찾습니다. 상황과 문제에 대해 창의적이고 혁신적인 방식으로 처리합니다. 조직 변화를 지원하고 추진합니다. 현재 상황의 긍정적인 측면을 간과할 수 있습니다.

관련 OPQ 척도는 다음과 같습니다.											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	아이디어를 도출하는 것보다 기존의 것을 발전시키는 것을 선호하며, 창의적인 활동들을 덜 선호함				+						새로운 아이디어를 산출하고, 창의적인 해결안을 생각해내는 활동들을 즐김
5	이론적인 이슈들 보다 실용적인 것을 다루는 것을 좋아하며, 추상적인 개념을 다루는 것을 선호하지 않음					+					이론에 관심이 많으며, 추상적인 개념에 대해 토론하기를 좋아함
4	장기적인 이슈보다 현재의 일에 초점을 두며, 전략적인 관점을 잘 취하지 않음				+						장기적인 관점을 취하고 미래를 위한 목표를 세우며, 전략적인 관점을 취하는 것을 선호함
4	업무 방식에 변화를 적용하고, 새로운 접근 방식을 선호하며 관습에 얽매이지 않음						+				기존의 검증된 방식을 선호하며, 전통적인 접근법을 선호함

<sup>1</sup>개념적 수치는 "분석과 해석"(예 : 복잡한 문제를 해결하거나 전문성을 개발하는 데 이론 적용)과 "창의적, 전략적 사고"(예 : 이론을 적용하여 새로운 아이디어/혁신을 창조)와 모두 관련이 있습니다.

\* 표시가 있는 차원은 다른 차원과 달리 취급됩니다. 이러한 차원의 경우에는 왼쪽에 적힌 선호도가 해당 역량에 더 바람직하다고 보며(낮은 Sten 점수), 이는 전반적인 역량 잠재력에 더 많이 기여합니다. 오른쪽에 적힌 선호도는 덜 바람직하다고 보며(높은 점수), 이는 전반적인 역량 잠재력에 덜 기여합니다.

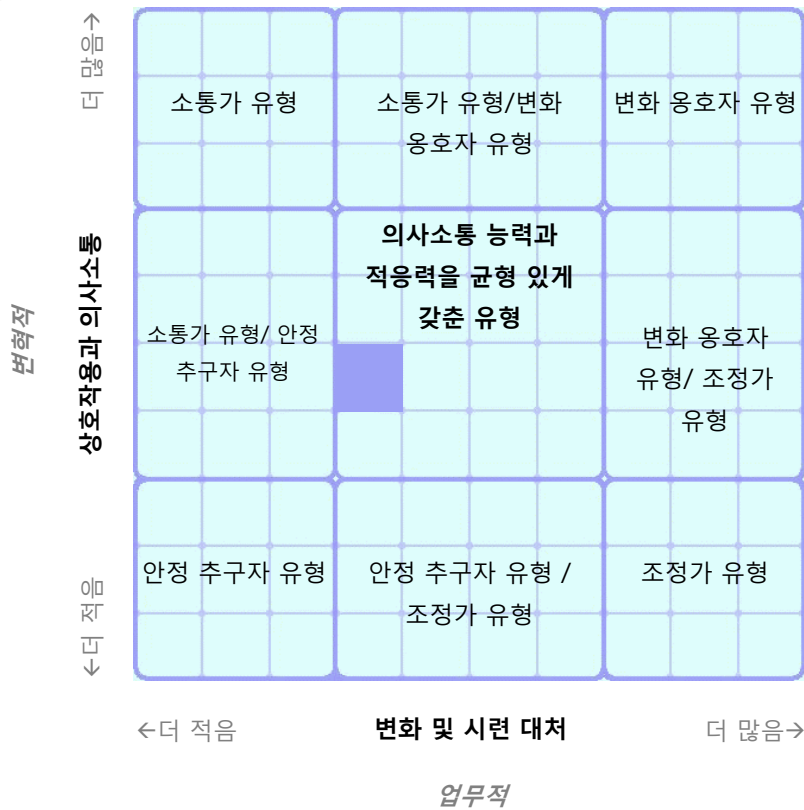
## 목표를 공유하기

리더들은 다른 사람들에게 각각의 이점들을 보여줄 수 있음으로써 비전, 전략, 목표들을 전달할 필요가 있습니다. 이들은 다른 사람을 설득하고 영향력을 미치기 위하여 그들의 대인관계 스타일에 적응함으로써 성공적으로 목표를 받아들이고 내면화할 수 있도록 합니다. 새로운 비전 및 목표와 관련된 도전에 적극적으로 대응하고 변화로 인해 증가하는 압박에 효율적으로 대처합니다.

### 선호하는 유형: 의사소통 능력과 적응력을 균형 있게 갖춘 유형

여러 리더십 유형을 균형 있게 갖춘 개인은 조직적인 변화가 기인한 압박에 대처하는 데 상당히 융통성 있는 접근 방식을 사용합니다. 인맥과 타인과의 관계가 필요할 때 편안함을 느끼는 경향이 있으며, 타인이 새로운 비전과 전략을 받아들이도록 설득하는 데 상당히 효과적일 수 있습니다. 개인적인 숙고를 위한 시간이 필요할 수도 있습니다. 특별히 조직 변화와 관련된 압박이 개인적인 영향을 미치고 있다고 느낄 때 그렇습니다.

<p><b>의사소통과 적응력을 균형 있게 갖춘 개인은 다음과 같은 상황에서 자신의 역량을 최대로 발휘합니다:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>어느 정도 압박을 받는 환경에서.</li> <li>보다 편안한 환경에서 영향을 미칠 수 있는 경우.</li> <li>대면 의사소통과 덜 직접적인 의사소통 방법을 혼합하여 사용하는 역할 수행 시.</li> </ul>	<p><b>의사소통과 적응력을 균형 있게 갖춘 개인은 다음과 같은 어려움을 겪을 수 있습니다:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>상당한 수준의 인맥 형성 기술이 요구되는 중요한 역할 수행 시.</li> <li>압박이 심한 환경에서 직접적으로 도전을 받는 상황을 거듭 맞닥드릴 때.</li> <li>동료와 어울릴 여지가 거의 없는 곳에서.</li> </ul>
---	---





## 목표를 공유하기

업무적 중심											
변화 및 시련 대처		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	변화에 적응하고 효과적으로 대응하는 것이 더욱 힘들다는 것을 알게 됩니다. 조직적인 변화에 기인한 개인적 압박(스트레스)에 효율적으로 대처하기 어려움을 겪을 수 있습니다.	.	.	.	+	.	.	.	.	.	.
		변화에 잘 적응하고 이에 훌륭하게 대응합니다. 압박을 통해서 성장하고 좌절 상황에도 훌륭히 대처합니다. 침착하고 낙관적 전망을 보입니다. 불확실하고 변화하는 시기에도 다른 사람이 안정감을 느낄 수 있고 안심하도록 합니다. 변화에 적응하기 위해서 다른 사람이 경험한 개인적인 도전들을 과소평가할 수 있습니다.									

관련 OPQ 척도는 다음과 같습니다.											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	미래에 대해 걱정하며, 일이 잘못 될 것이라고 예상함. 상황의 부정적인 면에 초점을 둠	.	.	.	+	.	.	.	.	.	.
		<b>낙천성</b>									
		일이 잘 될 것이라고 생각하며, 상황의 긍정적인 측면을 봄. 미래에 대해 긍정적인 견해를 가짐									
5	민감하며 비판에 쉽게 상처를 받음. 부당한 비판이나 모욕에 대해 화를 냄	.	.	.	.	+	.	.	.	.	.
		<b>강직성</b>									
		쉽게 화를 내지 않으며, 다른 사람의 비난을 무시할 수 있음. 개인적인 비판에 대해 민감하지 않음									
6	다수의 의견을 수용함, 합의된 의견을 따를 준비가 되어 있음	.	.	.	.	.	.	+	.	.	.
		<b>독립적 성격*</b>									
		자신만의 접근 방식을 따르는 것을 선호하며, 다수의 결정에 별로 개의치 않음									
4	긴장을 잘 느끼고 정서를 이완시키기 어려움, 업무가 끝난 후에도 긴장을 풀기 어려움	.	.	.	.	.	.	.	+	.	.
		<b>정서이완</b>									
		정서를 쉽게 이완하고, 긴장을 잘 느끼지 않음. 일반적으로 침착하며 안정되어 있음									

변혁적 중심											
상호작용과 의사소통		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	개인적으로 생각하거나 숙고하는 시간을 소중하게 여깁니다. 어느 정도 조용하고 내성적인 경향이 있습니다. 사람들 앞에 나서서 이야기하는 것을 싫어할 수도 있어 개인적인 네트워크나 인맥을 만들 수 있는 기회를 놓칠 수도 있습니다.	.	.	.	.	+	.	.	.	.	.
		효과적으로 의사소통하고 인맥을 만듭니다. 성공적으로 다른 사람을 설득하고 영향을 미칩니다. 자신감 넘치고 편안한 방식으로 다른 사람들과 관계를 맺습니다. 어느 시점에서 잠시 물러나 여유를 가지고 생각을 정리하는 것이 좋을 지 고려해야 할 필요가 있습니다.									

관련 OPQ 척도는 다음과 같습니다.											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	사적인 자리를 더 편하게 느낌. 사람들을 처음 만나는 자리에서 당황함	.	.	.	.	+	.	.	.	.	.
		<b>사회적 자신감</b>									
		처음 만나는 사람과도 편하게 어울리며, 공적인 자리도 편하게 느낌									
5	다른 사람의 견해를 바꾸기 위해 자신의 생각을 강요하지 않으며, 판매나 영업 활동을 선호하지 않음, 협상 상황을 불편하게 여김	.	.	.	.	.	+	.	.	.	.
		<b>설득지향성</b>									
		판매나 영업 활동을 즐기며, 협상 상황에서도 편안함을 느낌. 다른 사람의 생각이 바뀌도록 설득하기를 좋아함									
5	여러 상황들 속에서도 일관성 있게 행동하며, 만나는 사람에 따라 행동을 별로 바꾸지 않음	.	.	.	.	.	.	+	.	.	.
		<b>적응성</b>									
		상황에 적합하도록 행동을 바꾸거나 조절함. 만나는 사람에 따라 접근 방식을 달리 적용함									
5	집단 내에서 조용하고 과묵하며, 주의를 끄는 것을 싫어함	.	.	.	.	.	.	.	.	+	.
		<b>외향성</b>									
		그룹 내에서 활기가 넘치며 말하기를 좋아함. 주목 받는 것을 즐김									

\* 표시가 있는 차원은 다른 차원과 달리 취급됩니다. 이러한 차원의 경우에는 왼쪽에 적힌 선호도가 해당 역량에 더 바람직하다고 보며(낮은 Sten 점수), 이는 전반적인 역량 잠재력에 더 많이 기여합니다. 오른쪽에 적힌 선호도는 덜 바람직하다고 보며(높은 점수), 이는 전반적인 역량 잠재력에 덜 기여합니다.

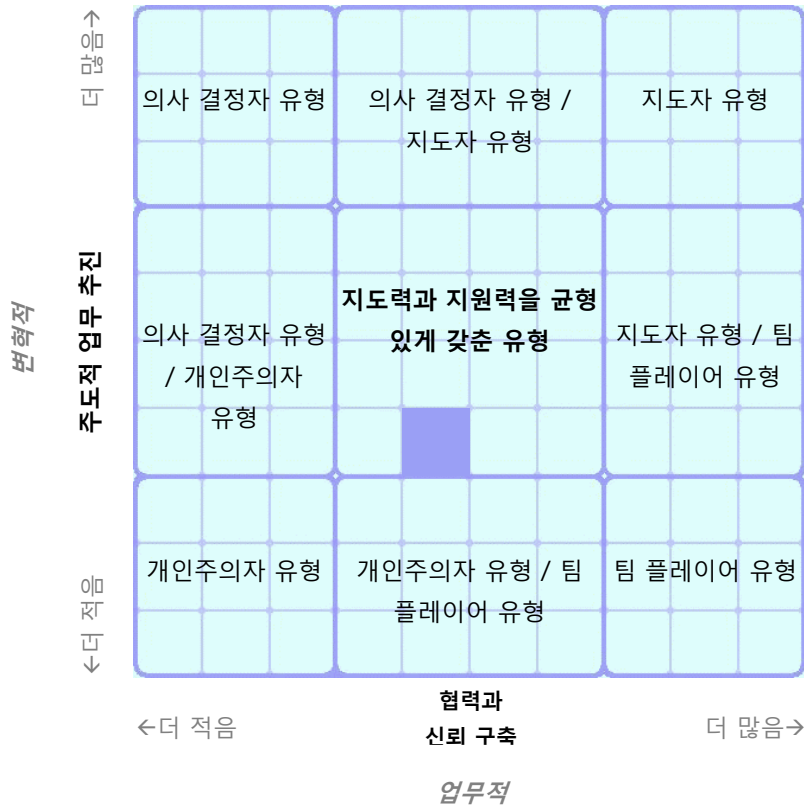
## 다른 사람으로부터 지원 얻기

리더 유형은 조직의 목표를 달성하고, 이를 시행하는데 있어 다른 사람들의 지지를 얻어낼 방법을 결정할 필요가 있습니다. 변화실천을 막는 장벽을 제거하기 위해서 사람들의 우려를 인지하고 그들의 지지를 얻을 필요가 있습니다. 아울러, 지지를 얻는 것은 타인에게 동기를 부여하고 필요한 목표를 달성하기 위해 주체적으로 행동하도록 권한을 부여하는 것입니다.

### 선호하는 유형: 지도력과 지지력을 균형 있게 갖춘 유형

여러 리더십 유형을 균형 있게 갖춘 개인은 일반적으로 업무를 주도하거나 타인을 지원할 때 융통성 있는 접근 방식을 사용합니다. 사람들과 효율적으로 협업하는 경향이 있으며 타인에 대한 관심을 보일 것입니다. 일반적으로 결정을 내리고 행동을 개시하는 것을 편안하게 느끼지만, 어떤 상황에서는 다른 사람들이 내린 결정을 따르는 것에 만족해 합니다.

<p><b>지도력과 지지력을 균형 있게 갖춘 개인은 다음과 같은 상황에서 자신의 역량을 최대한 발휘합니다:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 의사 결정 과정에서 업무 및 사람과 관련된 문제에 가중치를 뒤야할 때.</li> <li>• 우위를 잡고 주도적으로 행동을 개시할 수 있는 역할 수행 시.</li> <li>• 다른 사람에게 동기를 부여하는 기회가 있는 경우.</li> </ul>	<p><b>지도력과 지지력을 균형 있게 갖춘 개인은 다음과 같은 어려움을 겪을 수 있습니다:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 동료와 협업할 기회가 거의 없는 역할 수행 시.</li> <li>• 개인의 요구를 거의 중시하지 않는 매우 권위주의적인 환경에서.</li> <li>• 신속하게 중요한 의사 결정을 내려야 하는 역할 수행 시.</li> </ul>
--	---



## 다른 사람으로부터 지원 얻기

업무적 중심			
협력과 신뢰 구축	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
5	사람과 관련된 측면보다는 업무 관련하여 더 초점을 맞추고 있습니다. 다른 사람의 개인적 이슈와 걱정거리를 들을 다루는 것에 불편함을 느낍니다. 다른 사람에게 영향을 미치는 힘든 결정을 더 쉽게 내릴 수도 있습니다.	<p style="text-align: center;"><b>배려성</b></p> <p style="text-align: center;">. . . —+ . . . . .</p>	사람문제를 가장 우선시 하고, 동료들을 지지하며 타인을 존중하고 긍정적인 태도를 보여줍니다. 다른 사람에게 영향을 미치는 힘든 결정을 하기가 더 어려울 수 있습니다.

관련 OPQ 척도는 다음과 같습니다.			
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
5	타인에게 동정적이거나 지지를 잘 보이지 않음. 다른 사람들의 개인적인 문제로 부터 거리를 둠	<p style="text-align: center;"><b>배려성</b></p> <p style="text-align: center;">. . . —+ . . . . .</p>	타인에게 동정적이고 배려심이 있으며, 협조적이고 지지적임. 다른 사람의 문제에 관심을 가짐
4	다른 사람들과 상의를 하지 않고 의사 결정내릴 준비가 되어있음. 혼자 결정을 내릴 준비가 되어 있음	<p style="text-align: center;"><b>민주성</b></p> <p style="text-align: center;">. . —+ . . . . .</p>	폭넓게 자문을 구하고, 의사 결정에 여러 사람들을 참여시킴. 혼자서 결정내리는 것을 선호하지 않음
4	다른 사람을 비판하는 것을 꺼리며, 자신의 견해를 잘 표현하지 않음. 자신의 의견을 개진할 준비가 되어있지 않음	<p style="text-align: center;"><b>직설적*</b></p> <p style="text-align: center;">. . —+ . . . . .</p>	자신의 의견을 자유롭게 표현하며, 반대 의견도 분명히 표시함. 다른 의견에 도전하거나 비판할 준비가 되어있음
4	타인의 행동의 동기에 대해 궁금해 하지 않으며, 사람들에게 대해 별로 분석을 하지 않음	<p style="text-align: center;"><b>행동분석지향성</b></p> <p style="text-align: center;">. . —+ . . . . .</p>	다른 사람의 행동과 동기를 이해하려고 노력하며, 사람들을 분석하는 것을 즐김

변혁적 중심			
주도적 업무 추진	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
4	일반적으로 다른 사람의 지시를 받는 것을 편하게 느낍니다. 지시하는 태도로 동료를 상대하는 것을 선호하지 않습니다. 능동적인 리더십과 지시를 요구하는 상황을 피하려는 경향을 보입니다.	<p style="text-align: center;"><b>통솔지향성</b></p> <p style="text-align: center;">. . —+ . . . . .</p>	태생적으로 다른 사람들을 지휘하고 리더십을 발휘하는 것을 선호합니다. 진취적으로 행동하고 이에 따른 책임을 집니다. 어느 시점에서 잠시 물러나 여유를 가지고 생각을 정리하는 것이 좋을 지 고려해야 할 필요가 있습니다.

관련 OPQ 척도는 다음과 같습니다.			
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
4	다른 사람이 책임을 맡아 주는 것을 좋아함. 다른 사람에게 할 일을 지시하는 활동을 선호하지 않으며, 리더 역할을 꺼림	<p style="text-align: center;"><b>통솔지향성</b></p> <p style="text-align: center;">. . —+ . . . . .</p>	책임을 지거나 사람들을 리드하는 것을 좋아함. 다른 사람에게 할 일을 지시하거나 관리하는 것을 좋아함
6	의사 결정시 신중함을 추구하며, 결론을 내리는데 시간이 걸림	<p style="text-align: center;"><b>결단성</b></p> <p style="text-align: center;">. . . . —+ . . . .</p>	신속하게 결정을 내리며, 결론에 빠르게 도달함. 신중함보다 신속함에 무게를 둬
7	중요한 일 앞에서도 안정되어 있으며, 중요한 행사 전에도 염려를 별로 하지 않음	<p style="text-align: center;"><b>우려*</b></p> <p style="text-align: center;">. . . . . —+ . . . .</p>	중요한 행사 전에 긴장하며, 일이 잘못 될까 염려함

\* 표시가 있는 차원은 다른 차원과 달리 취급됩니다. 이러한 차원의 경우에는 왼쪽에 적힌 선호도가 해당 역량에 더 바람직하다고 보며(낮은 Sten 점수), 이는 전반적인 역량 잠재력에 더 많이 기여합니다. 오른쪽에 적힌 선호도는 덜 바람직하다고 보며(높은 점수), 이는 전반적인 역량 잠재력에 덜 기여합니다.

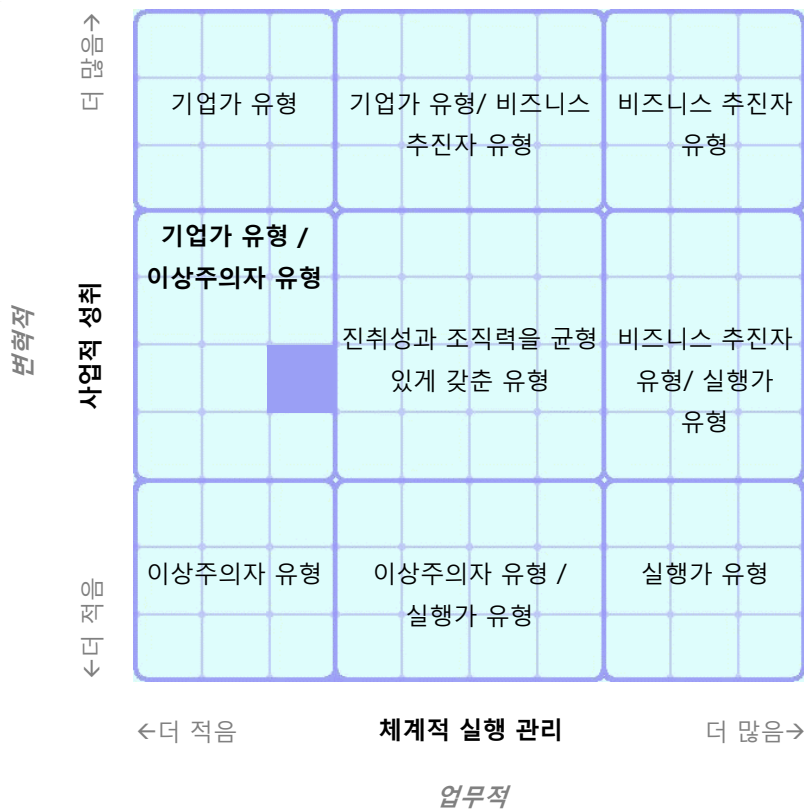
## 성공적인 결과를 내놓기

전략을 효과적으로 실현하려면 운영 효율성과 사업적 통찰력을 필요로 합니다. 비전의 경제적 실현 가능성은 운영 효율성을 달성하고 조직을 성장시키기 위해 사업 성공을 이루어 냄으로써 보장되어야 합니다.

### 선호하는 유형: 기업가 유형/이상주의자 유형

기업가 유형과 이상주의자 유형을 겸비한 개인은 문제를 융통성 있게 탐구하고 해결하는 것을 선호합니다. 일반적으로 개인 및 사업 목표 달성에 관심을 가지고 있습니다. 어느 정도 경쟁심을 가지고 사업 및 상업적 관심 분야에 지원을 할 수 있으며, 자기 계발 및 성취 기회를 놓치지 않습니다. 선결된 목표 일정을 맞추는 데 우선순위를 두지 않습니다. 절차적 또는 프로세스 지향적 접근 방식을 채택하는 것에 불편함을 느끼고 인위적으로 적응해야 할 수 있습니다.

<p><b>기업가 유형/이상주의자 유형은 다음과 같은 상황에서 자신의 역량을 최대한 발휘합니다:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 덜 구조화된 환경에서 일할 때.</li> <li>• 이윤 추구에 초점을 맞춘 역할과 같이 경쟁의 여지가 있는 경우.</li> <li>• 노력과 성취의 결과를 볼 수 있는 상황에서.</li> </ul>	<p><b>기업가 유형/이상주의자 유형은 다음과 같은 어려움을 겪을 수 있습니다:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 엄격한 프로젝트 관리 기술을 요구하는 역할 수행시.</li> <li>• 고도의 절차적 환경 또는 체계화된 환경에서.</li> <li>• 매우 경쟁적이고 목표 지향적인 환경에서.</li> </ul>
--	--



## 성공적인 결과를 내놓기

업무적 중심											
체계적 실행 관리		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	유연하게 일하고 문제가 발생할 때 이를 탐구 및 해결하는 것을 선호합니다. 절차 또는 과정 지향성에 맞춰야하는 것을 불편해하거나 제약받는다고 생각할 수 있습니다.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
		<b>완결지향성</b>									
		활동적이고, 계획적이고 체계적인 방식으로 계획을 세우고 지시를 따릅니다. 선결된 기준에 입각하여 정의된 제품 또는 서비스를 제공하는 데 중점을 둡니다. 계획에서 벗어나는 상황을 맞추는데 어려움을 겪거나 동요할 수 있습니다.									

관련 OPQ 척도는 다음과 같습니다.											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	마감시간을 유동적인 것으로 인식하며, 일을 다 끝내지 않고 남겨둠	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
		<b>완결지향성</b>									
		업무를 완수하는 것을 중요시 하며, 일이 끝날 때까지 끈기있게 지속함									
4	세부적인 것에 신경쓰는 것을 좋아하지 않으며, 조직적이고 체계적인 성향이 낮음	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
		<b>세부지향성</b>									
		세부적인 것에 집중하며 조직적이고 체계적인 성향이 높음. 세부적인 면에 신경을 씀									
5	규칙이나 절차에 얽매이지 않으며, 규칙에 따르지 않기도 함. 관료적인 것을 싫어함	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
		<b>규칙준수</b>									
		규칙이나 절차를 따르며 명확한 지침을 선호함. 규칙을 잘 어기지 못함									
3	일정하고 꾸준한 속도로 일하는 것을 좋아하며 과도한 업무 요구를 싫어함	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
		<b>활동성</b>									
		활동성이 강하며, 바쁘게 지내는 것을 좋아함. 많은 일을 처리하는 것을 즐김									

변혁적 중심											
사업적 성취		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	참여함으로써 만족을 느끼고, 개인적으로 인정받거나 업적을 남기려는 욕구나 경쟁 상황에는 관심이 적습니다. 이로 인해 사업 기회를 인식하지 못하거나 적절한 행동을 취하지 않을 가능성이 높아질 수 있습니다.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
		<b>성취지향성</b>									
		업무 목표 달성 및 결과에 중점을 둡니다. 경쟁심으로 인해 사업 및 재무에 대해 적극적인 관심과 지원을 보낼 수 있습니다. 자기 계발 및 경력 향상을 위한 기회를 모색합니다. 뒤로 물러나 과거의 업적에 대한 진가를 알아보고 이를 기념할 수 있는 기회를 놓칠 수 있습니다.									

관련 OPQ 척도는 다음과 같습니다.											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	경력 개발을 별로 중요하게 생각하지 않으며, 높고 도전적인 목표보다는 달성가능한 것을 추구함	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
		<b>성취지향성</b>									
		야심차고 커리어 향상에 관심이 높음. 높은 수준의 목표와 결과를 지향함									
6	사람들과의 경쟁을 싫어하며, 참여하는 것을 이기는 것 보다 중요하다고 여김	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
		<b>경쟁지향성</b>									
		이기고 싶어하며, 경쟁적인 활동을 즐김. 지는 것을 싫어함									

## 정의

여기에서 전반적인 리더십 유형 (리더십 vs. 관리)과 4가지 리더십 기능에 관한 **정의**를 확인할 수 있습니다. 각 리더십 기능 별로 해당 기능과 관련된 **4가지 핵심 스타일** 정의가 제시됩니다.

전반 사항: 관리 중심 vs 리더십 중심	
<p><b>리더 유형</b></p> <p>리더 유형은 혁신, 추진력, 설득력 있는 의사소통, 사업적 재능으로 조직을 변화시킵니다. 하지만 효과적인 관리와 관련된 업무적 측면을 간과한다면, 리더의 활동은 덜 효과적일 수 있습니다.</p>	<p><b>기업 리더 유형</b></p> <p>기업 리더 유형은 혁신, 추진력, 설득력 있는 의사소통, 사업적 재능과 더불어 효과적 분석 수행, 개인의 탄력성, 대인관계 민감성, 구조적 실행을 효율적으로 결합하여 조직을 변화시킵니다.</p>
<p><b>기여자 유형</b></p> <p>기여자 유형은 사전 정의된 영역 내에서 과제에 초점을 맞추고 문제해결에 있어 이미 입증된 방법들을 활용하는 것을 매우 자랑스럽게 생각합니다. 지시를 받는 것이 좀 더 편안하고 오히려 다른 사람들을 관리하는 측면이 불안하다고 느낄 수 있고, 자신의 책임소재에만 몰두하는 것을 선호합니다.</p>	<p><b>매니저 유형</b></p> <p>기술적 전문성과 명확한 업무 관리 스타일을 겸비한 개인은 효과적으로 현 시점에서의 운용상의 성공을 이끌며 효율적으로 대응할 것 입니다. 하지만 미래에서의 성공은 진화하는 시장에 대응하여 새로운 비즈니스 제안을 유도하는 꾸준한 혁신성의 발생 흐름에 따라 달려있습니다.</p>

비전 발전	
<p><b>창조가 유형</b></p> <p>창조가 유형은 새로운 아이디어와 경험을 받아들여야 하는 상황에서 효과적으로 일할 수 있습니다. 일반적으로 혁신과 창의력을 바탕으로 상황과 어려움을 해결하며, 종종 조직의 변화를 이끌거나 지원합니다. 하지만 변화에 대한 열정이 현재 상태의 긍정적인 측면을 간과할 수 있습니다. 아울러, 창조가 유형의 스타일이 정량적인 분석에 중점을 두지 않는다는 것을 감안하면 아이디어의 현실성을 점검할 필요가 있다는 점을 간과할 수도 있습니다.</p>	<p><b>선지자 유형</b></p> <p>선지자 유형은 비판적으로 사실을 평가하고 조직을 앞으로 나아가게 하는 아이디어와 개념을 창출하여 조직을 위한 비전을 발전 시키는데 탁월한 능력을 보입니다. 그러나 특정 상황에서 상황을 과대 분석하고 현재 상태의 긍정적인 측면을 간과하는 경향을 보입니다.</p>
<p><b>관리인 유형</b></p> <p>관리인 유형은 널리 입증된 방법을 지속적으로 활용하며, 호환이 어려운 아이디어들을 사용할 수 없을 때 좌절감을 느낍니다. 정량적인 분석보다 이미 입증된 방법들로 현실적인 문제들을 해결하고 현재 상태를 유지할 수 있는 방법들을 적용합니다.</p>	<p><b>분석가 유형</b></p> <p>분석가 유형은 자연스럽게 비판적 사고에 적합하고 복잡한 문제들과 이슈들의 핵심에 빠르게 접근한다. 이미 확립한 방법과 직무 방식을 적용해야 하는 상황에서 가장 효과적으로 일하고, 새로운 아이디어를 창출하는 것을 어려워할 수 있습니다. 분석가 유형들은 문제 해결 시 확실히 믿을 수 있다고 증명된 방법을 적용하려 노력하며, 지침이 제시되지 않을 경우 상황을 과대 분석하는 경향이 있습니다.</p>

## 목표를 공유하기

<p><b>소통가 유형</b></p> <p>소통가 유형은 자신만만하게 타인과 관계를 맺고 새로운 비전과 전략에 명쾌한 논거를 제시합니다. 사람들 앞에서 이야기하는 것을 즐기고 인맥을 효과적으로 형성합니다. 일반적으로 다른 사람을 설득하고 영향을 미치는 데 뛰어납니다. 그러나 조직적인 변화에 기인한 개인적인 압박(스트레스)을 효과적으로 대처하는 데 어려움을 겪을 수 있습니다.</p>	<p><b>변화 옹호자 유형</b></p> <p>변화 옹호자 유형은 다른 사람이 조직의 새로운 비전과 목표를 공유하도록 격려합니다. 자신감 넘치고 편안한 방식으로 다른 사람들과 관계를 맺습니다. 사람들 앞에서 이야기하는 것을 즐기고 인맥을 효과적으로 형성합니다. 변화 옹호자 유형은 자신감을 보여 다른 사람을 안심시키고, 압박과 변화 상황에서 성공을 이끌어냅니다. 하지만 변화에 적응하기 위해서 다른 사람이 경험한 개인적인 도전들을 과소평가할 수 있습니다.</p>
<p><b>안정 추구자 유형</b></p> <p>안정 추구자 유형은 안정적인 환경과 인맥이 덜 중요한 환경에서 성공을 성취합니다. 내성적이고 공식석상에서 발표하는 것을 싫어하며 다른 의사 소통 방법을 선택할 가능성이 높습니다. 조직 변화와 관련된 문제로 인해 개인적인 압박을 받을 수 있지만, 그들이 관심을 가진 부정적인 측면들은 앞으로 잠재적인 문제로 나타날 수 있습니다. 일관적으로 행동하며 타인에게 압박을 가하지 않으려는 경향이 있는데, 이는 강압적인 접근 방식을 상쇄시킬 수 있습니다.</p>	<p><b>조정가 유형</b></p> <p>조정가 유형은 새로운 비전과 전략의 긍정적인 측면에 초점을 맞추며 이로 인한 문제들에 대하여 훌륭하게 대처합니다. 하지만 다소 개인적이고 사교적이지 못해 긍정적 전망을 공유하지 못하여 다른 사람을 설득하고 영향을 미칠 기회를 놓치게 될 수 있습니다. 관심의 중심이 되는 것을 좋아하지 않으며, 사람들 앞에서 말하는 것을 싫어할 수도 있습니다.</p>

## 다른 사람으로부터 지원 얻기

<p><b>의사 결정자 유형</b></p> <p>의사 결정자 유형은 태생적으로 다른 사람들을 지휘하고 진취적으로 행동하며 리더십을 발휘하는 것을 선호합니다. 다른 사람들의 개인적인 일에 개인하는 것을 좋아하지 않는 데, 이는 다른 사람들에게 영향을 미치는 힘든 의사결정을 쉽게 하도록 합니다. 사람과 관련된 측면보다 업무 관련 측면에 더 집중하기에 새로운 목표에 대한 다른 사람의 우려를 과소평가할 가능성이 있습니다. 이로 인해 다른 사람의 지원을 받는 범위가 제한될 수 있습니다.</p>	<p><b>지도자 유형</b></p> <p>지도자 유형은 타인의 견해에 귀 기울이고, 다른 사람에게 동기 및 권한을 부여하는 최선의 방법을 기민하게 판단합니다. 이들은 태생적으로 다른 사람들을 지휘하고 리더십을 발휘하는 것을 선호합니다. 책임을 지려는 태생적인 성향과 더불어 그들의 사람중심 접근방식은 타인의 신뢰를 얻는데 도움을 줍니다. 하지만 다른 사람에게 부정적인 영향을 미칠 수 있는 힘든 결정을 내리기 어려워할 수 있습니다.</p>
<p><b>개인주의자 유형</b></p> <p>개인주의자 유형은 사람과 관련 측면보다는 업무 관련 측면에 보다 강하게 초점을 맞춥니다. 다른 사람들의 개인적 일에 연관되는 것을 선호하지 않으며, 지시하는 태도로 행동하지 않으려는 경향을 보입니다. 자신의 의견을 표현하는 데 주저하지 않으며 그룹 내에서는 독립적 자문 역할을 할 수 있습니다.</p>	<p><b>팀 플레이어 유형</b></p> <p>팀 플레이어 유형은 기본적으로 사람문제를 가장 우선시 하고, 동료들을 지지하며 타인을 존중합니다. 타인에게 동기를 부여하고 그들의 지지를 받는 방법을 이해하고 있습니다. 그러나 타인이 직무를 주도할 때 이를 만족해하고, 이로 인해 자신이 다른 사람의 활동에 대해 적극적으로 지시를 내리는 범위가 제한될 수 있습니다.</p>

## 성공적인 결과를 내놓기

<p><b>기업가 유형</b></p> <p>기업가 유형은 업무 수행 시 경쟁 우위를 확보하는 데 가장 효과적입니다. 이슈들을 유연하게 처리하는 것을 선호하고 절차 또는 과정 위주 성향에는 적응하는 데 있어 불편함 또는 어려움을 느낄 수 있습니다. 경쟁심으로 인해 사업 및 재무에 대해 적극적인 관심과 지원을 보낼 수 있습니다. 개인적 업무 목표와 목적을 추구하는 데 중점을 두지만, 목표 달성 방법을 언제나 구체적으로 계획하는 것은 아닙니다.</p>	<p><b>비즈니스 추진자 유형</b></p> <p>비즈니스 추진자 유형은 결과, 개인 업무 목표 달성, 경력 개발에 중점을 둡니다. 아울러, 이는 비즈니스, 상거래 및 재무에 적극적인 관심을 보이고 있음을 의미할 수 있습니다. 체계적이고 조직적인 방식으로 적극적인 활동을 보임으로써 새로운 기회를 파악하고 적절한 행동을 실행합니다. 때로는 세세한 사항에만 신경을 쏟을 수도 있지만, 일반적으로는 원활하고 효율적인 조직운영으로 존경을 받습니다.</p>
<p><b>이상주의자 유형</b></p> <p>이상주의자 유형은 문제를 융통성 있게 처리하는 것을 선호합니다. 당면한 문제에 꾸준한 노력을 기울임으로써 만족을 느끼며, 보다 틀이 짜여진 방식을 활용하면 불편함 또는 어려움을 느낄 수 있습니다. 경쟁이나 개인의 인정 욕구에 비교적 관심이 적습니다. 이는 잠재적 사업 기회를 자본화하지 못하거나 이를 인식하지 못할 수도 있음을 의미합니다. 그러나 꾸준함과 유연한 스타일은 보다 집중적인 접근방식을 상쇄합니다.</p>	<p><b>실행가 유형</b></p> <p>실행가 유형은 일을 완수하는 데 특화되어 있으며 많은 직무를 처리하는 데서 만족감을 얻습니다. 프로세스와 절차를 따르고 체계적이고 조직적인 방식으로 직무를 수행하는 것을 선호합니다. 실행가 유형은 선결된 기준에 적합한 제품 또는 서비스를 제공하는 데 초점을 맞추며 계획에서 벗어나는 부분에 맞춰가는 것에 어려움을 느낍니다. 경쟁과 개인적 성취 욕구에 대한 관심이 적은 것을 감안하면, 잠재적인 사업 기회를 실질적으로 자본화하지 못하거나 이를 인식하지 못하는 경우도 있습니다.</p>



## 진단 방법(Assessment Methodology)

이 보고서는CandidateSample님에 대한 다음의 정보를 바탕으로 한 것입니다.

검사 도구	비교 집단
OPQ32r US English v1 (Std Inst)	OPQ32r 영국 영어 일반 2012 (INT)

이름	CandidateSample
응답자 데이터	RP1=5, RP2=4, RP3=4, RP4=6, RP5=5, RP6=5, RP7=5, RP8=7, RP9=4, RP10=5, TS1=4, TS2=4, TS3=4, TS4=4, TS5=5, TS6=4, TS7=5, TS8=5, TS9=4, TS10=4, TS11=2, TS12=5, FE1=4, FE2=7, FE3=5, FE4=4, FE5=5, FE6=7, FE7=3, FE8=6, FE9=4, FE10=6, CNS=1. LPO1=4, LPO2=5, LPO3=5, LPO4=4, LPO5=4, LPO6=3, LPO7=4, LPO8=5, LPOMO=3, LPOLO=4
리포트	리더십 보고서 v2.0 <sup>SC</sup>

## 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 응답했는 지를 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 첨삭하는 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](http://www.shl.com)

© 2018 SHL 및/또는 해당 계열사. 모든 권리 보유. SHL과 OPQ는 상표로서 영국 및 기타 국가에 등록되어 있습니다.

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.

해당 페이지는 의도적으로 빈칸으로 남겨 두었습니다.



Talent in Innovation.  
Innovation in Talent.

# OPQ

리더십 보고서:

잠재적 리더십 요약



이름

CandidateSample

날짜

12월 03일 2018

## 잠재적 리더십 요약

각 리더십 기능에 대한 응시자의 선호 스타일은 업무성격검사(OPQ32: Occupational Personality Questionnaire) 응답을 기반으로 결정되었습니다.

본문에 제시된 정보는 응시자가 선호하는 리더십 스타일을 요약한 것입니다. 아울러, 이는 해당 리더십 스타일이 드러내는 상황에서 사람들이 자신의 특성을 가장 잘 나타내는 상황과 향후 성장에 도움이 되는 도전적인 분야에서 *전형적으로* 발견할 수 있는 자신의 특성에 대한 사례를 제시합니다.

각 페이지에 메모를 적을 수 있는 공간이 마련되어 있습니다. 피드백 세션 전에 보고서를 받으셨다면 메모 공간을 활용하여 자신의 생각을 기록할 수 있습니다. 피드백 세션 전 또는 도중에 보고서를 받으셨다면 메모 공간을 활용하여 논의한 핵심 사항이나 인지한 행동 사항을 기록할 수 있습니다.

## 잠재적 리더십 요약

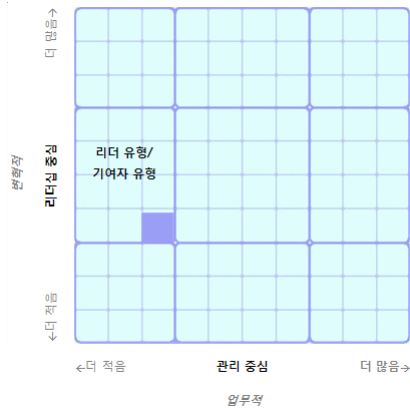
리더십 기능	선호하는 스타일
전반 사항: 관리 중심 vs 리더십 중심	리더 유형 / 기여자 유형
비전 발전	창의성과 분석력을 균형 있게 갖춘 유형
목표를 공유하기	의사소통 능력과 적응력을 균형 있게 갖춘 유형
다른 사람으로부터 지원 얻기	지도력과 지지력을 균형 있게 갖춘 유형
성공적인 결과를 내놓기	기업가 유형/이상주의자 유형

## 전반 사항 관리 중심 vs 리더십 중심

**관리**는 시스템을 효과적으로 운영(업무적 중심)하고 특정 목표가 신뢰할 수 있는 성과를 달성하도록 하는 데 집중합니다.  
**리더십** 시스템의 방향 (변혁적 중심)을 창안, 발전 또는 변경하여 사람과 조직 모두가 기대 이상의 성과를 달성하도록 격려하는데 중점을 둡니다.

### 선호하는 유형: 리더 유형 / 기여자 유형

리더 유형/기여자 유형은 조직에서 새로운 아이디어, 추진력, 설득력 있는 의사소통 및 기업가적 접근 방식을 결합합니다. 하지만 효과적인 관리와 관련된 업무적 측면을 간과한다면, 리더의 활동은 덜 효과적일 수 있습니다.



<p><b>리더 유형/기여자 유형은 다음과 같은 상황에서 자신의 역량을 최대한 발휘합니다:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 리더십 역할을 맡을 수 있는 여지가 있는 역할 수행 시.</li> <li>• 광범위하고 전략적인 관점을 취할 기회가 있는 경우.</li> <li>• 변화의 주도권에 대한 의사소통 내용과 신제품 기획에 참여하는 경우.</li> <li>• 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 하기 위해 현실적인 목표를 수립하여 일하는 경우.</li> </ul>	<p><b>리더 유형/기여자 유형은 다음과 같은 어려움을 겪을 수 있습니다:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 뛰어난 성과를 기대하는 매우 경쟁적인 조직.</li> <li>• 운영 효율성에 상당한 초점을 맞춰야 하는 역할.</li> <li>• 직무의 분석적 또는 기술적 측면.</li> <li>• 매우 빠르게 변화하는 업계.</li> </ul>
--	--

## 내 메모

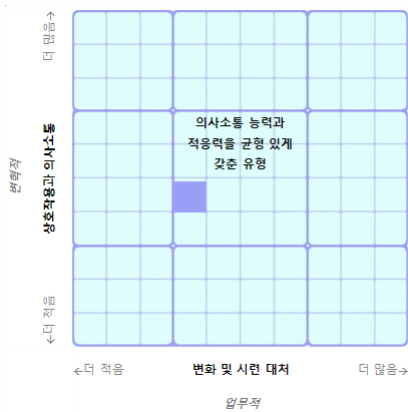


## 목표를 공유하기

리더들은 다른 사람들에게 각각의 이점들을 보여줄 수 있음으로써 비전, 전략, 목표들을 전달할 필요가 있습니다. 이들은 다른 사람을 설득하고 영향력을 미치기 위하여 그들의 대인관계 스타일에 적응함으로써 성공적으로 목표를 받아들이고 내면화할 수 있도록 합니다. 새로운 비전 및 목표와 관련된 도전에 적극적으로 대응하고 변화로 인해 증가하는 압박에 효율적으로 대처합니다.

### 선호하는 유형: 의사소통 능력과 적응력을 균형 있게 갖춘 유형

여러 리더십 유형을 균형 있게 갖춘 개인은 조직적인 변화가 기인한 압박에 대처하는 데 상당히 융통성 있는 접근 방식을 사용합니다. 인맥과 타인과의 관계가 필요할 때 편안함을 느끼는 경향이 있으며, 타인이 새로운 비전과 전략을 받아들이도록 설득하는 데 상당히 효과적일 수 있습니다. 개인적인 숙고를 위한 시간이 필요할 수도 있습니다. 특별히 조직 변화와 관련된 압박이 개인적인 영향을 미치고 있다고 느낄 때 그렇습니다.



**의사소통과 적응력을 균형 있게 갖춘 개인은 다음과 같은 상황에서 자신의 역량을 최대한 발휘합니다:**

- 어느 정도 압박을 받는 환경에서.
- 보다 편안한 환경에서 영향을 미칠 수 있는 경우.
- 대면 의사소통과 덜 직접적인 의사소통 방법을 혼합하여 사용하는 역할 수행 시.

**의사소통과 적응력을 균형 있게 갖춘 개인은 다음과 같은 어려움을 겪을 수 있습니다:**

- 상당한 수준의 인맥 형성 기술이 요구되는 중요한 역할 수행 시.
- 압박이 심한 환경에서 직접적으로 도전을 받는 상황을 거듭 맞닥드릴 때.
- 동료와 어울릴 여지가 거의 없는 곳에서.

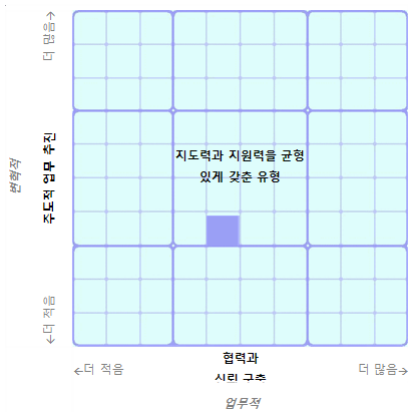
## 내 메모

## 다른 사람으로부터 지원 얻기

리더 유형은 조직의 목표를 달성하고, 이를 시행하는데 있어 다른 사람들의 지지를 얻어낼 방법을 결정할 필요가 있습니다. 변화실천을 막는 장벽을 제거하기 위해서 사람들의 우려를 인지하고 그들의 지지를 얻을 필요가 있습니다. 아울러, 지지를 얻는 것은 타인에게 동기를 부여하고 필요한 목표를 달성하기 위해 주체적으로 행동하도록 권한을 부여하는 것입니다.

### 선호하는 유형: 지도력과 지지력을 균형 있게 갖춘 유형

여러 리더십 유형을 균형 있게 갖춘 개인은 일반적으로 업무를 주도하거나 타인을 지원할 때 융통성 있는 접근 방식을 사용합니다. 사람들과 효율적으로 협업하는 경향이 있으며 타인에 대한 관심을 보일 것입니다. 일반적으로 결정을 내리고 행동을 개시하는 것을 편안하게 느끼지만, 어떤 상황에서는 다른 사람들이 내린 결정을 따르는 것에 만족해 합니다.



지도력과 지지력을 균형 있게 갖춘 개인은 다음과 같은 상황에서 자신의 역량을 최대한 발휘합니다:

- 의사 결정 과정에서 업무 및 사람과 관련된 문제에 가중치를 뒤야할 때.
- 우위를 잡고 주도적으로 행동을 개시할 수 있는 역할 수행 시.
- 다른 사람에게 동기를 부여하는 기회가 있는 경우.

지도력과 지지력을 균형 있게 갖춘 개인은 다음과 같은 어려움을 겪을 수 있습니다:

- 동료와 협업할 기회가 거의 없는 역할 수행 시.
- 개인의 요구를 거의 중시하지 않는 매우 권위주의적인 환경에서.
- 신속하게 중요한 의사 결정을 내려야 하는 역할 수행 시.

## 내 메모

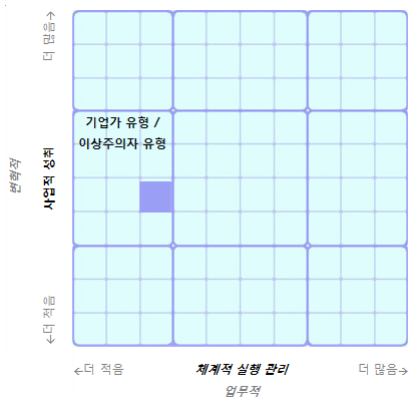


## 성공적인 결과를 내놓기

전략을 효과적으로 실현하려면 운영 효율성과 사업적 통찰력을 필요로 합니다. 비전의 경제적 실현 가능성은 운영 효율성을 달성하고 조직을 성장시키기 위해 사업 성공을 이루어 냄으로써 보장되어야 합니다.

### 선호하는 유형: 기업가 유형/이상주의자 유형

기업가 유형과 이상주의자 유형을 겸비한 개인은 문제를 융통성 있게 탐구하고 해결하는 것을 선호합니다. 일반적으로 개인 및 사업 목표 달성에 관심을 가지고 있습니다. 어느 정도 경쟁심을 가지고 사업 및 상업적 관심 분야에 지원을 할 수 있으며, 자기 계발 및 성취 기회를 놓치지 않습니다. 선결된 목표 일정을 맞추는 데 우선순위를 두지 않습니다. 절차적 또는 프로세스 지향적 접근 방식을 채택하는 것에 불편함을 느끼고 인위적으로 적응해야 할 수 있습니다.



기업가 유형/이상주의자 유형은 다음과 같은 상황에서 자신의 역량을 최대로 발휘합니다:

- 덜 구조화된 환경에서 일할 때.
- 이윤 추구에 초점을 맞춘 역할과 같이 경쟁의 여지가 있는 경우.
- 노력과 성취의 결과를 볼 수 있는 상황에서.

기업가 유형/이상주의자 유형은 다음과 같은 어려움을 겪을 수 있습니다:

- 엄격한 프로젝트 관리 기술을 요구하는 역할 수행시.
- 고도의 절차적 환경 또는 체계화된 환경에서.
- 매우 경쟁적이고 목표 지향적인 환경에서.

## 내 메모

## 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 응답했는 지를 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 첨삭하는 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.

리더십 보고서 v2.0<sup>SC</sup>

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

© 2018 SHL 및/또는 해당 계열사. 모든 권리 보유. SHL과 OPQ는 상표로서 영국 및 기타 국가에 등록되어 있습니다.

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.