



Talent in Innovation.  
Innovation in Talent.

# OPQ

## A JELÖLTRŐL KÉSZÍTETT JELENTÉS



**Név**

Sample Candidate

**Dátum**

## BEVEZETÉS

Ez a jelentés bizalmas, és kizárólag az a személy hivatott felhasználni, aki a kérdőívet kitöltötte.

Ön azért kapta meg ezt a jelentést, hogy visszajelzést adjunk az Ön által nemrég kitöltött kérdőívvel kapcsolatban, a kérdésekre adott válaszainak elemzése alapján.

Az önjellemző személyiség-kérdőívben arra kértük Önt, hogy a munka világának különböző aspektusaival kapcsolatban írja le viselkedését, preferenciáit és attitűdjeit. A kérdőívet úgy állítottuk össze, hogy átfogó képet adjon jelenlegi munkastílusáról. Válaszait összevetettük sok olyan ember válaszaival, akik ugyanezt a kérdőívet töltötték ki.

Miközben olvassa a személyiségéről készült leírást, vegye figyelembe, hogy ez az Ön válaszain alapul: azt mutatja meg, hogyan látja saját viselkedését, nem pedig azt, hogyan jellemeznék mások Önt. Ettől függetlenül ez az önjellemzés fontos hozzájárulás ahhoz, hogy megértsük, milyennek látja saját munkastílusát, és nagy valószínűséggel hozzájárul ahhoz, hogy előre jelezzük, hogyan fog viselkedni különböző helyzetekben. Ez a jelentés a kérdésekre adott válaszait három fő részben összegzi.

Az egyes részek jelentősége attól függ, hogy mi volt a célja a vizsgálatnak. Előfordulhat, hogy az eredményekről már kapott személyesen visszajelzést, vagy ezt a lehetőséget már felajánlották Önnek. Akitől ezt a visszajelzést és/vagy ezt a jelentést kapta, annak megfelelő képesítéssel kell rendelkeznie ahhoz, hogy megválaszolja a jelentéssel kapcsolatos kérdéseit és értelmezze, mit jelentenek az eredmények az Ön számára.

Ennek a jelentésnek a tartalma – munkahelyi szerepkörétől és személyes körülményeitől függően – valószínűleg 18–24 hónapig ad hiteles jellemzést az Ön munkahelyi viselkedéséről. Ha a jövőben is fel szeretné használni ezeket az információkat, át kell gondolnia, hogy azok vajon továbbra is relevánsnak tekinthetők-e.

## **EMBEREKKEL VALÓ KAPCSOLAT**

### **Befolyás**

Olyan embernek tartja magát, aki kifejezetten utálja azt a feladatot, hogy másokat rábeszéljen (vagy akár csak tárgyaljon velük), és mindenképp el akarja kerülni, hogy valamit el kelljen adnia. Egy csapatban feltétlenül másnak hagyja a vezető szerepet, és azt sem kedveli, ha utasításokat kell adnia a többieknek, hogy mit tegyenek. Ennek alapján aligha vágyik arra, hogy másokat irányítson vagy hogy nézeteit rájuk erőszakolja. Ha úgy fordul, hogy álláspontját kell kifejtene, nem nagyon szereti elhallgatni a véleményét, hanem inkább elmondja, ami bántja, és hajlamos másokat megbírálni, ha úgy érzi, erre oka van. Ráadásul, ha a csoportnak valamilyen döntést kell hoznia, rendszerint kitart saját álláspontja mellett akkor is, ha a többség ezzel szembehelyezkedik.

### **Társas élet**

Őn általában igazán élvezi mások társaságát, és idejének legnagyobb részét szívesen tölti másokkal. Bár nagyon erős igénye van arra, hogy másokkal legyen, hajlamos a többieknél csendesebb és visszafogottabb lenni. A vágy, hogy ne kerüljön a figyelem középpontjába, abban is tükröződik, hogy formális helyzetekben valamivel kevésbé magabiztos másoknál.

### **Empátia**

Nagyon valószínűtlen, hogy nyíltan beszéljen eredményeiről és sikereiről, és akkor is kifejezetten zavarban van, ha mások dicsérik nyilvánosan. Ami a döntéshozatalt illeti, valamivel jobban szereti a problémát előbb másokkal megbeszélni, mint e nélkül dönteni. Egyébként azonban munkahelyén egyértelműen a távolságtartó viselkedést tartja helyesnek, és ha kollégáinak valamelyike személyes problémák miatt szorul támogatásra, Őn csak akkor hajlandó foglalkozni a dologgal, ha nagyon súlyos problémáról van szó.

## **GONDOLKODÁSI STÍLUS**

### **Elemzés**

Az emberek viselkedése és az, hogy mi mozgatja őket cselekedeteikben, hidegen hagyja. Ami a számszerű adatokat illeti, azokkal elég jól bánik, ha nem is rajong értük. Ám semmi hajlandósága nincs az adatok kritikai elemzésére vagy mások érvelésének bírálatára.

### **Kreativitás és változás**

Ahogy erről beszámol, munkájában egyértelműen a kipróbált, bevált módszereket részesíti előnyben. Úgy látja továbbá, hogy egyaránt vonzza – érdekességével, szellemi kihívásával – a problémák elméleti oldala és a gyakorlatias, némiképp „földhözragadt” megközelítésmód. Emellett nincs sok új ötlete, ezért szívesebben valósítja meg más ötleteit, újításait. Saját megítélése szerint sokkal jobban szereti, ha kevés változatosságot jelentő rutinmunkát kell végeznie ahelyett, hogy újdonságokkal bajlódnék. Ennek ellenére Őn kiválóan tud alkalmazkodni: módszereit a szituációhoz, beszédstílusát a mindenkori hallgatósághoz igazítja.

### **Rendszeresség**

Erős hajlama van az előre gondolkodásra, és részletekbe menő tervei vannak arra az esetre, ha valami rosszul alakul. A többieknél kényesebb a részletekre, és szívesen ellenőrzi az elvégzett munkát. Igyekszik megtalálni a kellő egyensúlyt a gondosan, pontosan végzett munka és a határidőknek – sokszor a munka minőségét érintő – betartása között. A munkára vonatkozó előírásokat és szabályokat aggályosan betartja, és ugyancsak rosszul érzi magát, ha valamilyen okból kénytelen azokat megszegni.

## **ÉRZELMEK**

## **Érzelmek**

Válaszaiból úgy látszik, hogy Ön az átlagosnál nyugtalanabb, szorongóbb természet. Ráadásul ha valami fontos döntés vagy jelentős esemény előtt áll, hajlamos nagyon is aggódni és idegeskedni. Könnyen megbántódik, gyakran megsértődik, nehezen tűri a kritikát. Mások tetteit mélységes gyanakvással szemléli, és meg van róla győződve, hogy azokat különféle hátsó szándékok motiválják. Úgy látja önmagát, mint aki nem túlzottan pesszimista, de nem is optimista. Érzéseit, érzelmeit valamivel jobban kimutatja, mint a legtöbb ember.

## **Energia**

Ön nagyon aktív ember: állandóan csinál valamit, és akkor érzi jól magát, ha el van foglalva. Bár mások talán csak magáért a tevékenységért szeretik az ilyen felfokozott aktivitást, Önnek az is fontos, hogy győzzön, hogy első legyen valamiben. Akkor érzi igazán, hogy valamit jól csinál, ha jobb másoknál. Ön olyan ember, aki minden döntést alaposan megfontol: szereti a helyzetet minden részletében átlátni, mielőtt bármit is határoz. Egyébként közepesen ambiciózus: nem tűz ki maga elé elérhetetlen célokat, de világosan megfogalmazott, reális céljai komoly hajtóerőt jelentenek munkájában.

## AZ ÉRTÉKELÉS MÓDSZERTANA

En a profil a Sample Candidate által elvégzett következő vizsgálatokra épül:

Kérdőív / Képességteszt	Normacsoport
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r_EN_GB_IS01_Gen Pop - 2012 (INT) theta

## AZ ÉRTÉKELT SZEMÉLY ADATAIT TARTALMAZÓ RÉSZ

<b>Név</b>	Sample Candidate
<b>A jelölt adatai</b>	RP1=1, RP2=2, RP3=7, RP4=8, RP5=3, RP6=9, RP7=4, RP8=10, RP9=6, RP10=2, TS1=5, TS2=2, TS3=1, TS4=9, TS5=6, TS6=4, TS7=2, TS8=10, 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=9
<b>Beszámoló</b>	OPQ32 Candidate Report v2.0 <sup>RE</sup>

## TUDNIVALÓK ERRŐL A BESZÁMOLÓRÓL

Ezt a beszámolót az SHL internetes szakértői rendszere (Online Assessment System) hozta létre. A benne található információk az SHL Viselkedés a munkahelyen (Occupational Personality Questionnaire™, OPQ32) című kérdőívén alapulnak. A kérdőívet kizárólag olyan emberek használhatják, akik az SHL tanfolyamán megtanulták használatának és értelmezésének szabályait.

Ezt a beszámolót a jelölt által kitöltött kérdőív eredményéből generáltuk, és lényegében az általa adott válaszokat tükrözi. Megfelelő körütekintéssel kell kezelni az önértékelő kérdőívek szubjektív jellege miatt.

A beszámoló elektronikusan jött létre, de a szoftver felhasználója módosíthatja és kiegészítheti a beszámoló szövegét.

Az SHL Global Management Limited és társult vállalatai nem tudják garantálni, hogy a beszámoló szövege azonos azzal, amit a számítógépes szakértői rendszer előállított. Nem vállalunk semminemű felelősséget ennek a beszámolóknak a felhasználásáért.

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

© 2020 SHL és/vagy partnerei. Minden jog fenntartva. Az SHL és az OPQ védjegyek, melyek szerepelnek az Egyesült Királyság és más országok nyilvántartásában.

Ezt a beszámolót az SHL a kliensei részére hozta létre, de egyes részei az SHL szellemi tulajdonát képezik. Az SHL engedélyezi kliensei számára, hogy kizárólag belső, nem üzleti felhasználás céljából reprodukálják, terjesszék, kiegészítsék és tárolják ezt a beszámolót. Az SHL minden más jogot fenntart.