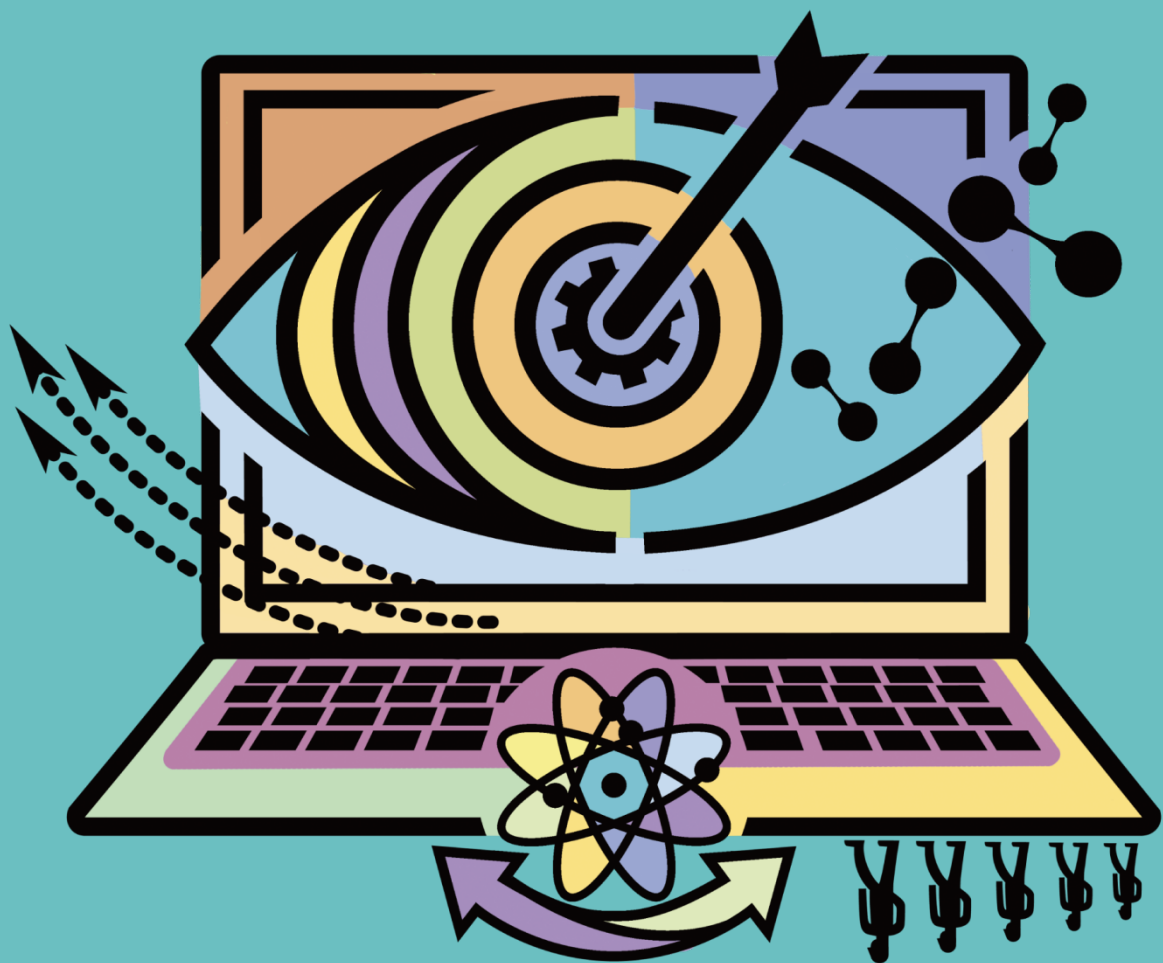


报告类型：岗位建模报告

Manager

分析调查时间：05/28/14

报告下载时间：11/26/14



报告使用单位

SGL Group

提供服务的咨询顾问

客服服务部

SGL Group

上海市黄浦区新闻路356号

悦达黄浦河滨大厦501室

上海 200003

+86-21-5386 3116

Info@sgldisc.com

## 岗位建模报告

岗位名称： Manager

岗位建立时间： 05/28/14

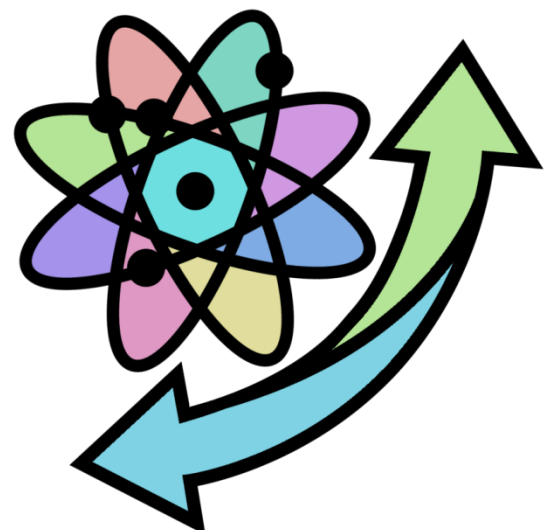
### 报告目录

# CONTENTS

- 岗位模型分析
- 岗位罗盘分析图
- 用于岗位建模人员图表
- 用于岗位建模人员罗盘图表

#### 重要提示：

本报告是对被测评人的行为特质的分析，其他的岗位评估因素并没有考虑在内，如候选人的学历、相关知识、技能、管理经验和能力、上级领导的领导力方式等，这些方面同样非常重要，所以还需要综合考虑上述任职资格以后，才可以进行综合评估被测评人员的任用风险。



## 岗位模型分析

这部分内容帮助您更好的了解该岗位所具备的行为特质。

这个岗位所需的最高的行为特质是支配性，是以权威为导向的，候选人需要满足符合以下行为特质：

自我驱动力和决断力都比较强，在自己认为是重要的领域时要有明确的目标和很强的竞争精神，并且愿意承担可预期的风险。对自己或者团队成员的要求高。能很好地面对困难与挑战，会长期坚持关注技术和复杂问题。在承担领导职责时注重把握大局。工作时，专注于任务的完成，注重实现底线结果。要求做事快节奏，反应速度快。喜欢在不同的领域里进行比较广泛的学习，而不是针对某一个具体的领域，除非是工作岗位要求的。沟通流畅的，喜欢与人交往互动。积极乐观，让人感到放松，具有影响力和说服力。倡导以“头脑风暴”的方式做决策。愿意培训、培育他人获得职业发展。独立自由，关注远景和大方向。不拘泥于小节，但需要关注那些满足工作要求的细节。

### 行为特质组合：

直接告知者：在布置任务或者交办工作的时候，会以直接的方式告知；在这一过程中表现出权威性、有创意及分析力强。

积极进取的：非常强的竞争精神，而且求胜心也很强。需要快速的结果，雄心勃勃。

勇于冒险的：表现出相当的自信、非常独立。给人的印象是很愿意去抓住机会，愿意承担已经权衡过的风险。

高效沟通者：相互间用一种有影响力的方式，快速、有效地表达想法和传递信息。

### 任务执行风格：

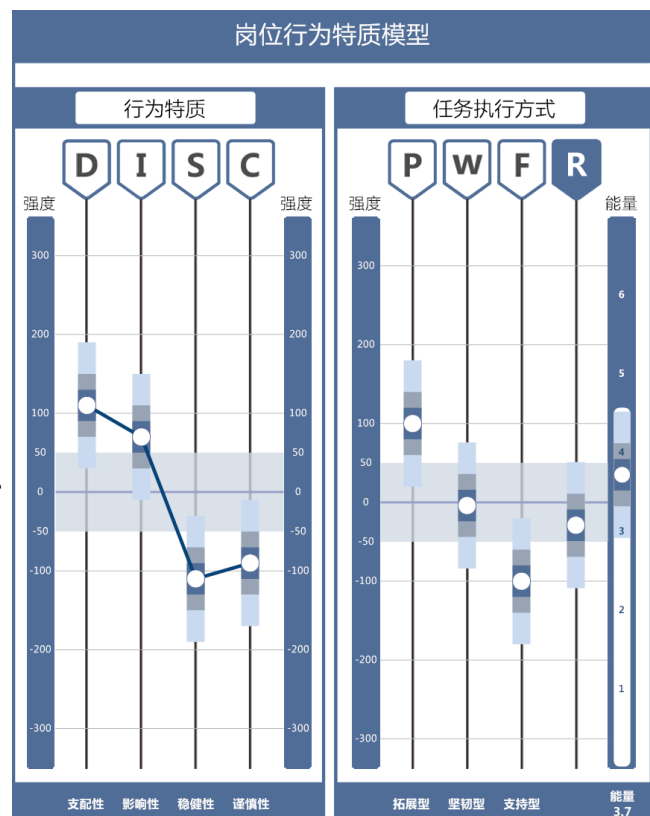
岗位所需要的主导风格是P 拓展型:要求通过主动自发、自我驱动的方式完成工作任务岗位所需要的次选风格是W 坚韧型：要求持之以恒、始终如一地贯彻执行并最终实现任务目标的方式完成工作任务  
岗位所需要的备选风格是F 支持型：在系统完善、流程清晰的工作环境中要求通过支持配合团队成员的方式完成工作任务由于岗位所要求的主导任务执行风格比较突出，所以要求个人会主动地倾向于使用P 拓展型来完成任务。但是如果任务执行中需要使用F 支持型来完成任务的时候，对你们来说有可能会感到部分的压力。

### R 决策方式：直觉判断型

要求个人通过自身经验和体验在内心做验证后作出判断的决策方式。

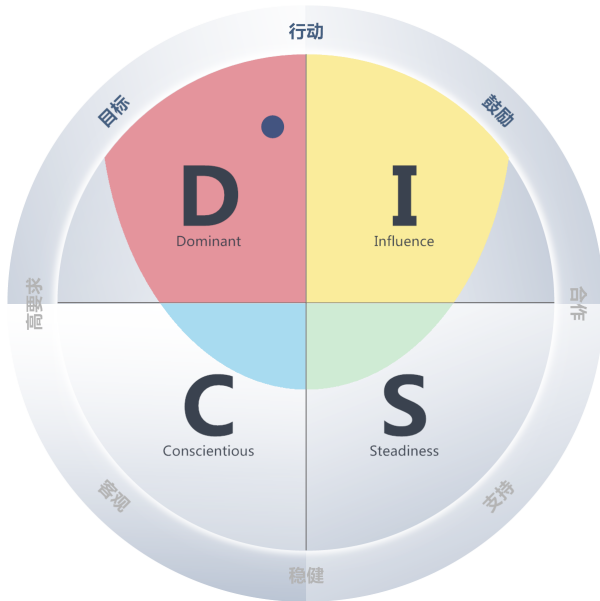
### E 工作能量水平：

效能区：岗位所要求候选人能够专注在自己的工作，足以应付当前工作的需求。



## 岗位罗盘分析图

正如DISCovery个人报告一样，每一个岗位都会有一个独特的管理方式倾向。



### DISCovery工作管理方式罗盘

左边圆图的周围有8个词语，在管理岗位上需要具备的行为优势。阴影所在的区域就是这个岗位所需要的管理方式。每个岗位至少有三至四个显性的管理方式，但数量的多少，并没有好坏之分。

这个岗位所需要的管理方式是：一般来说，典型的DI类行为风格会有三个阴影：行动、目标与鼓励。

### 岗位所具有的优势

#### 快速行动

您在管理岗位上喜欢通过快速的行动来掌控全局，也不断地启发自己员工通过实际行动来实现目标。对那些阻挡迅速发展的人有时会显示出不耐烦。

#### 目标导向

您时常设定雄心勃勃的目标，并推动自己的员工迈向这个目标。创新和有冒险性的选择会带给您无限的激情和活力，同样您也会觉得可以获得更多回报的决策。您对取得良好的结果非常有决心，所以会不断推动自己达成目标。

#### 给予鼓励

您在团队中会更多的关注员工的感受，在讨论他们的工作时经常强调他们做的是对的。为了避免让他们感觉到自己过于挑剔，会不断的让大家感受到自己的积极乐观。这种鼓励也让大家为自己的工作感到乐观和自信。

## 索引

参考文献：威廉·马斯顿《常人的情绪》1928年

### **在轻松自然状态下的个人行为特质 (Actual Self, AS)**

在没有受到外部环境压力影响下表现出来的行为特质

### **他人观察到的行为特质 (Projected Self, PS)**

特定情景行为特质调整后在他人心目中所展现的行为特质

### **在工作情景中的行为调整 (Environmental Self, ES)**

在工作情景中行为特质的调整和压力状况

### **支配性 (Dominant, D)**

通过控制事物来完成任务和实现目标的行为特质

### **影响性 (Influence, I)**

通过与人的社交对外部环境造成影响的行为特质

### **稳健性 (Steadiness, S)**

通过稳定的步调完成现有环境下任务的行为特质

### **谨慎性 (Conscientious, C)**

通过系统流程、规章制度来完成任务的行为特质

### **决策方式 (Reasoning Style, R)**

如何分析和做决定的方式

### **客观分析型 (Objective Analytical, OA)**

通过更多补充的信息、数据或事实作为评判依据使得自己的决策更为客观理性的决策方式

### **均衡型 (Balanced, BAL)**

在客观分析及直觉判断两种方式之间决策方式

做决策的方式比较灵活，可根据实际情景需要，能够轻易运用客观数据或者自己的体验、过去经验作出决策

### **直觉判断型 (Subjective Intuitive, SI)**

通过自己的体验或信得过他人、报刊媒体的意见能够快速做出决策的方式

### **任务执行风格 (Enterprise, EN)**

执行任务时或完成工作安排的不同的行为方式

### **拓展型 (Power, P)**

通过目标为导向、自我驱动地完成工作的任务执行方式

### **坚韧型 (Willpower, W)**

持之以恒、始终如一的贯彻执行并最终实现任务目标的任务执行方式

### **支持型 (Focus, F)**

在系统完善、流程清晰的工作环境中乐于支持配合团队成员的任务执行方式

### **工作能量水平 (Energy, E)**

一个人拥有的能量的大小；

它代表了一个人完成工作任务所具备的脑力、情感以及体力上的能量高低



insights

# DISCOVERY



DISCOVERY/Job



Sustainable Growth  
By Leadership

New York · London · Singapore · Hong Kong · Beijing · Shanghai