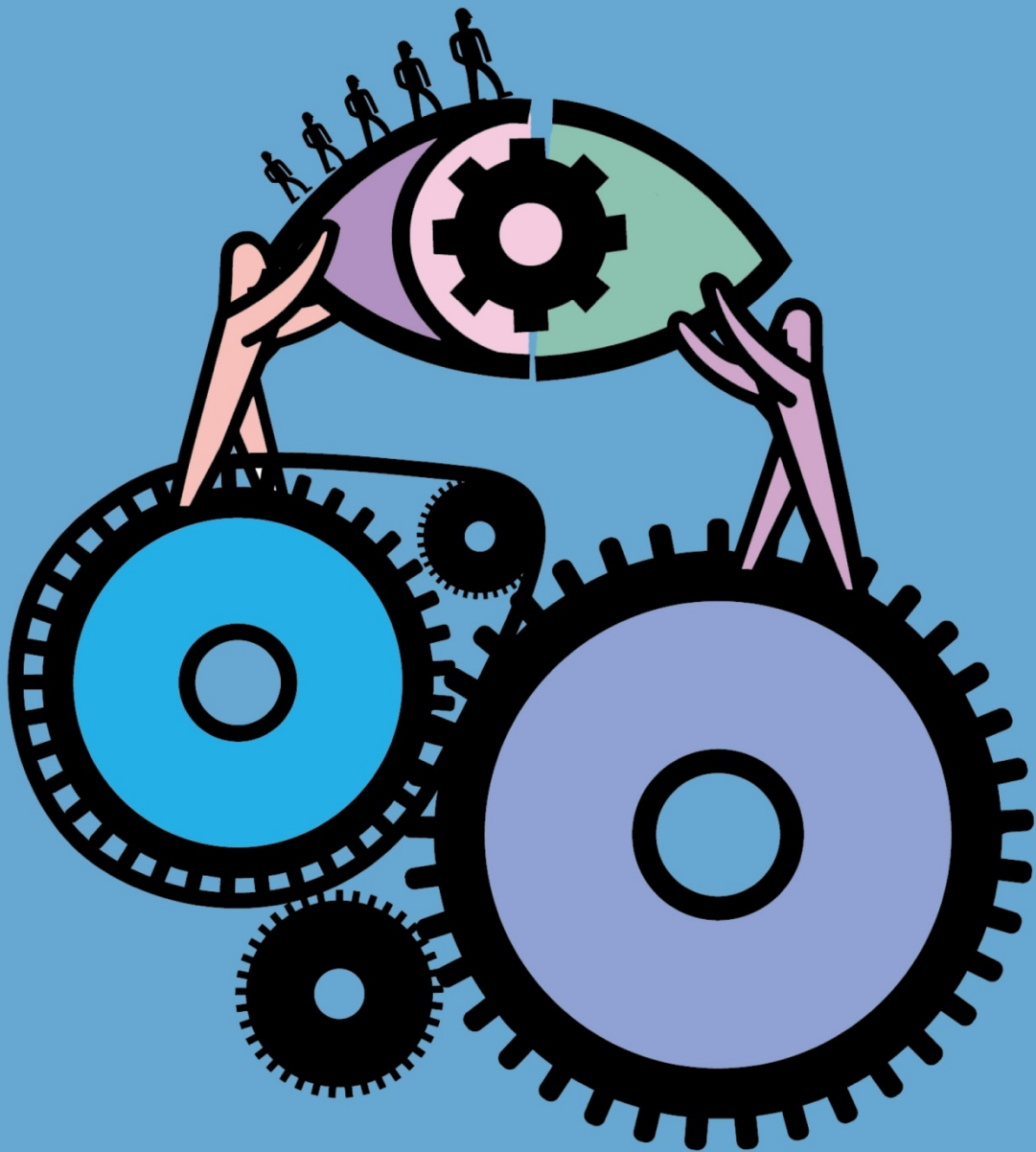


报告类型：社会招聘报告

样本

分析调查时间：07/15/14

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

社会招聘报告

应聘者姓名： 样本
申请岗位： 销售代表
岗位匹配度： 72

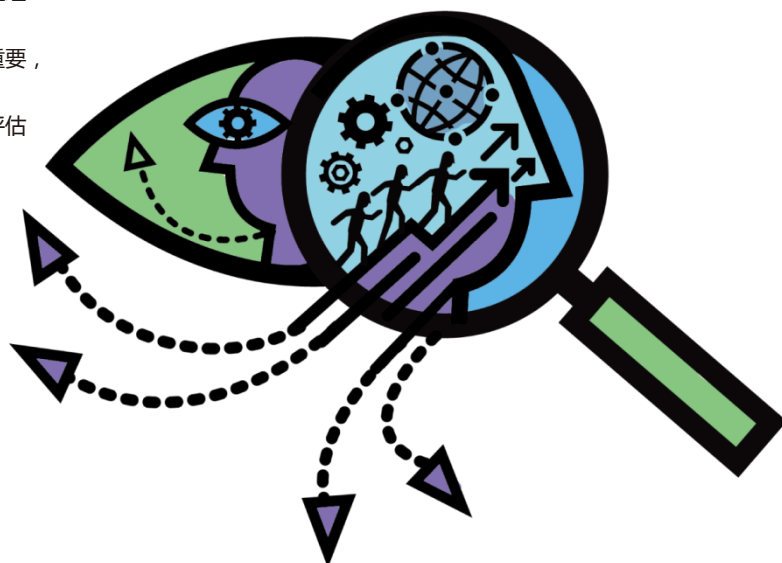
报告目录

CONTENTS

- 候选人的优势和需要学习提高的行为特质汇总
- 候选人个人行为特质详细报告
- 用于鉴别候选人优势和提高区域的行为面试问题
- INDEX 索引
- 人岗匹配行为特质分析

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。



候选人的优势和需要学习提高的行为特质汇总

个人优势和需要学习提高的行为特质汇总

样本 在放松没有压力下的个人行为特质概述

您是一个适应能力非常强的人，能够快速适应外部环境的变化，并且灵活地承担不同的职责或者角色，在工作中会根据不同的需要任意使用四个行为特质中的任何一个特质的优势来完成任务。行为特质的弹性非常足，非常善于协调，是团队的润滑剂。沉着、忍耐力强，很少会表现出极端的行为。

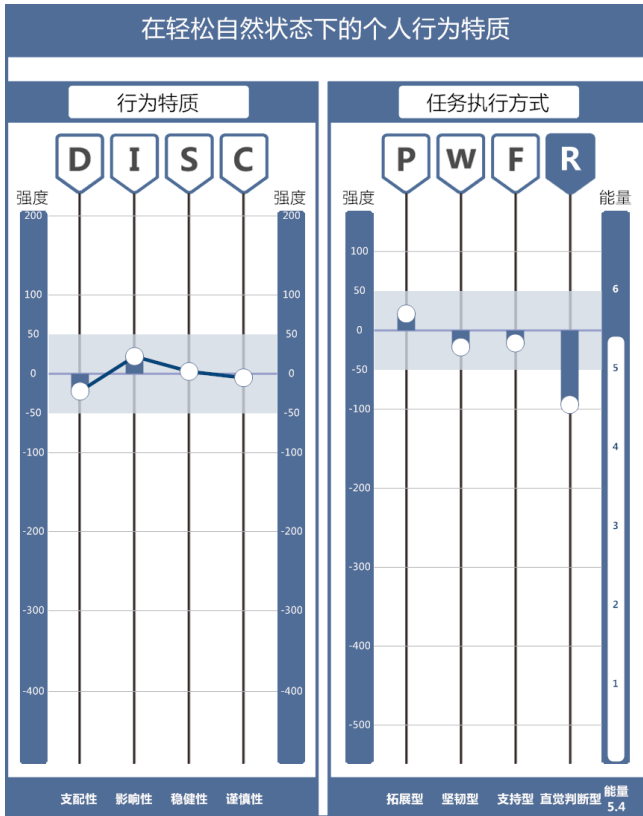
您可以根据外部环境的不同需要灵活的调整自己的与他人的互动，友善，待人诚恳，比较有同理心。在团队中您即可以表现出来一定的自信，同时也可以表现的相对比较稳健，愿意配合和支持他人。您可以非常灵活地调整自己做事的步调，讲究和谐，和蔼可亲的，常常给人舒心、愉快的感觉。您既可以表现的相对小心谨慎，重视纪律，时常会进行一些记录，同时也可以思路比较开阔，有一些新的创意。

倾向性的行为风格优势

采取销售的风格说服别人，对方可以很容易接受和理解；会用友善的、富有同理心的方式获得别人的帮助；给予团队积极正面的影响；有效地授权，通过他人来实现良好的管理；忠诚，具有合作精神；处事方式轻松自在，通常可以适应任何环境。

可能需要学习改善的行为风格

会因为别人的相反意见、消极态度而感到沮丧；难以保持注意力集中；说话时不够直接，容易偏离主题；对人和事情会过分乐观；会被新的机会吸引，缺乏关注的重点；面对强势下达的命令，所做的反应可能是退缩或推迟行动；不喜欢对别人的时间和工作强加要求。



候选人个人行为特质详细报告

这部分内容帮助您更好的了解自己在最自然轻松、没有外部环境压力的情况下表现出来的其他行为特质。

样本的沟通方式：

喜欢谈话、做演示报告；讲话时肯定、乐观；鼓舞与激励他人；表现出同理心与鼓励的态度。

以友好轻松的方式讲话；表现出耐心、包容性；能够等待别人，等待情况和结果变明朗；能将事情放在心中，反应平静。

候选人的任务执行风格：

您的主导风格是P 拓展型：以目标为导向，通过主动自发、自我驱动地完成工作任务。您的次选风格是F 支持型：在系统完善、流程、计划清晰的工作环境中积极支持配合其他团队成员完成任务。您的备选风格是W 坚韧型：持之以恒、始终如一的贯彻执行并最终实现任务目标。您的任务执行风格比较灵活，可以根据不同的情况和要求，轻松的使用三个风格中的任何一个去完成任务。

R 候选人的决策方式：直觉判断型

以信得过他人、报刊媒体的意见并结合自己的体验快速作出决策。

E 候选人的现在的工作能量水平分析：

成就者区：拥有旺盛的能量，可以成功地去开展并完成多项任务。需要注意的是，是否有足够的时间运用这些能量？这些能量能否善用到其他重要的地方？

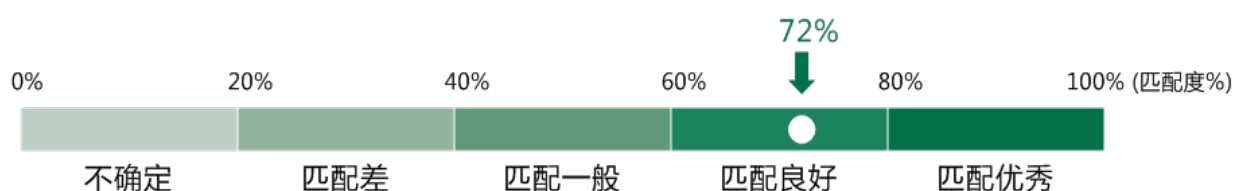
候选人在管理岗位可能会表现出来领导风格是：

说服力强：采用销售的风格；影响和理解他人；与人交往时控制技巧很强。善于照顾他人/坚持不懈：能承受所发生的一切；进行必要的调整后向前推进；善于对所有事情进行持续观察。在担任领导角色时：高效地建造团队；寻找机会；善于授权；表现可靠性和一致性；喜欢先确定好工作节奏；可以根据合理的变化来做调整；

压力及离职愿望

弱

行为特质和岗位行为模型的综合匹配度



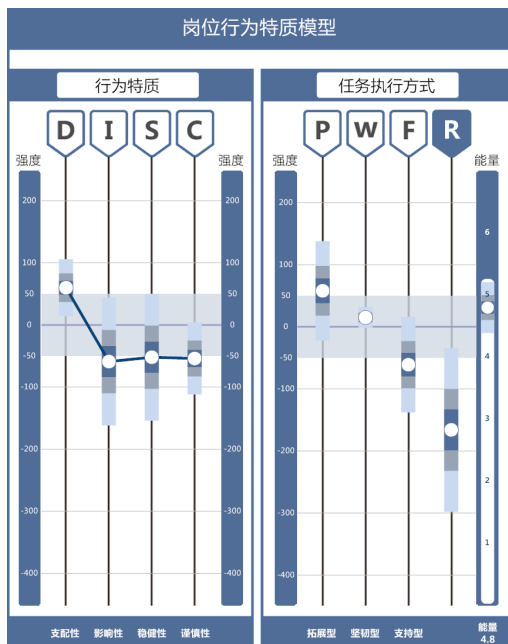
用于鉴别候选人提高区域的行为面试问题

提高改进区域的问题

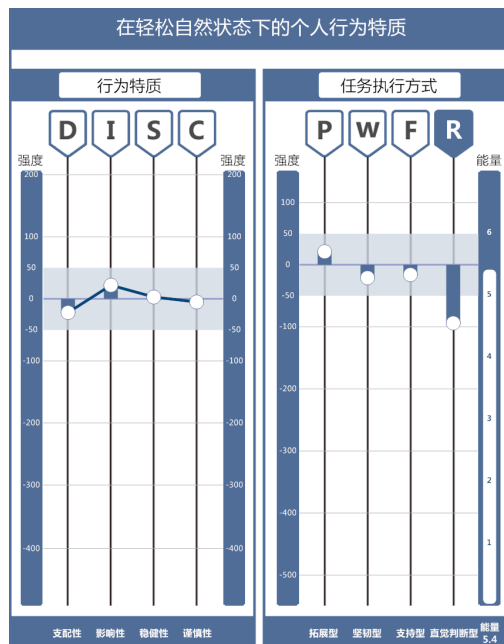
<p>1.请举例介绍一个你的经历，在工作或学习中你遇到比较大的困难和调整，你是如何面对的？当时你的挑战和困难是什么？在克服困难和挑战时你是如何采取行动的？结果如何？（由于候选人的行为特质非常灵活，所以在工作中尤其是在面对挑战的时候，不太容易坚持一种行为风格去完成任务）</p>	<p>面试官反馈意见：</p>
<p>2.请描述一个实例你在工作中做出决策后，很快就后悔的，当时的背景是什么？你是如何考虑的？结果是如何？（候选人在决策的时候，可能出现由于过于依赖个人的经验导致决策过于匆忙，而很快后悔的事情发生）</p>	<p>面试官反馈意见：</p>
<p>3.请介绍一个最近三个月中的实际案例，你是如何进行任务或项目的优先级管理的？如何把精力集中在重点工作和项目上的？你面对什么样的挑战和困难？如何应对？结果如何？（候选人倾向于对多项目、多任务同时开展，容易导致精力无法集中在重点工作和任务上）</p>	<p>面试官反馈意见：</p>

人岗匹配行为特质分析

岗位：销售代表



候选人：样本



综合匹配度：72%



D 支配性：
I 影响性：
S 稳健性：
C 协同性：
分析决策：
工作能量：
任务执行风格：
其他显著特质：

岗位要求与候选人匹配的详细

高
符合
符合
符合
符合
低
拓展型
直接告知者
积极进取的
勇于冒险的

单项配程度

一般
良好
良好
良好
良好
一般
拓展型
说服力强的

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

在团队中的角色 (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

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

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

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/Recruitment



Sustainable Growth
By Leadership

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