



员工胜任力测评报告

Assessment Report

活动名称：基层盘点-通用行业-财务、采购类

测验名称：财务类内部评估测验 V6

标准名称：财务类内部评估测验 V6 标准

sample

女/24/深圳职业技术学院/汽车技术服务与营销/大专/1 年

2013. 11. 01



阅读指南

本报告旨在提供受测者在目标职位的胜任力情况和个人整体评价，辅助人力资源部门、用人部门和主管领导等人事决策者全面、深入的了解受测者，为进一步的人事决策提供客观量化的参考依据。

在阅读本报告前，请您了解以下原则：

第一，人才测评是基于被测者的能力、个性和工作行为风格等指标进行描述，没有对受测者的专业知识、经验进行评估，因而不能单独用于重要的人事决策；

第二，报告呈现的分数是依据原始分数与对照群体进行比较后的标准分数，如果对照群体不同，即分数参照的标准不同，同样的原始分数转化成的标准分数也有所差异，对分数的解释相应的也会发生变化，请依据您选择的对照群体对分数进行解释；

第三，本报告中涉及的维度较多，企业可以根据实际需要选择重点维度深入考察和分析。

阅读报告思路：

第一，通过整体匹配度考察候选人目标岗位的胜任程度，可以在多个候选人之间进行横向比较；

第二，对每一项岗位胜任力进行分析，考察候选人与目标岗位要求的胜任状况及工作中的典型表现；

第三，根据企业需求，选择企业最关注的维度着重考察。



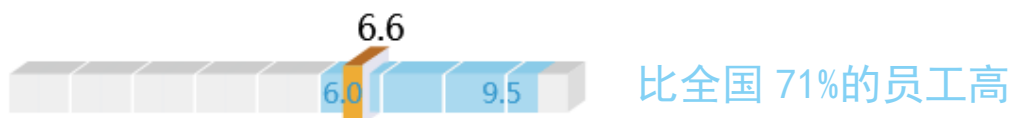
测评结果详细分析

本部分从 sample 在各个维度上的测评结果分析其典型的行为特征，然后与目标岗位的要求进行匹配。当 sample 的测评结果低于岗位要求时，需要着重关注和考察，避免用人风险。如果 sample 的测评结果超过岗位要求上限时，需要结合所属团队氛围、直线管理者的管理风格和企业文化等因素综合考虑，当 sample 超出岗位要求上限的维度表现与上述因素产生冲突时，可能会对工作带来一些消极影响，需要进一步关注。

在下列图中，蓝色区域表示目标岗位在该维度的分数要求范围。

自我成长

分析能力

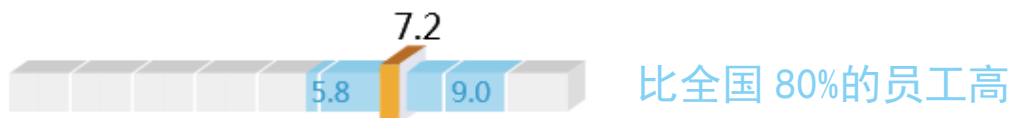


【整体评价】sample 有较强的分析能力，能以较为系统、逻辑的方式处理各种形式的材料。

sample 在该维度的得分符合岗位要求。

- 资料分析（高）：擅长分析复杂的图表、文字资料，能够快速、准确的处理大量信息
- 快速把握核心信息（低）：难以从错综复杂的资料中把握核心信息
- 思维缜密（中高）：逻辑较为严密，一般情况下思维推理能够环环相扣

学习能力



【整体评价】sample 具备较强的学习能力，愿意通过多种渠道快速掌握所需知识，并且能根据以往的经验 and 知识举一反三，融会贯通。

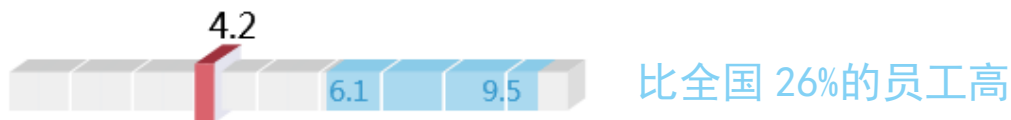
sample 在该维度的得分符合岗位要求。



- 学习意愿（中低）：求知欲偏低，对于新东西的兴趣不是很强，更喜欢充分利用过去的经验
- 学习效率（高）：能在短时间内快速掌握工作所需的新知识、新技能，并做到融会贯通
- 学以致用（中高）：愿意将所学到的新方法、新技能应用到日常工作中，偶尔会有所学内容无处可用的感受

人际交往

诚实守信



【整体评价】sample 工作中常常不会坦诚表达自己的真实想法，不重视自己对他人的承诺，常导致承诺不能如期兑现。

sample 在该维度的得分低于岗位要求下限，不符合岗位要求，需要进一步考察，从而降低用人风险。

- 言行一致（中低）：多数时候不会坦诚地表达自己的内心想法，常与自己的外在行为矛盾
- 诚信观念（中低）：对诚信观念不置可否
- 信守承诺（中低）：常常不能兑现自己的承诺

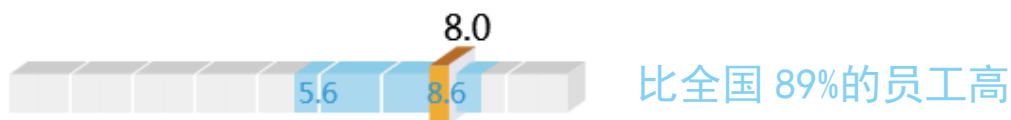
【面试问题】重点关注 sample 对诚信的看法和观点，是否看重诚信；是否心口如一，言行一致；能否做到信守承诺，答应承诺一定会兑现

- 请你举一个你的同事（同学）很不道德的一件事，你为什么认为那种行为不道德？如果是你，在当时的情况下你会如何处理？
- 你如何看待“逃票”这一现象？你身边有这样的事件发生吗？你当时什么反应？



【记 录】

团队合作



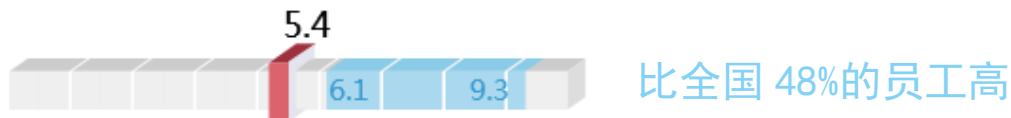
【整体评价】sample 能够与他人高效率地一起工作，促进团队成员间很好的配合与协作，确保共同顺利完成工作任务。

sample 在该维度的得分符合岗位要求。

- 信任他人（中高）：通常情况下愿意相信他人的能力与品质，有时也会心存疑虑
- 合作精神（中高）：多数时候愿意通过与他人的合作一起完成工作任务
- 服从团队（高）：愿意为团队目标的实现付出个人努力，甚至做出个人牺牲

决策执行

认真负责



【整体评价】sample 对待工作有时不够尽心尽力，对自己放宽要求，不够认真。

sample 在该维度的得分低于岗位要求下限，不符合岗位要求，需要进一步考察，从而降低用人风险。



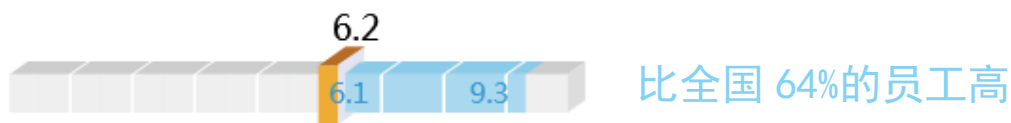
- 认知工作职责（中高）：工作中较为注重明确自己的职责范围，多数情况下能准确把握自己应负责的部分
- 确保工作质量（高）：对自己所负责的工作内容，严格按照要求、保质保量的完成
- 承担责任（低）：倾向于避免承担责任，认为很多事情都是自己无法控制的，不应由自己来承担责任

【面试问题】重点关注 sample 是否勇于承担责任，不推脱，不逃避

- 你如何理解“当一天和尚撞一天钟”？说说你的看法和理由。
- 在以往的经历中，你有没有遇到过一些特别困难的任务？这个任务最大的困难是什么？你如何应对的？任务的结果如何？

【记 录】

遵从规范



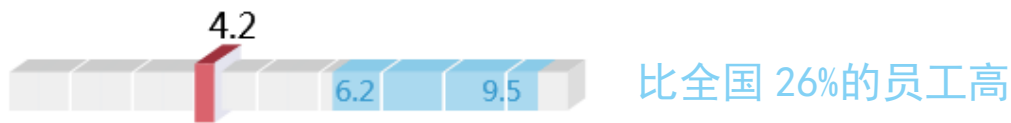
【整体评价】sample 多数情况下严格遵守各项规章制度，按流程规范来完成任务，特殊情况下也会放松要求。

sample 在该维度的得分符合岗位要求。

- 重视规范（中低）：不太重视规章制度，认为可以视情形决定是否遵守
- 服从性（高）：倾向于无条件服从组织要求，愿意按规范行事
- 严格要求自己（中高）：多数情况下都能自觉约束自己的一言一行，偶尔也会对自己放宽标准



严谨细致



【整体评价】 sample 工作中对于细节关注不足，考虑不尽周全，常不能准确把控事物的细节和事实。

sample 在该维度的得分低于岗位要求下限，不符合岗位要求，需要进一步考察，从而降低用人风险。

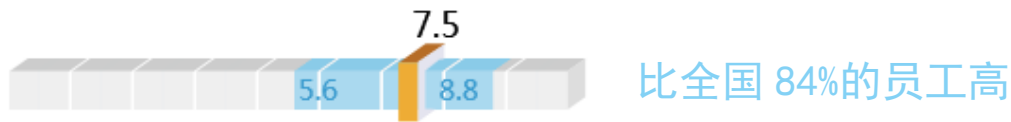
- 关注细节（中低）：较少关注工作中的细节，倾向于认为把握大方向即可，尤其当时间紧任务重时容易忽略很多细节问题
- 追求精确（中低）：对工作的精确性要求不高，不太在意细微的偏差
- 考虑周全（低）：考虑问题较为片面，难以综合思考各种因素，时常出现遗漏的情况

【面试问题】 重点关注 sample 是否关注细节，能否发现细节的纰漏和瑕疵；思考问题时是否全面；做事情是否总是差不多就行，能否严格按照要求精确完成

- 交通指示灯三个颜色的顺序是怎样的？对于生活或者工作中的细节，你是否经常关注到？能举个例子详细说一说。
- 请讲一个你在工作中关注细节的例子，具体描述是哪些细节问题，你是如何发现的，之后如何处理的，最后结果如何？

【记 录】

规划安排

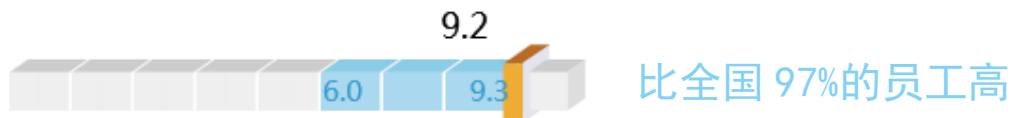


【整体评价】sample 善于统筹安排，做事有条不紊，能够井然有序的推进工作。

sample 在该维度的得分符合岗位要求。

- 先规划后行动（中低）：较少在开展工作前制定详尽计划，倾向于在行动过程中视情况调整
- 区分任务优先级（高）：能够根据任务的重要性和紧急程度，准确高效区分不同任务的优先级
- 时间预估能力（中高）：通常能较为准确的判断任务所花费的时间，为完成任务预留较为合适的时间

风险防范



【整体评价】sample 有很强的风险防范能力，能够有效发现和處理工作中的问题和风险，消灭或减少风险发生的可能性或造成的损失。

sample 在该维度的得分符合岗位要求。

- 风险防范意识（中低）：对工作中存在的潜在风险警惕性不高，不太能主动关注可能的风险
- 风险敏感性（高）：对工作中的风险敏感，能够根据所掌握的信息迅速而准确地判断出是否存在风险
- 风险防范行为（高）：在察觉到风险后，能够迅速采取适当的应对措施



附录

作答信息

通行证： 1100512103026
作答起止时间： 2013.11.01 09:07 - 2013.11.01 10:45
中断次数： 0次

报告参考性分析

能力类作答时间： 21分钟 参考时间范围： 25-31分钟
非能力类作答时间： 34分钟 参考时间范围： 26-38分钟
社会称许性分值： 4.8 社会称许性等级： 低
作答一致性分值： 9.2 作答一致性等级： 高
选项分布： 正常

- **作答时间：**在能力类题目中，sample 的作答时间正常。在非能力类题目中，sample 的作答时间正常。
- **社会称许性：**社会称许性参考范围 8 分以下，高于 8 分表明存在伪装作答的可能性。sample 的社会称许性得分正常，表明其作答时没有刻意伪装。
- **作答一致性：**作答一致性参考范围 9-10 分，低于 9 分表明相似题目前后作答存在不一致的地方。sample 的作答一致性得分高，对于出现在不同位置的相同题目作答基本一致。
- **选项分布：**sample 选项分布基本正常。

版权声明

- 本报告必须在受过专业培训人员的指导下使用。
- 本报告内容属于个人隐私，请注意保密。
- 本报告包含的所有内容(包括但不限于文本、数据、图片、图标、LOGO 等)的所有权都受到版权、商标和/或其他知识产权法的保护，归北森测评所有。未经北森测评的书面许可，不得修改、复制、翻译、分发、公开、出售任何从本报告中获取的信息、设计。