

# 零售业区域经理 「画像」

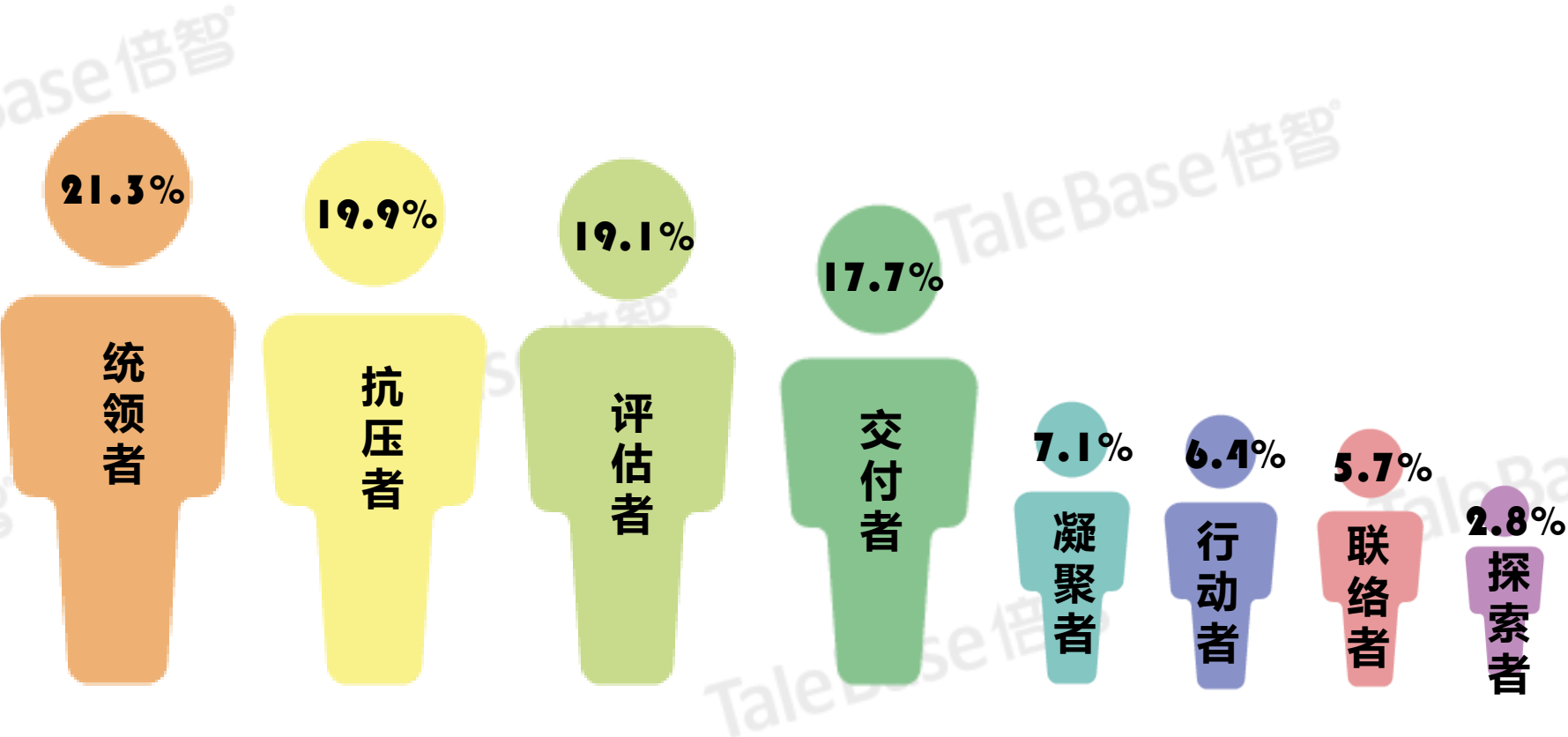


REGIONAL  
MANAGER

倍智人才研究院出品

# 统领是零售业区域经理的本色

在此次调研中，倍智人才研究院共邀请了零售行业**10**家企业的**189**名区域经理参加，他们的工作角色分布如下图所示：

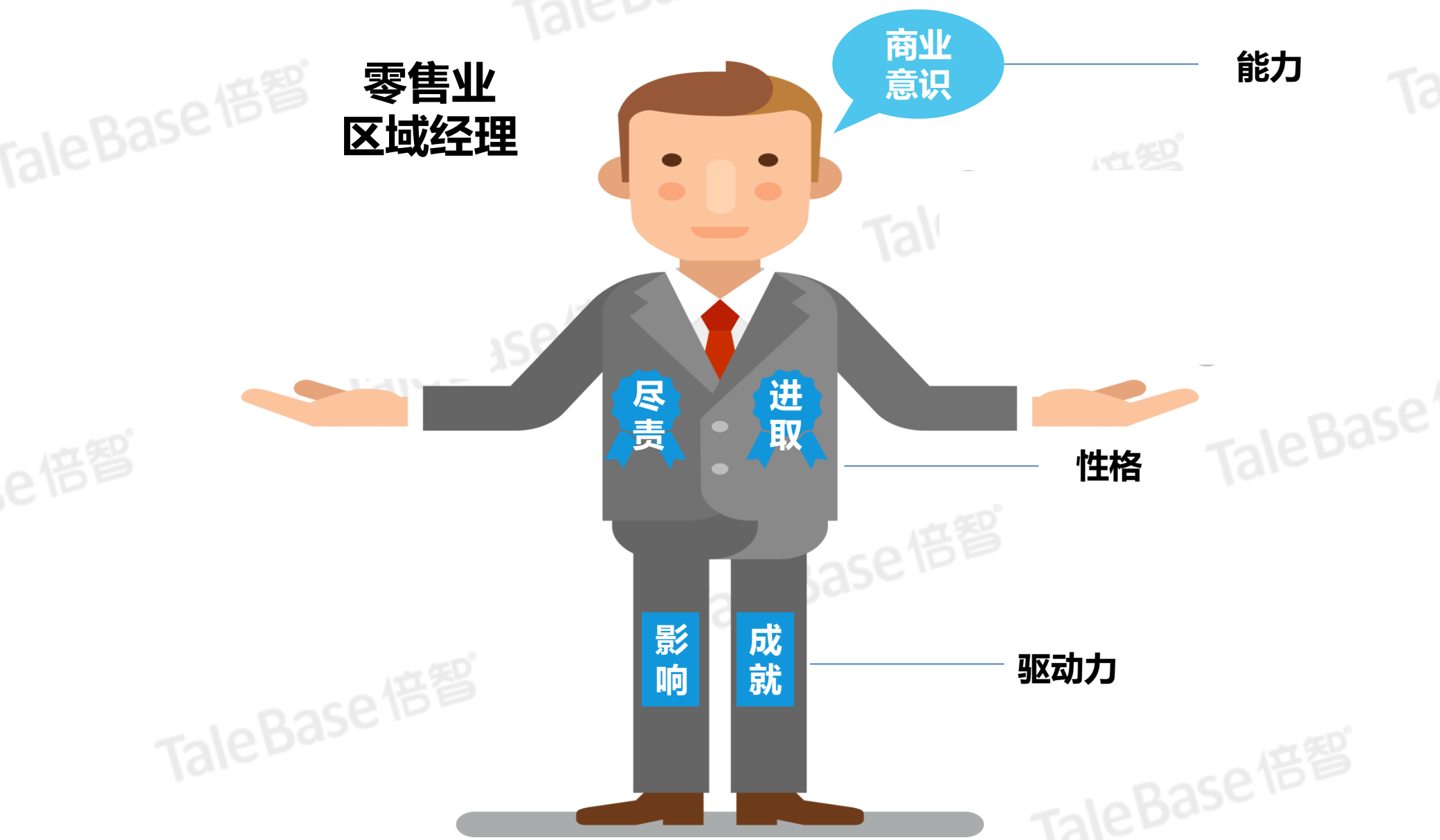


在我们的调查样本中，**零售业区域经理属于统领者角色的占比最大**，达到21.3%，其次是**抗压者**，占比19.9%，第三是**评估者**，占比19.1%，第四是占比17.7%的**交付者**。这四个工作角色的占比明显高于其他角色。

这说明零售业区域经理善于为他人提供明确的指示、激励和授权他人，并根据团队成员的绩效水平分配任务。同时，他们在承受压力时能够较好地控制情绪，面对困难和挑战时仍然能保持乐观、快速恢复；会探究进一步的信息以更好地理解问题，并根据可用信息做合理判断，评估想法以确定可行性；工作有系统性、有方法，能够遵守时间表，工作产出高质高效。

# 零售业区域经理的总体画像

零售业区域经理在能力倾向、大五职业性格和驱动力上有明显的职业特点。



## 能力标签：商业意识

从能力倾向上看，零售业区域经理的商业意识较强。他们善于根据数据和逻辑分析内外部市场环境，解决经营问题，并且具有敏感的商业嗅觉，决策质量较高。

## 性格标签：尽责 进取

从大五职业性格上看，零售业区域经理十分尽责和进取。他们有责任心，喜欢制定计划，办事有条理；而且他们目标明确，工作中努力进取，渴望成功，有抱负。

## 驱动力标签：影响 成就

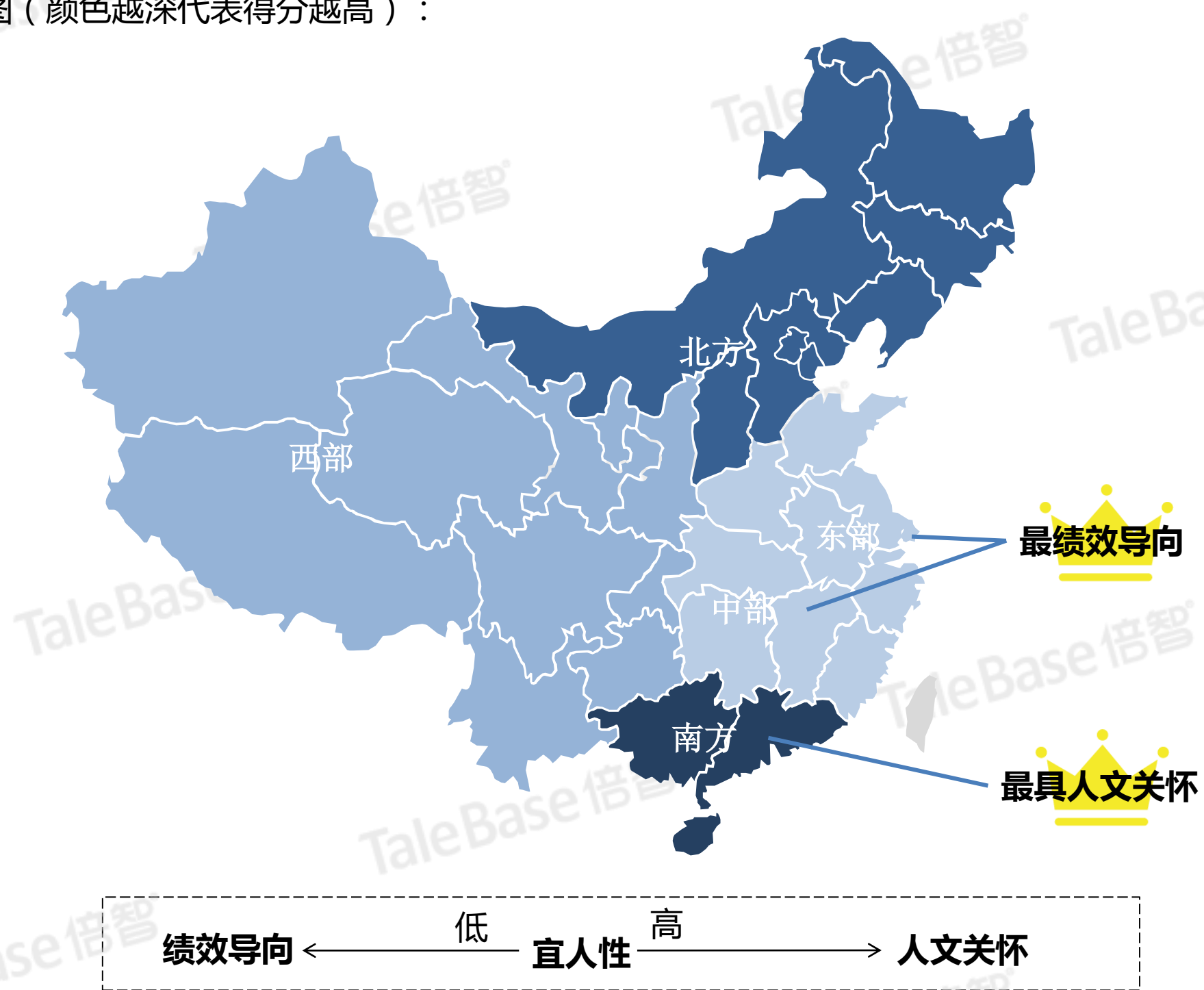
从驱动力来看，零售业区域经理看重成就和影响。挑战性的工作、成长机会、工作的多样性，以及行使权力、在竞争环境中工作、面对客户都能有效的激励他们。



# 零售业区域经理性格地图——宜人性

结合大五职业性格，我们分别从宜人性、尽责性、外向性、进取性和情绪性来看各个区域上的零售业区域经理的性格特点。

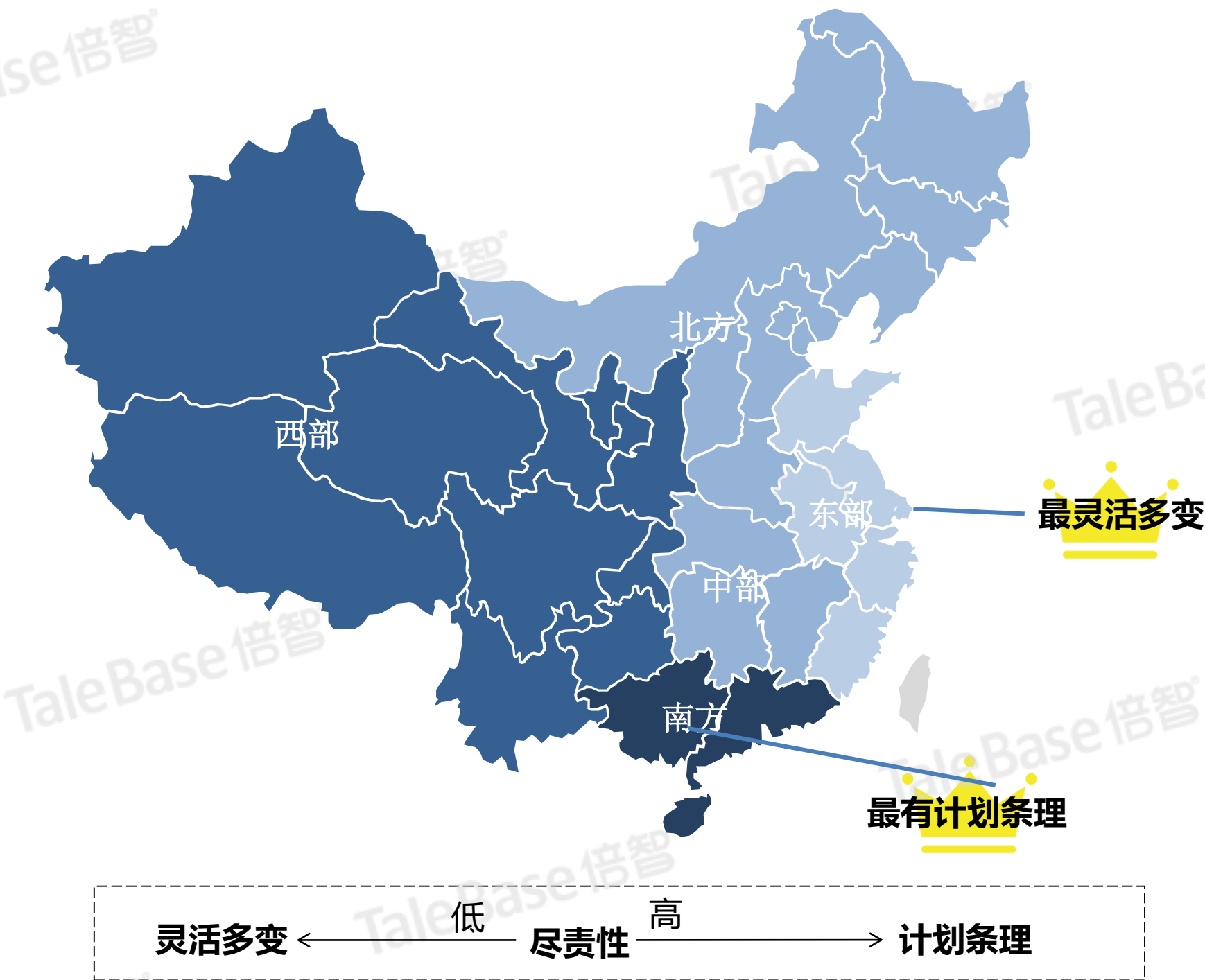
从宜人性上看，得分最高的是南方地区，得分最低的是中部和东部地区，如下图（颜色越深代表得分越高）：



- 最具**人文关怀**的是南方的零售业区域经理，他们待人友善，想人之所想、急人之所急，并且乐于助人，但难以强硬起来推行政策。
- 最**绩效导向**的是中部和东部的零售业区域经理，他们看绩效说话，处事务实、崇尚理性、精明能干，较少感情用事，但可能会给人不近人情的感觉。

# 零售业区域经理性格地图——尽责性

从尽责性上看，得分最高的是南方地区，得分最低的是东部地区，如下图（颜色越深代表得分越高）：



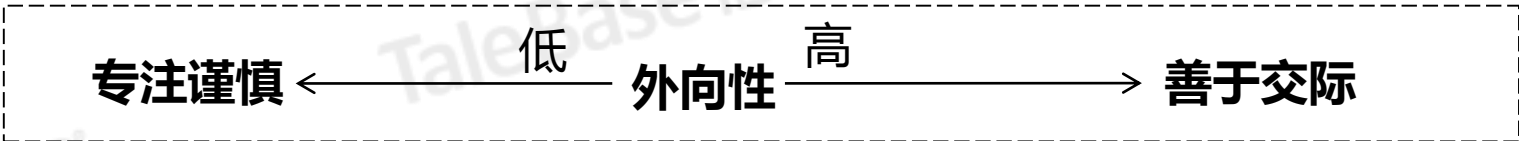
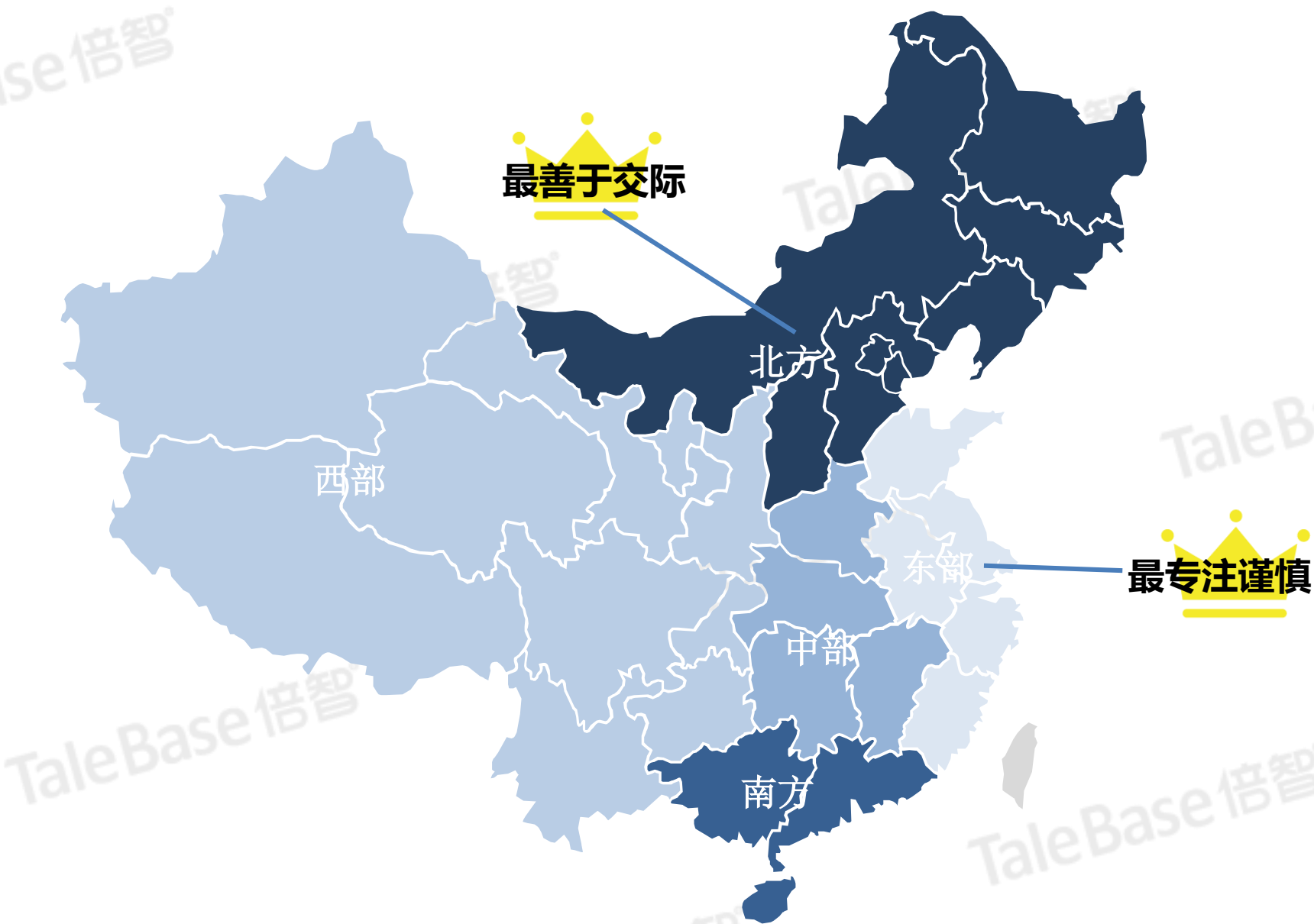
- 最有**计划条理**的是南方的零售业区域经理，他们有责任心，喜欢制定计划，办事有条理、一丝不苟，并按规则办事，有时会过于追求完美。



- 最**灵活多变**的是东部的零售业区域经理，他们偏好自由轻松的做事方式，能够快速适应环境和要求的变化，灵活应变，但对工作安排较随心所欲。

# 零售业区域经理性格地图——外向性

从外向性上看，得分最高的是北方地区，得分最低的是东部地区，如下图（颜色越深代表得分越高）：



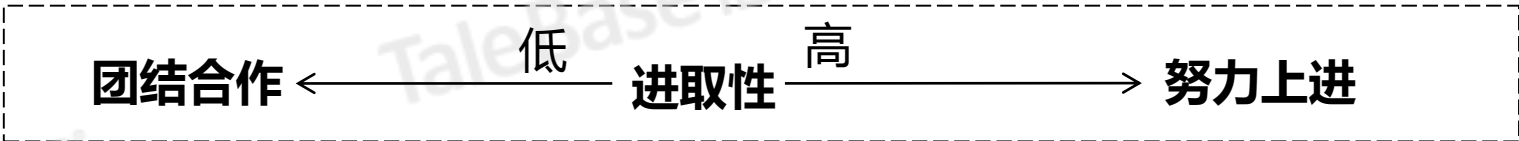
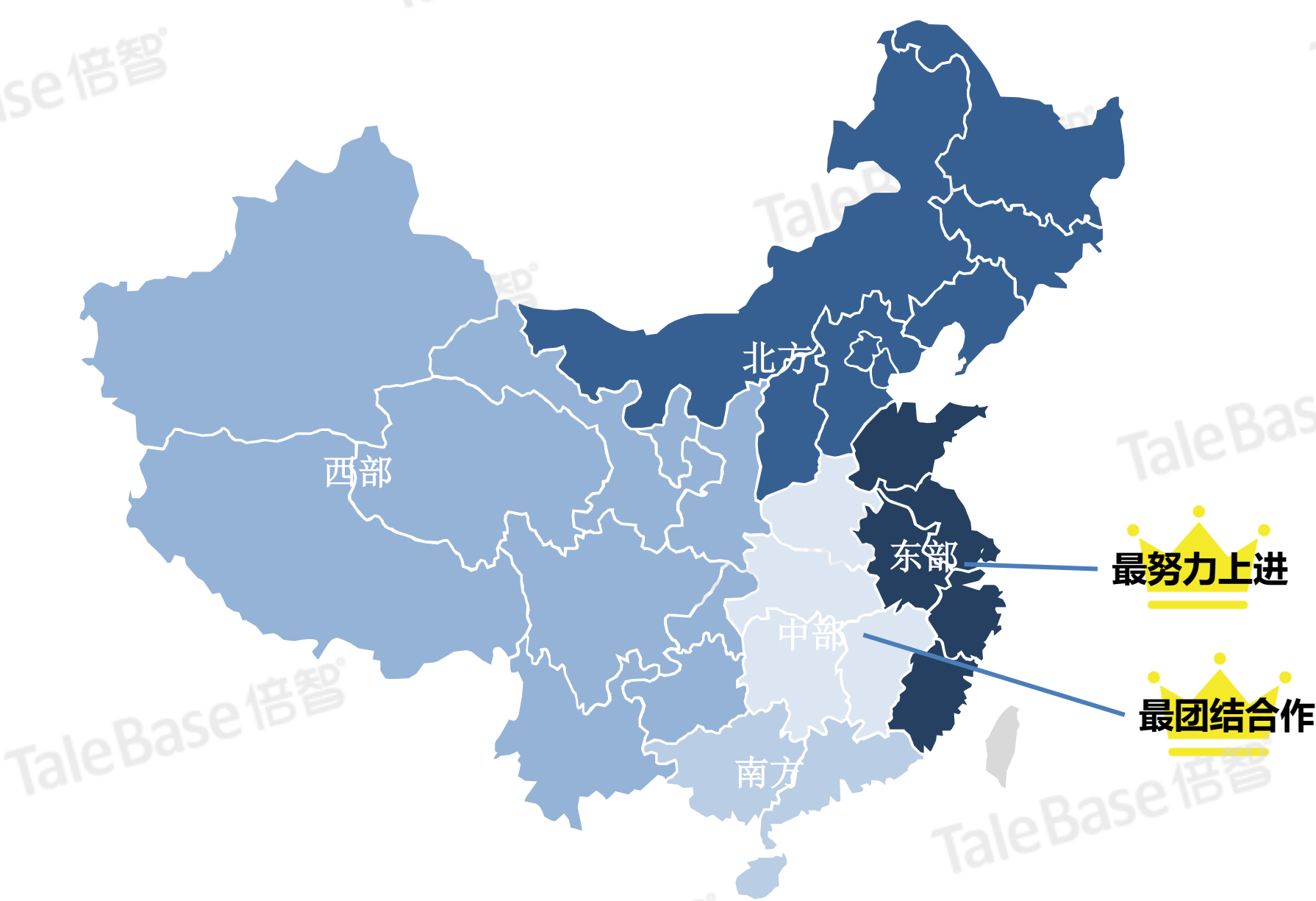
- 最**善于交际**的是北方的零售业区域经理，他们充满活力，乐于参与很多事情，喜欢与人接触，出入各种社交场合，显得非常自信健谈。



- 最**专注谨慎**的是东部的销售业区域经理，他们喜欢独处，不苟言笑，但通常三思而后行，在某一领域内十分专注，钻研很深。

# 零售业区域经理性格地图——进取性

从进取性上看，得分最高的是东部地区，得分最低的是中部地区，如下图（颜色越深代表得分越高）：



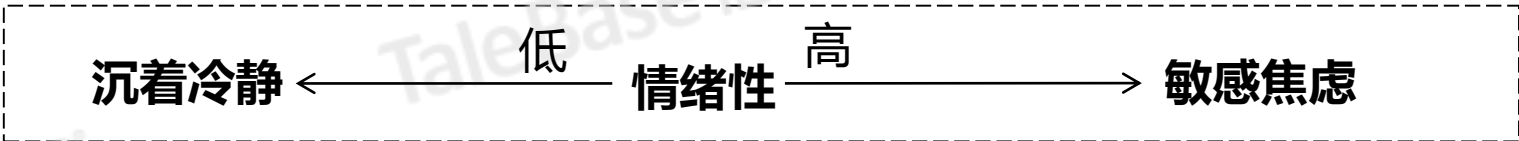
- 最**努力上进**的是东部的零售业区域经理，他们目标明确，工作中努力进取，渴望成功，有抱负，喜欢与人竞争，不轻易让步。



- 最**团结合作**的是中部的零售业区域经理，他们在团队中愿意支持他人，配合他人工作，有很好的合作意愿，但有时候会缺乏主见，倾向于依赖他人来作决策。

# 零售业区域经理性格地图——情绪性

从情绪性上看，得分最高的是西部地区，得分最低的是北方地区，如下图（颜色越深代表得分越高）：



- 最**敏感焦虑**的是西部的零售业区域经理，他们在快节奏的工作中容易感到压力，常显得忧虑、紧张、不安，但若能恰当运用各种情绪，就能感染周围的人、带动气氛。

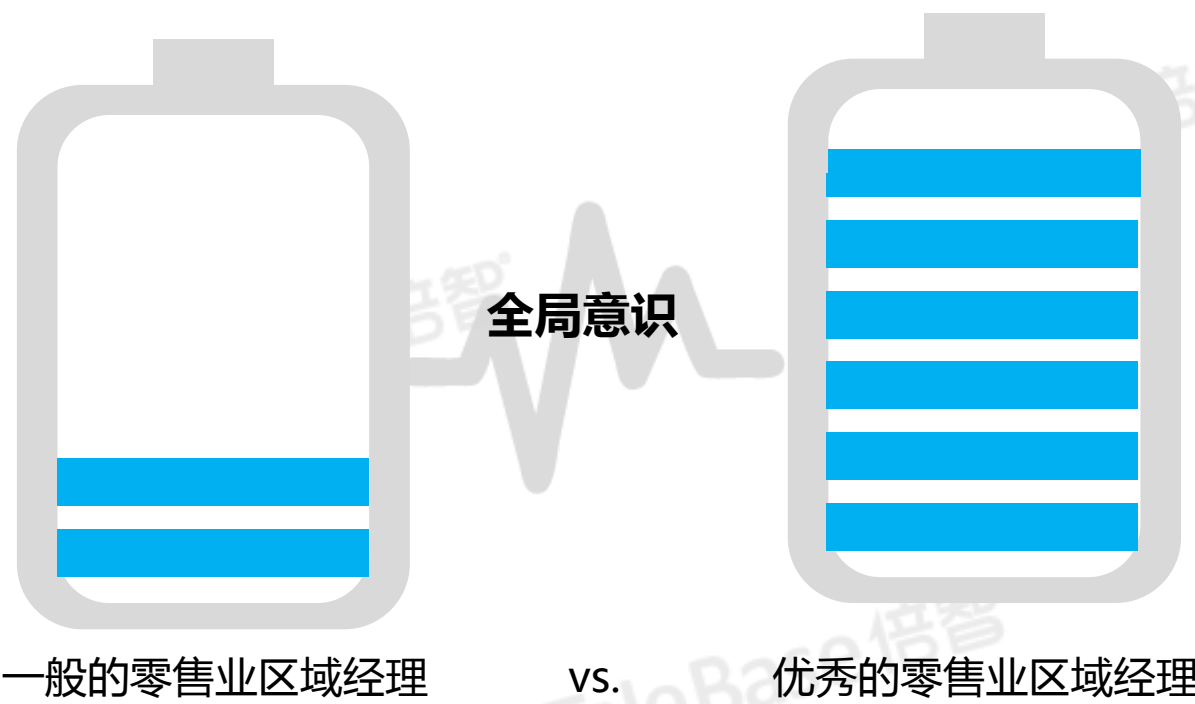


- 最**沉着冷静**的是北方的零售业区域经理，他们情绪非常稳定，遇事不慌乱、泰然自若，但较缺乏情绪感染力。

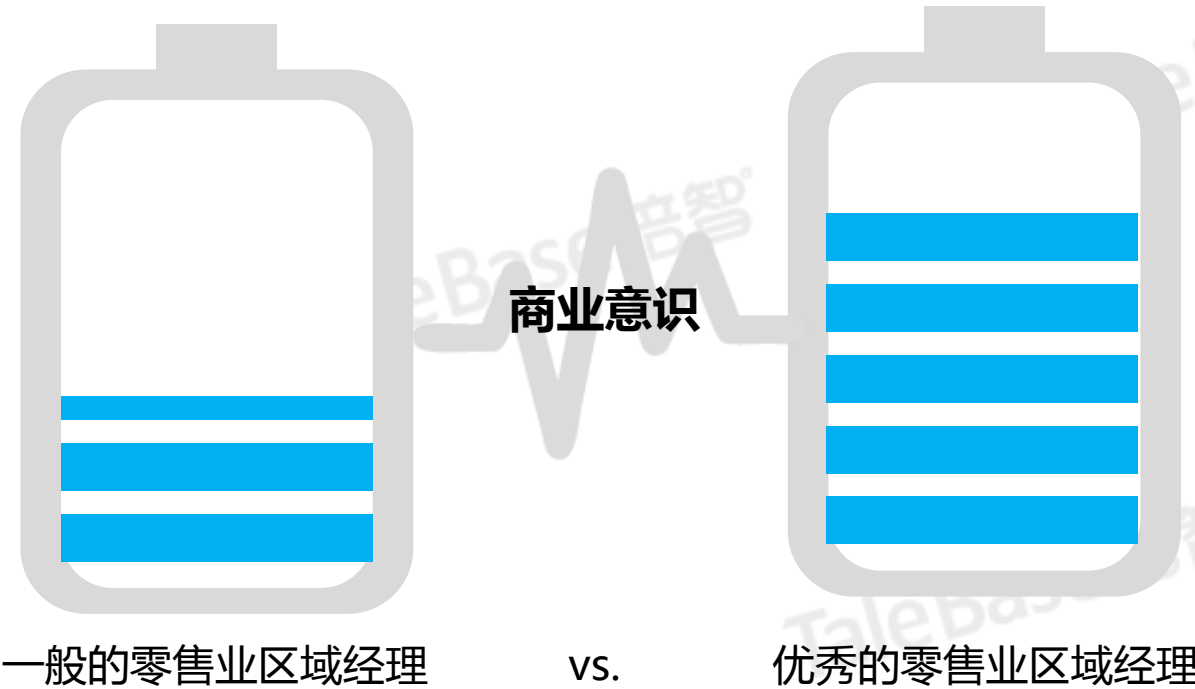


# 优秀的零售业区域经理赢在哪里

我们分别把管理店数在30家以上和20家以下的零售业区域经理定义为优秀的和一般的零售业区域经理。结合能力倾向模型可以发现，**优秀的零售业区域经理的全局意识和商业意识明显高于一般的区域经理**（蓝色横条数越多代表能力值越高）。



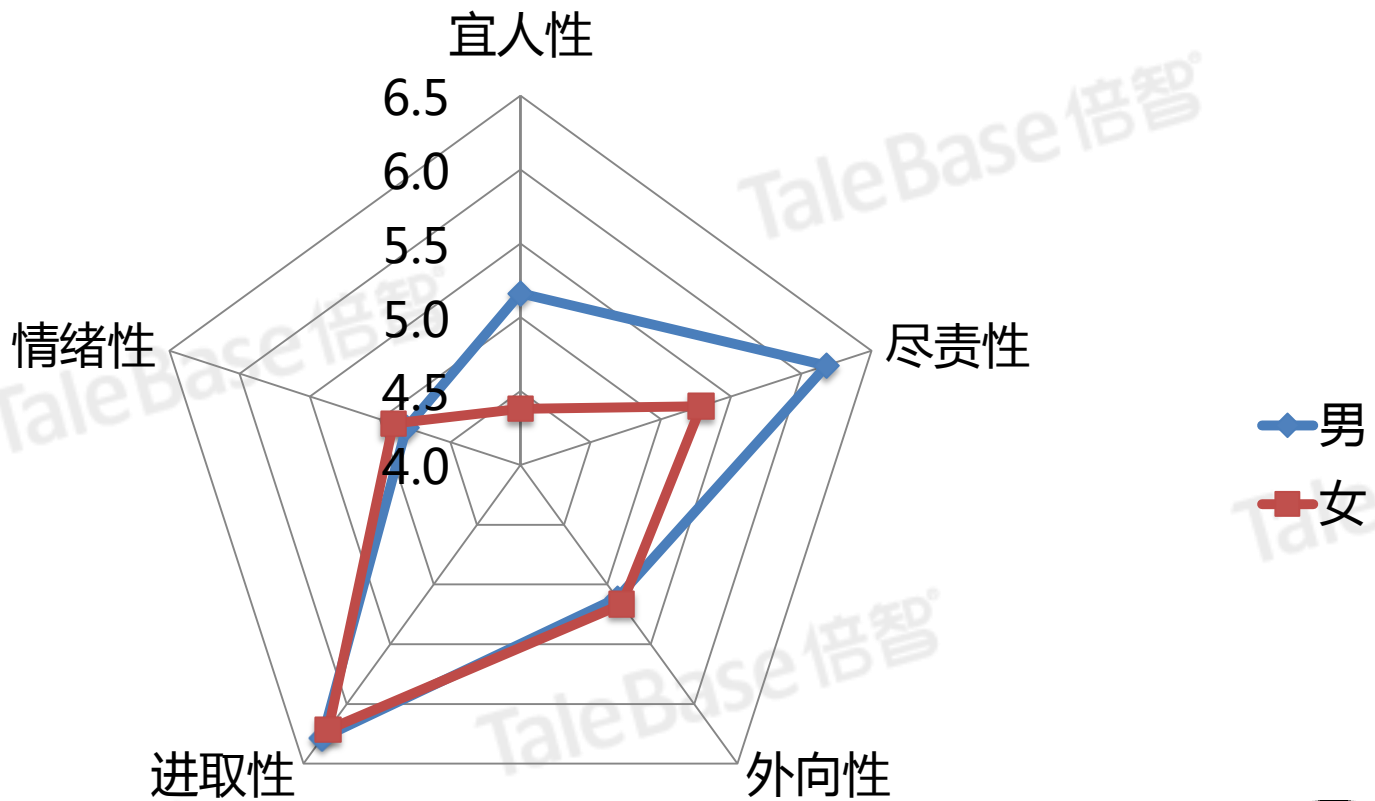
优秀的零售业区域经理全局意识高，他们清楚组织的运作方式，善于调动内部资源，从全局角度思考问题。



优秀的零售业区域经理商业意识高，他们理解市场、商业核心驱动力和财政措施，善于用清晰而适当的表达方式给决策提供建议。

# 细致体贴谁说是女性的专利

从不同性别上看零售业区域经理的大五职业性格可以发现，**男性的宜人性和尽责性比女性高。**



**女性**零售业区域经理在商言商，精明务实，不作不必要的妥协，作风较强硬。

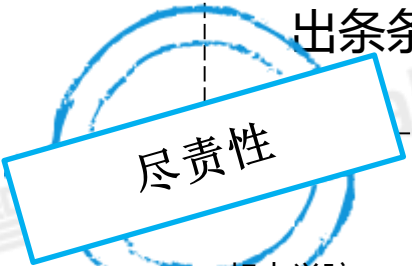


**男性**零售业区域经理同理心更强，更能理解、体谅他人，让人容易接近。



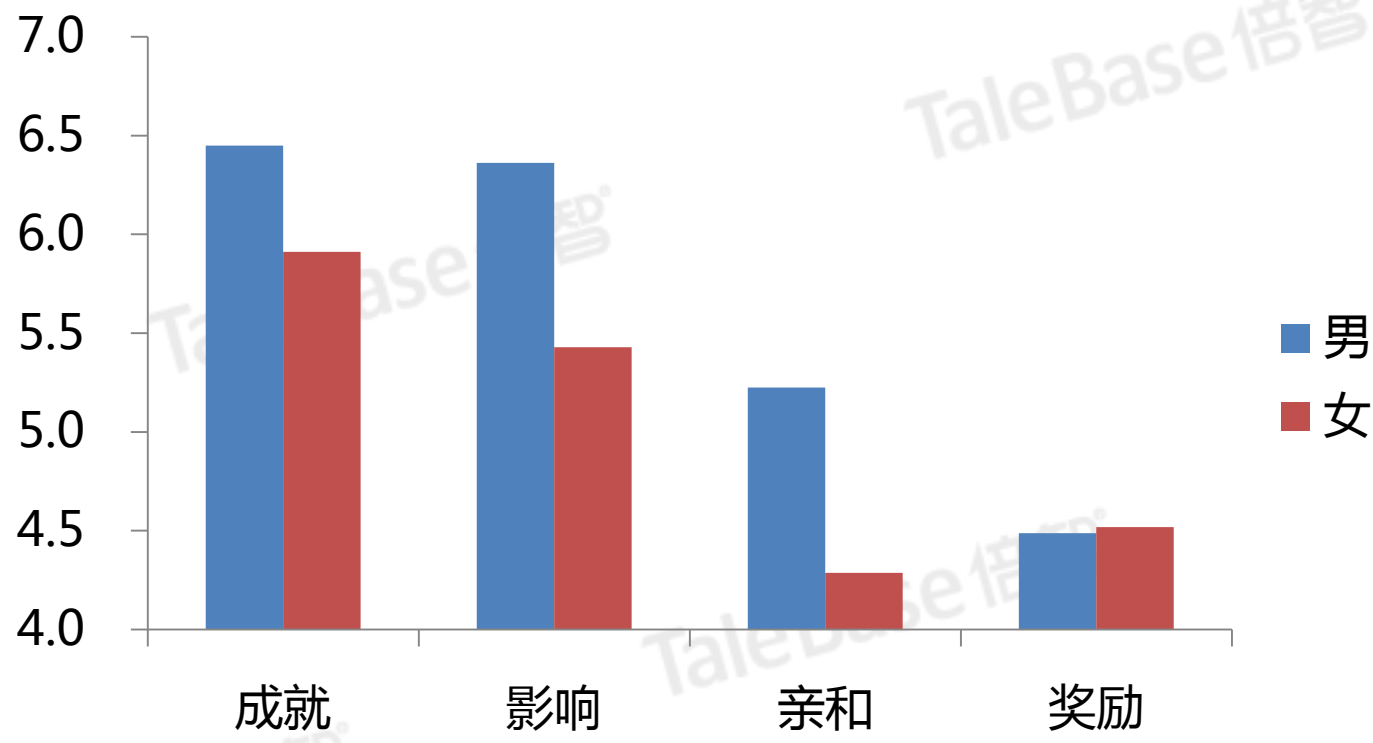
**女性**零售业区域经理喜欢顺其自然、随机应变，容易跳出条条框框的限制。

**男性**零售业区域经理做事细致、有条理、喜欢按规矩和计划办事。



# 男性零售业区域经理驱动力更强

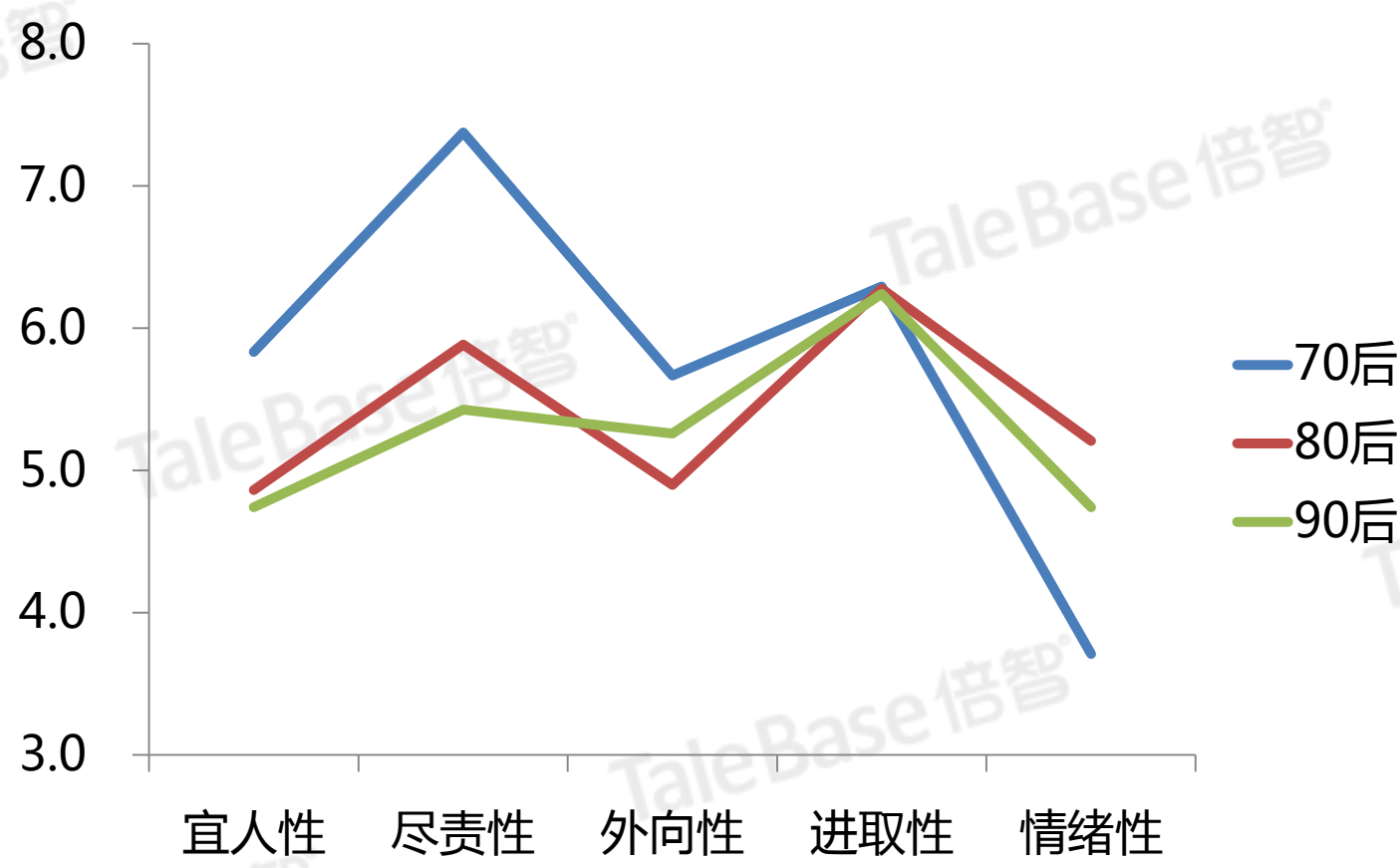
结合职业驱动力，我们发现**男性零售业区域经理对成就、影响与亲和的渴望比女性高。**



更多的任务、挑战、发展机会（成就），更大的权力、竞争（影响）和更多的认同和人际互动（亲和），更能够刺激男性零售业区域经理，促使他们对工作保持热情，而相对来说，女性对成就、影响和亲和没有男性那么敏感。

# 90后零售业区域经理并不是你想的玻璃心

70、80、90后的零售业区域经理在大五职业性格上各有特点，但在**进取性上三者都较高**。



**70后**的零售业区域经理在**宜人**性、**尽责**性和**外向**性上得分最高，**情绪**性上得分最低。他们善解人意，责任感高，做事有计划、有条理，同时他们喜欢与不同的人打交道，情绪上也**波澜不惊，沉着冷静**。

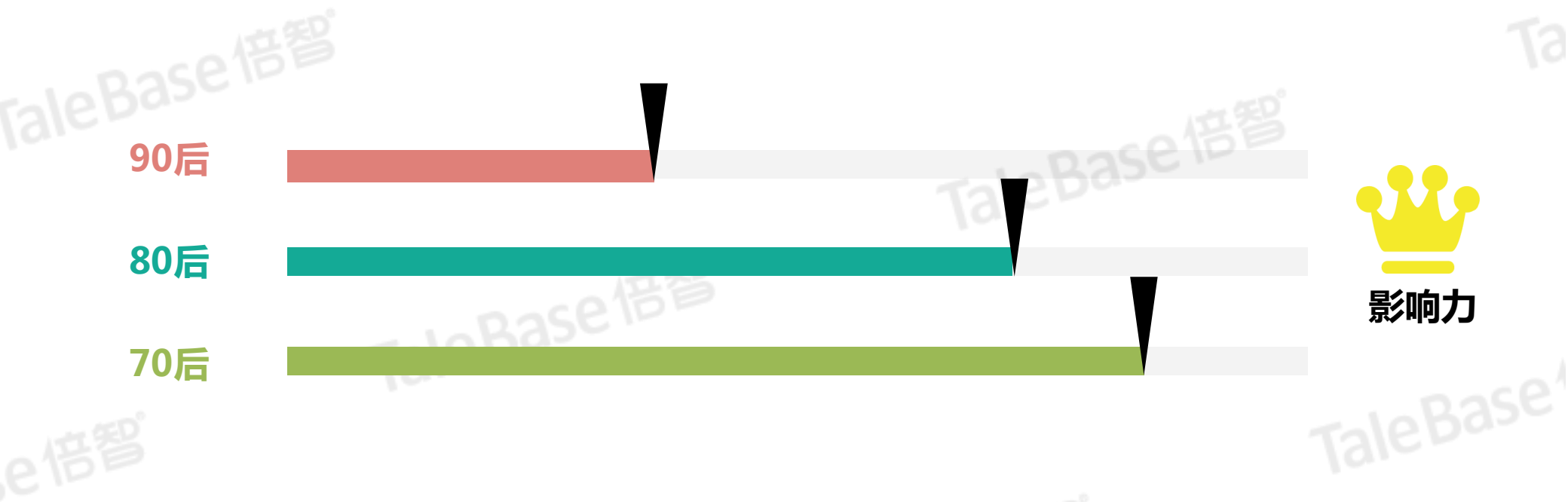
**80后**的零售业区域经理在**外向**性上得分最低，在**情绪**性上得分最高。他们专注于工作，较少参加社交活动，另外，他们在面对压力时较容易焦虑不安。

**90后**的零售业区域经理在**宜人**性、**尽责**性上得分最低。他们精明能干，喜欢看数据说话，做事灵活，喜欢随机应变，不愿受规矩束缚。



# 70后零售业区域经理对影响力的莫名执念

在驱动力上，**最渴望得到影响力的是70后的零售业区域经理**。三个年龄段在成就、亲和与奖励维度上并没有明显区别。



年龄越大的零售业区域经理越希望能够行使权力，承担责任，所在职位能对别人有影响力；在竞争环境中工作；和客户打交道，解决客户面临的问题；工作具有商业或利润导向。这是他们的强激励因素，如果能够给他们提供这些要素，他们就能在工作中保持长久的动力。

## 加入我们的调研计划

扫描二维码参加我们的调研



仅需5分钟便可完成

完成后即可获得**个人大五测评报告**

## 关于倍智观点



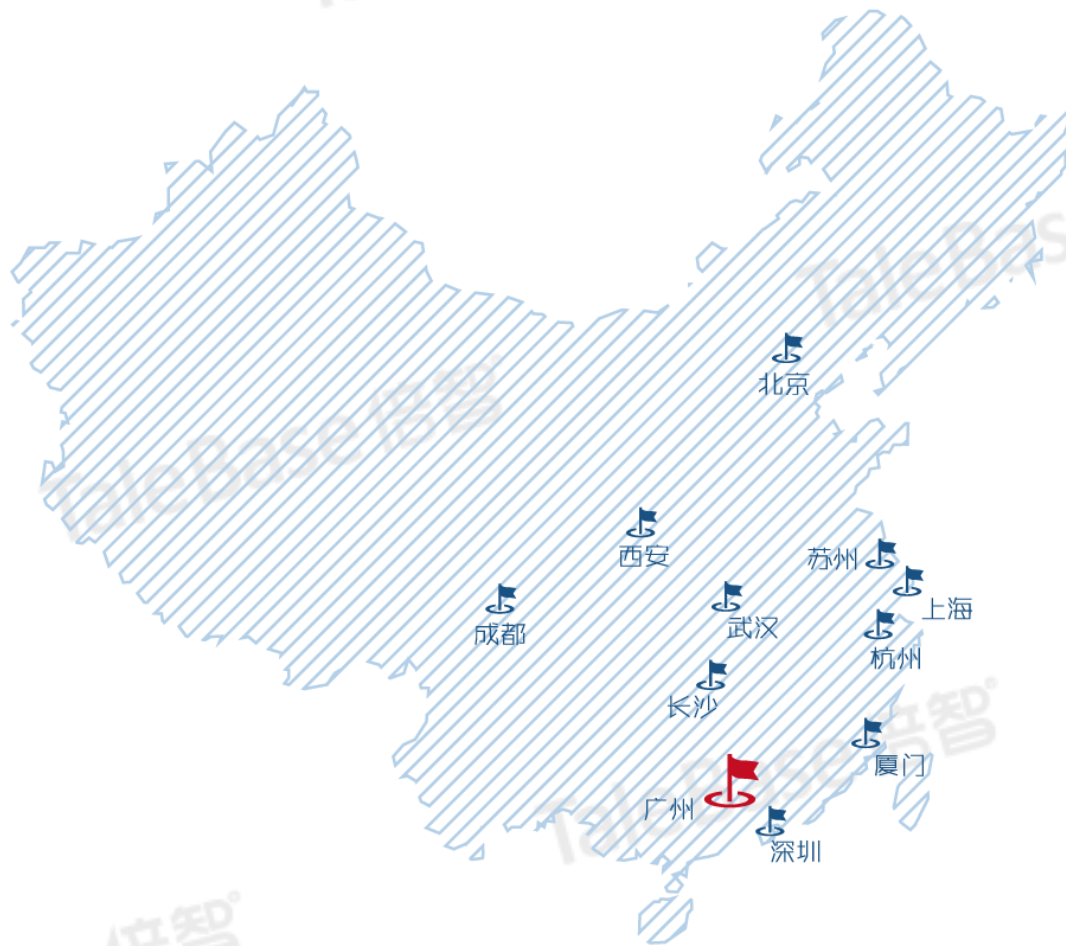
扫码二维码，立即订阅倍智观点。

倍智观点是HR领域垂直资讯专栏，每月定期提供来自倍智研究的深度行业报告，还有行业大咖访谈特辑，以数据分析及专家解读的方式深度剖析行业现状，为业内人士提供最专业的一手资讯。

起点学院[www.qidianla.com](http://www.qidianla.com)，互联网黄埔军校，打造最专业最系统的产品、运营、交互课程。

## 关于倍智

倍智是缔造人才供应链理念的人岗匹配专家, 是行业内唯一运用IT技术手段提供人才管理咨询、人才测评、人才发展及人才招聘的人力资源综合服务商。借助“测+聘”、“测+训”相结合的智能人才供给模式, 倍智旨在助力企业实现可持续发展。



倍智成立于2011年1月18日, 总部设在广州, 目前在全国有11个分支机构, 200多名员工为超过6000多家企业提供线下人力资源综合服务。

倍智与全国60+家人力资源服务机构达成战略合作伙伴关系, 这些合作渠道帮助我们倍智的产品和服务推广到全国各区域。

## 关于倍智人才研究院

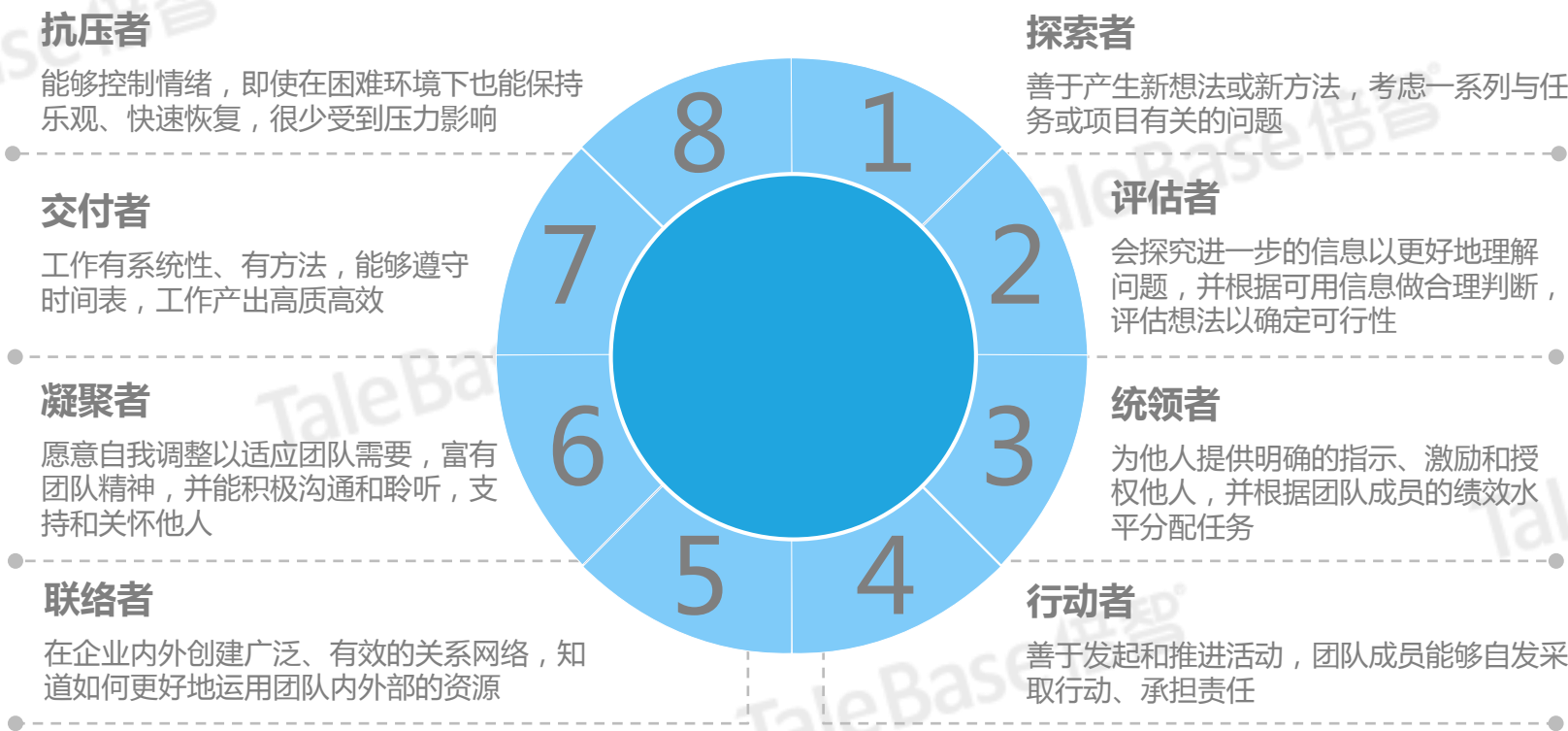
倍智人才研究院成立于2002年, 是缔造人才供应链理念实践的专业研究机构, 由超过40名来自国内外知名高校的心理学家和专业顾问组成。

倍智人才研究院秉承知行合一, 学以致用, 厚积薄发的工作原则, 现已取得人岗匹配相关发明专利技术4项, 出版畅销专业书籍4本, 每年在各大专业杂志期刊发表文章近百篇, 每年主办或主讲专业活动百余场。

倍智人才研究院致力于打造中国最权威的人才管理实践数据库, 专注于中国人才管理领先理论研究及实践, 探索通过高效的人才评鉴和数据分析挖掘技术, 推动个人能力发展, 实现企业人岗精准匹配。

附录1：工作角色

根据倍智人才研究院多年的研究，个体在工作中的角色可分为探索者、评估者、统领者、行动者、联络者、凝聚者、交付者和抗压者。



附录2：大五职业性格模型

倍智大五职业性格测验是在大五人格模型的基础上，通过大规模数据测试，基于常模数据分析开发而成的，适用于从个人到团队，从个人职业规划到企业招聘、人才发展等各个领域。

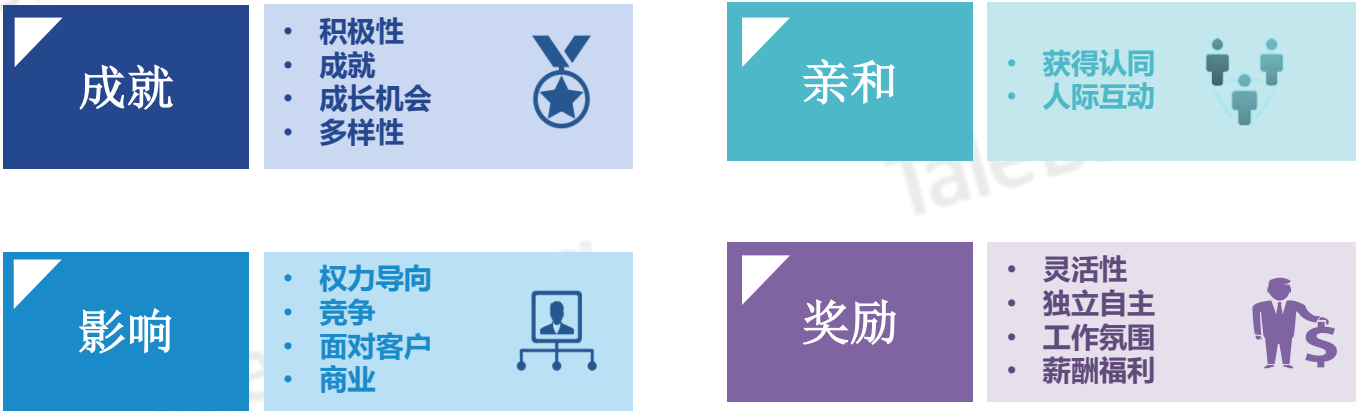




## 附录3：职业驱动力测评

倍智人才研究院基于麦克利兰成就动机理论，结合企业多年研究和实践开发了职业驱动力测评，从四大维度14项驱动因素探讨哪些方面对个体具有强激励作用，关注个人在工作情境下的价值观和工作驱动因素。

驱动力测评可以帮助企业营造积极的文化、提升员工的投入度，以及减少人员流失。



## 附录4 零售业区域经理能力倾向模型

倍智通过大规模数据测试发现，零售业区域经理的能力倾向模型包括五项能力：追求卓越、全局意识、组织协调、塑造高绩效团队和商业意识。

	能力	能力定义
零售业 区域经理	追求卓越	有明确的职业目标，不断追求更好的成效，面对困难不气馁
	全局意识	清楚组织的运作方式，调动内部资源，从全局角度思考问题
	组织协调	塑造个人跨部门的影响力，充分调动各方积极性，推动既定目标达成
	塑造高绩效团队	充分调用和发展下属工作能力，打造高绩效团队，促使团队效能最大化
	商业意识	理解市场、商业核心驱动力和财政措施，用清晰而适当的表达方式给决策提供建议