

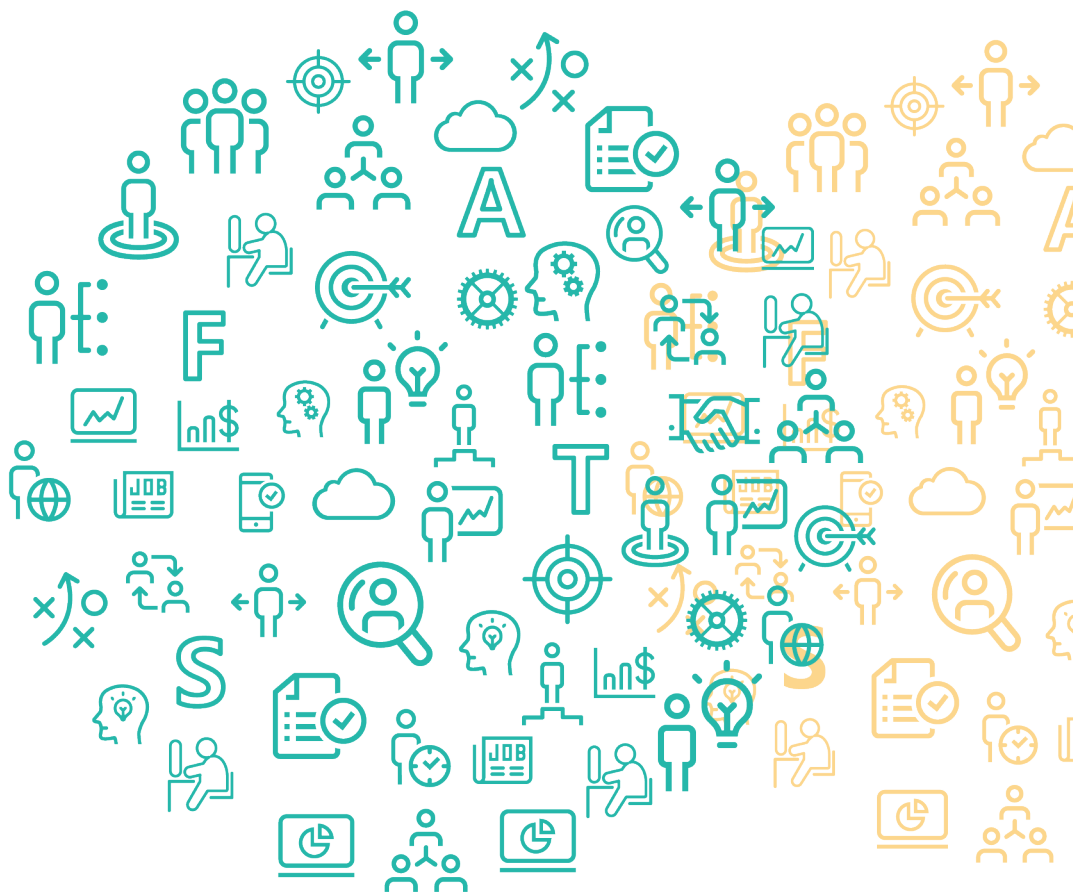
# FAST高潜人才评估报告

FAST High Potential Talent Assessment Report

刘品言

男|25 岁|硕士研究生

2017.6.1



## | 报告阅读说明

本报告基于北森研究院依据多年研究成果建立的未来领导人 A-FAST 模型，通过在线测评工具推导所生成，以期支持组织更加科学、有效、便捷地实现高潜人才甄选。

### 北森未来领导人 A-FAST 模型

通过对大量优秀领导人的共同特质进行分析归纳，北森认为未来领导人是具备担任企业高级别领导者潜质并且对组织有同盟感的人才。其中潜质主要包含四个方面：**践行抱负**（Fulfilling Aspiration）、**敏锐学习**（Agile Learning）、**人际通达**（Social Influence）、**跨界思考**（Thinking Beyond Boundary）。本报告主要聚焦于潜质评估，并在最后提供提供组织同盟感的评估建议，建议参测者的上级根据其日常工作表现予以评估。



### 在报告阅读前，您需要掌握以下原则：

- 本报告中的分数是通过管理个性 V2 测评结果合成所得，分数范围为 1-10 分，分数越高代表参测者出现该类行为的可能性越大。但建议理解分数时不要过于强调单个分数的高低，而是与标准进行比较后再理解。
- 本报告得分代表的是候选人未来的潜力，而不是当前的表现（如专业知识、经验和业绩等），因此不建议仅凭报告结果做重要的人事决策。



## 评估结果概览

本部分提供了刘品言在四大方面的潜质得分、该得分与企业内部高潜人才标准的差异及个体可能出现的行为表现，其中三角形代表企业内部高潜人才标准。



## | 关于同盟感

即便是最优秀的人才，能在一个组织成功的基础和关键在于认同组织的发展方向，愿意与其共同发展，从心里与行动两方面达成同盟。对同盟感的测量评估可以帮助组织回答“是不是你的人”的问题。

对于同盟感评估，我们推荐由候选人的上级结合候选人平时的工作表现，从以下四个方面进行动态评估，此外我们还提供了四个方面的关键问题，作为考察参测者同盟感的参考：

- **愿景认同**：认同组织的发展战略，看好发展前景
- **价值关联**：相信能在组织中实现自己的价值，认可组织提供的个人发展机会
- **乐于宣传**：乐于宣传组织的利好消息，愿意推荐优秀人才
- **组织为先**：站在组织利益角度投入工作，不只考虑个人得失


	关键点	评价
愿景认同	是否认为组织的发展方向是正确的？	
	是否对组织的未来有信心？	
	是否能够将组织愿景融入自己的工作目标中？	
价值关联	是否确信在组织中，能够实现自己的价值？	
	是否认为组织提供了足够的个人发展机会？	
	是否认为组织未来的发展足以支撑自己的职业理想？	
乐于宣传	是否常常在认识的人中主动宣传自己的公司？	
	当公司有重大活动时，是否愿意主动告诉周围的人？	
	当公司需要招贤纳士时，是否愿意推荐优秀人才？	
组织为先	是否始终把组织利益作为工作中判断的标准？	
	当组织利益与个人利益相冲突时，能否首先考虑组织利益？	
	与人出现冲突时，能否以组织利益为先，调解冲突，达成一致？	

## | 附录

### 作答信息

 通行证号：1098777557304

 来源活动名称：XX 公司未来领导人测评活动

 作答起止时间：2016 年 09 月 27 日 18:02:48—2016 年 09 月 27 日 18:28:22

 中断次数：0 次

### 版权说明

本报告包含内容(包括但不限于文本、数据、图片、图标、LOGO 等)的所有权受版权、商标及其他知识产权法的保护，归北森所有。未经北森的书面许可，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。