

管理觉察测评报告

2025/10/08

一、报告阅读说明

模式无好坏，觉察即改变

在阅读本报告前，请掌握以下原则：

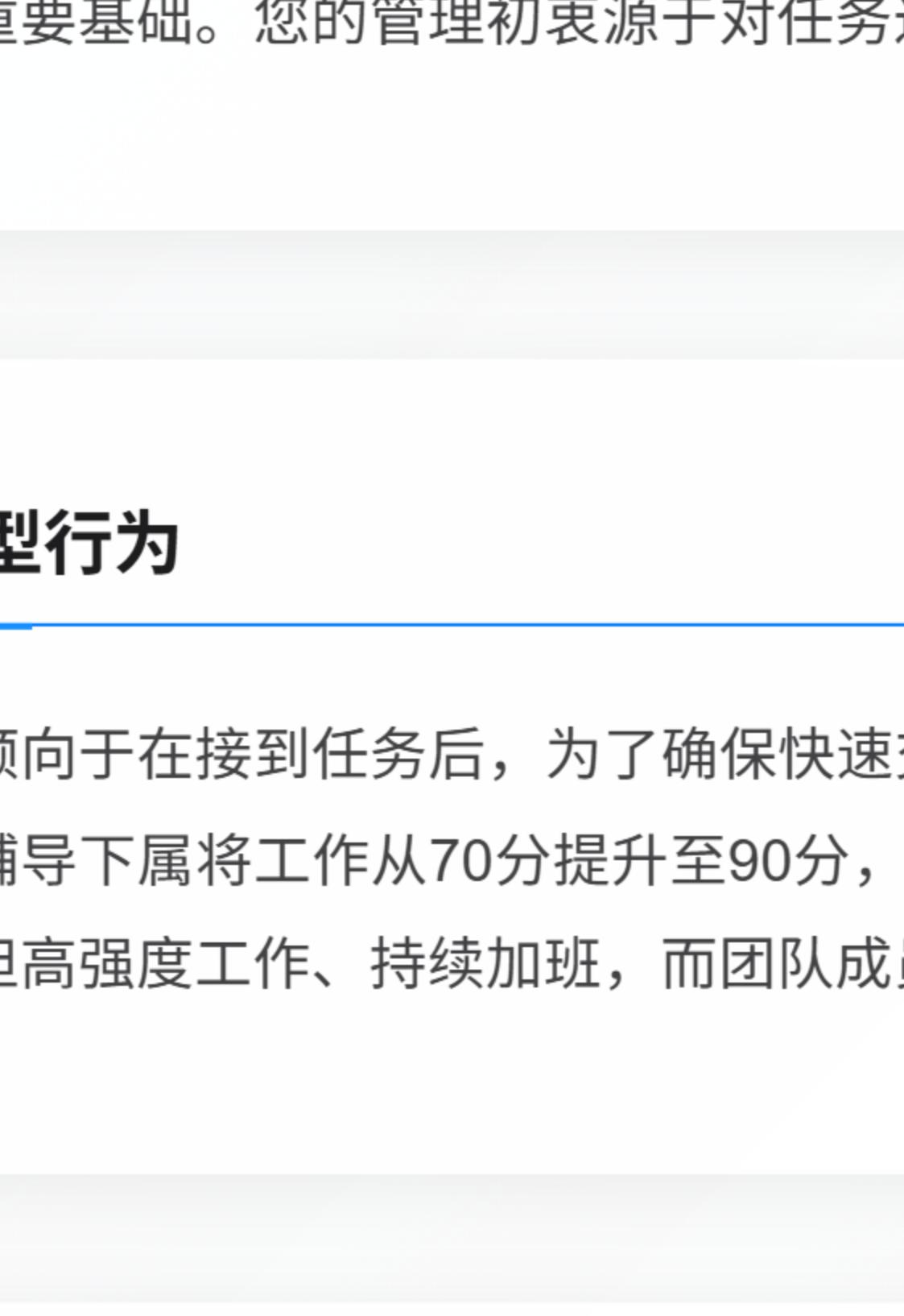
- ① 8种模式映射干部胜任力的常见行为倾向，无绝对优劣之分，目的是帮助您觉察并突破自我
- ② 管理者在不同环境，不同阶段，会有不同的类型倾向，每种类型总分为100分，分数最高的为主型
- ③ 模式可通过刻意练习调整，建议参照报告中的发展建议选择2-3项，小步快跑持续实践提升

8种管理类型概述

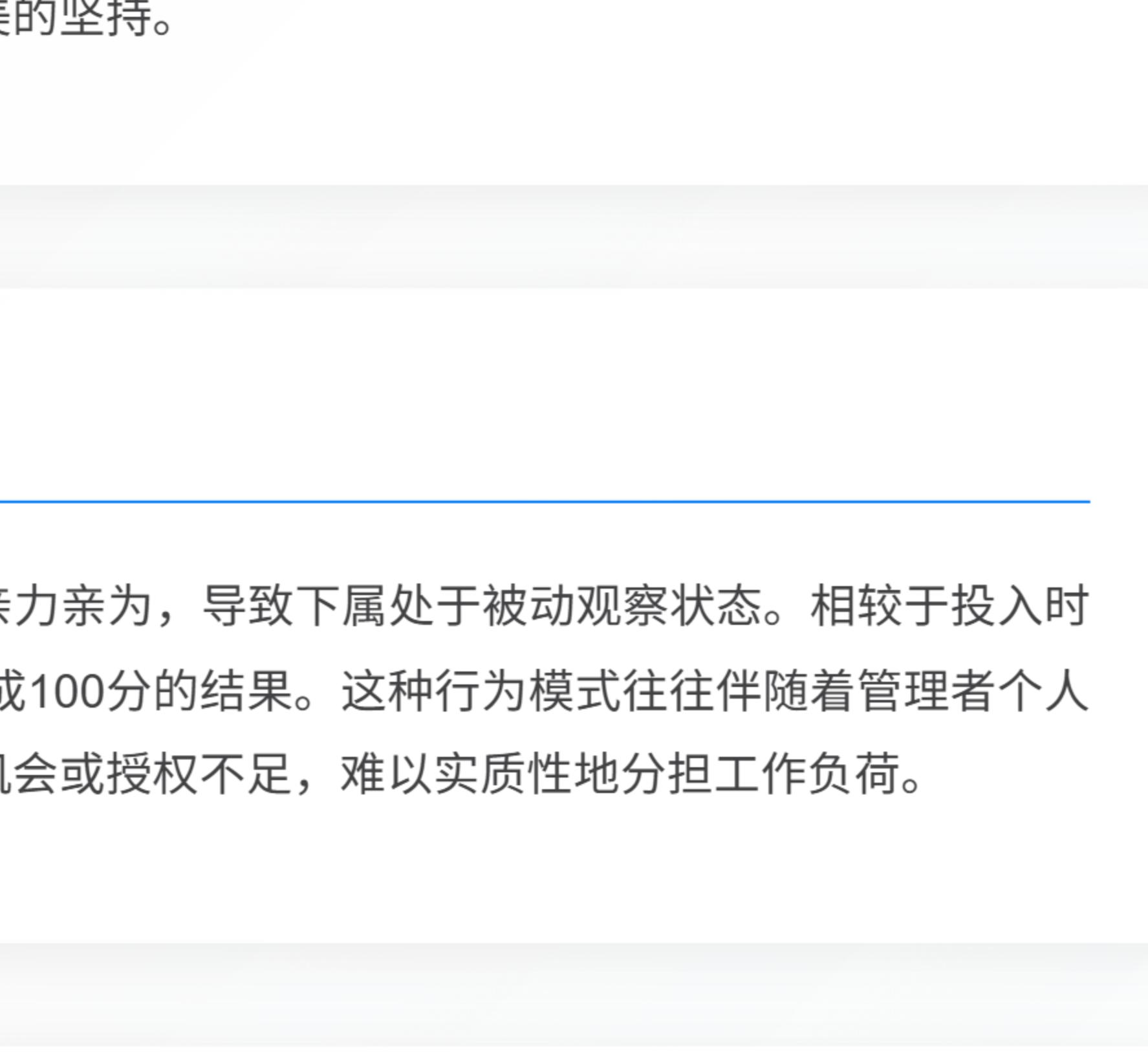
模式	定义
劳模型	"自转"出色，"共转"待提升
好人型	团队氛围出色，工作结果待提升
严师型	"将心比心"待提升
遥控型	"身先士卒"待提升
隐身型	"以身作则"待提升
黄牛型	"想明白"待提升
军师型	"执行到位"待提升
内敛型	"讲清楚"待提升

二、总体结果

胜任力得分



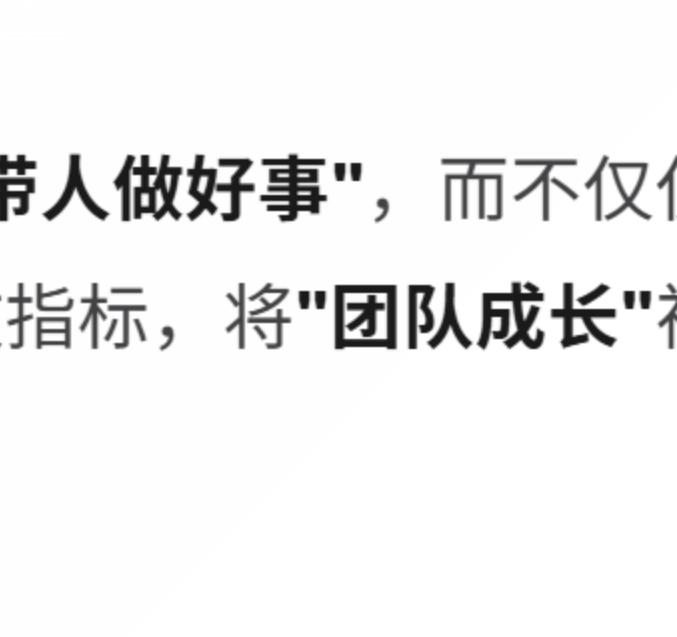
八种管理类型得分



三、详细结果分析

劳模型：“自转”出色，“共转”待提升

“从个人英雄到团队领袖，在成就他人中走得更远。”



优势初衷

本测评分析表明，您呈现出显著的“劳模型”管理特质。您的核心优势在于个人“自转”能力极为出色，表现为高度的责任感、对工作结果和细节的极致追求、强大的行动力以及追求卓越的个人专业能力，这些特质是您取得优异个人业绩的重要基础。您的管理初衷源于对任务达成的高度负责和对完美的坚持。

典型行为

您倾向于在接到任务后，为了确保快速交付和完美结果而选择亲力亲为，导致下属处于被动观察状态。相较于投入时间辅导下属将工作从70分提升至90分，您更倾向于自己直接达成100分的结果。这种行为模式往往伴随着管理者个人承担高强度工作、持续加班，而团队成员则因缺乏有效的参与机会或授权不足，难以实质性地分担工作负荷。

潜在风险

此种管理类型如不进行有效干预，会存在明确的潜在风险。下属的主动性和发展意愿可能因缺乏施展空间和挑战而受到抑制，导致核心人才流失风险增加。管理者未能亲自深度跟进的项目，在进度把控和质量控制方面出现延误或事故的可能性显著上升。长期来看，管理者个人将承受巨大压力，且由于缺乏有效的后备梯队支撑，您个人职业发展以及团队或业务的可持续拓展均可能遭遇瓶颈。

发展建议

为化解上述风险，推动从“自转出色”走向“共转有力”，建议您聚焦以下发展路径：

认知层面：需要深刻意识到“一个人无法永远完成所有事”是管理常态。管理的核心价值在于“带人做好事”，而不仅仅是亲力亲为。优秀干部不仅要在业务上出色，更要把“培养出能独当一面的下属”作为关键成效指标，将“团队成长”视为与“结果交付”同等重要的目标。

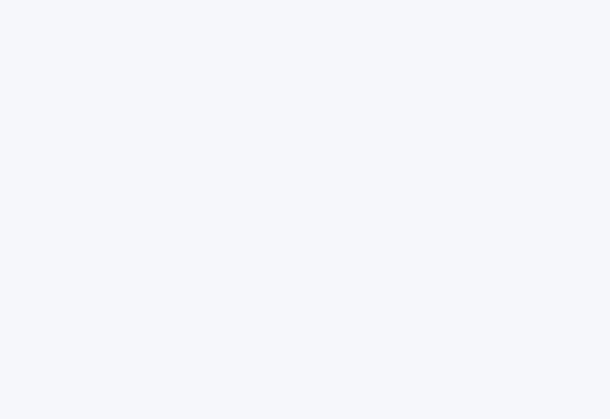
行动层面：需有意识地从个人执行转向团队建设与培养：

- 时间分配：**每月至少统计和复盘自己花在“带团队”上的时间，用于了解下一层级的工作和成长情况，并通过项目复盘、技能指导、答疑辅导，持续帮助下属提升。

- 机制落实：**严格履行“一把手三个落实”，即通过“班子四会”统一方向与策略，通过“民主集中决策”提升决策质量和认同感，通过“走动式管理”贴近一线，给予及时指导与支持。（注：详见《金山云干部手册2.0》P18）

- 团队建设：**通过“结对子”的方式组建2-3人的虚拟小组，发挥优势互补、分担责任，既能缓解管理者精力压力，也能锻炼团队自主性；同时结合拓展训练，帮助管理者和团队共同体会“互相成就”的氛围，增强凝聚力。

通过以上路径，管理者可逐步完成角色转型，从“个人冲锋”走向“带动全队”，既释放个人压力，也提升团队整体效能。



本报告包含内容(包括但不限于文本、数据、图片、图标、LOGO等)归北京金山云网络技术有限公司所有。

报告生成时间：2025/10/08