上海银行中层管理人员素质测评项目



上海银行股份有限公司中层管理人员素质测评

北京区第一批

测评人数:

报告生成时间:

目录

导语······	1
阅读建议	0
测评模型介绍	2
测评基本情况	3
参与测评人群情况	2
答题情况	2
总体得分情况	4
星级分布情况	3
总分得分情况	3
指标得分情况	3
团队优劣势分析	5
团队优劣势比较	4
团队发展建议	4
附录	6
总分得分排名	5
掩饰性得分较强人员	5
关于报告	7



报告导语

阅读建议

1、测评结果的准确性和可靠性依赖于被评价者在测验中态度是否认真、能否如实作答,是否答完题目以及答题所用时间是否在合理范围内等信息。

- 2、人才素质测评遵循匹配原理、推断原理和误差原理。在使用测评结果时,需要与目标岗位具体情况相结合,并以科学的态度看待测评结果。
- 3、若您是初次阅读此类报告,最好是在专业人士的指导下阅读,或请专业人士为您进行解释。



整体测评情况

答题情况

此次测评活动中,共有40人参与测评答题,他们的测评报告的参考价值分析如下:

报告参考价值



报告参考价值由对答题真实性、答题时间、答题题数三方面综合评价而来。在报告参考价值方面,80%的测评参与者为高,10%的测评参与者为比较高,2%的测评参与者为中等,2%的测评参与者答题为较低,1%的测评参与者为低。

答题真实性

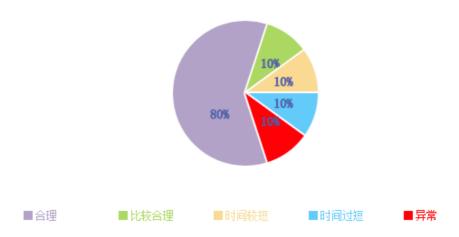


在答题题数方面,80%的测评参与者为符合要求,10%的测评参与者为基本符合要求,2%的测评参与者为题数略少,2%的测评参与者答题为题数较少,1%的测评参与者答题为题数过少

整体测评情况

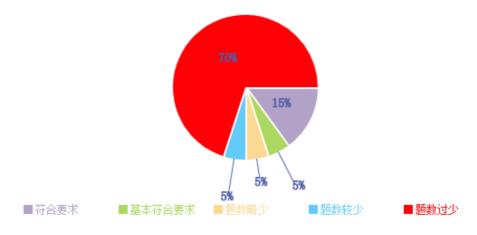
答题题数

答题时间



在答题时间方面,80%的测评参与者为合理,10%的测评参与者为比较合理,2%的测评参与者答题为时间过短,1%的测评参与者答题为异常。

答题题数



在答题题数方面,80%的测评参与者为符合要求,10%的测评参与者为基本符合要求,2%的测评参与者为题数略少,2%的测评参与者答题为题数较少,1%的测评参与者答题为题数过少。

总体得分情况

星级分布情况

星级	人数	星级人数百分比
	8	14.28%
	12	21.24%
	16	28.57%
	12	21.24%
	8	14.28%



总体得分情况

特征分类得分情况

此次测评中,全体人员总分平均分为4.30分,表示此次此次测评参与者总体处于一般的水平。





总体得分情况

特征分类得分情况

此次测评中,全体人员总分平均分为43.0分,表示此次此次测评参与者总体处于一般的水平。

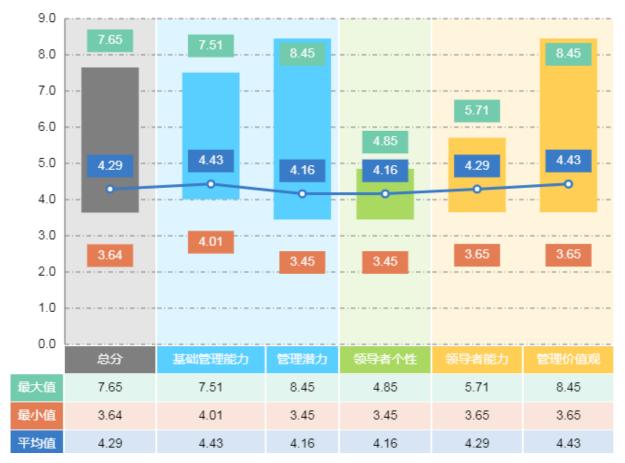




总体得分情况

指标分类得分情况

此次测评中,全体人员总分平均分为43.0分,表示此次此次测评参与者总体处于一般的水平。





总体得分情况

指标分类得分情况

此次测评中,全体人员总分平均分为43.0分,表示此次此次测评参与者总体处于一般的水平。





总体得分情况

能力指标得分情况

能力

指标分 类	指标	最高分	最低分	平均分	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	沟通能力	5	2	4				0.					
沟通	合作能力	8	4	6				4		्रे			
能力	创新能力	5	2	3.6		4		Q					
	学习能力	5	2	4		4		0,					
	数字能力	5	4	4.8				1	0				
数字	语言能力	8	6	7.2						1	>0		
能力	社交能力	5	2	3.5		4		Q					
	情商能力	5	3	4			4	•					
	数字能力	5	2	3		4	0						
数字	语言能力	8	7	7.5									
能力	社交能力	5	2	4		1		_					
	情商能力	5	1	3			o'						



总体得分情况

能力指标得分情况

能力

指标分 类	指标	最高分	最低分	平均分	0 :	20	40	60	80	100
	沟通能力	80	60	75.5					٥	
沟通	合作能力	80	40	60.58				0.		
能力	创新能力	50	20	36.85		(c				
	学习能力	90	30	56.98		4		0		>
	数字能力	70	40	48.25			(d			
数字 能力	语言能力	80	60	72.56				•		
	情商能力	50	30	40		4	0			
	数字能力	50	20	30		0				
数字	语言能力	80	70	75					•	
能力	社交能力	50	20	40			0			
	情商能力	50	10	30		0				



总体得分情况

个性指标得分情况

个性

指标分 类	指标	最高分	最低分	平均分	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	沟通意识	5	2	4				0.,,,					
沟通	合作意识	8	4	6				4		्रे			
意识	创新意识	5	2	3.6		4		Q.					
	学习意识	5	2	4		4		O,					
	数字能力	5	4	4.8				4	b				
数字	语言能力	8	6	7.2						4	>0		
能力	社交能力	5	2	3.5		4	(Ş					
	情商能力	5	3	4			4		D				
	数字能力	5	2	3		4	o-						
数字	语言能力	8	7	7.5							>4		
能力	社交能力	5	2	4		4		,0					
	情商能力	5	1	3			o'		D				



总体得分情况

个性指标得分情况

个性

指标分 类	指标	最高分	最低分	平均分	0 20) 4	10	60 8	0 100
	沟通能力	80	60	75.5					
沟通	合作能力	80	40	60.58				.0	
能力	创新能力	50	20	36.85		o,			
	学习能力	90	30	56.98				>	
	数字能力	70	40	48.25			0		
数字 能力	语言能力	80	60	72.56					
	情商能力	50	30	40		4			
	数字能力	50	20	30	<	0			
数字	语言能力	80	70	75				•	
能力	社交能力	50	20	40					
	情商能力	50	10	30		0			



总体得分情况

动力指标得分情况

动力

指标分 类	指标	最高分	最低分	平均分	1 2	3	4	5	6	7	8	9
沟通	沟通能力	5	2	4	4		0					
能力	合作能力	8	4	6			4		>			
	数字能力	5	4	4.8			4	9				
数字	语言能力	8	6	7.2						>0		
能力	社交能力	5	2	3.5	4		0					
	情商能力	5	3	4		4	٥					
数字	数字能力	5	2	3	4	0						
能力	语言能力	8	7	7.5								



总体得分情况

动力指标得分情况

动力

指标分 类	指标	最高分	最低分	平均分	0	20	40	60	80	100
	沟通能力	80	60	75.5					<u> </u>	
沟通 能力	合作能力	80	40	60.58				Order of the second		
	创新能力	50	20	36.85			•			
	数字能力	70	40	48.25			0			
数字 能力	语言能力	80	60	72.56					•	
	情商能力	50	30	40						
	数字能力	50	20	30						
数字 能力	语言能力	80	70	75				A STATE OF THE STA	(0)	
	社交能力	50	20	40			0			



团队优劣势分析

团队优劣势比较

指标平均分

个别特征区

1 2 4 5 6

15 13 12 11 3 7 8 9 10 17

20 19 18 12 25 36 24

团队短板区 团队优势区

团队差异性

1 代表沟通能力 2 代表合作能力 3 代表学习能力 4 代表创新能力 5 代表语言能力

6 代表数字能力 7 代表逻辑能力 8 代表机械推理 9 代表计划能力 10 代表沟通意识

11 代表合作意识 12 代表坚韧不拔 13 代表创新意识

团队短板区

团队成员在该区域指标得分差异较小,同时得分较低,说明多数人在这些指标上得分较低,是整个团队的共性短板,需制定团队发展计划进行提升。

团队优势区

团队成员在该区域指标得分差异较小,同时得分较高,说明多数人在这些指标上得分较高,是整个团队的共性优势,是值得发扬的。

个别特征区

团队成员在该区域指标得分呈现出较大差异,说明高低不同,对于个别特征区指标得分较低的个人,请参考个人报告制定个人发展计划。

团队优劣势分析

团队发展建议

根据此次测评分析结果,发现该团队在: <mark>自信心、灵活性</mark>指标上存在共性短板,可根据以下发展建议制定团队发展计划,对该团队的团队成员进行发展:

自信心

☆ 上级指导	树立为人处世灵活应变的榜样,并指导下属怎样一步步应对和处理突发状况
☆ 工作实践	在日常工作中,多从不同的角度思考问题;在不同的时期使用不同的解决方法;根据不同风格的人或不同类型的组织,采用不同的工作方法
☆ 习惯养成	在日常生活中,培养自己思维方式、行动方法的灵活变通习惯在日常生活中
☆ 2级指导	树立为人处世灵活应变的榜样,并指导下属怎样一步步应对和处理突发状况
☆ 3作实践	在日常工作中,多从不同的角度思考问题;在不同的时期使用不同的解决方 法;根据不同风格的人或不同类型的组织,采用不同的工作方法
☆ 4惯养成	在日常生活中,培养自己思维方式、行动方法的灵活变通习惯

灵活性

☆ 上级指导	树立为人处世灵活应变的榜样,并指导下属怎样一步步应对和处理突发状况
☆工作实践	在日常工作中,多从不同的角度思考问题;在不同的时期使用不同的解决方法;根据不同风格的人或不同类型的组织,采用不同的工作方法
☆ 习惯养成	在日常生活中,培养自己思维方式、行动方法的灵活变通习惯在日常生活中
☆ 2级指导	树立为人处世灵活应变的榜样,并指导下属怎样一步步应对和处理突发状况
☆ 3作实践	在日常工作中,多从不同的角度思考问题;在不同的时期使用不同的解决方法;根据不同风格的人或不同类型的组织,采用不同的工作方法
☆ 4惯养成	在日常生活中,培养自己思维方式、行动方法的灵活变通习惯



附录

总分得分排名

排名	姓名	得分
1	李刚	6.38
2	一宿	6.38
3	阿斯顿	6.38
4	交话费个	6.38
5	控件v	6.38
6	一宿	6.38
7	一宿	6.38
8	一宿	6.38
9	- ↑	6.38
10	啊啊的	6.38
11	一宿	6.38
12	一宿	6.38
143	一宿	6.38



附录

掩饰性得分较强人员

姓名	掩饰性得分
张晓晨	7.8



附录

本报告由诺姆四达集团开发的人才素质测评系统自动生成,测评系统使用者能够对报告文本进行修改和增添。本报告是基于答题者对测验的回答结果所生成,并且充分体现了答题者所选答案反映的各项素质的水平。

本测验的结果只是为了解被评价者提供不同角度的信息,但不能作为唯一的依据。应该与其他有关的信息,如教育背景、日常工作行为、工作经历和工作业绩等结合分析,以更好地提高人才评价的准确性。

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、商标和其他知识产权法的保护,归诺姆四达集团所有。未经诺姆四达集团的书面许可,不得修改、复制、翻译、公开和出售任何从本报告中获取的信息。

若有任何疑问,请咨询诺姆四达当地咨询顾问。

最专业的人才管理与人力资源咨询集团 400-001-3188 www.normstar.com 上海.北京.广州.深圳.武汉.苏州.重庆.无锡.杭州

