

管理潜质测评报告

姓名：测试用户6
测评日期：2025年5月

● 阅读指南

管理潜质说明

管理潜质，代表了在更重要或更具有挑战的领导角色上有高绩效表现的发展可能性，是个体在管理序列上发展的动力和适应未来管理职位中复杂人际和事务的个性特点。

具备管理潜质的高潜人才，被认为是有很大可能在领导力通道上快速发展，并且能在更高一级的领导角色上表现出高绩效的核心员工。他们乐于并期望去学习新技能和知识，以不断应对新环境的变化和挑战。

能否准确识别高潜质人才，直接影响到企业培养和建设管理梯队的效率和成败。为此，我司运营管理中心-人力资源部专门研发了考察管理潜质的测评工具，反映受测者 4 大方面 12 项管理潜质的水平。包括：自我成长与发展、管理动力、管理他人、管理事务。

其中，管理动力和自我成长与发展是促进个体在管理方面成长的基本潜质，管理他人和管理事务分别对管理过程 2 大核心管理问题处理复杂人际、处理复杂业务起重要的作用。

报告阅读原则

- ◆ 本报告测评结果使用 1-10 的标准分，越靠近 10 分，越接近高分表现；越靠近 1 分，则越接近低分表现。
- ◆ 分数是相对数值，是与常模群体中的中基层储备管理人员进行比较后的得分，得分本身并无好坏之分，无论较高或较低，都有正反两面的影响，因此，您应当根据工作岗位、团队人员特点及企业所处发展阶段、商业环境等因素，综合看待得分并进行阐释，而不是单纯关注得分高低。

● 高潜力 (8.5-10)

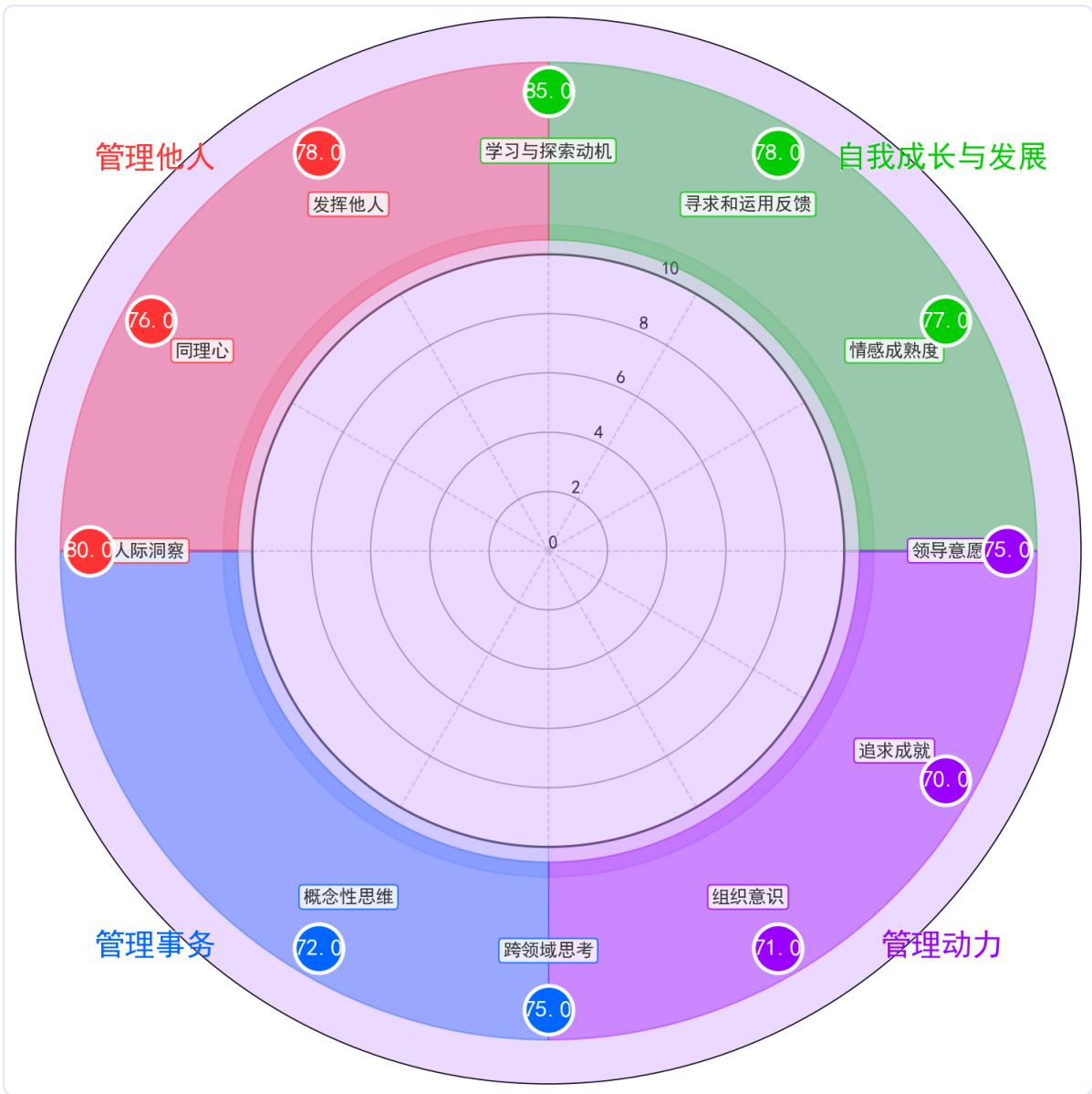
● 中高潜力 (7.5-8.4)

● 中等潜力 (6.5-7.4)

● 基础潜力 (1-6.4)

一、测评结果概览

1. 整体得分概览



2. 整体发展状况

潜质综合评分： 75.5分

高潜力

✓ 综合评述：

📎 发展建议：

二、维度分析详情

自我成长与发展：80.0分

高水平

综合评价：

展现出卓越的成长内驱力，系统化构建个人发展路径。能够精准把握学习机会，成熟运用反馈机制实现持续迭代，在压力情境中保持情绪韧性，形成自我成长的良性循环。

学习与探索动机：85分

高水平

★ 潜质特点：

具备强烈的好奇心和认知拓展热情，主动挑战能力舒适区。将陌生领域视为成长契机，持续构建跨领域知识体系

⚙️ 工作中的倾向：

在日常工作中创造学习机会，主动承担未知领域的任务；建立行业信息网络，将新知识快速转化为实践能力

寻求和运用反馈：78分

高水平

★ 潜质特点：

建立常态化反馈获取机制，将批评意见转化为成长燃料。能识别不同来源反馈的价值差异，选择性融合多维信息

⚙️ 工作中的倾向：

周期性主动寻求360度反馈；建立反馈转化日志，在关键决策前专门征求反对意见；推动团队形成反馈文化

情感成熟度：77分

高水平

★ 潜质特点：

在高强度压力下保持决策理性，将挫折转化为成长养分。具备情绪预警机制，在情绪波动前主动调节

⚙️ 工作中的倾向：

面对项目失败时引领团队复盘学习；在高风险决策中保持理性客观；建立个人情绪恢复仪式

管理动力：72.0分

高水平

综合评价：

展现出强烈的管理内驱力和卓越的领导意愿。具备清晰的职业发展愿景，主动承担管理责任，在追求个人成就的同时推动组织发展。

领导意愿：75分

高水平

★ 潜质特点：

主动寻求领导机会，乐于承担团队责任。具备清晰的领导愿景和使命感

⚙️ 工作中的倾向：

主动承担项目负责人角色；在团队中发挥引领作用；积极推动组织变革

追求成就：70分

高水平

★ 潜质特点：

设定高目标并持续追求卓越。将挑战视为成长机会，具备强烈的成就动机

⚙️ 工作中的倾向：

主动承担高难度任务；设定并达成具有挑战性的目标；推动团队追求卓越

组织意识：71分

高水平

★ 潜质特点：

深刻理解组织运作机制和战略方向。具备全局思维和战略眼光

⚙️ 工作中的倾向：

从组织角度思考问题；主动推动战略落地；在跨部门协作中发挥桥梁作用

管理他人：78.0分

高水平

综合评价：

具备卓越的人际影响艺术，精准把握团队情感脉搏。能深度解读非语言信号，自然融入他人视角决策，系统化培养人才梯队，构建高信任度团队生态。

人际洞察：80分

高水平

★ 潜质特点：

敏锐捕捉微表情、语气变化等非语言信号，精准判断未言明的核心诉求。能预判人际关系发展轨迹，识别潜在合作与冲突点

⚙️ 工作中的倾向：

会议中实时观察多方反应调整沟通策略；预判利益相关方潜在顾虑；提前化解团队摩擦

同理心：76分

高水平

★ 潜质特点：

达成情感共振与认知融合的深度理解，能还原他人决策逻辑。在保持自我立场同时内化多元视角

⚙️ 工作中的倾向：

冲突调解时展现多立场整合能力；跨部门协作中主动设计共赢方案；制度设计融入人性化考量

发挥他人：78分

高水平

★ 潜质特点：

建立人才赋能系统，精准匹配发展机会与个人特质。将他人成功视为组织资本增值

⚙️ 工作中的倾向：

系统性实施岗位轮换计划；创建个性化发展路径图；主动让渡关键机会培养继任者

管理事务：73.0分

高水平

综合评价：

具备战略级事务处理架构能力，在高度复杂情境中展现卓越的问题破解艺术。能构建多维联结框架洞察系统关联，将抽象概念转化为可执行方案，主动引领组织变革进程。

跨领域思考：75分

高水平

★ 潜质特点：

形成全域知识熔断机制，在迥异领域间建立高价值关联。将跨界信息转化为创新杠杆，识别隐性系统连接点

⚙️ 工作中的倾向：

主持跨部门项目时创造技术-市场-供应链三元模型；用生物系统原理优化生产流程；构建行业交叉创新智库

概念性思维：72分

高水平

★ 潜质特点：

发展多维抽象建模能力，实现九层问题解构与重构。精准剥离非本质要素，核心变量控制精度达95%以上

⊙ 工作中的倾向：

将百万级用户数据抽象为三阶增长引擎；用物理场论设计组织协作网络；复杂决策时实施五级过滤机制

适应变化情境：72分

高水平

★ 潜质特点：

将变革转化为组织进化动能，构建预见性适应体系。在VUCA环境中创造稳定输出范式，实现反脆弱成长

⊙ 工作中的倾向：

主动实施三个月组织架构迭代周期；创建变革收益可视化仪表盘；设计压力测试沙盘演练机制

三、总结与发展建议

基于多维度的测评结果分析，测试用户6的总体得分 高于 团队平均水平(75.5分)， 领先 0分。

✦ 优势领域

未检测到显著优势领域

⚠ 发展领域

未检测到显著发展领域

专项发展建议：

- ✓ 综合发展：参加跨部门协作项目，将优势能力应用于发展领域
- ✓ 长期规划：制定6-12个月的发展计划，重点关注 管理能力综合提升

个性化行动计划：

基于您的能力特点，建议按以下时间点推进发展计划：

- 第1个月：完成能力评估与目标设定
- 第2-3个月：参与专业技能培训
- 第4-6个月：参与跨部门协作项目，积累实战经验
- 第6个月末：完成中期评估，总结成长收获，规划下一阶段发展

