



sample

sample5@mettl.com

Test Taken on: April 20, 2020 04:57:18 PM +08:00

Finish State: Normal

Registration Details

电子邮件地址: sample5@mettl.com**名字:** sample**姓:** Not filled**生日日期:** Feb 17, 1948**电话号码:** Not filled**城市:** Not filled**国家:** Not filled

如何解读报告

在解读报告时，请牢记，测评分数没有绝对的好坏之分，并且不能作为人才评价的决定性预示。由于测评结果是基于测评者对于自我行为的看法，因此结果的准确性取决于接受测评时的直观反应和自我认知。本测评衡量与工作相关的行为或认知能力，这些能力可能会在工作行为中体现进而影响工作结果。

实施测评的主要包括培训/发展或外部招聘，解读报告时的关注点会根据特定的测评目的而有所差异，请参考以下准则：

出于培训/发展目的：

1. 测评结果旨在帮助测评者全面地了解其在一系列行为或认知能力方面的可能表现，有助于分析测评者的优势和待发展领域。
2. 测评者可以根据此报告进一步规划其个人发展行动计划。需要注意的是，测评者应该客观地看待此报告中有待发展的领域，它是为您的未来职业发展提供的方向性建议，从而帮助您更好地实现工作目标。
3. 在查看报告时，测评者可以基于上级或者工作伙伴对于您日常工作行为表现的反馈，以多角度的和积极开放的方式看待测评结果。无需关注报告中的“推荐建议”的部分，因为这部分只是为外部人才招聘目的所用。

出于外部人才招聘/选拔目的：

1. 首先查看推荐建议。根据需要，您可能要优先考虑“推荐”的候选人，其次是“谨慎推荐”的候选人。
2. 如果在同一推荐范围内的候选人中进行选择，请查看各能力项目的测评结果，尤其是那些对所招聘职位的成功至关重要的能力项目，并使用这些分数来确定进入后续选拔的候选人名单。
3. 务必记住：本测评只是招聘过程的一部分。建议除本测评之外，还应审查其他信息，例如专业知识与技能、过往行为与表现（可使用结构化行为面试）、背景调查等。

关于回应风格：理想的回应风格是“真实情况”，可对报告结果进一步重点分析。如果回应风格显示“社会期许”，则需要谨慎考虑。

对于极端回应/中立趋势/漫不经心的回应风格，表明测评人员没有以理想的方式接受测评，会对决策产生干扰。因此通常不考虑对此类风格的报告进行进一步的详细分析，但可以考虑重新测评。

Explanation of response style:

真实情况: 从候选人的回应方式来看没有发现顾虑或危险信号。

社会期许: 如果超过75%的问题回答方式显示候选人试图展示出虚假的积极面或看起来似乎“合乎社会期许”。

极端回应: 如果超过75%的问题回答方式显示候选人赞成非左即右的极端陈述。

中立趋势: 候选人选择的中间性回应 (“中立”) 超过30%时。

漫不经心的回应: 如果超过95%的回答选择是来自同一方向 (即候选人只从右侧或左侧选择“跟我最像”或“像我”)。

概要

推荐建议

谨慎推荐

主导领导风格

协商型领导: 倾向于根据对方的利益考量采取决策。能够识别他人的需求，并设法将之作为协商基础。

参与型领导: 更喜欢取得所有下属一致同意后再作出决定。将自己视作团队的一员，更倾向于推进讨论和形成构思。

关键激励因子

金钱/激励，竞争/挑战，权力: 在工作中寻求物质上的收获和奖励。

友好关系/社会交际: 期待在工作中与他人互动

优势

决策力: 通常会擅于做出明智、有效、及时的决定，很可能成为一名优秀的决策者。

待发展领域

抗压能力: 需要发展乐观坚韧的态度。

愿景影响: 学会变得坚定自信，目标性明确。能够与他人合作为组织及其发展设定共同愿景。

完美执行: 需要在工作中更具自我激励精神，并专注于达到高质量和挑战性的工作目标。

主导领导风格

协商型领导

这样的领导者倾向于根据个人利益来采取决策。他可能会识别他人的需求，并将之作为协商的基础。在必要时较为可能会利用激励手段来鼓励下属履行职责。

优势

较为可能展示出良好的自我形象管理技巧，多数冲突是以具有说服力的对双方互利的方式解决。

可能的风险

个人目标和计划会取代组织目标和计划，员工有时可能感觉被孤立和沮丧。

何时适合这种领导风格

需要利用说服和影响技巧完成任务时；员工也倾向于协商型时。

团队中的角色

协调组内每一成员的贡献

动力来源

物质利益和奖励；有机会与他人竞争来证明自己是最优秀的。

参与型领导

这样的领导者喜欢在取得所有下属一致同意后做出决策，将自己看做团队成员，有能力推进讨论并激发创意。

优势

较为可能表现出极高的团队承诺和团队精神，确保大量信息和想法的交流；倾向于整个团队的双向交流和平等参与。

可能的风险

在多维角度管理中可能会有困难。可能耗费许多时间去组织信息，对一致意见的要求可能影响组织利益。

何时适合这种领导风格

团队意见一致必不可少时；质量比工作节奏更重要时；决策制定要求专家参与时。

团队中的角色

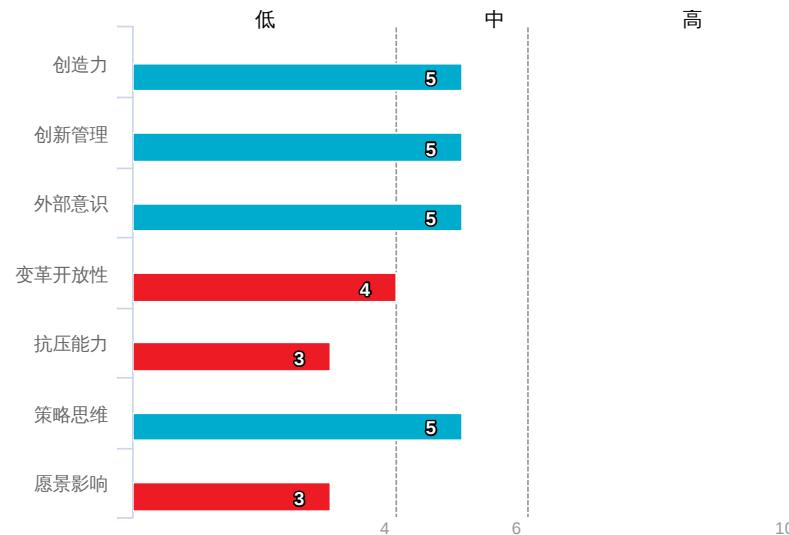
认识到员工的需求，并采取激励措施鼓励员工履行职责。

动力来源

在工作中与他人互动。

领导力项目

引领变革



Values shown in above chart are sten scores

■ 低 ■ 中 ■ 高

创造力: 中

比较容易展现出一定的想象力和创意。比较愿意考虑全新的、打破常规的想法和解决方案，并以具备一定突破性的视角审视形势。比较可能会通过集体性的自由讨论来针对某一局面提出多种想法。

创新管理: 中

比较容易展现出有能力通过引入对形势的新看法来制定和实施新方案/新流程。比较倾向于尝试灵活的工作方式，和在工作中寻求创新解决方案。比较倾向于挑战现有职能运作方式，以求改善。

外部意识: 中

比较倾向于寻求获得更多知识的机会，并对可能影响组织的公司政策和趋势保持关注。比较愿意研究外部市场以了解其对组织的影响，并关注组织对外部环境的影响。

变革开放性: 低

有时对组织内发生的变革持有开放态度的倾向性一般，有时不是特别愿意尝试新活动和新体验。有时在有效应对变革方面可能会感到困难。

抗压能力: 低

有时不是特别容易展现出以冷静自若的态度有效面对压力，面对挫折有时可能会感到气馁。有时在一些任务不成功时，保持乐观心态且不会放弃的倾向性一般。

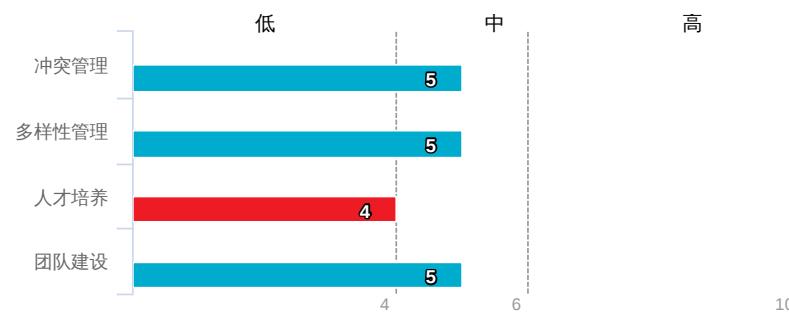
策略思维: 中

比较倾向于策略性的和系统性的安排工作规划、组织任务并设定目标和优先事项，并有条不紊、认真细致地开展工作。比较倾向于制定细致的工作方案，仔细反思各个做法，并自信地从组织成长出发实施计划。

愿景影响: 低

有时不是特别容易展现出有能力与他人合作、为组织的成长和进步设定共同愿景。有时在影响和指导他人为实现愿景而履行适当的职业方面可能会感到困难。

领导他人



Values shown in above chart are sten scores

■ 低 ■ 中 ■ 高

冲突管理: 中

比较倾向于调节自己和他人的情绪，并有一定可能具备聆听并理解他人的问题的能力。比较愿意站在他人角度考虑、理解他人问题和提供解决方案来帮助他人处理矛盾。

多样性管理: 中

比较倾向于对不同年龄、性别、宗教和价值主张背景的人展示出积极的情感。比较倾向于与持有不同观点的人一起工作，并比较愿意培养个人差弟能够得到尊重和重视的包容性工作环境。

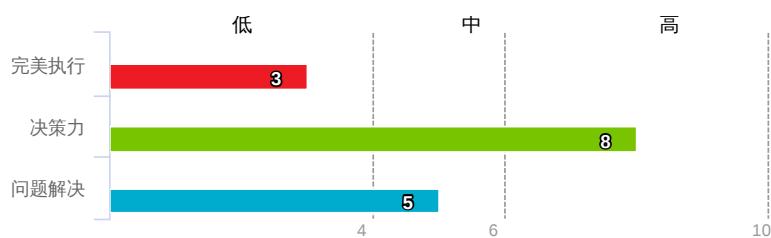
人才培养: 低

有时提供持续反馈和建议来激励并促进团队成员能力发展的倾向性一般。有时不是特别容易表现出为团队成员提供足够学习机会的倾向性。

团队建设: 中

比较倾向于了解并欣赏团队成员之间的个人差异，并对工作方式进行相应调整。比较倾向于在完成工作时较为可能会准确评估并利用所有团队成员的优点。有一定可能展现出有能力协调团队并与卓有成效地与团队展开合作。

结果导向



Values shown in above chart are sten scores

■ 低 ■ 中 ■ 高

完美执行: 低

有时在开展工作时保持条理性、系统性和秩序性的倾向性一般，有时在制定挑战性目标、确定优先事项等方面可能会感到困难。有时不是特别容易展现出遵循已建立的制度和规则的倾向性。

决策力: 高

通常倾向于能够清晰了解并明确当前问题/形势、分析某一局面的潜在可能性、仔细评估现有证据并得出合理结论，从而做出合理决策。因此，容易展现出擅于做出明智、有效、及时的决定。

问题解决: 中

可能会展现出有一定的能力识别和理解当前事件、形势的类型和关系并且应用相关知识有策略地解决工作相关问题。

建立联盟



Values shown in above chart are sten scores

■ 低 ■ 中 ■ 高

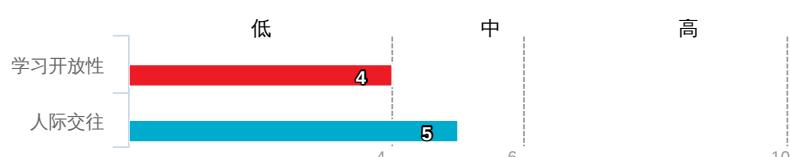
建立合作关系: 中

比较愿意开展适度的交际，比较愿意选择花时间与社会群体互动来发展职业网络并建立关系。比较倾向于以适度合作和宜人的方式与不同背景的人合作达成目标。

影响/协商: 中

可能有时会说服他人采取预期行动。比较倾向于识别并利用潜在影响他人的因素来采取某一行动。具备一定的可能性成为一名老练的谈判者。

基本素质



Values shown in above chart are sten scores

■ 低 ■ 中 ■ 高

学习开放性: 低

有时不是特别容易认知自己的优势和局限，可能时常会因他人的评价而感到困扰。有时努力追求个人成长和发展、和通过学习来获得更多知识的倾向性一般。

人际交往: 中

比较倾向于喜欢与他人的合作和互动，有一定可能会及时了解到组织动态。有一定可能被认为是一位善于交际并有同理心的人，并且比较愿意倾听他人的心声和分享自己的想法，有一定可能与他人顺畅合作。

Test Log

20 Apr,2020

02:21 pm Started the test with 批判性推理 – 得出结论
02:21 pm Finished 批判性推理 – 得出结论 and started 批判性推理 -评估论点 of the test
02:22 pm Finished 批判性推理 -评估论点 and started 批判性推理 – 识别假设 of the test
02:22 pm Finished 批判性推理 – 识别假设 and started 抽象推理 of the test
02:24 pm Finished 抽象推理 and started 人格量表 of the test
02:27 pm Finished the test

