

# 上海现代建筑设计（集团）有限公司

## 能力素质测评结果报告

受测评人姓名：黄蔚

应聘岗位类别：建筑创意类

### 内容纲要

1. 答题的真实性系数及用时
2. 应聘岗位类别的能力素质综合等级
3. 应聘岗位类别的各项能力素质各指标得分
4. 印证问题检验（可在后续面试中复查与深入）
5. 其他岗位配置的能力素质吻合度分析

### 1. 答题的真实性系数及用时

黄蔚的能力素质测评的真实性系数为81.90%。

达到可信标准80%。说明其个人在答题时无顾虑，结果真实有效反映了个人的能力素质情况。

测评用时：00:31:34

### 2. 应聘岗位类别的能力素质综合等级

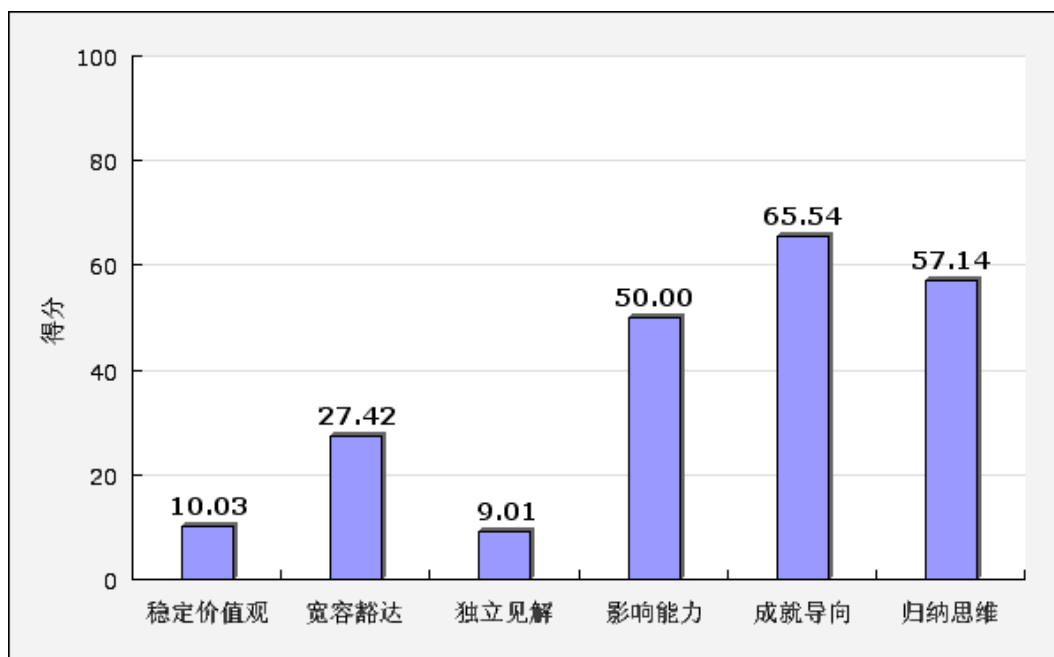
该候选人应聘的是 **建筑创意类** 岗位：在该岗位类别上，该个人的能力素质综合评价处于 **淘汰级**。

备注：每类岗位的能力素质综合评价都分为四个层级（优秀、优良、一般和淘汰）。

### 3. 应聘岗位类别的各项能力素质各指标得分

下方图表所显示的是该候选人在各项能力素质指标上的分数。

备注：你所看到的得分已经转换为百分位数。表示该候选人在目前接受过该测评的人群中的各项指标排名相对位置。（假如该候选人在某项上得分为90.21，代表有90.21%的人在该项上的得分要比该人低）。



#### 4. 印证问题检验（可在后续面试中复查与深入）

印证题是抽取了该候选人在当初答题时的原始选择项，作为进行复查和进一步深入追问的题目原材料。

备注：每类应聘岗位类别所针对的能力素质测评指标，都提取了一道题目列在下方，可在面试时验证。

能力素质	选择项	问卷及选项
稳定价值观	(3)	<p>接手一项艰巨工作（如：消化库存产品），你必须要向客户推荐一类你认为不合适他们的产品/服务，你通常会：</p> <p>(1) 客户是我们的上帝，即使完不成任务，我都不会向客户推荐这类产品/服务</p> <p>(2) 会向客户透露该类产品/服务可能的不适宜性，由客户自己来做决定</p> <p>(3) 向客户推荐该类产品/服务，但会向客户透露该类产品/服务可能的不适宜性</p> <p>(4) 向客户推荐该类产品/服务，对不合适的问题尽量加以弱化或隐而不谈</p> <p>(5) 向客户推荐该类产品/服务，但会向客户暗示该类产品/服务可能的不适宜性</p>
宽容豁达	(2)	<p>在对一个各人各有不同看法的问题进行交流时，你通常会：</p> <p>(1) 先听听他们的看法和意见，拓宽一下思路</p> <p>(2) 讨论归讨论，为防止最后莫衷一是，我会让大家听我的</p> <p>(3) 让大家先发言，理解他们要说的本质内容是什么</p> <p>(4) 各有看法是很正常的事情，先听听别人怎么说</p> <p>(5) 先提出我的看法，然后设法争取别人的支持</p>
独立见解	(4)	<p>对于某类社会现象，大家都已经对此定性为“好”或者“坏”，你的看法是：</p> <p>(1) 大家都已经定性的问题，肯定有它的道理，简单往往最真实</p> <p>(2) 具体情况具体分析，我会就具体事例并站在当事者的角度来分析</p> <p>(3) 社会科学不象自然科学，没有客观依据和判断标准，不该分什么好坏</p> <p>(4) 应该一分为二来看，大家认为好的不一定真的就是好，反之亦然</p> <p>(5) 我会根据我的价值观和个人感受来做判断，直觉应该最准确</p>
影响能力	(4)	<p>对来自权势人士（领导、老师、父母等）的要求，但你明显觉得资源上支持远远不够或要求极难满足，你通常会：</p> <p>(1) 明确提出自己的不同意见，并提出确切理由，请他们重新考虑</p> <p>(2) 我会就手头现有的资源先做起来，尽量满足他们的要求</p> <p>(3) 请他们提供更多的资源支持，并说明需要的具体理由和依据</p> <p>(4) 不管我对情况的看法如何，我会无条件支持他们的要求</p> <p>(5) 明确告诉他们目前的现状，请他们提供各方面的条件支持</p>
成就导向	(3)	<p>在学校参加模拟考试后，你通常会做的第一件事是：</p> <p>(1) 和同学对答案，并推算自己大致的成绩</p> <p>(2) 和同学对答案，寻找标准答案</p> <p>(3) 和同学对答案，寻找答错题的原因</p> <p>(4) 问老师阅卷时间，想要尽快知道分数高低</p> <p>(5) 考完就算了，何必在意</p>
归纳思维	(5)	<p>在叙述一个复杂的事件，而时间又不够的时候，你通常会：</p> <p>(1) 简略说明事情的结果和造成的影响</p> <p>(2) 争取更多时间好让我把来龙去脉讲清楚</p> <p>(3) 分为几个关键环节，把要点说明白</p> <p>(4) 从头说起，尽量把事件内容压缩</p> <p>(5) 举个其他方面的简化例子打比方说明</p>

#### 5. 其他岗位配置的能力素质吻合度分析

非建筑创意类：良好

管理人员类：一般

- 本能力素质测评结果报告由DriveTop管理咨询提供 -

- Copyright 2006 DriveTop -