

# 销售人员个人驱动力 结果报告

受评人姓名：ABC

## 内容纲要

1. 报告阅读说明
2. 真实性系数
3. 你的优势驱动力
4. 各指标得分意义
5. 建议的岗位配置
6. 个人发展建议

## 1. 报告阅读说明

### 【关于个人驱动力在销售中的应用】

有的销售开朗热情，有的销售老谋深算；有的能言善辩，有的一针见血。每个销售人员都有自己不同的风格，在那么多风格形态迥异的销售人员中要独具慧眼发现优秀销售人员，犹如茫茫大海捞针那么困难。但是，在外在形形色色的不同风格背后，我们发现：优秀销售人员的深层个人驱动力具有非常一致的模式。

**这在销售甄选领域具有高度应用价值。**

个人驱动力（成就、亲和、影响）告诉个人哪些刺激应该注意，哪些可以不理。它们决定了个人的内在动力——你喜欢竞争，还是博爱，还是控制。他们决定了个人在哪些方面会出类拔萃，在哪些方面会苦苦挣扎。最重要的是：个人驱动力是很难改变和很难培养的。如果一个人不愿争论，你教不会他喜欢舌战群雄；如果一个人缺乏体谅的驱动力，你教不会他设身处地体会他人的情感；如果一个人没有喜欢竞争的动力；你教不会他在任何一种竞赛中点燃兴奋的火焰。

个人驱动力量表主要测量个人内在的“驱动力”强度，是适用于销售人员的甄选工具。该量表根据哈佛大学教授，动机权威心理学家大卫麦克里兰博士的三大社会性驱动力理论工具设计和开发，并在国内外23000多名销售人员中得到效果验证。

## 驱动力量表



备注：驱动力量表只针对难改变、难培养的内在动力进行测量，以此作为销售人员的甄选标准。对学历、知识、技能、渠道、经验等其他因素的分析，请另行考察。

## 2. 真实性系数

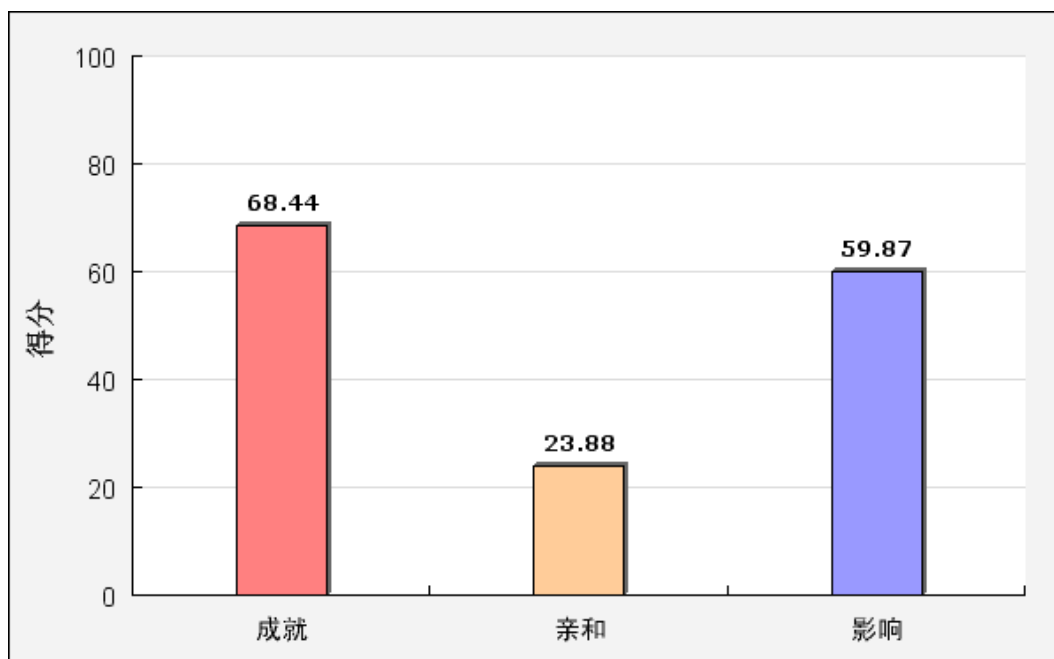
ABC的答题的真实性系数为84.00%。

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驱动力情况。

**该报告有效。**

## 3. 你的优势驱动力

### 个人驱动力整体模式示意图



备注：图表中的各项驱动力指标得分已转换为百分位数，百分位数反映了该项得分在整体人群中的相对位置，从而更具有参考意义。（例如：你在某项上得分90，代表在人群中，有90%的人在该项上的得分要比你低）

该模式中，成就驱动力为该个人的主导驱动力。在通常情况下，该个人会表现出与成就驱动力相关联的行为特征。

与其他几项驱动力相比较，成就驱动力只占据轻微的主导优势。这说明该个人的行为特征还受其他驱动力的影响，根据外界环境影响而有所变化。例如：当在工作环境或任务环境中，成就性驱动力将起主导作用；当在朋友亲情环境中，亲和性驱动力会对他/她个人的行为产生主要影响；在社交场合或工作场合的群体人际互动中，影响性驱动力会起到支配作用。

## 4. 各指标得分意义

1、成就	得分：68.44
<p>你通常有较强的个人奋斗导向。</p> <p>销售目标：在认同销售工作的基础上，对销售的目标结果有比较强烈的追求欲望，经常集中注意力和敏感性在对于订单任务的完成上。</p> <p>销售风格：内心中会较强地追求个人进步和发挥个人效率，会在销售过程中偏向于选择能发挥个人效率的方法，必要时愿意去改变束缚目标达成的规则。</p> <p>销售优势：对销售过程中碰到的各种阻碍，内心中不太把各种阻碍认为是不可逾越的，在多数情况下不退缩，不示弱，较少出现自我设限的心理束缚；在内心中很少为失败找借口安慰自己。</p>	

受压抑环境：不能发挥自己个人效率的环境；严格规章制度的环境；简单重复劳动的环境；没有明确衡量绩效标准的环境；不能迅速得到效果反馈的环境。

2、亲和 得分：23.88

你通常具有轻度的希望被别人喜欢和接受的欲望。

客户关系：在销售工作中，通常有起码的情感动力去与客户或相关人员建立和维持一种温暖亲密、友好和谐关系。你无所谓单枪匹马自行其事，也可以忍受不被别人喜欢和接受。

交往倾向：不太喜欢根据自己喜爱好恶的感觉来选择交往关系。对于人和人之间和谐温情的需求较低，大部分情况下能理性考虑问题而非感情用事。在销售工作中，能根据目标灵活调整自己的合适行为，不会因为行为调整带来对原有关系的打破而感觉非常不安。

对待冲突：在与别人交往中，不太讨厌采用对抗性的方式。在与别人冲突时，不经常体验到必须妥协的心理压力和不安感觉。可以承受别离和孤独。在销售工作中能在满足客户需求和坚守底线原则中取得平衡。

3、影响 得分：59.87

你通常具有中度的引导、支配、改变他人想法，希望他人按自己意图行动的欲望。

影响强度：在销售工作中，通常有较明显的对他人的行为、想法和情感施加影响的情感性冲动。对于你认为正确的主张和建议，能主动要求别人接受，但有时候会受干扰因素的影响。客户拒绝或异议对你来说是可以应付的，但这些会对你的情绪产生干扰或不良影响。在施加影响时，能保持较为清晰的思路，对自己的说服目的能保持必要的坚持。

善用资源程度：你对周围可以被用来达到掌控局面和引导事件进程的资源 and 机会会有基本的敏感性和使用率。

备注：个人驱动力单项得分说明

1. 不同的分数与模式只代表不同的个人驱动力。不存在好的或不好的驱动力分数和模式。
2. 你所看到的得分已经转换为百分位数。表示你在目前接受过该评鉴的整体人群中的排名相对位置。（假如你在某项上得分为90，代表有90%的人在该项上的得分要比你低）
3. 除了单项分数外，还需要结合看三项驱动力的交互作用和相对模式。

## 5. 建议的岗位配置

根据【开拓型销售人员常模】，符合优秀潜力开拓型销售人员的驱动力特征。

根据【维护型销售人员常模】，符合良好潜力维护型销售人员的驱动力特征。

### 建议岗位配置：开拓型销售人员 维护型销售人员

附注：

开拓型销售岗位定义：

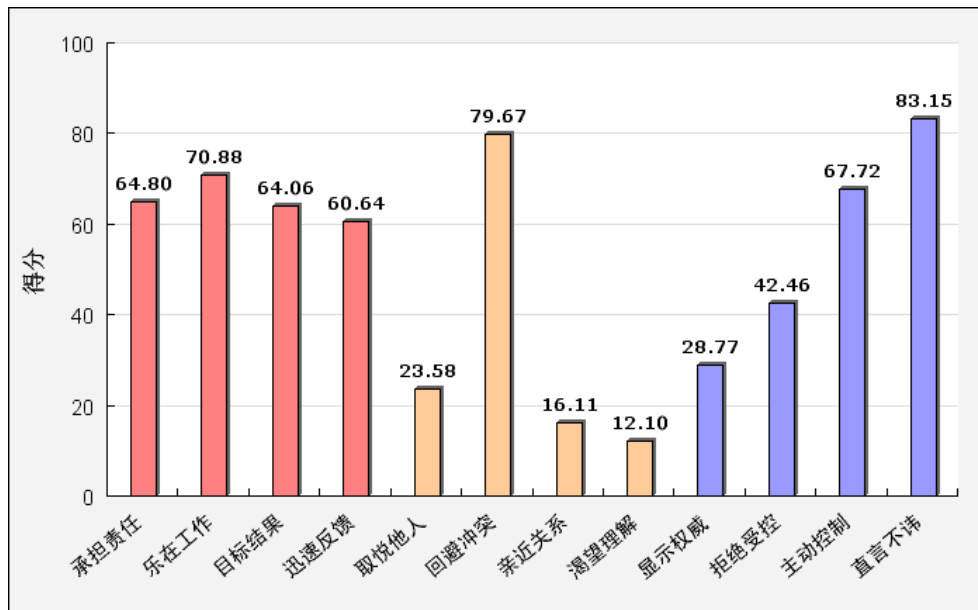
此类销售针对销售订单决策流程相对简单，销售周期短，频率高。销售客户资源广阔，客户失去成本较低。大部分产品类销售属于开拓型销售。例如：个人寿险、机械产品、消费品等。

维护型销售岗位定义：

此类销售针对销售订单决策流程相对复杂，销售周期长，需要在客户内部进行关系渗透和进程推进。客户资源稀缺，客户失去成本高。大订单销售属于维护型销售。例如：IT系统、金融系统、集团团险、咨询方案等。

## 6. 个人发展建议

附：子项分析图表



成就驱动力子项图表分析中显示：

“迅速反馈”是最薄弱的一项。要加强对工作的快速反应，凡事不要过于从长计议，以便提高效率。

亲和驱动力子项图表分析中显示：

“渴望理解”是得分最低的一项。你个人不在乎必须获得别人的理解，但要注意避免过于缄默封闭。

“回避冲突”是得分最高的一项。要加强对自已认为正确意见的合理坚持和理性探讨。

影响驱动力子项图表分析中显示：

“显示权威”是最薄弱的一项。要加强确保对局面、资源支配的权威地位意识，不偏离预设轨道。

- 本结果报告由驱动管理咨询提供 -  
- Copyright 2004-2008 DriveTOP -