

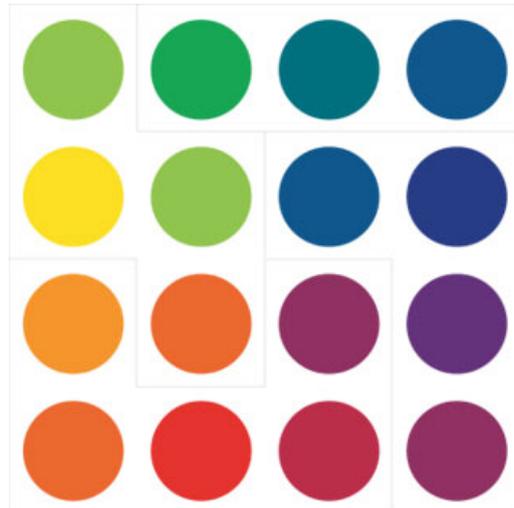


## Searchlight Profile

### Dummy A

测试日期: 2012/10/19

公司: Assessment Plus Marketing



# Searchlight 工作胜任能力考评

这份指南向面试考官指出某人有着那些强项，同时指出面试时需要着重讨论的几个方面。你可以计划以“行为面试”方式进行或者以“情境面试”方式进行。“行为面试”的话，你要求的是候选人举出六大工作胜任能力的实际例子。“情境面试”则由你提出工作中一个假想的情况，要求候选人描述如何去处理该情况。欲取得更多有关这方面的细节，请参阅“Searchlight 面试指南”。

工作胜任能力的一个可能定义是：能影响工作绩效的各种行为侧面。为一个岗位所需要的主要工作胜任能力下定义，是决定谁有“能力”做好这份工作的第一步。多年的研究结果显示，以下的工作胜任能力与许多管理角色的成功率有关——一套成功者必备的核心工作胜任能力：

## 领导能力

应利用恰当的方法和人际处理方式来指导个人或团体达成任务和目标。这项能力关注的是，根据相关情况或人事的具体，调整行为或做法的能力。

Facet5 的领导艺术模式可区分为“变革型领导艺术”和“交易型领导艺术”。变革型领导艺术能激发人们去把贡献作得比期望的更高。交易型领导艺术追求的是达到事先同意的目标。

## 沟通能力

能以口头或书面形式，简单清楚地表达理念来说服别人去考虑不同观点，或者向有关人员报告项目的进展情况。

## 人际关系

处理人际关系能力的关键在于：能够敏感地处理关系并且愿意恰当地适应情况，但这并不表示要求做个“好好先生”，样样顺着别人，更重要的是能以己度人、务实和有伸缩性。其中有些人以人为本，有些则以系统为依归，更有些人只关心最重的目标或仅仅是追求多样化或创新。

## 分析与决策能力

识别问题，然后评估有实际关系的事实；产生能解决问题的数项理念，包括备用方案，然后达致数项妥当的结论。

一般以为，分析和决策是先“分析”后“决策”，有着以下的层次：首先是整理从经验得来的数据和事实，然后产生思路，把各种思路加以分析，最终步入理论创建的阶段。每一项个性因素都有它的强处，但很少有人在上述的整理经验、产生思路、分析思路 and 创建理论四层次都有强项，对待复杂问题时或许需要利用所有的途径。

## 主动性和努力

为达到目标，积极尝试影响事态发展。

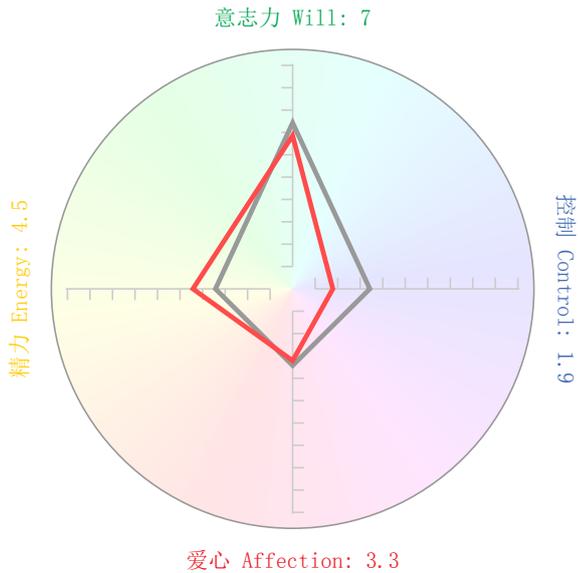
主要的是要求能自觉地开展而不是被动地承受，就算面对阻碍或令人生厌的任务，也会一如既往地努力。具有主动和努力的人会很能坚持、很努力、未雨绸缪、兴致勃勃而且能以目标为导向。其中有些人会比较喜欢有预先设定的目标，有些人则喜欢制定自己的目标和衡量自己的绩效。

## 计划与组织能力

建立行动计划以让自己与/或别人达到特定目标，包括筹划资源的恰当分配。这项能力关心的是：能建立目标、能预算项目所需的时间以及能制定事项的优先。

自律和目标导向是两个重要的因素。有些人自然地能够聚焦而不忽视细节，有些人则只对大方向有兴趣。

## Searchlight 工作胜任能力考评



性格像Dummy A的人往往是机构中的骨干成员。他们高度专注、有决心，并且以目标为导向。他们具有的竞争力本质使得他们较少失败。

## 领导能力

你可以预期:

- 有强烈的方向感
- 有想象力，能聚焦
- 能定立明确的目标
- 要求别人都一定要把成绩做出来

你应该注意:

- 有过分利用权力的倾向
- 对开发别人不感兴趣

## 人际关系处理能力

你可以预期:

- 花时间于能产生绩效的地方
- 器重‘有贡献’的人
- 很会识别谁是关键人物
- 鼓励创意的思维

你应该注意:

- 对自己目标以外的议题不感兴趣
- 捍卫自己的理念时，会采取争议和刻薄的态度

## 主动性和努力

你可以预期:

- 愿意采取主动和愿意接受责任
- 寻求领袖角色
- 能委派别人办事
- 采取快速行动，把事情推进以取得成绩

你应该注意:

- 太过于愿意接受责任
- 对反对的声音装着没听见

## 沟通能力

你可以预期:

- 风度翩翩，使人信服
- 为议题下明确和客观的定义
- 聚焦于绩效
- 有想象力，有创造力

你应该注意:

- 固执，难被说服
- 对想法不符合他的人很刻薄

## 分析和决策能力

你可以预期:

- 作决定很快速
- 营造、提出强有力的理念
- 愿意把事情从头做到尾
- 缔造广义的理论

你应该注意:

- 把事情过分简单化的倾向
- 缺乏与别人磋商

## 计划和组织能力

你可以预期:

- 强力聚焦于自己的愿景
- 能看出‘大方向’
- 紧密监督绩效
- 把任务分配然后继续视察绩效

你应该注意:

- 情况有所改变时，可能不通知别人
- 为了方便自己而把规章改变