



UCF

全面胜任力框架

Sample Report

本报告根据以下人员的回答生成：

自己：1

经理：1

同事：3

直接报告：2

其他：2

日期： 17/10/2018

本报告包含保密信息，不得向未获授权的人士传播。

简介

建设性反馈建议越来越被认为是提升管理有效性的关键。

本报告从多个不同的视角（具体而言，包括您自己、您的经理及您的直接下属、同事（如参与）和其他人（例如，您选择的内部客户）的视角），向您提供关于您的技能、能力、个人特点和其他与工作相关的特点的详细反馈建议。其内容 基于对您和其他人员近期填写的全面胜任力框架问卷的答案进行分析。

在使用本报告时，您必须注意，其包含的信息反映了不同人员在特定时间点对您的看法。它不代表绝对的、不可更改的、高于一切的真理。尽管如此，报告所进行的详尽分析将有利于您获得对自身优势的新认识，同时提醒您从短期和长期来看会 阻碍您成功的行为。对自身了解的增强将有利于您提高工作有效性，充分发挥自身潜力。

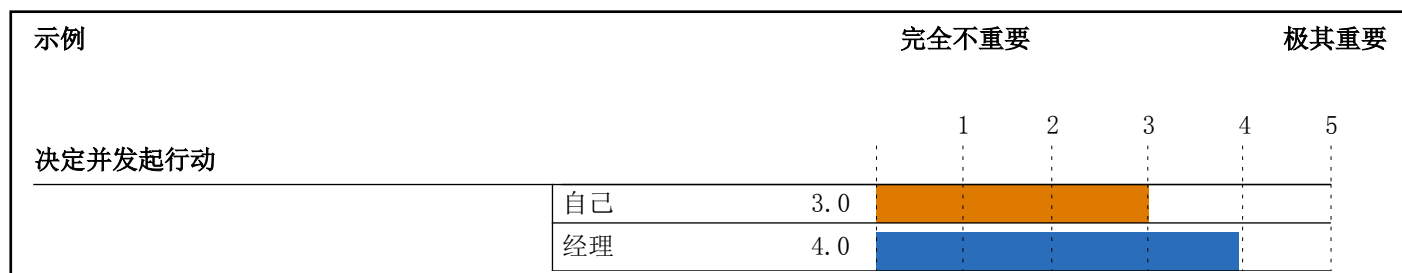
我们建议您在一位训练有素的辅导员指导下阅读本报告。

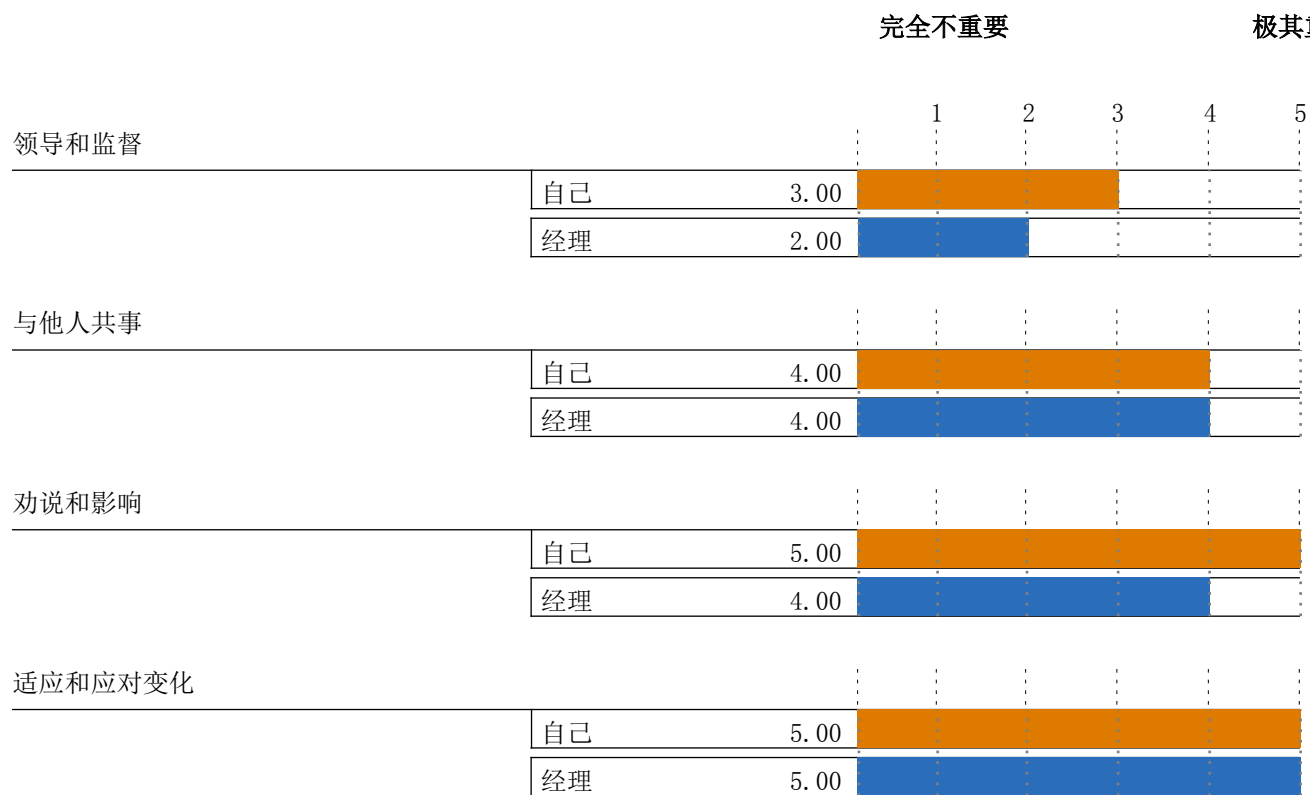
重要性总结

本版块显示了您和经理认为以下各项胜任力对于您工作成功的重要性评分。您自己给出的重要性评分显示为最顶端一条柱体；您经理给出的重要性评分显示为第二条柱体。

图表解答：

- 1=完全不重要
- 2=不太重要
- 3=比较重要
- 4=非常重要
- 5=极其重要





胜任力总结

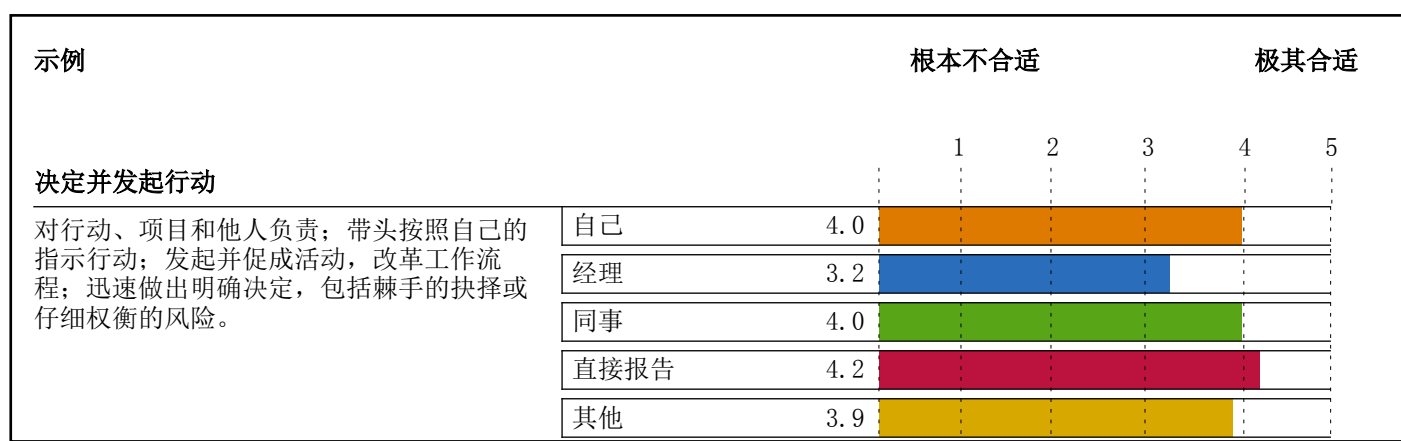
本版块总结了各组评分人针对以下各项胜任力对您的评价。以下是特定胜任力相关所有问题的平均等级。您通过本版块可整体看出您的自我评价和别人对您的评价之间的异同。它也可作为识别需要进一步探索的胜任力的基础。

您自己评定的等级是最顶端一条柱体，下面的 第二条柱体则是您的经理评定的等级。如果其他组别的评分人参与，下面几条柱体将分别代表您的同事、您的直接下属和其他人员评定的等级。显示的值代表一项胜任力下面的四个问题的平均等级得分。一组评分人的等级得分已进行平均计算。

请注意：如果某一位评分人填写“无证据”，则该问题的平均等级得分是该小组剩余评分人给出的等级得分均值。N/E 代表该组别所有评分人对该条目的回答均为“无证据”。

图表解答：

- 1=完全不擅长
- 2=不太擅长
- 3=比较擅长
- 4=非常擅长
- 5=极其擅长



根本不合适

极其合适

1 2 3 4 5

领导和监督

对他人下达明确指示；激励并授权于他人；招募高素质员工；为员工提供发展及培训机会；制定适当的行为准则。

自己	3.43	
经理	3.83	
同事	3.76	
直接报告	3.36	
其他	3.21	

与他人共事

尊重团队其他成员的观点和贡献；换位思考；倾听、支持并关心他人；征询他人意见，与他人分享信息和专长；树立团队精神并调解冲突；适应团队，融入团队。

自己	4.29	
经理	3.57	
同事	4.00	
直接报告	3.71	
其他	3.07	

劝说和影响

通过劝说、说服和谈判，获得他人明确的同意和承诺；有效利用政治程序来影响和劝说他人；代表自己或他人推广理念；对他人具有强大的个人影响力；注重自己给他人留下的印象。

自己	3.50	
经理	3.33	
同事	3.25	
直接报告	3.33	
其他	3.33	

适应和应对变化

适应变化的情况；容忍不明确情形；接受新观念和求变主动性；调整交际方式以迎合不同的人或情况；愿意尝试新体验。

自己	4.00	
经理	3.00	
同事	3.72	
直接报告	3.50	
其他	3.75	

每项胜任力的频率等级

本版块将介绍每个类别的评分人如何对每个条目进行评级。通过一张表格总结所有参与者对一项胜任力给出的所有评级结果。此外，该表格的最末行显示了每个类别的平均评级结果。

表格解答：

- S= 自己
 - M=经理
 - C=同事
 - D=直接下属
 - O=其他
- 示例

决定并发起行动	S	M					C					D					O				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
使命必达	3			1					1	1				1		1					2
对自己选择适当行动方案的能力展现出自信	3				1		1	1						1						1	1
无需他人催促，自己积极行动	3				1			2						1		1					2
支持自己的决定，并对此负责	5				1			1	1					2						2	
甘冒风险而不错失良机	5				1			1	1					2						2	
即便存在不确定因素或压力，仍然做出抉择	5				1			1	1					2						2	
意思是	4.0	4.2					3.4					3.3					3.6				

领导和监督	S	M					C					D					O				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
根据各人能力和可用资源来分派工作	3			1			1		1	1			1	1					1	1	
对他人下达明确指示	3	1						2	1				1	1			1				1
识别并招募高素质人才	4			1					2	1				2			1	1			
确定发展需要并提供学习资源	4			1				1		2				2					2		
为他人提供建设性的反馈，指导员工如何发挥他们的优秀才干	3							1	2					2			1		1		
监督他人行为，确保其遵守适用准则	3			1			1	1	1			1	1						2		
激发他人的热情和积极的工作态度	4				1			1	2			2								2	
意思是	3.4	3.8					3.8					3.4					3.2				

与他人共事	S	M					C					D					O				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
宽容对待他人，关心他人	4			1					2	1			1	1			1	1			
顾及他人的态度、观点和出发点	4		1					1	2				1	1					2		
做决定时积极采纳他人建议	5				1				2	1				2				1		1	
他人工作表现出色时，表达赞赏之意	4				1			2	1					2				1		1	
愿意花时间去了解别人的观点	4	1							2	1		1		1			1		1		
通过鼓励和谐、合作和交流来树立团队意识	4			1						3				1	1		1	1			
支持他人，协助他们的工作，在适当的时候为他们辩护	5		1				1	1	1				1	1			1	1			
意思是	4.3	3.6					4.0					3.7					3.1				

劝说和影响	S	M					C					D					O				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
影响谈话过程并将其引导至所期望的结果。	4			1				2						1	1			1	1		
充分利用一切可以利用的内部程序或组织程序来影响并劝说他人	5			1			1	1	1					2					2		
给他人留下直接、积极且可靠的印象	4	1					1		1	1				2					2		
使用多种方法妥善协商	4	1						2	1					2			1		1		
双方均达成一致的坚定协议，完成交易、销售或讨论	3		1					1	1					1	1		2				
推广并捍卫自己的理念或组织的理念	1				1		1	1	1			2					1		1		1
意思是	3.5	3.3					3.3					3.3					3.3				

适应和应对变化	S	M					C					D					O				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
积极地适应变化	4			1				2	1					2					1	1	
愿意接受新观念	5	1						1		2			2				1	1			
与具有不同文化背景的人友好相处和交流	5		1					1	1	1				2				1	1		
适应变化的情况	2		1					1	1	1			1	1					2		
根据不同的情形，采用最合适的交际方式	4			1			1		2				2					1	1		
在不明确情形下游刃有余地工作	4			1				1	2			1	1						1	1	
意思是	4.0	3.0					3.7					3.5					3.8				

最高等级

本版块列出了您得分最高的条目（根据所有评分人给出的分数）。根据他人的看法，您在这些特定的行为模式上有个个人优势。

等级	行为	除个人评分之外的平均得分	胜任力
1	做决定时积极采纳他人建议	4.25	与他人共事
2	通过鼓励和谐、合作和交流来树立团队意识	4.12	与他人共事
3	确定发展需要并提供学习资源	3.88	领导和监督
3	他人工作表现出色时，表达赞赏之意	3.88	与他人共事
3	适应变化的情况	3.88	适应和应对变化
4	积极地适应变化	3.75	适应和应对变化
4	识别并招募高素质人才	3.75	领导和监督
4	与具有不同文化背景的人友好相处和交流	3.75	适应和应对变化
4	在不明确情形下游刃有余地工作	3.75	适应和应对变化
5	影响谈话过程并将其引导至所期望的结果。	3.71	劝说和影响

最低等级

本版块列出了您得分最低的条目（根据所有评分人给出的分数）。根据他人的看法，这是您个人特别需要发展的领域。

等级	行为	除个人评分之外的平均得分	胜任力
1	推广并捍卫自己的理念或组织的理念	2.88	劝说和影响
2	使用多种方法妥善协商	3.00	劝说和影响
2	监督他人行为，确保其遵守适用准则	3.00	领导和监督
2	双方均达成一致的坚定协议，完成交易、销售或讨论	3.00	劝说和影响
3	愿意接受新观念	3.12	适应和应对变化
3	愿意花时间去了解别人的观点	3.12	与他人共事
3	支持他人，协助他们的工作，在适当的时候为他们辩护	3.12	与他人共事
4	根据不同的情形，采用最合适的交际方式	3.25	适应和应对变化
5	对他人下达明确指示	3.38	领导和监督
5	顾及他人的态度、观点和出发点	3.38	与他人共事

开放式问题

What should this person start doing?

— cvbcvbevb

— Thinking about others when making big business decisions.

Keeping his colleagues involved when changing policies and creating new processes.

— na

— .

— .

— not sure

— ?

— listen better to others' opinions.

— not sure

多项选择问题

本表格显示了各个类别的评分人对多项选择问题的答案。 每列显示了每个类别评分人选择某项答案的人数。

How long have you known the focus?

	S	M	C	D	O
1 year	0	1	1	0	0
2 years	0	0	0	0	0
3 years	1	0	1	1	2
more than 3 years	0	0	1	1	0

报告评论

本报告使用 SHL 在线标准多评分人反馈系统生成。它包含来自全方位胜任力框架 (UCF) 问卷的信息。本问卷仅适合那些在问卷使用和解读方面接受过专门培训的人员使用。本报告根据调查对象对问卷的回答结果生成,基本上反映了他们的答题想法。在解读本报告数据过程中必须适当考虑问卷评分的主观性。本报告由软件自动生成,软件用户可修改或增加报告文本。SHL Group Ltd. 及其关联公司无法保证本报告内容是电脑系统无修改版输出数据。我方对于使用本报告的后果不承担任何责任,即免除与其内容相关的各种责任(包括疏忽大意)。本报告为保密内容,不得以任何形式发布 - 我方对此不承担任何责任。

© 2018 SHL 和/或其附属公司。保留所有权利。

UCF 反馈报告, 第 2.1 版, 简体中文

<https://www.shl.com>