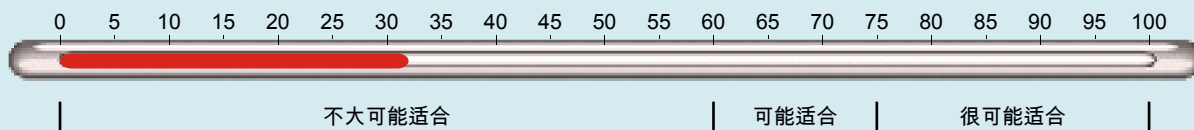


整体评分

总评分考虑到您所选择这个工作的所有类型的评估。每个评估类型的加权都显示在评估权重章节。评估类型的加权是用来计算是否匹配这个工作的总百分比。

工作匹配的总百分比 = 32%



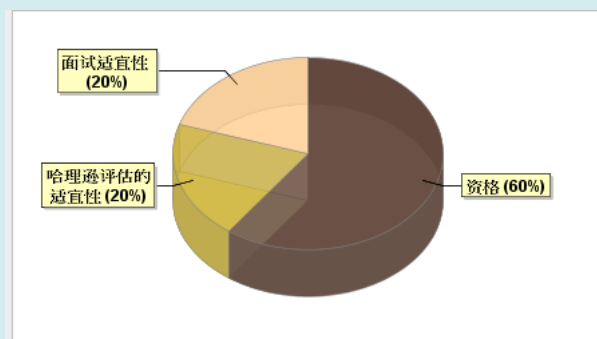
评估权重

饼图所示的是您给这个工作中，每一个评估的加权。整体评分是根据每个评估按照加权计算。

资格 (60%): 您在这一评估所选择的权数为60%。这一评估包括有关您所选择的招聘工作的以往经验，教育和能力。

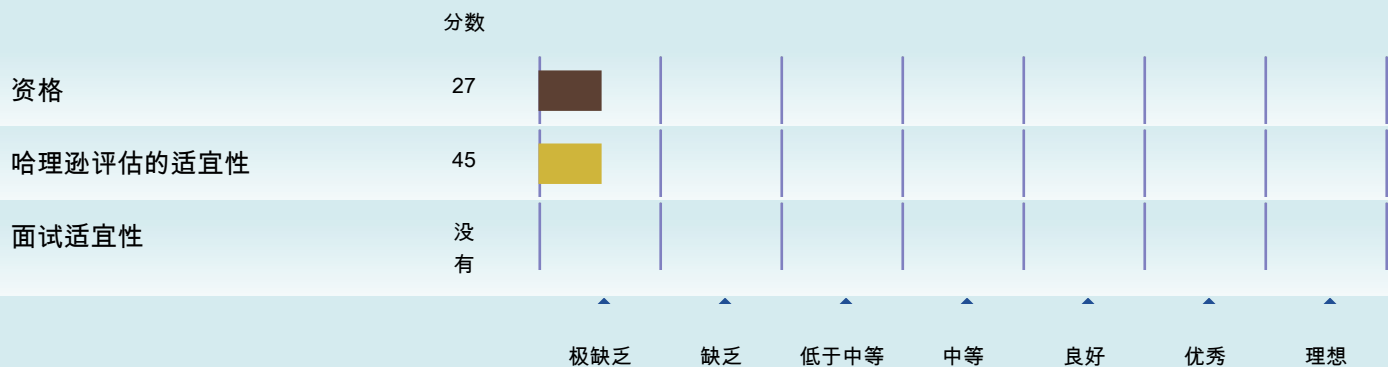
哈里逊评估的适宜性 (20%): 您在这一评估所选择的权数为20%。这适宜性评估包括对这工作成败有关的态度，动机，任务偏好，兴趣和工作环境倾向。此职位样板的因素是根据哈里逊评估成功因素研究的基础上选择适合这个工作的特性。

面试适宜性 (20%): 您在这一评估所选择的权数为20%。这一评估是在面试过程中基于哈里逊评估面试指南给Andrew的适宜性分数。



评估得分

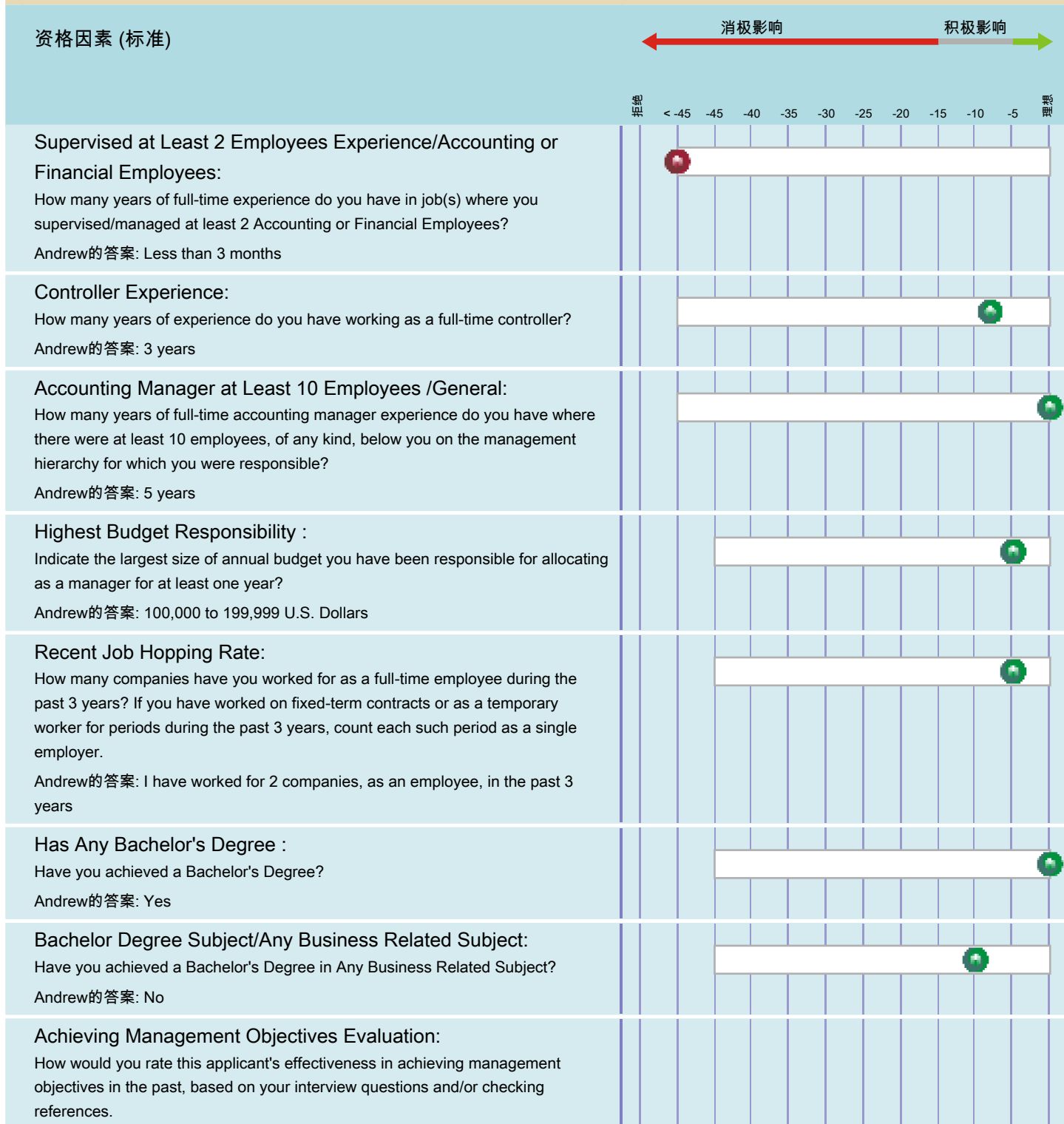
以下评分是Andrew在每个评估的评分。右边的条形图反映评分的含义。



资格

这部分包括您针对此工作所选择的先前的工作经验，教育和技能。下面的评分因素显示每个申请人选择的答案或面试后调整的答案（如果有面试）。

在每个图的绿色或红色球显示预计因素对工作表现的积极（绿色）或消极（红色）影响程度。球总是在一个条形图中，这表明此因素对表现的潜在影响程度。请注意，每个因素的条形图可以有不同的长度。条形图的长度和位置由你在工作成功公式设置中给每个因素的权重来决定。



资格

资格因素 (奖分)

积极影响



0 3 6 9 12 15

Accounting Manager at Least 50 Employees/General:

How many years of full-time accounting manager experience do you have where there were at least 50 employees, of any kind, below you on the management hierarchy for which you were responsible?

Andrew的答案: 5 years



Sector and Industry/Business Software & Services:

How many years of full-time job experience do you have in the Business Software & Services industry? Your years of experience at each job should only be applied to ONE industry.

Andrew的答案: Less than 3 months

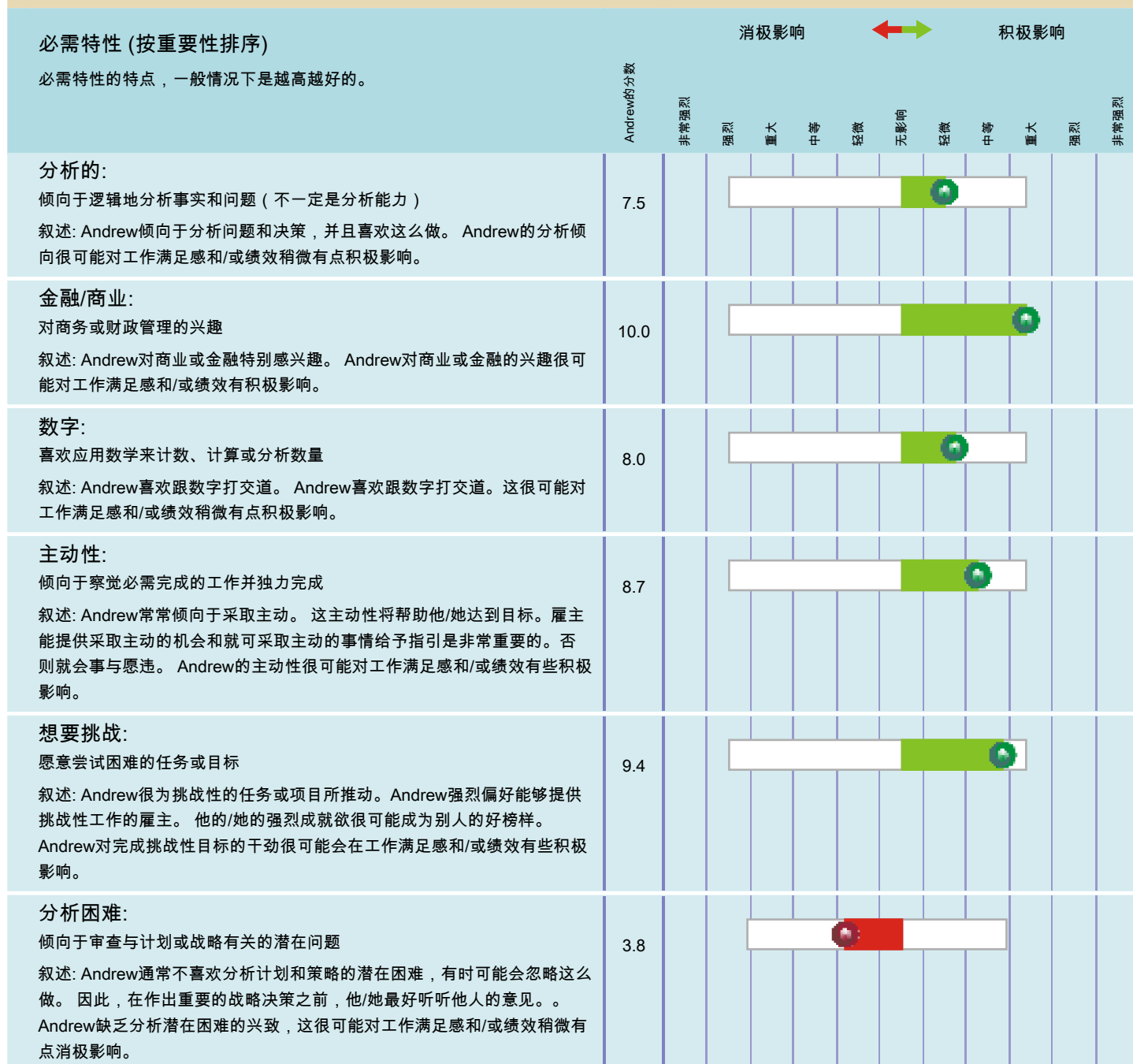


哈理逊适宜性评估

这部分包括您所选择的这个工作的偏好和倾向。每个因素右边的评分显示申请人那个因素的评分。

在每个图的绿色或红色球显示预计因素对工作表现的积极（绿色）或消极（红色）影响程度。球总是在一个条形图中，这表明此因素对表现的潜在影响程度。请注意，每个因素的条形图可以有不同的长度。条形图的长度和位置由你在工作成功公式设置中给每个因素的权重来决定。

这个适宜性评估使用了“一致性探测”技术，根据分析问卷答案的一致性而取得结果的可靠性。Andrew的一致性评分是96，这表明Andrew在回答问卷时的一致性为99%。这表明Andrew很可能是认真的，准确自我认识的，并能够在回答问卷时把注意力集中。



哈理逊适宜性评估

必需特性 (按重要性排序)		消极影响 ← → 积极影响											
必需特性的特点, 一般情况下是越高越好的。		Andrew的分数	非特强烈	强烈	重大	中等	轻微	无影响	轻微	中等	重大	强烈	非特强烈
想要领导: 希望担任指导他人的职务 叙述: Andrew有强烈的领导欲。他/她对承担责任有强烈的干劲。Andrew愿意做领导。这很可能对工作满足感和/或绩效有些积极影响。	9.2												
权威的: 渴望决策权而且愿意接受相关责任 叙述: Andrew对决策权有非常强烈的渴望, 并且非常愿意承担责任。Andrew的承担决策责任的倾向很可能对工作满足感和/或绩效稍微有点积极影响。	8.6												
热忱的: 倾向于对自己的目标感到渴望、激动 叙述: Andrew倾向于对他的/她的目标热忱。如果Andrew的目标与其组织的目标一致, 他/她很可能有动力去达到目标。Andrew对他的/她的目标的热忱很可能对工作满足感和/或绩效稍微有点积极影响。	8.2												
有条理: 倾向于制定及保持环境或形势的秩序 叙述: Andrew很可能偏好不用做太多组织工作。他/她可能做最低限度必须要做的组织工作, 偶尔会因缺乏他人协作组织而失去效率。Andrew有条理的程度很可能对工作满足感和/或绩效稍微有点消极影响。	3.9												
可取特性 (按重要性排序)		消极影响 ←											
可取特性的特点, 低分数可阻碍表现。然而, 高分不一定优于中等得分。		Andrew的分数	非特强烈	强烈	重大	中等	轻微	无影响					
协作: 在做决定时, 倾向与他人合作 叙述: Andrew只是中等喜欢协作, 很可能只是一般重视作重要决定时与他人的协作。如果协作对Andrew将要作出的重要决定有益, 那么在作出最后决定之前要求协作是明智的。Andrew的协作程度是足够的。	4.7												
电脑: 乐于利用可计算、存储或分析信息的电子机械工作 叙述: Andrew大体上喜欢跟电脑打交道。Andrew对跟电脑打交道的喜欢程度是足够的。	6.6												
有影响力: 倾向于试图说服他人 叙述: Andrew常常参与游说和影响他人。假设他/她在其它人际特性取得良好的平衡, Andrew可能可以有技巧地对员工、同事和/或客户表达他的/她的意见。Andrew的影响他人的程度是足够的。	8.1												

哈理逊适宜性评估

可取特性 (按重要性排序)	Andrew的分数	非常强烈	强烈	重大	中等	轻微	无影响
坚持不懈: 不管遭遇多大的阻碍, 依然倾向于坚强 叙述: 尽管任务中会遇到很多障碍, Andrew还是非常非常有决心, 坚持不懈。这很可能有益于他/她克服在这个管理职位上所遇到的阻碍。Andrew的坚持不懈在销售中也会得到回报, 因为他/她在开拓市场或不断跟踪有潜力的客户时很可能更有效率。Andrew的坚持不懈程度是足够的。	8.6						
办事精确: 喜欢做要求精确的工作, 倾向于注重细节 叙述: Andrew强烈地不喜欢执行要求精确度的任务。他/她强烈地偏好不需要花大量时间在细节上的工作, 可能严重不注意细节。Andrew不喜欢要求精确度的任务。这很可能对工作满足感和/或绩效有消极影响。	2.3						
自我提升: 喜欢尝试发展或改善自我 叙述: Andrew有提升自己的意图。Andrew对自我提升的兴趣程度是足够的。	6.6						
计划: 倾向于构思实现目标的步骤及过程 叙述: Andrew只是中等程度地喜欢计划但是很可能倾向于在必要时才做。Andrew的计划程度是足够的。	4.7						
有系统性: 喜欢需要细心周密去思考步骤的工作 叙述: Andrew通常偏好不要求有系统性的工作。Andrew的系统性程度是足够的。	4.1						
自我接纳: 倾向于喜欢自己 (“我对自己很满意”) 叙述: Andrew相当接纳自我。这种积极的自重很可能会令与下属、同事或客户沟通更良好。Andrew的自我接纳程度是足够的。	7.0						
坦白: 倾向于径直的、直接、直截了当和直率 叙述: Andrew相当善于表现得坦白, 通常倾向于以直接的方式来表达事情。Andrew的坦白程度是足够的。	7.1						
压力承受能力: 在工作限期和紧凑的时间表下的舒适程度 叙述: Andrew特别可能在工作期限和紧凑进度表的压力下表现良好。Andrew对压力的承受程度是足够的。	9.7						

消极影响



哈理逊适宜性评估

可取特性 (按重要性排序)	Andrew的分数	非常强烈	强烈	重大	中等	轻微	无影响
可取特性 (按重要性排序) 可取特性的特点, 低分数可阻碍表现。然而, 高分不一定优于中等得分。							
语言/写作: 对以文字达意的工作的兴趣 (如新闻报道或翻译) 叙述: Andrew对语言或写作感到非常少的兴趣甚至没有兴趣。Andrew对语言或写作缺乏兴趣很可能对工作满足感和/或绩效有些消极影响。	2.0						
谋求合作: 倾向于邀请他人参与或加入某项工作 叙述: Andrew只是中等程度地喜欢寻求他人合作。Andrew寻求他人合作的程度是足够的。	5.0						
乐观: 倾向于相信未来会更好 叙述: Andrew倾向于特别乐观和开朗。Andrew的积极态度非常有益于他与同事和员工的沟通。他的/她的积极态度也将支持销售过程。Andrew的乐观程度是足够的。	9.5						
委婉得体: 倾向于机敏地阐述事情 叙述: Andrew非常善于表现得机敏, 倾向于以非常委婉得体的方式来表达事情。Andrew的委婉得体程度是足够的。	8.6						
有效执行: 倾向于在他人违规或表现欠佳时进行巧妙的纠正 叙述: Andrew的人际关系偏好和倾向显示他/她只是中等可能会巧妙地执行规则。Andrew在执行规则时的巧妙程度是足够的。	5.0						
乐于助人: 倾向于回应他人的需求, 并帮助支持别人得其所求 叙述: Andrew倾向于特别乐于助人, 并留意他人的需要。Andrew的乐于助人程度是足够的。	9.9						
善于应付压力: 在压力和困难出现时, 倾向于有效应对 叙述: Andrew有中等能力应付压力。Andrew应付压力的能力水平足够的。	4.5						
容忍结构: 对遵从他人制定的规则、时间表或程序的容忍程度 叙述: Andrew可能不喜欢遵守他人定下的繁复的规则和程序并因此有时忽视了遵守它们。Andrew对于结构的容忍程度是足够的。	3.3						
教导: 喜欢指导、培训或教育他人 叙述: Andrew对教育或指导他人一般感兴趣。Andrew对教育或指导他人的兴趣程度是足够的。	5.8						

哈理逊适宜性评估

可取特性 (按重要性排序)	Andrew的分数	非非常强烈	强烈	重大	中等	轻微	无影响
<p>可取特性 (按重要性排序)</p> <p>可取特性的特点, 低分数可阻碍表现。然而, 高分不一定优于中等得分。</p>							消极影响 ←
<p>热心/同理心:</p> <p>倾向于向他人表达善意和亲切</p> <p>叙述: Andrew频繁表现出热心和同理心。Andrew的热心和同理心是足够的。</p>	9.9						→
<p>应避免的特性 (按重要性排序)</p> <p>应避免的特性的特点, 高分能阻碍表现。</p>							消极影响 ←
<p>重报酬轻动力:</p> <p>倾向于极度渴望金钱而缺乏赚钱所需的自我动力</p> <p>叙述: Andrew对于高薪的渴望没有明显大于他的/她的动力。同Andrew对高薪的渴望相比, 他的/她的动力水平会支持工作满足感, 并不会妨碍绩效。</p>	0.0						→
<p>盲目乐观:</p> <p>倾向于注重计划或策略的潜在收益, 未能充分注意到潜在的困难</p> <p>叙述: Andrew很可能强烈地倾向于只看到计划或策略的潜在收益而没有足够分析它的潜在困难。除非在作重要决定的时候咨询他人, 否则Andrew可能由于盲目乐观而陷入困境。Andrew的盲目乐观倾向很可能对工作满足感和/或绩效有消极影响。</p>	5.7						→
<p>办事麻利但不够精确:</p> <p>倾向于注重效率, 但对细节的注意不够</p> <p>叙述: Andrew很可能特别强烈地倾向于办事麻利但不够精确。除非这种倾向被监视, Andrew可能会在输出质量方面制造麻烦。Andrew办事麻利但不够精确的倾向很可能对工作满足感和/或绩效有非常消极的影响。</p>	7.9						→
<p>易冲动:</p> <p>倾向于承担风险, 但对潜在困难分析不足</p> <p>叙述: Andrew很可能倾向于在没有足够分析困难时承担风险。除非在作出重要决定时有他人参与, Andrew可能因承担不理智或不必要的风险而陷入困境。Andrew在作决定时的冲动倾向很可能对工作满足感和/或绩效有些消极影响。</p>	5.4						→
<p>防卫性:</p> <p>倾向于注重自我接纳, 避免自我提升 (“我很好, 不需要提升”的态度)</p> <p>叙述: Andrew很可能没有明显的防卫性。Andrew的缺乏防卫性会支持工作满足感, 并不会妨碍绩效。</p>	0.3						→
<p>固执己见:</p> <p>倾向于肯定自己的观点, 同时拒绝听取不同的意见</p> <p>叙述: Andrew很可能没有明显程度的固执己见。Andrew的缺乏固执己见的特性会支持工作满足感, 并不会妨碍绩效。</p>	0.0						→

哈理逊适宜性评估

应避免的特性 (按重要性排序) 应避免的特性的特点, 高分能阻碍表现。	Andrew的分数	消极影响 					
		非常强烈	强烈	重大	中等	轻微	无影响
生硬的: 倾向于坦白, 但不够委婉得体 叙述: Andrew很可能没有明显的生硬。Andrew的没有生硬的特性可能会支持工作满足感, 并不会妨碍绩效。	0.0						
独裁: 倾向于坚持自己的需要却忽略了他人的需要 叙述: Andrew很可能没有明显的独裁倾向。Andrew的缺乏独裁会支持工作满足感, 并不会妨碍绩效。	0.0						
转弯抹角: 倾向于机敏而不够直接 叙述: Andrew在与他人沟通时很可能只是非常轻微地倾向于转弯抹角而不是将他/她真正的想法说出来。Andrew缺乏转弯抹角的特性, 这将会支持工作满足感, 并不会妨碍绩效。	1.5						
严苛: 在执行规则和程序时, 倾向于过于严格或倚重惩罚 叙述: Andrew很可能没有明显的严苛或过分严格倾向。Andrew的不严苛会支持工作满足感, 并不会妨碍绩效。	0.0						
办事精确但缓慢: 倾向于准确但未能充分注意效率 叙述: Andrew很可能没有明显注重细节而导致生产率降低的倾向。Andrew缺乏办事精确但缓慢的特性。这将会支持工作满足感, 并不会妨碍绩效。	0.0						
自我批判: 在自我提升方面对自己不太满意 叙述: Andrew很可能没有明显的自我批判特性。Andrew的缺乏自我批判特性会支持工作满足感, 并不会妨碍绩效。	0.0						
多疑: 倾向于过分强调计划或策略的潜在困难, 而未能充分强调潜在的收益 叙述: Andrew很可能没有明显的多疑倾向。Andrew的不多疑会支持工作满足感, 并不会妨碍绩效。	0.0						

资格

左边的问题是此工作的关键问题，由申请人回答。

右边的资格答案选项是供那些申请人提交申请时选择的。他们选择的答案以黑色圆圈标出。

请在面试中检查并确认他们的答案。在本页上如有任何修改过的答案需重新输入到哈里逊评估系统中。

How many years of full-time experience do you have in job(s) where you supervised/managed at least 2 Accounting or Financial Employees?

- Less than 3 months
- 3 to 11 months
- 1 year
- 2 years
- 3 years
- 4 years
- 5 years
- 6 years
- 7 years
- 8 to 9 years
- 10 to 11 years
- 12 to 14 years
- 15 or more years

附注:

How many years of experience do you have working as a full-time controller?

- Less than 3 months
- 3 to 11 months
- 1 year
- 2 years
- 3 years
- 4 years
- 5 years
- 6 years
- 7 years
- 8 to 9 years
- 10 to 11 years
- 12 to 14 years
- 15 or more years

附注:

How many years of full-time accounting manager experience do you have where there were at least 10 employees, of any kind, below you on the management hierarchy for which you were responsible?

- Less than 3 months
- 3 to 11 months
- 1 year
- 2 years
- 3 years

附注:

资格

- 4 years
- 5 years
- 6 years
- 7 years
- 8 to 9 years
- 10 to 11 years
- 12 to 14 years
- 15 or more years

How many years of full-time accounting manager experience do you have where there were at least 50 employees, of any kind, below you on the management hierarchy for which you were responsible?

- Less than 3 months
- 3 to 11 months
- 1 year
- 2 years
- 3 years
- 4 years
- 5 years
- 6 years
- 7 years
- 8 to 9 years
- 10 to 11 years
- 12 to 14 years
- 15 or more years

附注:

Indicate the largest size of annual budget you have been responsible for allocating as a manager for at least one year?

- I was never responsible for allocating a budget as large as any shown below for at least 1 year
- 100 to 999 U.S. Dollars
- 1,000 to 9,999 U.S. Dollars
- 10,000 to 49,999 U.S. Dollars
- 50,000 to 99,999 U.S. Dollars
- 100,000 to 199,999 U.S. Dollars
- 200,000 to 299,999 U.S.

附注:

资格

Dollars

-
- 300,000 or more U.S.

Dollars

How many companies have you worked for as a full-time employee during the past 3 years? If you have worked on fixed-term contracts or as a temporary worker for periods during the past 3 years, count each such period as a single employer.

- I have not worked for any companies, as an employee, in the past 3 years 附注:
- I have worked for 1 company, as an employee, in the past 3 years
- I have worked for 2 companies, as an employee, in the past 3 years
- I have worked for 3 companies, as an employee, in the past 3 years
- I have worked for 4 companies, as an employee, in the past 3 years
- I have worked for 5 companies, as an employee, in the past 3 years
- I have worked for 6 or more companies, as an employee, in the past 3 years

Have you achieved a Bachelor's Degree?

- No 附注:
- Yes

Have you achieved a Bachelor's Degree in Any Business Related Subject?

- No 附注:
- Yes

资格

How would you rate this applicant's effectiveness in achieving management objectives in the past, based on your interview questions and/or checking references.

- This activity was not relevant to prior jobs
- Was greatly below expectations
- Was below expectations
- Met expectations
- Exceeded expectations
- Greatly exceeded expectations

附注:

How many years of full-time job experience do you have in the Business Software & Services industry? Your years of experience at each job should only be applied to ONE industry.

- Less than 3 months
- 3 to 11 months
- 1 year
- 2 years
- 3 years
- 4 years
- 5 years
- 6 years
- 7 years
- 8 to 9 years
- 10 to 11 years
- 12 to 14 years
- 15 or more years

附注:

适宜性

左边的问题是每个适宜性因素的建议问题。他们顺序地列出，影响最大的列在最前面。

右边的答案选项是供面试官评分的。请根据面试问题和“寻找...”部分的准则来选择。

在结束面试后，输入这些分数到哈里逊评估系统中来计算面试评分和总评分。

当你输入这些分数后，如果您打印此报告，它会显示在打印报告中作参考之用。

办事麻利但不够精确

请告诉我您已完成的需要快节奏工作的任务或项目。您是如何保证它的细节和质量的？

留意

多产，但对细节注意不够的这种倾向。如果Andrew想不出快节奏工作的例子，他/她很可能就不会办事麻利但不够精确；如果Andrew能想出一个任务或项目要快速完成，但是没能充分解释细节是如何完成的，他/她可能办事麻利但不够精确。即使很中等量地拥有该特性，也会对他的/她的绩效有消极影响。

- 极其强烈的负面
- 非常强烈的负面
- 强烈的负面
- 较强的负面
- 稍微强烈的负面
- 中度负面
- 一些负面
- 轻微负面
- 很轻微的负面
- 极其轻微的负面
- 并不是消极的

办事精确

请举一些您在工作中表现出精确或注重细节的例子。

留意

Andrew对要求精确性的工作的兴致、他的/她的例子的质量和例子与这个职位的相关性。只有当Andrew相当缺乏这个特性的时候，才会对绩效有消极影响。

- 理想
- 优秀
- 良好的
- 平均
- 平庸
- 有点缺乏
- 有些缺乏
- 缺乏
- 非常缺乏
- 极其缺乏
- 不可接受

适宜性

盲目乐观

请告诉我一个您感到乐观的计划或策略。那个计划或策略的潜在困难是什么？

留意

集中于计划或策略可能的收益而没有充分留意潜在困难这种倾向。如果Andrew想不出一个表现乐观的例子，他/她很可能就不会盲目乐观；如果Andrew能想出这方面的例子，但是不能充分解释他/她是如何分析潜在困难的，他/她很可能就盲目乐观。即使很中等量地拥有该特性，也会对他的/她的绩效有消极影响。

- 极其强烈的负面
- 非常强烈的负面
- 强烈的负面
- 较强的负面
- 稍微强烈的负面
- 中度负面
- 一些负面
- 轻微负面
- 很轻微的负面
- 极其轻微的负面
- 并不是消极的

易冲动

请举一个您足够的勇气承担商业风险的例子。当时情况怎样？有什么潜在困难？

留意

没有充分分析潜在困难就承担风险的倾向。如果Andrew想不出一个承担风险的例子，他/她很可能就不会表现得易冲动；如果Andrew能想出这方面的例子，但是没能充分解释他/她是如何分析潜在困难的，他/她很可能就易冲动。即使很中等量地拥有该特性，也会对他的/她的绩效有消极影响。

- 极其强烈的负面
- 非常强烈的负面
- 强烈的负面
- 较强的负面
- 稍微强烈的负面
- 中度负面
- 一些负面
- 轻微负面
- 很轻微的负面
- 极其轻微的负面
- 并不是消极的

语言/写作

您是怎样表现出您对语言或写作的兴趣的？

留意

Andrew对语言或写作的兴趣和体现出这种兴趣的活动。只有当Andrew非常缺乏这个特性的时候，才会对绩效有消极影响。

- 理想
- 优秀
- 良好的
- 平均
- 平庸
- 有点缺乏
- 有些缺乏
- 缺乏
- 非常缺乏
- 极其缺乏
- 不可接受

适宜性

分析困难

请举一个您有效检查或分析计划或策略的潜在困难的例子。

留意

Andrew对分析困难的兴趣、他的/她的例子的质量和他的/她的有逻辑地确定相关困难的能力。Andrew越是具有这个特性，他/她就越有可能表现良好。

- 理想
- 优秀
- 良好的
- 平均
- 平庸
- 有点缺乏
- 有些缺乏
- 缺乏
- 非常缺乏
- 极其缺乏
- 不可接受

有条理

请举一些您有效组织自己的工作的例子。

留意

Andrew对组织事物的兴趣、他的/她的例子的质量和例子与这个职位的相关性。Andrew越是具有这个特性，他/她就越有可能表现良好。

- 理想
- 优秀
- 良好的
- 平均
- 平庸
- 有点缺乏
- 有些缺乏
- 缺乏
- 非常缺乏
- 极其缺乏
- 不可接受

有系统性

以最近的项目为例，请说明您系统地思考了要达到目标的每个必需步骤。（探索整个思考过程）

留意

Andrew的对系统化的兴趣、他的/她的例子的质量和他/她系统化地向目标靠近的能力。只有当Andrew相当缺乏这个特性的时候，才会对绩效有消极影响。

- 理想
- 优秀
- 良好的
- 平均
- 平庸
- 有点缺乏
- 有些缺乏
- 缺乏
- 非常缺乏
- 极其缺乏
- 不可接受

适宜性

协作

您有决策权，但是您在做决策之前与他人协作过。有这种情况吗？

留意

Andrew对协作的追求和协作的程度。只有当Andrew相当缺乏这个特性的时候，才会对绩效有消极影响。

- 理想
- 优秀
- 良好的
- 平均
- 平庸
- 有点缺乏
- 有些缺乏
- 缺乏
- 非常缺乏
- 极其缺乏
- 不可接受

计划

请举例说明您完成过需要精心计划的项目？您是怎么完成的？

留意

Andrew对计划的兴趣、他的/她的例子的质量和例子与这个职位的相关性。只有当Andrew相当缺乏这个特性的时候，才会对绩效有消极影响。

- 理想
- 优秀
- 良好的
- 平均
- 平庸
- 有点缺乏
- 有些缺乏
- 缺乏
- 非常缺乏
- 极其缺乏
- 不可接受

分析的

请举例说明您喜欢分析问题并且特别有效。

留意

Andrew的喜欢程度、问题的难度和最后问题的解决程度。
Andrew越是具有这个特性，他/她就越有可能表现良好。

- 理想
- 优秀
- 良好的
- 平均
- 平庸
- 有点缺乏
- 有些缺乏
- 缺乏
- 非常缺乏
- 极其缺乏
- 不可接受

适宜性

热忱的

请告诉我您最重要的目标以及您对这些目标的想法。

留意

Andrew对目标的明确程度、要达到这些目标所必需的成就、他的/她的热忱程度，特别是他的/她的目标与这个职位的相关性。Andrew越是具有这个特性，他/她就越有可能表现良好。

- 理想
- 优秀
- 良好的
- 平均
- 平庸
- 有点缺乏
- 有些缺乏
- 缺乏
- 非常缺乏
- 极其缺乏
- 不可接受

数字

您是怎样表现出您对跟数字打交道的工作感兴趣的？

留意

Andrew对与数字有关的工作的兴趣和体现出这种兴趣的活动。Andrew越是具有这个特性，他/她就越有可能表现良好。

- 理想
- 优秀
- 良好的
- 平均
- 平庸
- 有点缺乏
- 有些缺乏
- 缺乏
- 非常缺乏
- 极其缺乏
- 不可接受

权威的

请描述一下您对某个困难决策负首要责任的情形。您的感觉如何？

留意

Andrew的决策权欲望和承担全部责任的意愿。Andrew越是具有这个特性，他/她就越有可能表现良好。

- 理想
- 优秀
- 良好的
- 平均
- 平庸
- 有点缺乏
- 有些缺乏
- 缺乏
- 非常缺乏
- 极其缺乏
- 不可接受

适宜性

主动性

请举例说明您曾经留意到贵组织的需求，并在没有人要求的情况下，您主动采取措施满足了这个需要。

留意

Andrew的主动性程度和恰当性。Andrew越是具有这个特性，他/她就越有可能表现良好。

- 理想
- 优秀
- 良好的
- 平均
- 平庸
- 有点缺乏
- 有些缺乏
- 缺乏
- 非常缺乏
- 极其缺乏
- 不可接受

想要领导

请告诉我您是否曾经表现出要承担领导责任的欲望。您感觉如何？

留意

Andrew承担的责任水平和自然流露的领导欲。Andrew越是具有这个特性，他/她就越有可能表现良好。

- 理想
- 优秀
- 良好的
- 平均
- 平庸
- 有点缺乏
- 有些缺乏
- 缺乏
- 非常缺乏
- 极其缺乏
- 不可接受

想要挑战

请举例说明您被挑战性的目标或项目所推动。未来几年，您希望迎接哪些挑战呢？

留意

目标难度、Andrew的动力程度，特别是这些挑战与这个职位的相关性。Andrew越是具有这个特性，他/她就越有可能表现良好。

- 理想
- 优秀
- 良好的
- 平均
- 平庸
- 有点缺乏
- 有些缺乏
- 缺乏
- 非常缺乏
- 极其缺乏
- 不可接受

适宜性

金融/商业

您是怎样表现出您对商务或金融的兴趣的？

留意

Andrew对商务或金融的兴趣和体现出这种兴趣的活动。

Andrew越是具有这个特性，他/她就越有可能表现良好。

- 理想
- 优秀
- 良好的
- 平均
- 平庸
- 有点缺乏
- 有些缺乏
- 缺乏
- 非常缺乏
- 极其缺乏
- 不可接受

整体注释/分数

这份报告列出的要点可以帮助你说服Andrew到贵公司工作。

最重要的因素在最上方。

需要考虑的必要因素

Andrew有着特别乐观和开朗的态度。如果他/她相信管理层，特别是相信他的/她的上司也将会有一个积极的态度，Andrew会更愿意为贵公司工作。

Andrew非常强烈地希望自己能对别人有帮助。向他/她说明可以怎样通过这个职位来帮助或支持他人。

Andrew很重视温暖友善的工作环境。如果是这样的话，同他/她讨论贵公司在这方面的情况。

Andrew极其重视拥有自主权。说明这个职位能如何提供自主权。

需要考虑的重要因素

Andrew非常喜欢结交新朋友。如果Andrew相信他/她将有很多这样的机会，他/她会更愿意为贵公司工作。

Andrew强烈渴望拥有决策权。说明在这个职位上可以在什么方面拥有决策权。

Andrew非常为采取主动的机会所推动。为了吸引Andrew为贵公司工作，您需要详细说明他/她能够采取主动的领域。如果Andrew资格过硬，那就要使他/她确信有可以采取主动的机会。如果Andrew的经验和技能还在发展阶段，使他/她确信当他的/她的技能增长、经验丰富的时候就会有这种机会。

Andrew喜欢挑战性的工作。要吸引Andrew为贵公司工作，请说明这个职位将提供的挑战。难度很高的挑战会推动他/她。如果有升迁机会，请一并说明。

Andrew强烈期望能从事他/她认为对社会有益的工作。为了吸引Andrew为贵公司工作，说明在这个职位上，他/她可以怎样通过他的/她的工作来帮助社会。

Andrew有强烈的领导欲。他/她有承担责任的强烈动机。因此，如果您能详细说明他/她如何能对某事负责或领导他人，Andrew将被吸引到贵公司工作。

其他需要考虑的可能因素

Andrew喜欢参与头脑风暴。如果Andrew相信他/她有些机会可以参与头脑风暴，他/她会更愿意为贵公司工作。

Andrew喜欢分析问题。如果这个职位涉及问题分析，请解释他的/她的自然倾向如何能够成为有利条件，并与其讨论在这个职位上能够分析的问题类型。

Andrew喜欢游说或影响其他人。如果您详细解释他/她将有的一些机会影响管理层、同事、下级或客户，Andrew会更有兴趣为贵公司工作。

Andrew对他的/她的目标充满热忱。询问Andrew他的/她的目标是什么？努力去充分理解并认可Andrew的每一个主要目标。然后讨论在这个职位上如何去实现Andrew的目标。