

数字化人才 能力素质测评报告

受测评人：张三

测评时间：2023年8月6日

数字化人才能力素质测评报告

内容纲要

- 一、报告阅读说明
- 二、本报告的可信度
- 三、你的能力素质指标得分
- 四、你的能力素质水平详解
- 五、你的能力素质提升建议

一、报告阅读说明

→ 关于数字化人才

人力资源是电力企业建设新时代能源互联网企业的第一资源，在数字化转型和产业升级的大背景下，助力企业的发展离不开适应能力强、灵活度高、具备新兴技能的数字化人才。

数字化人才就是具有数字化信息素养、将数字化思维运用到工作中，能熟练应用数字化工具并进行数字敏感度分析的人才。不单指技术人员，而是掌握数字化工作技能，并能将这种能力融合应用在工作场景，为企业创造价值的复合型人才。

数字化人才能力素质测评聚焦典型工作场景下的个人行为表现，充分挖掘企业内部人才的数字化意识与技能，打造一支高素质职业化的数字化人才队伍，为企业战略落地提供人才支持和智力保障。

→ 报告阅读须知

1. 本报告中的能力素质指的是隐性的能力素质，不包含显性的知识技能部分。在现实工作中，那些显性的知识技能对岗位工作绩效同样重要，但考虑到不同企业对知识技能方面的要求各有差异或侧重，适合由企业自行对标，故不纳入本测评的范围。

2. 本报告所涉及的数据和分析，基于你的答题结果产生，在一定程度上受你在答题时重视与认真程度的影响。它只推断了你当前的状况，并未考虑未来环境的不确定性因素对人所产生的影响作用。

3. 本报告中的各项能力素质分数体现了你与同类人群的对比，是你在同类人群中所处的相对位置。它给了你一个更为广角的参照标杆，让你客观了解和定位自己的水平（譬如每个人都本能地认为自己具有责任心，但能力素质测评会通过你在具体事件中的表现来说明你的责任心水平）。

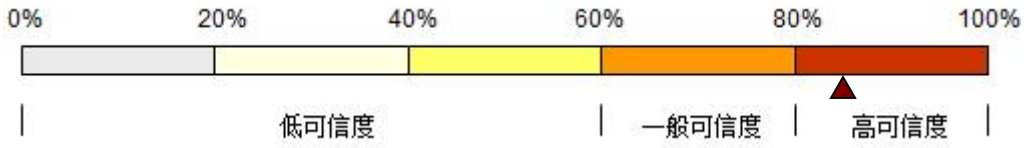
4. 在阅读报告中，请客观看待自己的能力优势与短板。如果你觉得报告内容与你对自己的能力判断有较大的差异，请找时间拿着这份报告与熟悉了解你的朋友或主管做一次坦诚深入的交流，请他们提出对你的评价和反馈。

5. 在了解自己的能力优势和短板后，请不要把精力过度放在对能力素质指标得分的研究上，这份报告是为你提供一项量身定制的个人能力提升计划，而不是考核、薪酬、选拔或晋升。我们希望通过此份报告，帮助你进一步了解自身的优势和短板，找准自身能力提升的方向，全面提升岗位胜任能力。

6. 对于如何提升你自己的能力素质，本报告中给出了基于“行为改进”的建议，请落实到你的个人行动中去。

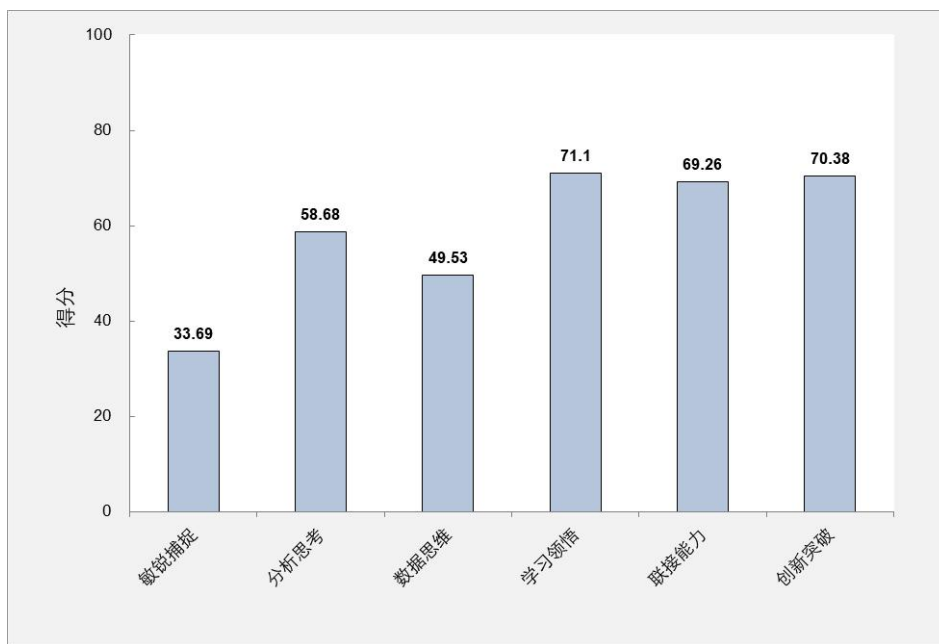
二、本报告的可信度

可信度是判断个人真实有效答题的程度。本报告的可信度为**85.00%**，具有**高可信度**。



三、你的能力素质指标得分

下方图表所显示的是你作为数字化人才各项能力素质指标上的得分。从测评结果来看，你的能力素质优势项是**学习领悟**和**创新突破**，说明在**持续学习提升**和**创新解决问题**方面相对突出；能力素质短板项是**数据思维**和**敏锐观察**，说明在**妥善按排次序**和**捕捉潜在需求**方面有所欠缺。



备注：0-20分为该能力素质不足，20-50分为该能力素质的初级水平，50-80分为该能力素质的中级水平，80-100分为该能力素质的高级水平。

四、你的能力素质水平详解

本报告共考察6项数字化人才需要具有的能力，分为“敏锐观察”“分析思考”“数据思维”“学习领悟”“联接能力”和“创新突破”。



敏锐捕捉（超过**33.69%**的同类岗位人群）

低分特征	高分特征
缺乏对行业的基本认识	关注客户需求
不善吸引客户兴趣	善抓机会，捕捉商机
不关注客户反馈	积极创新业务

分析思考（超过**58.68%**的同类岗位人群）

低分特征	高分特征
缺乏条理，思维发散	积极热情，自动自发
简单就事论事	快速行动，把握机会
找问题无序跳跃乱试	未雨绸缪，镇定沉着

数据思维（超过**49.53%**的同类岗位人群）

低分特征	高分特征
缺乏条理，思维发散	思路清晰，严谨连贯
简单就事论事	抓主要矛盾和要素
找问题无序跳跃乱试	分段迭代锁定问题

学习领悟（超过**71.10%**的同类岗位人群）

低分特征	高分特征
不愿意接触新事物	思路清晰，严谨连贯
卖弄炫技，生搬硬套	抓主要矛盾和要素
止于表面理解	分段迭代锁定问题

联接能力（超过**69.26%**的同类岗位人群）

低分特征	高分特征
思维游离发散	沟通紧锁目标，重点突出
理解问题止于表面	善抓问题的本质与症结
陷于细节，受牵制	架构化思维，层次分明

创新突破（超过**70.38%**的同类岗位人群）

低分特征	高分特征
行事低调，保守传统	快速行动，立即响应
简单二维的思考方式	提前准备，降低风险
强调问题，止步观望	做好规划，迎难而上

五、你的能力素质提升建议

能力素质的提升重在“行为改变”，通过你有意识地调整“行为”，逐步养成新的行为模式来提高能力素质。根据你的得分情况，我们选取了你的能力素质短板项来给出提升建议，希望你能扬长补短，稳健发展。

待提升能力：敏锐捕捉	你的水平	你的排名
对客户业务信息具有敏感性，洞见并准确捕捉客户潜在需求的意识和行为。		超过 33.69% 的同类人群

你的现状分析：

在敏锐捕捉上，你处于初级水平，表明你具备了这方面的初步经验。在日常的生活或工作中，你经常会表现出的典型行为如下：

- 对客户所处的行业领域有基本的认识，能够主动去关注客户需求，理解客户业务
- 在工作中，能围绕目标来搜集信息，同时建立并维护好信息沟通渠道
- 能将将从各种渠道获取的信息，及时准确捕获其中可能转化为业务商机的部分

总体而言，你能够找出客户需求和产品服务之间的衔接点，能够提出恰如其分的进一步问题来了解探索情况，在此基础上，希望你能多经历一些稍微复杂点的业务类型，这有助于你进一步挖掘客户需求、捕捉客户真实意图方面，有更多的历练与思考。

日常行为调整：

建议你从现在开始，多花点时间把自己置于客户的位置，去体会感受客户视角对你所提供产品服务的需求和理解。具体而言，你需要对自身行为做如下调整：

1. 找出影响客户业务的瓶颈和解决该问题的可能投入。
2. 洞察客户潜在的需求，主动提供配套体验式的增值服务。
3. 针对有大宗或持续消费能力的客户，提供个性化产品与服务的设计。

能力发展活动：

能力发展活动的目的是将“日常行为调整”落实到位。阅读书籍是为了理解它，观看影视是为了感受它，实践活动是为了体验它。以下是对你的能力发展活动建议：

一、阅读书籍

《输赢之惊鸿商机：从线索到订单的销售革命》（付遥，北京联合出版公司）

本书这是一本实操性极强的小说体管理书，以小说为外壳，包裹销售界革命性管理系统——销售漏斗的原理和技术分析，涵盖商业技巧、工作方法及思维、战略规划与布局、人性的观察和剖析。

二、观看影视

《闻香识女人》（导演：马丁·布莱斯特，主演：阿尔·帕西诺、克里斯·奥唐纳等）

电影讲述了一名预备学校的学生，为一位脾气暴躁的眼盲退休军官担任助手期间发生的故事。

三、实践活动

1. 找出某个客户潜在实用而非明眼即见的需求，和他约谈合作可能性。
2. 列明某个客户需求得不到解决直接和关联代价，下一次与该客户交谈的时候深入交流这一点。

待提升能力：数据思维	你的水平	你的排名
保持清晰的思路，在凌乱无序的信息中找出联系、安排次序的思维能力。		超过 49.53% 的同类人群

你的现状分析：

在数据思维上，你处于初级水平，表明你具备了这方面的初步经验。在日常的生活或工作中，你经常会表现出的典型行为如下：

- 习惯于保持工作环境整洁，空间井井有条，能够迅速找到各项工作资料
- 习惯于保持书面记录，以保证工作要求和信息沟通清楚无误
- 对自己做完的工作，能够检查一遍后再交给交办人或转给下一个流程环节
- 能遵守工作规则、程序与方法，使得各项工作的开展与开展严谨有序

总体而言，你能把握问题的条理顺序，希望你能进一步在各类信息的因果逻辑关系上把握得更到位。

日常行为调整：

建议你从现在开始，多思考如何将自己面临的问题中的各项信息搭建起一条清晰的逻辑链，让问题的表现更有逻辑条理性。具体而言，你需要对自身行为做如下调整：

1. 深入思考，梳理清楚问题的前因后果与来龙去脉。
2. 学习使用一些科学的条理性工具，如流程图、逻辑树、鱼骨图等。
3. 对问题的原因和后果多设想几种可能性，并估计各种可能性下需要采取的措施。
4. 重要说话之前先打腹稿，在头脑中预先构建自己想谈内容的主线、逻辑和主要示例。

能力发展活动：

能力发展活动的目的是将“日常行为调整”落实到位。阅读书籍是为了理解它，观看影视是为了感受它，实践活动是为了体验它。以下是对你的能力发展活动建议：

一、阅读书籍

《金字塔原理：思考、表达和解决问题的逻辑》（<美>芭芭拉·明托，南海出版社）

本书阐述了金字塔原理是一种重点突出、逻辑清晰、主次分明的逻辑思路、表达方式和规范动作以及具体做法。

二、观看影视

《谍影重重 1-4》（导演：道格·里曼，演员：马特·达蒙、弗兰卡·波坦特等）

电影讲述了马特达蒙失忆后竭力弄清自己的身份以及遭到众多杀手追杀的原因的故事。

三、实践活动

1. 在最近一次提交的报告文件中，加入流程图的方式，使得报告内容逻辑清晰，重点突出。
2. 用鱼骨图分析法把复杂问题分解为层次分明的各个子问题，再选取其中最重要的一个子问题加以解决。

本报告所涉及的全部数据，由受测评人答题结果产生，在一定程度上受其答题主观性的影响。本报告所涉及的分析和反馈内容，由各项数据运算产生，只推断了受测评人的当期状况，并未考虑未来因环境的不确定性对人产生的改变和影响作用。本报告涉及个人隐私，请注意保密，未经受测评人书面授权，不允许以任何方式公开。管理咨询公司只对报告内容负责，对报告用途所产生的任何后果不承担任何法律责任。

