

管理知识与技能测试™

个人版报告

XXX 先生

测试账号：SL0986457

测试时间：2024年09月21日

测试项目：报告样例测试



测试说明

根据工业与组织心理学关于领导力的研究，要成为高效的管理者取决于多种因素，往往包括：（1）内在品质（诚信正直、情绪稳定、乐观积极、逻辑思维等）；（2）渴望做好管理工作的动机与态度；（3）掌握科学的管理知识与有效技巧。虽然前两者对于管理有效性十分重要，但越来越多的研究表明：卓越的领导能力更多是后天被培养出来的，本测试关注的焦点就在于不断提升管理有效性所应该掌握的科学知识与有效技能。



依据基层管理人员的能力发展框架性要求，我们从五个大方面、共十四个维度对您的管理应知应会进行了测量，通过本测试，您可以了解自己的管理知识技能层面距离合格的管理者可能存在的短板，从而可以使您明确下一步学习提升的重点。

分数解释

- 请正确看待测试总分，其高低应该放在相应管理人群中进行对比。管理知识与技能总分分数范围为0-100，各分数段在相应管理人群中的比例如下表所示：

得分等级	得分范围	等级含义
比较低	总分 < 45	总体水平较差，在人群中处于比较靠后的位置。
中等	45 ≤ 总分 < 65	总体水平中等，在人群中处于比较居中的位置。
良好	65 ≤ 总分 < 75	总体水平良好，在人群中处于中等偏前的位置。
优秀	总分 ≥ 75	总体水平优秀，在人群中处于比较靠前的位置。

- 各维度的分数范围为0-100，各分数段的含义如下表所示：

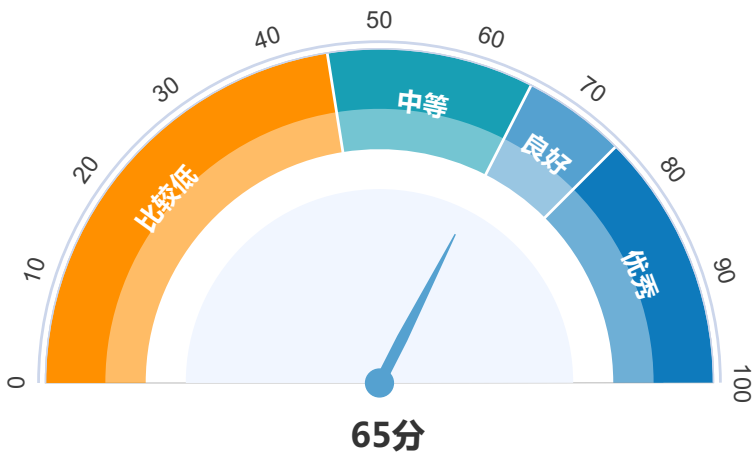
得分等级	得分范围	等级含义
比较低	总分 < 40	总体水平较差，在人群中处于比较靠后的位置。
中等	40≤总分 < 70	总体水平中等，在人群中处于比较居中的位置。
比较高	总分 ≤70	总体水平良好，在人群中处于靠前的位置。

报告内容

测试结果概况	1
总体得分等级	1
全部维度得分	1
详细结果	2
问题分析	2
目标管理	2
计划统筹	3
沟通协作	4
人员管理	5
测试维度具体内容	6
答题过程数据（ Answer Process Data ）	7

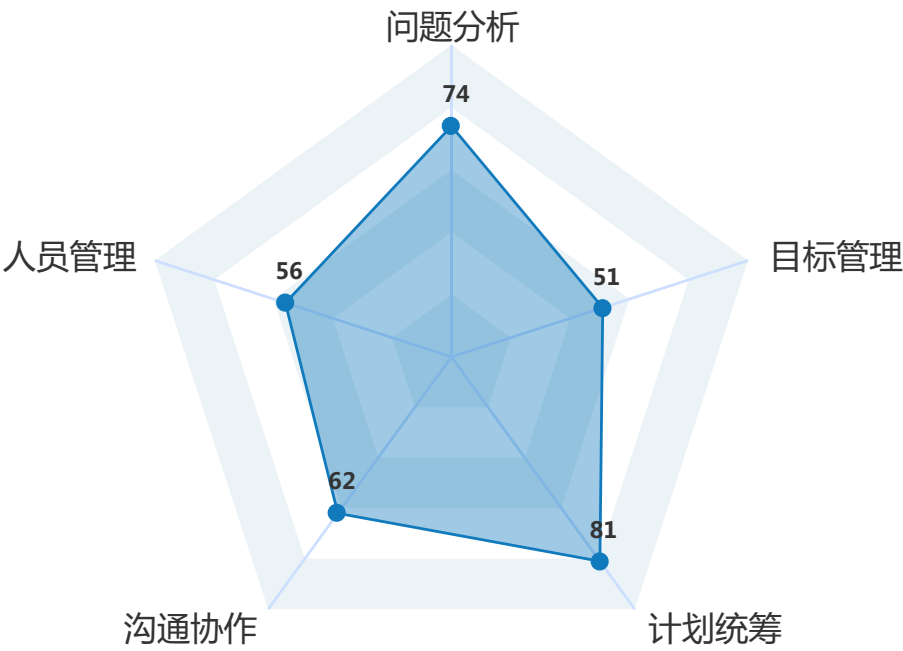
测试结果概况

总体得分等级



您在管理知识与技能测试的总体得分为65，得分等级为：**良好**，具有较好的管理知识积累与管理意识。

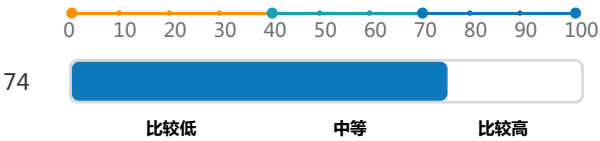
全部维度得分



详细结果

问题分析

定义、分析与解决问题的知识与技巧



维度含义

经营环境的剧变，管理形态的改变，我们将面临前所未有的挑战，问题越来越多，问题越来越大，问题越来越难，分析并找出解决问题的方案成为当今管理者所面临的最重要的课题，很难想象一个不合格的问题分析者会成为一名成功的管理者。本维度并非是针对思维能力，而是对问题分析相关知识与技巧的测量，这些知识与技巧将会助力您的思考能力得到进一步提升！

得分情况

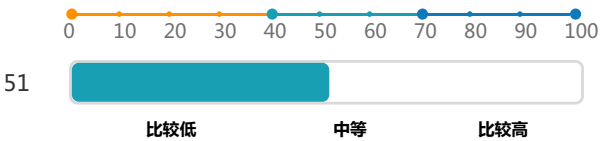
您在此维度上得分为**比较高**，熟悉问题分析的技巧，包括结构化思维习惯、正确定义问题、形成备选方案到最终形成正确决策等全部流程，从而可以在面对复杂问题时更好地形成良好的解决方案。可进一步将其转化为实际技能，从而促进问题分析能力更上一层楼。

测试从三个方面测量问题分析，包括结构思维、识别问题和正确决策，此三项得分如下所示：

		比较低	中等	比较高
结构思维	掌握从无序到有序的思考过程，从而形成对事物整体到局面的清晰思考			
识别问题	有效识别、定义问题，从而避免以表面信息替代真实的问题			
正确决策	清楚正确决策相关的知识与技巧，据此做出科学、正确的决策			

目标管理

根据企业战略承接，从而设定与经营管理相关目标



维度含义

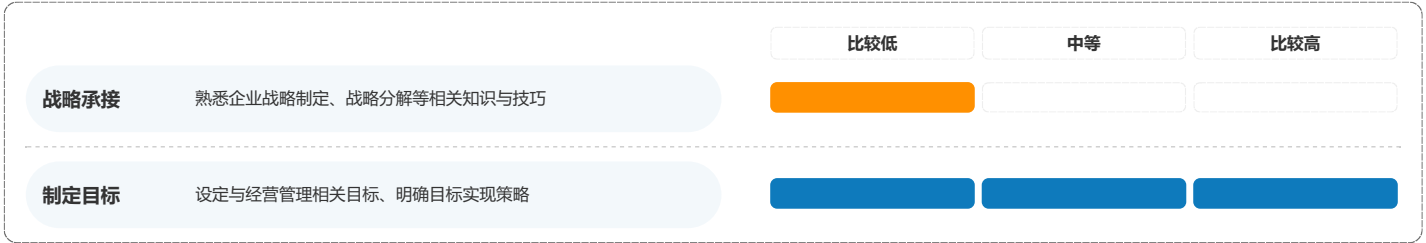
管理大师德鲁克于1954年在其名著《管理的实践》中最先提出了“目标管理”的概念，提出“企

业的使命和任务，必须转化为目标”。当组织最高层管理者确定了组织目标后，必须对其进行有效分解，转变成各个部门以及各个人的分目标，管理者根据分目标的完成情况对下级进行考核、评价和奖惩。这些就要求管理者了解企业战略、战略分解、目标制定的相关知识与技巧，从而确保自己的努力方向与企业战略目标相一致。

得分情况

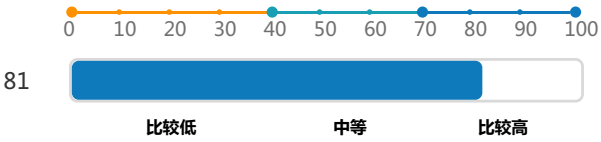
您在此维度上得分为**中等**，目标管理相关知识与技巧有待提升。需要了解学习对组织战略目标与目标分解的正确理解、部门与个人目标的来源、目标制定的原则、目标分解方法、目标实现策略、绩效管理等内容。

测试从两个方面测量目标管理，包括战略承接和制定目标，此两项得分如下所示：



计划统筹

善于做出工作计划，不断追踪执行效果，确保完成组织目标



维度含义

完美的目标规划并不能确保目标的达成。为了确保顺利达成组织内各项目标规划，这就需要对后续的执行过程进行不断的监督和纠偏。具体地说，计划统筹就是按照预定的目标和标准，调查监督实际执行情况，若发现偏差，及时找出原因，并采取各种调整措施，使企业的生产经营活动能按照预定的计划进行或适当修改计划，确保企业经济目标实现的管理活动。

得分情况

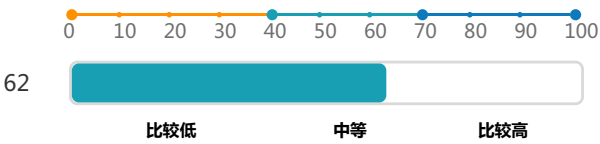
您在此维度上得分为**比较高**，具有较好的计划统筹相关知识积累，可进一步将其转化为实际技能，从而促进计划统筹能力更上一层楼。

测试从两个方面测量计划统筹，包括制定计划和执行控制，此两项得分如下所示：



沟通协作

具备优秀的沟通技巧，从而能够与他人建立良好的协作关系



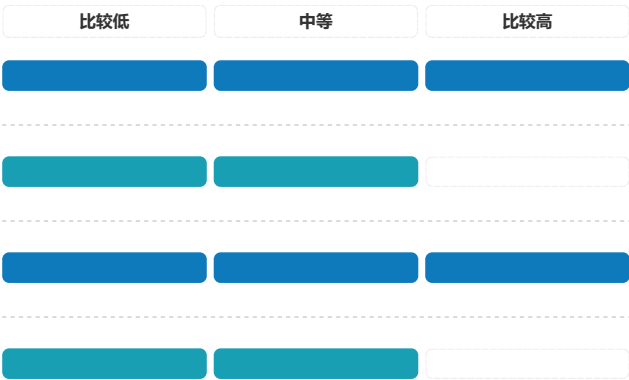
维度含义

对人员进行评估，了解一个人是否适合招聘、晋升或者胜任一项工作是一项非常重要的技能，自古以来厉害的管理者和领导者都能够对人员进行准确和快速的评估。管理者要学会如何辨识人才，只有做到善于识人，才能发挥他人特长，才能成为杰出的管理者。

得分情况

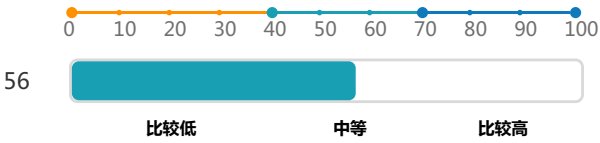
您在此维度上得分为**中等**，沟通协作相关知识与技巧有待进一步提升。需要了解学习包括口头沟通、汇报演讲、团队配合、矛盾处理等各种场景下与他人沟通协调的技巧。

测试从四个方面测量沟通协作，包括沟通技巧、工作汇报、内部协同和下属沟通，此四项得分如下所示：



人员管理

善于激励士气、培养人才，打造高效的工作团队



维度含义

团队是现代企业管理中战斗的核心，几乎没有一家企业不谈团队。所谓团队管理，是指在一个组织中，运用员工专长，鼓励参与及相互合作，从而打造一个具有凝聚力、战斗力的高效团队，以提高组织生产力和达成组织目标。

得分情况

您在此维度上得分为**中等**，人才培养相关知识与技巧有待进一步提升。需要了解学习激励的各种理论（马斯洛的需求层次论、公平理论、双因素、目标设置等）、不同类型员工的激励技巧、激励的原则与实施技巧；人才培养的各种理论、人才培养的不同方式、不同类型员工的培养技巧；团队发展的不同阶段与相应策略、团队冲突的处理、跨部门沟通协调技巧、非正式团队的处理等内容。

测试从三个方面测量人员管理，包括激励下属、辅导培养和团队打造，此三项得分如下所示：

	比较低	中等	比较高
<div>激励下属</div> <div>激励下属，从而维护工作士气</div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
<div>辅导培养</div> <div>针对下属特点给予培养，提升其绩效表现</div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>
<div>团队打造</div> <div>善于处理团队事项，推动团队高效运作</div>	<div></div>	<div></div>	<div></div>

测试维度具体内容

管理领域	具体维度	具体内容
问题分析	结构思维	金字塔思维（MECE原则）、系统思维的原则、结论先行、创造性思维等。
	识别问题	成功界定问题的原则、Bulls-Eye牛眼法（5W1H）、分析问题性质从而确定问题分析起点等。
	正确决策	制定备选方案的原则与技巧、管理决策的正确认识、决策的原则、管理决策的流程与注意事项等。
目标管理	战略承接	企业战略的价值与意义、战略制定的流程、差异化战略的特点与意义、核心能力打造等。
	制定目标	组织战略目标与目标分解的正确理解、部门与个人目标的来源、目标制定的原则、目标分解方法、目标实现策略、绩效管理等。
计划统筹	制定计划	时间管理矩阵（重要性与紧急度）、时间管理原则与技巧、计划的调整原则与方法等。
	执行控制	控制工作的原则、流程管理、持续改善机制、工作布置、工作追踪的具体方法等。
沟通协作	沟通技巧	不同性格人员的沟通、同理心沟通、如何与他人沟通负面信息、说服影响他人的技巧等。
	工作汇报	领导汇报的原则、汇报前期准备、汇报注意事项、汇报材料组织原则等。
	内部协同	与不同性格同事的沟通、建立良好的同事关系方法与原则、赢得他人信任的方法与技巧、冲突处理技巧等。
	下属沟通	赢得下属信任、下属间矛盾处理、说服影响下属的技巧等。
人员管理	激励下属	激励的重要理论（马斯洛的需求层次论、公平理论、双因素、目标设置等）、不同类型员工的激励技巧、激励的原则与实施技巧等。
	辅导培养	人才培养的各种理论、人才培养的不同方式、不同类型员工的培养技巧等。
	团队打造	团队发展的不同阶段与相应策略、团队角色的搭配、非正式团队的处理、高效团队的特点等。

答题过程数据

正常异常

作答指标	参考标准	作答数据	有效性判定
作答完整性	不低于90%	100%	正常
作答时间	不低于15分钟	1小时2分52秒	正常
选项分布	任一选项频率不高于90%	A : 28%	正常
		B : 24%	
		C : 22%	
		D : 23%	

结论：从参测者的作答情况来看，各项作答数据都在正常范围，测试结果正常。



管理知识与技能测试™ 由 **北师大人事与组织心理实验室** 提供专业人才测验技术支持。



请在具有心理学学历背景或者受过心理测验相关培训认证的专业人士指导下使用。



未经授权许可，其他任何个人或机构不得以任何形式使用本测验报告，包括但不限于：剽窃题目或报告、擅自复印题目或报告、非法使用、擅自许可他人使用或擅自转让。以上行为都违反《中华人民共和国著作权法》，一经发现，我们将保留追求法律责任的权利。