



报告提供给

样本 Sally

# ProfileXT<sup>®</sup>

## 面试指南—完整人

职位适应性样本：样本名称 \*\*\* PXT的样本 \*\*\*

职位适应性样本日期：04/02/2010

测评完成日期：25/03/2010 打印：11/09/2017

私密



Training Bridge (Shanghai) Co., Ltd  
810 Shanghai Culture Commercial Building  
No.355 Fuzhou Road,Huangpu District  
Shanghai, 200001

Profiles International  
imagine great people<sup>®</sup>

## 引言

面试是选拔的重要组成部分。但是研究表明面试的有效性不高。使用一个现成的标准面试问题清单向每一个候选人提问，并不能引导面试官考虑到每一个候选人的重要情况，从而做出有效的录用决定。本面试指南结合职位适应性样本比较报告内容，有助于提升面试的有效性。

以专业的方式建立起的此职位样本，反映了岗位工作的要求。与此样本相关的完整人信息，有助于我们设计有针对性的面试问题，找出有价值的信息，从而做出有关每一位候选人的最好的决定。

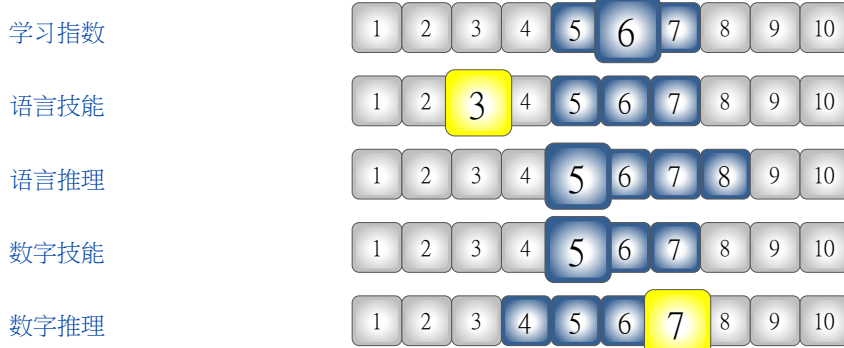
本报告反映了被测评人做PXT测评时的回答。图表概览显示得分以及与职位样本的适应性。它有助于快速了解每一指标是否在样本之内，以及总体适应性百分比。每一指标的结果以1到10的尺度表示。深色部分表示职位样本，放大的格表示被测评人的得分。如果格是深色的，表示得分位于样本之内；如果是浅色的，得分位于样本之外。

所提供的面试问题针对样本女士与职位适应性样本的匹配程度。在样本之外的地方，问题帮助面试官了解潜在的关键信息。在样本之内的地方，问题帮助面试官确认候选人适合此岗位。在招聘面试中应该考虑使用每一个问题。问题之后的空白处供面试官记录重要的信息。

有关使用测评结果与被测评人共事时的更多信息，请参阅使用指南。正如产品的使用指南所述，任何测评结果在最终招聘决定中所起的作用不能超过三分之一。

## 图表概要

总体职位适应性69%



思维风格适应性 82%



行为特征适应性 54%

本测评的信息真实度  
在可接受的范围内。

### 样本的三项首要职业兴趣

-  事业心
-  人际服务
-  创造性

### 此职位适应性样本的三项首要职业兴趣

-  财务/行政
-  人际服务
-  事业心

○表示匹配

职业兴趣  
适应性 71%

## 面试提问问题

所提供的面试提问问题有助于有效的面试流程。针对每个指标的行为考虑部分，与职位样本没有关联。当得分位于样本之内时，提供了一个面试提问问题。当得分位于样本之外时，提供了更多的问题。

### 思维风格

#### 学习指数

这是一个预期的学习、推理和解决问题潜力的指数。



#### 面试提问问题

- 在培训别人学习新技能时，你用什么方法使别人理解？  
[面试官纪录](#)

#### 语言技能

通过词汇量衡量语言技能。



#### 行为关注点

在语言技能尺度上样本女士的得分低于该职位适应性样本的要求。这显示她使用大量词汇的能力低于该职位通常所要求的水准，并且在沟通想法和概念时可能會有问题。通过与她讨论应该去了解该职位对她是否挑战性过大并且导致挫折和业绩水平下降。

#### 面试提问问题

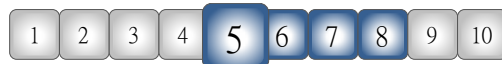
- 有些人阅读能力强但是并不总能记住读过的内容。你是否曾遇到过这种情况？你是怎样处理的？  
[面试官纪录](#)

- 是否有这样的情况，即你需要对方重复讲解而导致他抱怨？你是如何应对这种情况的？  
[面试官纪录](#)

- 当你阅读文件或备忘录时是否常会难于理解其意思？举例说明。  
[面试官纪录](#)

### 语言推理

使用词语作为推理和解决问题的基础。

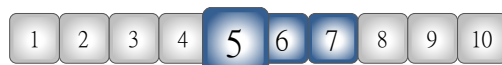


#### 面试提问问题

- 你是否遇到过那种喜欢用不必要的复杂语言来沟通的人？你是如何应付的？  
[面试官纪录](#)

### 数字技能

数字计算能力的衡量。

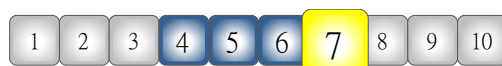


#### 面试提问问题

- 最近你有哪些任务需要进行数学计算？你借助计算器来完成吗？  
[面试官纪录](#)

### 数字推理

使用数字作为推理和解决问题的基础。



### 行为关注点

在数字推理尺度上样本女士的得分位于该职位适应性样本的要求之外。这显示她依据数字分析作决策的熟练程度与该职位通常所要求的水准不符。通过与她的讨论，应该去了解该职位是否适合她的能力水平。

### 面试提问问题

- 描述一下你最近在工作中采用新方法进行数字计算的情况。  
[面试官纪录](#)
  
- 举例说明你发现主管计算中出现了错误并向他们指出。  
[面试官纪录](#)
  
- 你怎样保证你和你的同事的数学计算会精确？  
[面试官纪录](#)
  
- 举例说明你怎样在数字计算方面及时获得结果。  
[面试官纪录](#)

## 行为特征

### 精力水平

显示耐力的倾向和应付快节奏的能力。

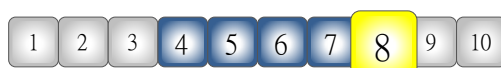


### 面试提问问题

- 你是如何通过牺牲自己时间以激励别人为了赶时间而完成更多工作的？  
[面试官纪录](#)

### 自主性

对人和情景负责的倾向，领导多于跟从。



### 行为关注点

在自主性尺度上样本女士的得分高于该职位适应性样本的要求。她可能会感到这一职位的工作环境在如何向别人施加恰当的压力方面有挑战性。通过与她讨论来了解她在提高人际关系技巧方面的能力有多大。

### 面试提问问题

- 举例说明你如何“站起来”捍卫自己的决定，那怕这样做使你不受欢迎。  
[面试官纪录](#)
- 当你站出来表明自己的看法时，是否曾陷入了麻烦？请说明一下具体情况，以及你的感受。  
[面试官纪录](#)

- 举例说明你向上级沟通一件不愉快或困难的事时，你是如何坚持自己看法的？  
[面试官纪录](#)

- 举例说明工作中虽然你有更好的方案，但你不得不压制住自己的想法。  
[面试官纪录](#)

## 社交性

倾向于外向、人际导向和参与在群体中。



### 行为关注点

在社交性尺度上样本女士的得分位于该职位适应性样本的要求之外。这显示她的团队工作导向与该职位通常所要求的水准不一致。但是，只要经过适当的培训她能做好工作。通过与她的讨论，应该去了解她对培训的潜在需求和适应该职位工作环境的意愿性。

### 面试提问问题

- 描述一下与客户或同事“闲聊”有什么用处？  
[面试官纪录](#)
- 对你来说怎样与客户或同事保持最佳程度的接触？你对此感受如何？  
[面试官纪录](#)
- 如果一个人必须留在办公室而其他人去参加一个会议，你会要求留下吗？如果留下你会怎样最好地利用这段时间？  
[面试官纪录](#)



- 一般你是如何建立一个关系圈的？  
[面试官纪录](#)

## 可管理性

倾向于遵守政策、接受外部控制与监管、在规则内行事。



## 面试提问问题

- 当有些同事对管理层的指令产生抵触时，是什么使你保持正面态度？  
[面试官纪录](#)

## 态度

对待人和结果有一种积极态度的倾向。



## 行为关注点

在态度尺度上样本女士的得分低于该职位适应性样本的要求。这显示她对别人的一般反应与大多数在此职位成功人士相比显得较悲观。通过与她讨论，应该去了解对她来说，该职位是否挑战性过大并可能导致她挫折和业绩水平下降。

## 面试提问问题

- 举例说明最近一次你工作中经历的变化，例如一组新规定出台，对这些变化你有什么感受？  
[面试官纪录](#)
- 举例说明在压力很大的情况下需要你保持积极的态度，你是怎样做的？  
[面试官纪录](#)

- 在你的团队失去激励时你起了什么作用？你是如何解决这个问题的？  
[面试官纪录](#)

- 描述一个具体事例说明你的怀疑对客户产生了负面影响。  
[面试官纪录](#)

## 决断性

利用可得到的信息迅速做出决定。



### 行为关注点

在决断性尺度上样本女士的得分高于所要求职位适应性样本。这显示她可能会在没有完全理解相关细节的情况下就采取行动。通过与她的讨论，应该去了解她做决定时自发性的程度，并考虑是否可通过认真推敲来提高她的有效性。

### 面试提问问题

- 在一个涉及生命或严重财务后果的危机中，你必需立刻采取行动时你是怎样做的？  
[面试官纪录](#)
- 举例说明一个让你后悔的决定。在做决定前你花了多少时间来思考推敲？  
[面试官纪录](#)
- 在你做决定的过程中，你的同事起什么作用？  
[面试官纪录](#)

- 工作中许多情况下需要迅速思考和作出决定。举例说明你在及时做决定时所表现出的技能。

[面试官纪录](#)

## 接纳

友善、合作、赞同的倾向，团队合作性高。



### 行为关注点

在接纳性尺度上样本女士的得分位于该职位适应性样本的要求之外。这显示她愿意与人合作的程度与该职位通常所要求的水准不符，以及此工作环境可能会使她产生问题。通过与她的讨论应该去了解对于她来说，此职位的合作要求是否挑战性过大并且可能导致挫折和业绩水平降低。

### 面试提问问题

- 在工作中我们都必须作出妥协才能完成任务。举具体事例说明你怎样为容忍别人的需要而对自己的直接利益作出了妥协的。

[面试官纪录](#)

- 当你觉得同事或主管想操纵你时，你有什么想法？

[面试官纪录](#)

- 什么时候如实地将情况告诉同事是合适的？

[面试官纪录](#)

- 在团队合作中冲突与合作各起什么作用？

[面试官纪录](#)

## 独立性

倾向于自我依靠、自我指导、采取独立行动、作出自己的决定。



### 行为关注点

在独立性尺度上样本女士的得分高于该职位适应性样本的要求。这显示她自我依靠的程度高于该职位通常所要求的水准以及此职位通常受监管的程度可能会使她受挫。通过与她讨论，应该去了解此职位是否挑战性过大而不能保持她的激励度和业绩水平。

### 面试提问问题

- 对常见问题几乎人人都能给出一个常规的答案，不过对常见问题找到一个独特解决方案才是最有价值的。举例说明你的一个独特新颖的解决方案。

[面试官纪录](#)

- 明确设定目标的好处是什么？

[面试官纪录](#)

- 描述一下你喜欢以什么方式对你的工作进行监管，说明能使你的工作做得最好的理想状态。

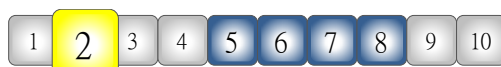
[面试官纪录](#)

- 有创造性的人能提供有新意的见解，举例说明你所提供的一个得到特别好评的见解。

[面试官纪录](#)

## 客观判断

思维清晰、决策时客观的能力。



### 行为关注点

在客观判断尺度上样本女士的得分低于该职位适应性样本的要求。这显示她在决策过程中客观性的程度低于该职位通常所要求的水准，以及该职位的实际性工作可能对她会产生问题。通过与她的讨论，应该去了解对于她来说，该职位是否挑战性过大并且可能导致挫折和业绩水平降低。

#### 面试提问问题

- 描述工作中你必须应付的一种高压情况。说明发生了什么事，涉及了谁，以及在解决问题时你做了什么。  
[面试官纪录](#)
- 描述一个你在压力下作决策的过程。  
[面试官纪录](#)
- 在工作中做决策时你通常使用哪些来源的信息？  
[面试官纪录](#)
- 你是否遇到过在做决定时要完全依赖自己的直觉？你有什么样的感受？  
[面试官纪录](#)