

测试者：

Jones Andrew

完成日期 09/16/2013



如何管理，发展和挽留



测试者：  
JonesAndrew

完成日期  
09/16/2013

可靠性 - 99.2%  
答案很可能是准确和真实的。

组织名称  
Harrison Assessments  
Int'l Limited



## 简介

这个报告促使Andrew的经理更好地利用他的长处、克服弱点，并且和员工发展一种长期的积极关系，这能够帮助减少人事变动。因素被分成必要因素、重要因素和其他因素，以促使经理优先专注于最重要的因素。

## 需要考虑的必要因素

- Andrew的态度特别积极乐观。 尽可能支持这种态度，因为这很可能对保持士气有好处。
- Andrew强烈希望对他人能有所帮助。
- 为了激励或奖励他，请为其提供帮助他人的机会。
- 如果Andrew表现良好，给他提供拥有更多自主权的机会。
- Andrew很可能非常强烈地倾向于放任。 Andrew可能在坚持要求他的下属遵守规则或全力以赴工作时会遇到困难。注意是否有这种情况发生，如果需要，您应该支持Andrew更有力地执行规则。

## 需要考虑的重要因素

- 尽可能给Andrew提供机会去结识新朋友和社交。然而，如果社交不是Andrew的工作重心，就可能会分散其注意力。
- Andrew对决策权有强烈的渴望。 要激励或奖励Andrew，给他提供负有更多责任的机会。如果您想留住他，很可能您需要提供一条通往更大职责的职业之路。另外，确保随着权限的不断增加，Andrew的技能和经验得到了充分地发展。
- 您应该制定清楚的指导方针阐明什么情况下协作有益或要求协作。
- Andrew非常喜欢能采取主动的机会。提供很多能够采取主动的机会来激励或奖励他是很重要的。否则，Andrew可能会另找工作。 提出明确的指导方针和范例来阐明他能够采取的主动性。如果 Andrew很有资格胜任这个职位，他的主动性有可能是适当的。然而，如果Andrew的经验和技能仍在发展阶段，您需要去监督以便他能在指导方针规定的范围内采取主动。否则可能会事与愿违。
- Andrew非常渴望挑战性的工作。如果这个需要得不到满足，Andrew很可能会另谋高就。因此，为了有效管理他，您需要不断为其提供新的挑战。 如果Andrew有丰富的经验和过硬的技能，您就应该允许他去做挑战性很高的工作；如果 Andrew的经验和技能仍在发展中，您就应该让他逐步接受挑战，并且监督有关进展。

- Andrew强烈渴望从事他认为对社会有益的职业。 如果可能的话，给他他认为结果会对社会有益的项目。
- Andrew很被领导他人的机会所推动。 您可以提供这种机会作为良好绩效的奖励。如果您能提供明确的职权指导方针并且他有必需的经验技能，Andrew的强烈领导欲是有益的。
- Andrew可能情愿不用分析计划和策略的潜在困难。 因此，在作出重要的战略决策之前，他最好听听他人的意见。

## 其他需要考虑的可能因素

- Andrew可能非常善于头脑风暴。通过将Andrew的意见放入正式或非正式的头脑风暴中，您将在激励他的同时得到一些好的想法。
- Andrew乐于分析问题。 尽可能提供这种机会。
- Andrew偶尔需要一点鼓励才能更好地与他人协作。
- 给Andrew提供发表他的看法和影响他人的机会。仔细聆听，感谢他的建议并作出相应的反应。
- Andrew有些希望得到认可。
- Andrew对他的目标是热忱的。 询问Andrew他的目标是什么？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。