

## 候选人与岗位匹配参考报告

本报告用于招聘面试、岗位匹配和试用期管理参考，不构成录用、淘汰、职业中介、医学诊断或心理诊断结论。

企业：S4演示企业

项目：测评项目

候选人：S48-DEMO-001

手机号：138\*\*\*\*4801

提交：2026-06-13 01:51:20

生成：2026-07-09 15:28:22

总匹配分 **55** 低匹配，谨慎推进

## HR DECISION

## 谨慎推进

仅建议用于低风险岗位或储备观察，不建议直接进入关键岗位。存在高风险信号，必须面试复核。

数据质量较好

高风险，建议重点复核后再进入关键岗位。

类型：市场线索经营者

次级：客户需求洞察优势倾向

## 候选人类型

## 市场线索经营者

更适合承担线索经营、内容活动、渠道动销和复购转化相关任务。

## 数据质量

84

作答可信度

## 包装风险

95

越高越需复核

## 高/中风险

2/0

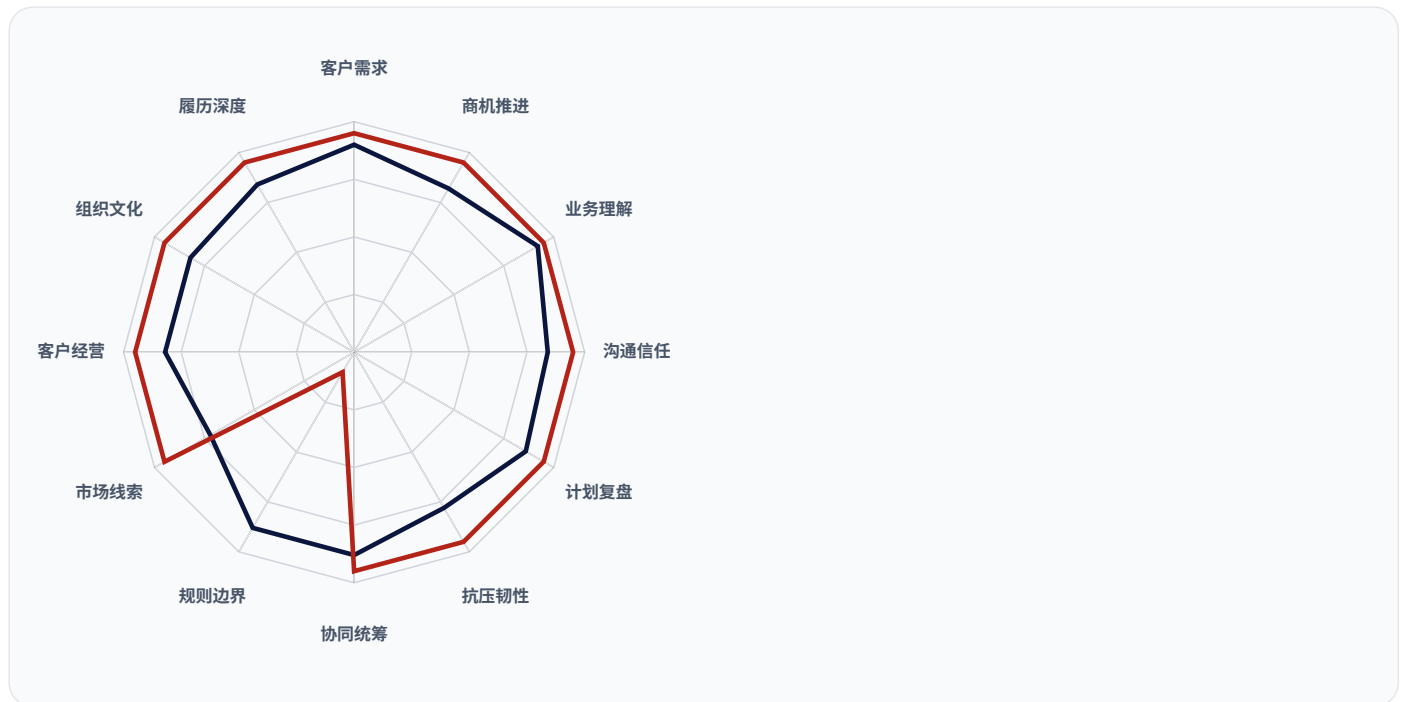
风险数量

## 总览结论

该候选人与“S48试点 | 大客户项目销售 | v3.2”的当前匹配结论为：低匹配，谨慎推进，总匹配分55。主要优势集中在：客户需求洞察95分、商机推进节奏95分、业务理解与方案构建95分。需要重点验证的维度包括：规则边界与长期风险10分、客户需求洞察95分。风险提示：越权承诺(高)、边界风险(高)。开放题显示的管理倾向：更适合目标清晰、过程不过度干预的管理方式；若企业过程管控强，需要提前说明规则。本结论用于招聘面试、岗位匹配和试用期管理参考，不构成自动录用或淘汰结论。

## 三线雷达图

图示：深蓝为优秀标杆线，红色为候选人本次；同岗位中位线仅在样本充足时显示。



### 优秀标杆线

基于当前岗位类型的理想胜任画像生成；企业提供可信标杆画像时优先使用企业标杆。

### 候选人本次测评

来自候选人本次测评结果。

## 匹配结构与分数解释

### 岗位任务匹配

84

反映候选人是否能完成岗位核心任务。

### 业务打法匹配

95

反映其是否适合企业当前销售模式、客户类型和成交路径。

### 企业文化适配

74

反映其与老板风格、管理方式和组织节奏的匹配程度。

### 成长留存潜力

95

反映其是否有复盘、抗压、长期经营和成长可能。

### 数据质量

84

反映作答信息是否完整、稳定、可解释。

### 包装风险

95

分数越高表示越需要面试复核。

总分不是简单平均，而是综合岗位任务、业务打法、文化适配、成长潜力、数据质量和风险惩罚后的拟合分。

## 十二维能力画像

### 客户需求洞察

95

客户需求洞察属于突出优势，可作为岗位重点使用价值。该项由多题型交叉支持，结论可信度相对更高。维度含义：识别客户真实需求、决策阻力、业务背景和隐藏顾虑的能力。

程度：突出优势 | 证据强度：高

### 商机推进节奏

95

商机推进节奏属于突出优势，可作为岗位重点使用价值。该项由多题型交叉支持，结论可信度相对更高。维度含义：在不同客户阶段推动下一步动作、控制成交节奏和机会优先级的能力。

程度：突出优势 | 证据强度：高

### 业务理解与方案构建

95

业务理解与方案构建属于突出优势，可作为岗位重点使用价值。维度含义：理解客户业务、行业场景、产品价值和方案落地条件的能力。

程度：突出优势 | 证据强度：中

## 沟通信任与影响力

95

沟通信任与影响力属于突出优势，可作为岗位重点使用价值。维度含义：建立信任、解释价值、处理异议并影响关键角色的能力。

程度：突出优势 | 证据强度：中

## 计划复盘与学习迁移

95

计划复盘与学习迁移属于突出优势，可作为岗位重点使用价值。该项由多题型交叉支持，结论可信度相对更高。维度含义：从成功和失败中复盘规律，并迁移到下一个客户或项目的的能力。

程度：突出优势 | 证据强度：高

## 抗压韧性 with 持续行动

95

抗压韧性 with 持续行动属于突出优势，可作为岗位重点使用价值。维度含义：在拒绝、压力和不确定性下保持行动、判断和节奏的能力。

程度：突出优势 | 证据强度：中

## 协同统筹与资源整合

95

协同统筹与资源整合属于突出优势，可作为岗位重点使用价值。维度含义：协调内部资源、渠道伙伴、技术交付和跨部门支持的能力。

程度：突出优势 | 证据强度：中

## 规则边界与长期风险

10

规则边界与长期风险偏弱或证据不足，若该维度是岗位关键要求，需要重点复核。该项由多题型交叉支持，结论可信度相对更高。维度含义：守住价格、承诺、合规、交付和长期合作边界的能力。

程度：缺失 / 未验证 | 证据强度：高

## 市场线索经营

95

市场线索经营属于突出优势，可作为岗位重点使用价值。维度含义：经营线索、内容、活动、渠道动作和转化路径的能力。

程度：突出优势 | 证据强度：中

## 客户经营与复购续费

95

客户经营与复购续费属于突出优势，可作为岗位重点使用价值。维度含义：维护客户价值、复购续费、长期关系和客户经营质量的能力。

程度：突出优势 | 证据强度：中

## 组织文化与老板风格适配

95

组织文化与老板风格适配属于突出优势，可作为岗位重点使用价值。维度含义：适应老板风格、组织节奏、管理方式和企业文化的能力。

程度：突出优势 | 证据强度：中

履历深度与包装风险识别属于突出优势，可作为岗位重点使用价值。维度含义：呈现真实经历、抵抗包装、说明履历深度和可验证成果的能力。

程度：突出优势 | 证据强度：中

## 主要优势

### 客户需求洞察 | 95分

客户需求洞察属于突出优势，可作为岗位重点使用价值。该项由多题型交叉支持，结论可信度相对更高。维度含义：识别客户真实需求、决策阻力、业务背景和隐藏顾虑的能力。

### 商机推进节奏 | 95分

商机推进节奏属于突出优势，可作为岗位重点使用价值。该项由多题型交叉支持，结论可信度相对更高。维度含义：在不同客户阶段推动下一步动作、控制成交节奏和机会优先级的能力。

### 业务理解与方案构建 | 95分

业务理解与方案构建属于突出优势，可作为岗位重点使用价值。维度含义：理解客户业务、行业场景、产品价值和方案落地条件的能力。

### 沟通信任与影响力 | 95分

沟通信任与影响力属于突出优势，可作为岗位重点使用价值。维度含义：建立信任、解释价值、处理异议并影响关键角色的能力。

### 计划复盘与学习迁移 | 95分

计划复盘与学习迁移属于突出优势，可作为岗位重点使用价值。该项由多题型交叉支持，结论可信度相对更高。维度含义：从成功和失败中复盘规律，并迁移到下一个客户或项目的的能力。

## 风险总览

高风险，建议重点复核后再进入关键岗位。

### 越权承诺 | 高 | 24次

该风险信号需要结合面试、履历、真实案例和试岗任务进一步验证。本次出现24次，严重度为高。

### 边界风险 | 高 | 24次

该风险信号需要结合面试、履历、真实案例和试岗任务进一步验证。本次出现24次，严重度为高。

## 面试验证重点

1. 请候选人提供与“客户需求洞察”相关的真实客户或项目案例，说明客户背景、关键动作、结果数据和复盘。
2. 请候选人提供与“商机推进节奏”相关的真实客户或项目案例，说明客户背景、关键动作、结果数据和复盘。
3. 围绕“规则边界与长期风险”做结构化追问，判断是经验不足、能力短板，还是题目证据不足。
4. 围绕“客户需求洞察”做结构化追问，判断是经验不足、能力短板，还是题目证据不足。
5. 请候选人提供与“越权承诺”相关的真实经历，必须说明背景、过程动作、结果数据和复盘。
6. 请候选人提供与“边界风险”相关的真实经历，必须说明背景、过程动作、结果数据和复盘。
7. 围绕开放题内容追问：候选人最能发挥主动性的环境、希望上级如何支持、近期成长目标是否稳定。

## 试用期观察路径

1. 第 1-2 周：观察候选人是否能快速理解企业业务、客户类型、岗位目标和内部流程。
2. 第 3-4 周：观察其是否能形成稳定客户推进节奏，并记录关键动作、客户反馈和下一步计划。
3. 第 5-8 周：观察其在真实目标压力下是否守住价格、承诺、费用和协作边界。
4. 第 9-12 周：结合业绩、客户反馈、复盘质量、团队协作和风险项进行综合判断。
5. 重点观察低分维度“规则边界与长期风险”在真实工作中的表现，避免只看面试表达。
6. 重点跟踪风险项“越权承诺”，建议主管至少安排一次复盘面谈。

## 管理建议

### 面试使用方式

仅建议用于低风险岗位或储备观察，不建议直接进入关键岗位。存在高风险信号，必须面试复核。

### 管理方式建议

更适合目标清晰、过程不过度干预的管理方式；若企业过程管控强，需要提前说明规则。

### 试岗任务建议

建议围绕“规则边界与长期风险”设计一个真实任务，观察候选人是否能在有限信息下完成判断、推进和复盘。

### 风险复核建议

请候选人提供与“越权承诺”相关的真实经历，必须说明背景、过程动作、结果数据和复盘。

## 开放题洞察

我更适合目标清楚、边界明确、但允许我主动设计推进路径的环境。过去跟进制造业客户时，我会先拆采购、工程师、生产主管和老板各自关心的问题，再用技术评审、交付风险和长期成本去推进。希望上级在关键节点给资源和边界确认，日常过程给我一定自主空间。

**管理倾向：**更适合目标清晰、过程不过度干预的管理方式；若企业过程管控强，需要提前说明规则。

## 历史对比规则

**同手机号 + 同岗位 + 题库版本：**可比较总分、维度分、风险项、雷达图细项和评价变化。

**同手机号 + 同岗位 + 题库版本变化：**只能比较总分、推荐等级、结论和整体评价，不比较细项维度。

---

报告正文和分数默认锁定，企业端不可修改。本报告用于招聘面试、岗位匹配和试用期管理参考，不构成录用、淘汰、职业中介、医学诊断或心理诊断结论。