

人才盘点个人报告

一、报告头信息

- 姓名：李晨
- 盘点周期：2026-H1
- 部门：平台运营部
- 团队：Amazon美国站
- 岗位：平台运营经理
- 职级：M2
- 管理层级：manager
- 岗位族群：platform_operation

二、基本信息

- 员工编号：E001
- 性别：男
- 出生年份：1993
- 工作地点：Shenzhen
- 入司时间：2023-03-15
- 司龄：3.0
- 当前岗位任职时间：1.2
- 直接下属人数：6
- 汇报对象：王敏
- 用工类型：full_time

三、结果与评级摘要

- 绩效原始等级：A
- 绩效标准分：4.5
- 目标达成率：112.0%

- 排名：3 / 18
- 360 总分：3.9
- BEI 总分：3.7
- 综合加权分：4.1794
- 九宫格：high_potential__high_performance

四、四大维度评分

- 业务结果：4.4
- 专业能力：4.075
- 协同与价值观：4.0375
- 潜力：4.075

五、一句话结论

李晨现阶段属于结果表现较强、且具备进一步培养空间的平台运营经理，可作为重点培养对象持续观察。

六、优势

- 结果导向较强，绩效标准分为4.5，目标达成率为112.0%，在当前岗位上展现出较好的业务结果承接能力。
- 学习敏捷性与成长空间较好，潜力相关分项整体较均衡，具备在更高复杂度任务中继续培养和观察的基础。

七、待提升

- 当前个人结果较好，但带人和管理成熟度相对偏弱，people_management 得分为3.1，需补齐团队带教、任务拆解和管理机制建设能力。
- 系统性思考仍有提升空间，system_thinking 得分为3.4，建议强化经营复盘、方法沉淀和跨周期规划能力。
- 跨部门协同与沟通前置性仍需加强，collaboration / communication 得分分别为3.6 / 3.5，建议提升跨团队对齐效率与沟通节奏管理。

八、风险提示

- 若后续承担更大团队或更复杂管理职责，当前管理成熟度短板可能放大，影响组织杠杆释放和团队稳定输出。
- 若业务复杂度继续提升，跨部门协同不够前置可能对项目推进效率和组织体验带来一定影响。

九、发展建议

- 短期建议继续放在当前岗位培养，以结果目标为牵引，保持业务表现的稳定输出。
- 建议为其配置更明确的带人训练动作，例如周节奏管理、任务拆解、带教反馈和团队复盘机制。
- 建议增加跨项目复盘和经营分析训练，帮助其从执行强转向“执行 + 系统经营”并重。

十、标签与九宫格

- 系统标签：`strong_performer` `high_potential` `high_result_low_management`
- 九宫格横轴（绩效）：`high`
- 九宫格纵轴（潜力）：`high`

十一、业务背景与证据

关键项目

- 美国站增长项目
- 爆品补货机制优化

主要成绩

- 上半年销售增长明显
- 广告效率改善

主要问题

- 跨部门协同节奏不稳
- 团队带教不足

原始风险标记

- `high_result_low_management`
- `high_execution_low_system`

十二、备注

- 本报告为自动生成初稿，适合作为管理者盘点与校准会讨论底稿。
- 若原始风险标记与系统标签存在不一致，应在后续评审环节中进行人工复核。