



大五维度得分



心理素质 (Neuroticism)

7

从容不迫

在重要场合和关键事件发生之前，从容镇定，不会感到忧虑担心的

7

承受挫折

反映了一个人在遭遇挫折情景下，调动资源从而帮助自己实现良好适应，尽快走出困境的能力

7

社交自信

在人群中落落大方的，从容自然，不担心别人的看法

5

自我尊重

反映了一个人的自尊心水平，表明了一个人对自我的接纳，对自己价值的认可

7

抗拒压力

具有较强的抗压力能力，遇事不乱的，保持冷静

7

外向开朗 (Extraversion)

3

热情友好

此维度和人际亲密问题最相关。热情的人富有感情、友好，真心地喜欢他人，很容易和别人形成亲密的关系

3

合群共处

偏爱他人的陪伴。合群的人喜欢他人的陪同，人越多他就越开心

3

灵活应变

在人际交往中灵活性强的，根据交往对象与场合的不同调整自己的行为

2

主导掌控

喜欢在人群中处于支配地位，指挥别人，影响别人的行为。支配的、有说服力的自信的、果断的

3

积极乐观

表示体验积极情绪的倾向。高分人员属于乐观主义者，习惯从积极的角度看待问题

5

人际敏感

反映了是否对他人感受与想法足够敏感。高分者往往能够明白别人的言外之意

4

突破创新 (Originality)

3

求知尝新

反映了个体的求知欲与好奇心。高分者好奇心强，有求知欲，喜欢尝试新的事物，有学习和创新意识

1

成就驱动

有较高的抱负水平，并努力工作以实现他们的目标

4

自我效能

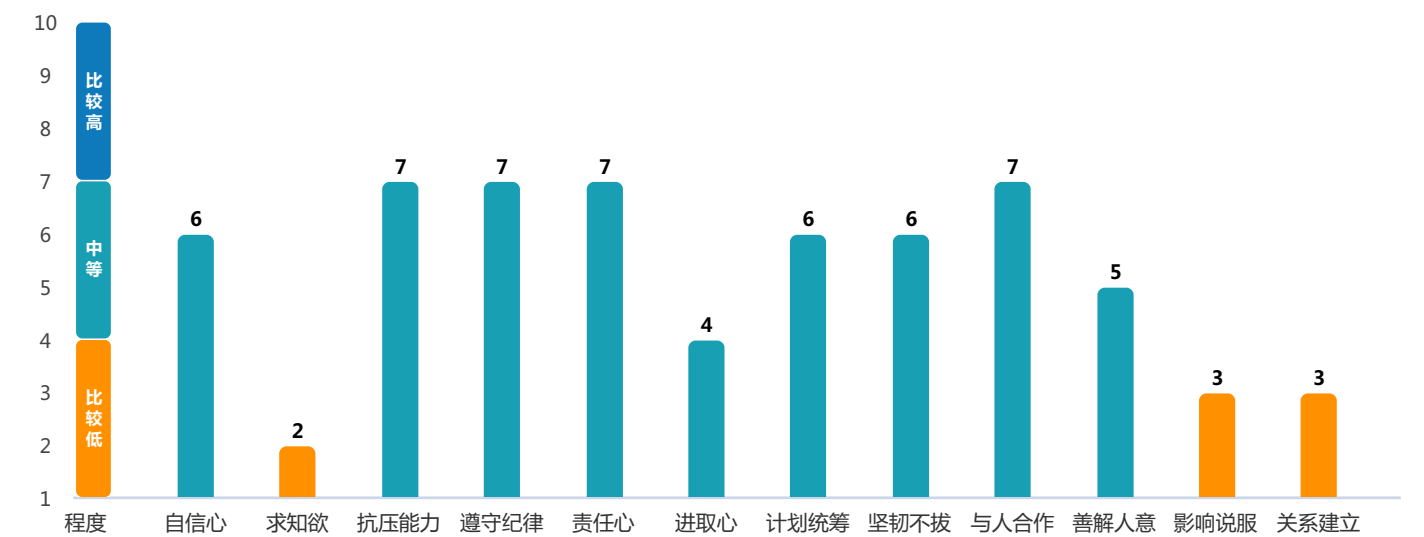
表示认为自己是有力量的、明智的、深谋远虑的、高效的感觉

5



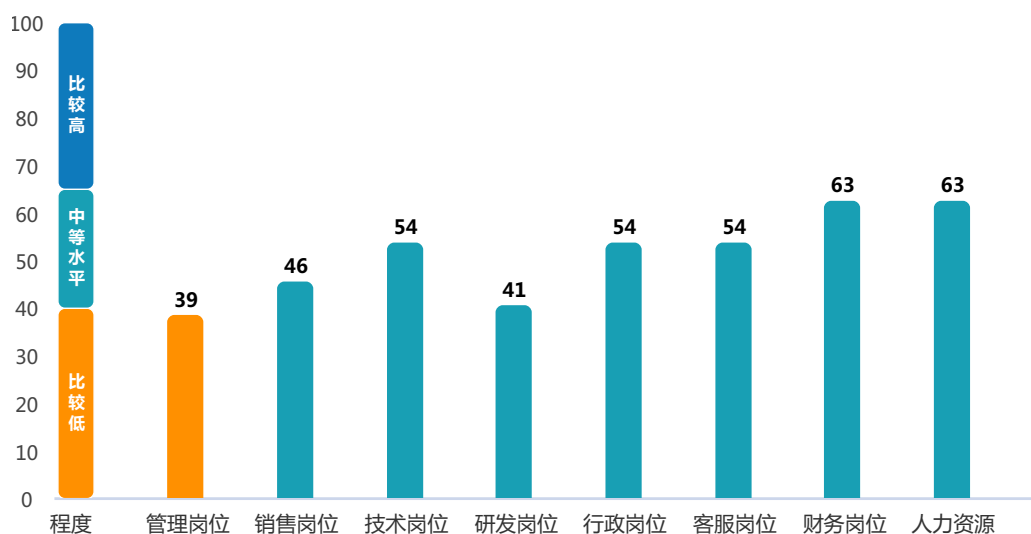
胜任素质表现

依据国内外相关研究与我们的数据分析结果，根据参测者大五的得分，本报告计算了基础工作岗位最经常涉及的十二项工作胜任素质，它们对不同岗位工作绩效有不同的影响：



各岗位匹配度

根据以往性格效度研究的结果，刘兴欣与一些常见岗位的个性匹配程度如下：



面试参考问题

根据XXX的一些偏高与偏低的性格分数项，本报告给出了一些面试参考问题，请面试官结合简历现场进行面试确认。

高分性格面试问题

妥协忍让（8分）

问题：你的意见和团队其他成员不一致时，你会怎么做？请举例说明。

关键点：在面对冲突时，是否能够采取灵活的策略维护自己的正确观点。

从容不迫（7分）

问题：请分享你在过往学习/工作中比较焦虑的一段时期。当时遇到了什么情况，你是如何走出来的。

关键点：如何克服焦虑心理，恢复冷静的心态来应对问题。

面试记录表

[illegible]

承受挫折（7分）

问题：我们的工作与生活历程并不是一帆风顺的，谈谈你的生活或学习经历中出现的挫折或低潮期，你是如何克服的？

如果回答无此经历，继续追问-----你的生活是不是太过于顺畅，成长中往往伴随着失败，你觉得自己的成长来自于哪些方面？

关键点：面对挫折，能用积极的态度看待，能采取有效的办法应对艰难的状况。

自我尊重（7分）

问题：学习或工作期间，你曾经遇到过的最大的困难是什么？

追问：你都做了哪些事情来克服这些问题？最后结果如何？

关键点：面对困难有信心，相信自己有能力战胜困难。

抗拒压力（7分）

问题：过去的学习和生活中，你遇到的最大压力情况是什么？请详细描述一下当时的情况。

关键点：所举的案例真实可信，列举的案例确实能给人带来巨大的压力，并且个人有一套行之有效的应对压力的方法和技巧，心态阳光、积极，在压力下能保持良好的心态。

低分性格面试问题

求知尝新（1分）

问题：学习上你除了本专业/岗位之外，还有感兴趣的专业/领域吗？如果有，你是怎么去学习的，学习效果如何？请跟我谈谈你的学习收获。

关键点：是否有广泛阅读与学习的意愿，对新知识的掌握与了解情况。

灵活应变（2分）

问题：假如你的两个同事的冲突已经影响到整个团队，让你去调节冲突，并使冲突双方能够自己解决问题，你会怎样做？

面试记录表

关键点：显示出良好的沟通技巧，灵活地运用沟通技巧化解矛盾。

热情友好（3分）

问题：请谈一件你热心帮助同学/同事解决问题的事情。当时是什么情况？你是如何帮助的？

追问：你经常这么做吗？

关键点：是否待人热情，愿意帮助别人解决问题，并形成习惯。

合群共处（3分）

问题：单独工作与团队工作下，哪种情况下你的工作效率更高？

追问：团队中需要各种各样的角色，你更喜欢承担什么角色？

关键点：关注候选人是否过于孤僻，从而影响合作效率。

主导掌控（3分）

问题：请分享一个你作为主导者推进一项工作的经历。

关键点：是否愿意担任团队领导者，带领大家完成任务。