

# 职业胜任力测验™

## 通用版报告

**XXX**

测试账号：ZR6187089

测试时间：2024年09月26日

所在部门：行政人事

测试项目：四川羿能油气技术有限公司中层管理人员培养项目测试



## 报告说明

进入到工业社会以来，如何做到更好的人-岗匹配，实现最大的工作绩效成为工业与组织心理学家研究的重点。这其中最主要的突破来源于上世纪七十年代美国著名心理学家麦克利兰关于胜任力（Competency）的经典研究。所谓胜任力是能够有效预测工作绩效的个人潜在特征，包括个性、能力、动机、价值观、知识与技能等。

基于胜任力对于工作绩效预测的重要性，依据国内外多年来胜任力研究成果与国内企业实践，北京师范大学人事与组织心理实验室开发了职业胜任力测验™（Work Competency Profile™），测量与工作绩效密切相关的六大领域、共二十项通用胜任力：



## 注意事项

- 本测试测量的是参测者冰山下的底层胜任力，说明了其偏好的行为方式，而不是实际的知识与技能水平，增加资质或能力评估可以对胜任力做出更加全面的评估；
- 本报告是根据参测者本次的作答得出的，本报告的有效期为18-24个月，若参测者的工作或生活出现重大变更，就应重新完成本测试；
- 使用此报告时，请结合您拟招聘的目标岗位与工作内容，分析20项胜任力中的哪些与目标岗位或者工作内容最密切相关，从而做出更准确的招聘、岗位配置或职业规划方面的决策。

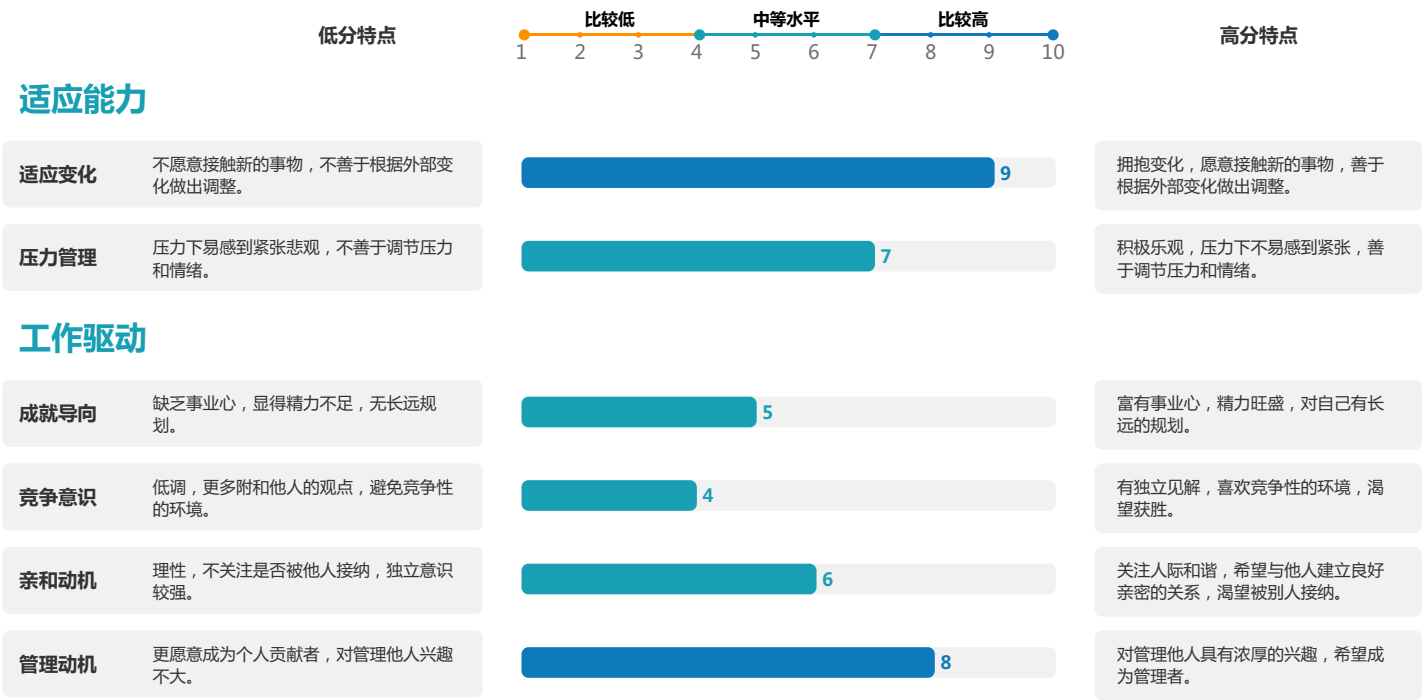
报告内容

得分概览	1
相对优势与不足	3
优势胜任力	3
待提升胜任力	3
主要优点	4
主要缺点	4
职位匹配度	5
适合与避免的工作环境	6
思维风格：偏创新型	7
人际风格：偏外向型	8
附录一：胜任力测验维度说明	9
附录二：六种职业类型释义	10
答题过程数据（Answer Process Data）	11

## 得分概览

根据回答测试的情况，下面展现了XXX在二十项常见工作胜任力上的得分情况。通过选择与职位密切相关的能力项，并探究相关领域去找出XXX展示其工作有效性的根据，您将更有可能将XXX招募或配置到最合适的岗位上。有关二十种胜任力的详细定义，您可以查看附录部分。





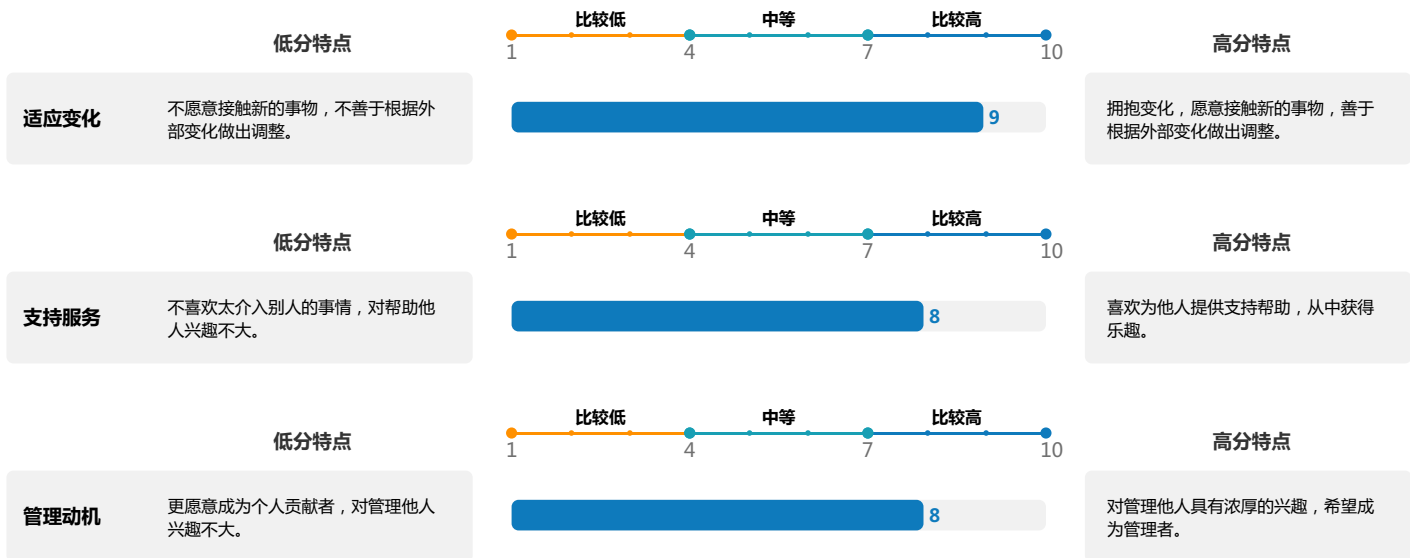
- 1、各项胜任力得分范围为1-10分，分数越高，则参测者在该项胜任力上表现优秀的可能性越大；
- 2、参测者在胜任力上的得分表明了其潜力高低，与实际水平可能存在偏差，这往往与参测者的知识和经验有一定关系；
- 3、为了更清晰地展现参测者在胜任力上的得分高低，报告中用不同的颜色表示：

颜色	得分等级	得分范围	含义
<div></div>	比较高	8-10分	在该项胜任力上有较大可能表现良好
<div></div>	中等水平	4-7分	在该项胜任力上表现一般，与多数工作人群相似
<div></div>	比较低	1-3分	在该项胜任力上有较大可能表现较差

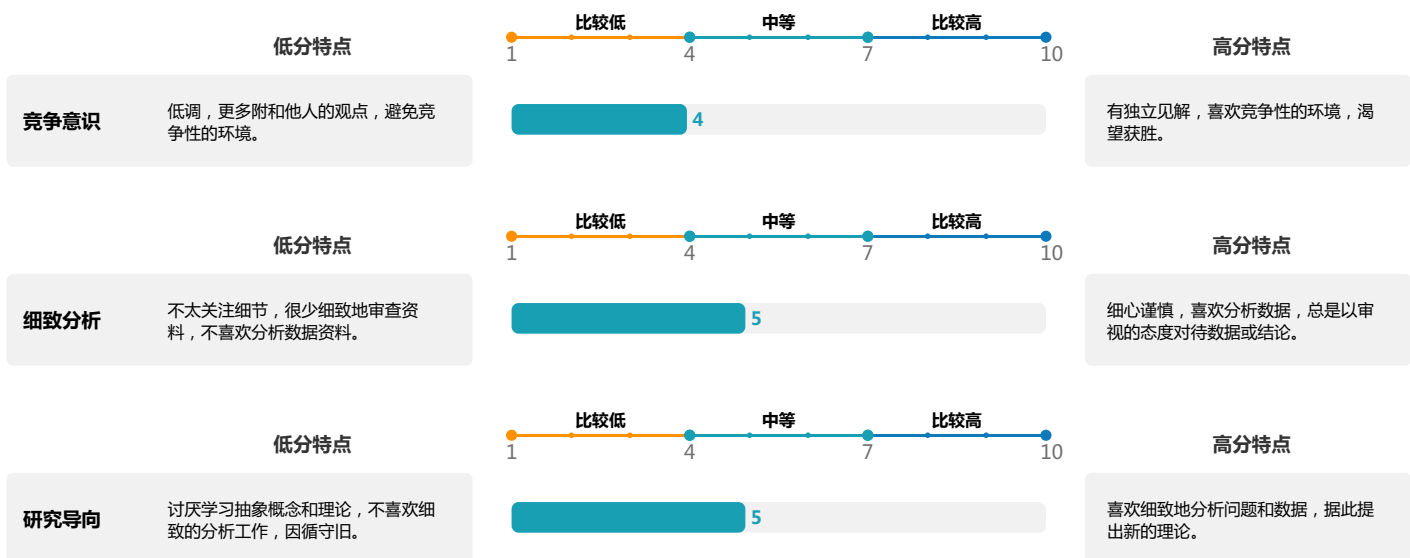
## 相对优势与不足

所有胜任力中得分最高的三项是XXX的相对高分维度；得分最低的三项是则是相对低分维度：

### 优势胜任力



### 待提升胜任力



## 主要优点

报告本部分主要依据职业胜任力的得分高低，指出XXX在工作中可能的优势。同时，需要注意的是：具体优势的分析需要结合具体职位进行。

### 可能的优点

- 人际交往中，比较善于采用良好的技巧说服激励他人。
- 喜欢承担组织管理角色，喜欢指导他人，如果一个团队需要一个领导者，自己有可能想尝试填补这个角色。
- 在作出决定时，乐意并经常向团队成员征询意见。
- 会比较严格地审查分析资料，防止错误发生。
- 能够比较灵活地与他人相处，根据受众的特点主动调整自己的交流风格和方式。
- 有较强的决断力，遇事当机立断。
- 多数情况下，喜欢及早制定好计划，以应对不如意的事情，目光远大，设定长远的目标。

## 主要缺点

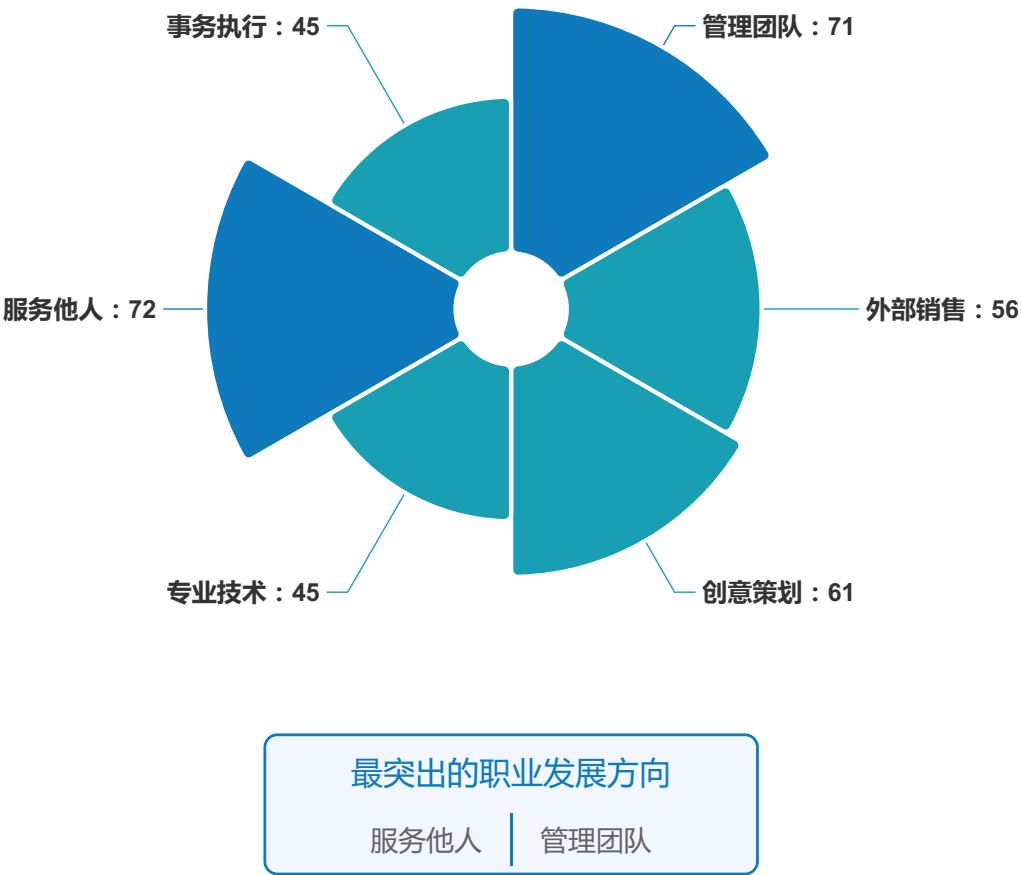
报告本部分主要依据职业胜任力的得分高低，指出XXX在工作中可能的不足。同时，需要注意的是：具体不足的分析需要结合具体职位进行。

### 可能的缺点

- 不太喜欢与数据打交道，对工作中涉及的数据资料缺乏深度分析。
- 不太善于将工作中的经验总结反思，上升到理论高度。

## 职位匹配度

基于以往对企业大量岗位对胜任力要求的研究，按照工作内容的差异，可以将企业中常见的职位分为六大类：管理团队、外部销售、创意策划、专业技术、服务他人以及事务执行类，企业中绝大多数岗位都可以归结为其中一种或两种的组合。具体职位方向的定义请参考附录。基于XXX在二十项胜任力上面的得分情况，XXX在六种不同性质职位上的匹配度如下：



- 1、职业匹配度得分范围为0-100分，分数越高，则参测者在该职业方向上表现优秀的可能性越大；
- 2、参测者在某项职业匹配度上的得分反映其潜力高低，并未参考参测者的知识、技能和经验；
- 3、为了更清晰地展现参测者在职业方向上的得分高低，报告中用不同的颜色表示：

颜色	得分等级	得分范围	含义
<div></div>	比较高	65≤得分≤100	在职业方向上有较大可能表现良好
<div></div>	中等水平	45≤得分 < 65	在该职业方向上表现一般，与多数工作人群相似
<div></div>	比较低	得分 < 45分	在职业方向上有较大可能表现较差



## 适合与避免的工作环境

根据XXX在六种职位类型上的得分情况，XXX适合的工作环境如下：

### 适合环境

- 岗位涉及一定的合作沟通。
- 岗位需要涉及一定的协调工作。
- 岗位需要一定说服能力。
- 对计划性要求不太高，工作中有一定灵活度。
- 在一个规范性要求不太严格的环境工作。
- 挑战与竞争性不太强的工作环境。
- 组织正经历或即将经历巨大的变革。
- 岗位要求创新性，需要构思全新性的、开创性的工作思路。
- 岗位时常需要前瞻思维，从而形成新的战略性目标。

根据XXX在六种职位类型上的得分情况，XXX应该避免的工作环境如下：

### 回避环境

- 岗位经常需要做出艰难的、得罪人的决定。
- 岗位中更多单独工作，不需要与人合作。
- 岗位没有机会展现沟通能力。
- 要求严格遵循规范的工作岗位。
- 挑战与竞争性非常强的工作环境。
- 严格按计划做事的岗位。
- 组织稳定，不需要经历太大的变革。
- 工作岗位不需要太强的创新性，而是强调循规蹈矩。
- 工作需要非常细致，避免任何错误。

## 思维风格：偏创新型



### 典型表现

- 用战略视角思考问题，以应对不如意的事情，设定长远的目标。
- 有一双能够发现错误的眼睛，善于查找存在的潜在问题和缺陷。
- 有较强的决断力，遇事当机立断。
- 思维有一定的创意或独创性。
- 表现出对工作细节的一定关注。
- 比较讨厌与数据打交道的工作。
- 务实，不愿意处理和理解抽象概念与理论。
- 乐于接受新的思想。
- 不太爱规则与条条框框约束，敢于突破原有规范与流程。

## 人际风格：偏外向型



### 典型表现

- 渴望在团队中担任领导角色。
- 比较喜欢辩论或谈判，与人谈判轻松自在，从赢得别人认同自己观点的过程中得到乐趣。
- 对他人有基本的信任感。
- 在正式场合或与陌生人初次接触时不会感觉不自在，表现得较为自信。
- 能够给予周围人员适度的关心、支持和同情。
- 需要时，能够在群体中显得比较外向、活跃。
- 享受独处时间，喜欢独自完成工作。
- 比较回避竞争性的环境，不喜欢与人竞争。

附录一：胜任力测验维度说明

六大领域	二十项胜任力	具体工作表现
领导决策	领导团队	愿意掌控局面，为他人指引明确的方向；对他人进行激励；对团队内的员工给予指导。
	决断力	具有独立思考的意识，勇于做出包含艰难选择或可预见风险的快速、明确的决策；负责行动、计划和人员安排；主动采取行动和自主负责。
人际交往	沟通协调	善于与人沟通，协调团队内外部的各种关系，从而促进团队效率的提升。
	对外交往	轻松建立良好的客户及同事关系；与各个阶层的人士关系融洽；建立宽广和有效的人际网络。
	表达呈现	清晰地表达观点、信息和争论的关键所在；进行富有技巧和充满自信的表达和演说；快速对听众的需求及其反应、反馈作出响应。
	说服影响	通过说服赢得他人明确的同意和承诺；有效使用手段影响和说服他人。
	支持服务	乐于为他人提供良好的支持与服务；关心、尊重团队成员；在团队中为避免冲突，能够根据每个团队成员的特点做出灵活的调整。
分析思考	细致分析	关注细节，善于分析数字数据和其它信息源；查探关于某个问题的更多信息或进行更深入的了解；善于发现数据与资料中的各种错误。
	宏观思维	具备良好的宏观视野与系统思维能力；具备长远的视角；设置和制订策略。
	研究导向	对新的理论表现出浓厚的兴趣；细致分析掌握的各种资料，从中发现新的规律。
	创新意识	提出新思维、新方法或新观点；发明创新型产品或设计；提出解决问题的多种方法。
实施执行	计划组织	制定明确的目标；事先拟订好行动和计划；确定和组织完成任务所需的资源；有效管理时间；根据最终期限和目标监控过程。
	贯彻执行	建立高标准的质量和数量要求；系统、有条不紊和有序地工作；始终完成计划目标。
	精益求精	对工作品质有很高要求，保持高标准严要求，关注细节，避免错误。
适应能力	适应变化	适应变化的环境；容忍含糊；接受新思维和变更；调整人与人之间的处世方式，以适应不同的人或情形；对新体验表现出兴趣。
	压力管理	保持积极的工作观；在压力环境下富有成效地工作；在困难时期保持乐观。
工作驱动	成就导向	积极接受和应对苛刻的目标；努力工作，必要时加班完成目标；努力晋升至拥有更大责任和影响力的职位；确定个人发展要求，充分利用发展或培训机会。
	竞争意识	愿意参与竞争，在竞争环境下富有成效地工作；对自己的能力自信。
	亲和动机	认同、聆听、支持和关心他人；和他人分享信息和专业技术，为他人提供帮助。
	管理动机	负责管理团队，协调各种关系，自信地影响他人，促进团队绩效的不断提升。

## 附录二：六种职业类型释义

职业类型	具体解释
管理决策	以带领团队、承担管理职责为主的工作，包括一线经理、中高层管理者等；愿意掌控团队，表现出决断力与团队影响力。
外部销售	需要开拓市场和产品营销的工作，包括大客户经理、销售、市场类的工作岗位；表现出较强的人际交往能力，自信，展现个人影响力。
创意策划	展现创造力、运用专业不断创新的工作，包括市场策划人员、产品设计、研究人员等需要创意的工作。较强的创新意识，敢于打破条条框框思考问题。
专业技术	运用各种专业知识技能，以实现技术支持、产品开发的工作，包括工程师、IT人员、数据分析、市场研究等；关注数据与细节，逻辑条理性强。
服务他人	提供各种售后服务、咨询、以及客户关系维系方面的工作，包括客户服务代表、售后服务经理等工作岗位；展现出较强的亲和力，乐于助人。
事务执行	需要较强执行力的工作，表现出对细节与规则的关注，讲究做事的条理性与后期跟进，需要对事情有序地组织能力。往往在企业中属于后台部门，如行政、财务等。

答题过程数据

正常异常

作答指标	参考标准	作答数据	有效性判定
作答完整性	-	100%	正常
作答时间	不低于10分钟	50分0秒	正常
作答一致性	-	测试者前后回答一致，答题正常	正常

结论：从参测者的作答情况来看，各项作答数据都在正常范围，测试结果正常。



**职业胜任力测验™** 由 **北师大人事与组织心理实验室** 提供  
专业人才测验技术支持。



请在具有心理学学历背景或者受过心理测验相关培训认证的专业  
人士指导下使用。



未经授权许可，其他任何个人或机构不得以任何形式使用本测验  
报告，包括但不限于：剽窃题目或报告、擅自复印题目或报告、非  
法使用、擅自许可他人使用或擅自转让。以上行为都违反《中华  
人民共和国著作权法》，一经发现，我们将保留追求法律责任的  
权利。