

DataTalk

据 说

综合素质测试™

个人版报告

XXX 女士

测试账号：ZY463321

测试时间：2020年07月27日

测试项目：报告样例测试

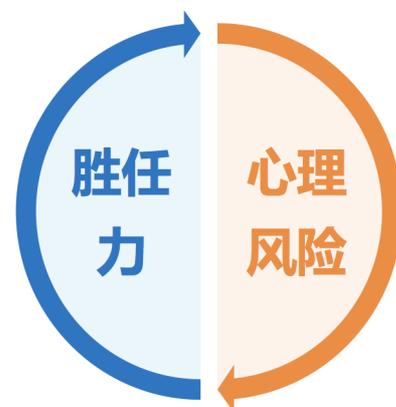


测试说明

本报告依据XXX回答职业胜任力与心理风险测验的结果而生成，测试维度包括：二十项胜任力维度、十二个招聘风险维度。

职业胜任力测试（Work Competency Profile）来源于美国著名心理学家麦克利兰关于胜任力的研究。测试维度来源于以往国内胜任力研究成果，涵盖对工作绩效有直接影响的六大领域、共二十项胜任力素质。

雇佣风险测试选取的是对工作可能产生不利影响的十二项项关键心理风险指标。这些指标出现异常情况时，不但可能影响员工本身的绩效产出，也会对整个团队的士气和氛围产生不利影响。



报告内容

职业胜任力测试报告	02-08
胜任力得分	02-03
优点与缺点	04
职位匹配度	05
适合工作环境	06
工作风格	07-08
心理风险测试报告	09-10
心理风险等级	09
招聘风险点	10
附录一：职业胜任力说明	11
附录二：各风险因素对工作绩效的影响	12
答题数据与测试有效性	13

胜任力得分

根据回答测试的情况，XXX在六大领域、二十项胜任力得分情况如下：

		<div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100%;"> 比较低 中等水平 比较高 </div>											
低分特点		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	高分特点	
领导决策													
团队领导	不愿承担领导职责，缺乏对下属的沟通影响力，缺乏民主决策的意识											8	主动担当领导职责，运用各种激励手段，具有民主决策的意识。
决断力	优柔寡断，缺乏主见，缺乏掌控和魄力。											6	有主见，果断，具有极强的掌控力和魄力。
与人交往													
沟通协调	在与人交往时显得拘谨内向，不善于与人交流。											7	在与人交往中外向自信，显得游刃有余，善于与人结交。
对外交往	与人交往中拘谨，显得不自信，不善于察言观色，做出灵活的调整。											7	外向开朗，健谈，善于了解交往对象的特点，投其所好，赢得好感。
表达呈现	在正式交流场合略显拘谨，不善言辞。											7	在正式场合表现比较自信，善于表达与交流。
说服影响	对说服影响他人缺乏兴趣，显得内向、拘谨、低调。											7	希望说服影响他人，活跃，善于调动气氛，充满自信。
支持服务	不喜欢太介入别人的事情，对帮助别人兴趣不大。											10	喜欢为他人提供支持帮助，从中获得乐趣。
思维风格													
细致分析	不太关注细节，很少细致地审查资料，不喜欢分析数据资料。											6	细心谨慎，喜欢分析数据，总是以审视的态度对待数据或结论。
宏观思维	看问题缺乏宏观和长远性，对问题的思考缺乏理论深度。											4	从宏观和长远角度看待问题，深入思考问题，有理论高度。
研究导向	讨厌学习抽象概念和理论，不喜欢细致的分析工作，因循守旧。											4	喜欢细致地分析问题和数据，据此提出新的理论。
创新意识	更多遵循成熟的方式解决问题，不愿意随意改变现状。											8	富有创造力，喜欢质疑传统的方法，思考原创性的解决方案。
实施执行													
计划组织	不愿意承担组织角色，计划缺乏前瞻性，计划执行差。											7	制定长远计划，有效组织，并时时跟进细节，确保完成工作。
贯彻执行	不习惯于按照固定程序办事，偏爱有一定自由度的方式处理问题。											5	习惯于按照计划办事，严格遵循预定程序，按照标准准时完成任务。
精益求精	对工作得过且过，时常因为细节问题而造成错误。											7	对工作品质有很高要求，关注细节，避免错误。

适应能力			
适应变化	不愿意接触新的事物，不善于根据外部变化做出调整。	 9	拥抱变化，愿意接触新的事物，善于根据外部变化做出调整。
压力管理	压力下易感到紧张悲观，不善于调节压力和情绪。	 7	积极乐观，压力下不易感到紧张，善于调节压力和情绪。
工作动力			
成就导向	缺乏事业心，显得精力不足，无长远规划。	 7	富有事业心，精力旺盛，对自己有长远的规划。
竞争意识	低调，更多附和别人的观点，避免竞争性的环境。	 6	有独立见解，喜欢竞争性的环境，渴望获胜。
亲和动机	理性，不关注是否被他人接纳，独立意识较强。	 7	关注人际和谐，希望与他人建立良好亲密的关系，渴望被别人接纳。
管理动机	更愿意成为个人贡献者，对管理他人兴趣不大。	 9	对管理他人具有浓厚的兴趣，希望成为管理者。



- 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
	比较高	8-10分	在该项胜任力上有较大可能表现良好
	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
	比较低	1-3分	在该项胜任力上有较大可能表现较差

优点与缺点

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

可能的优点

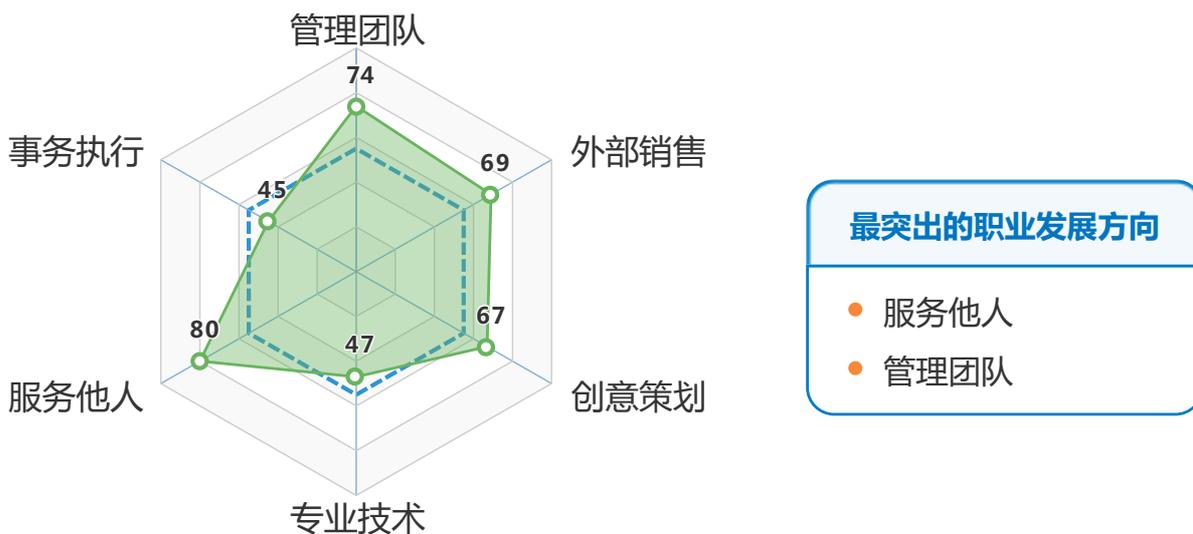
- 在与人沟通过程中能够较好地克制自己，委婉含蓄地表达不同观点，避免过于直接而引起别人的不快。
- 人际交往中，比较善于采用良好的技巧说服激励他人。
- 喜欢承担组织管理角色，喜欢指导他人，如果一个团队需要一个领导者，自己有可能想尝试填补这个角色。
- 比较有同理心，愿意帮助需要帮助的人。
- 能够比较灵活地与他人相处，根据受众的特点主动调整自己的交流风格和方式。
- 能够较好地对待别人的批评，不会轻易发火。

可能的缺点

- 不太善于将工作中的经验总结反思，上升到理论高度。
- 对重复性的工作容易厌烦。

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：管理类、营销类、创意类、技术类、服务类以及事务类（六类职位详细解释请参考附件），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。



职位类型说明

职位类型	具体解释
管理类	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。
营销类	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。
创意类	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。
技术类	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。
服务类	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。
事务类	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。

适合工作环境

根据XXX在六种职位类型上的得分情况，XXX适合与应该避免的工作环境如下：

适合工作环境

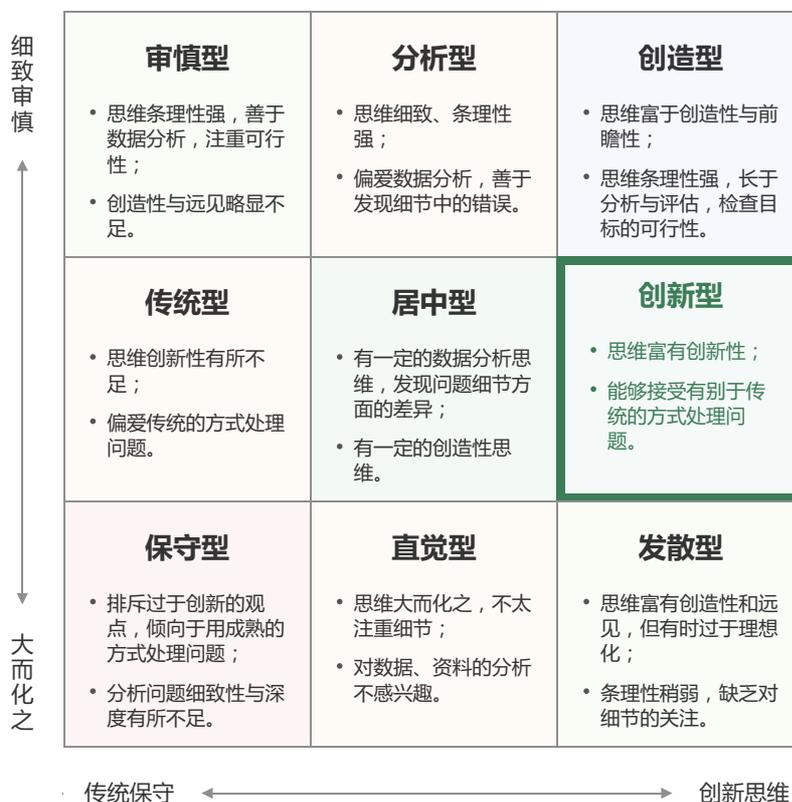
- 有机会展现对外沟通能力的工作岗位。
- 有机会影响说服别人的工作岗位。
- 岗位在一定程度上涉及与人合作共事。
- 对计划性要求不太高，工作中有一定灵活度。
- 在一个规范性要求不太严格的环境工作。
- 有一定挑战与竞争性的工作环境。
- 工作需要一定的细致性。
- 工作中会经历渐进式的改革与变化。
- 工作中需要一定的创新意识。

避免工作环境

- 岗位经常需要做出艰难的、得罪人的决定。
- 岗位缺乏机会展现沟通能力。
- 岗位缺乏机会展现影响说服能力。
- 要求严格遵循规范的工作岗位。
- 非常缺乏挑战与竞争性的工作环境。
- 严格按计划做事的岗位。
- 岗位需要非常强的分析能力，经常涉及大量数据分析。
- 组织非常稳定，基本不涉及变化。
- 岗位工作稳定，不需要太强的创新意识。

工作风格

思维风格：创新型



典型表现

- 思维有一定的创意或独创性。
- 做决定不会太拖延，有一定的决断力。
- 表现出对工作细节的一定关注。
- 有时会认真地查找分析，查找存在的潜在问题和缺陷。
- 在要求下可以较好地处理与数据打交道的工作。
- 思考问题时，能够平衡长期与短期视角。
- 不太爱规则与条条框框约束，敢于突破原有规范与流程。
- 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。

人际风格：偏活跃型



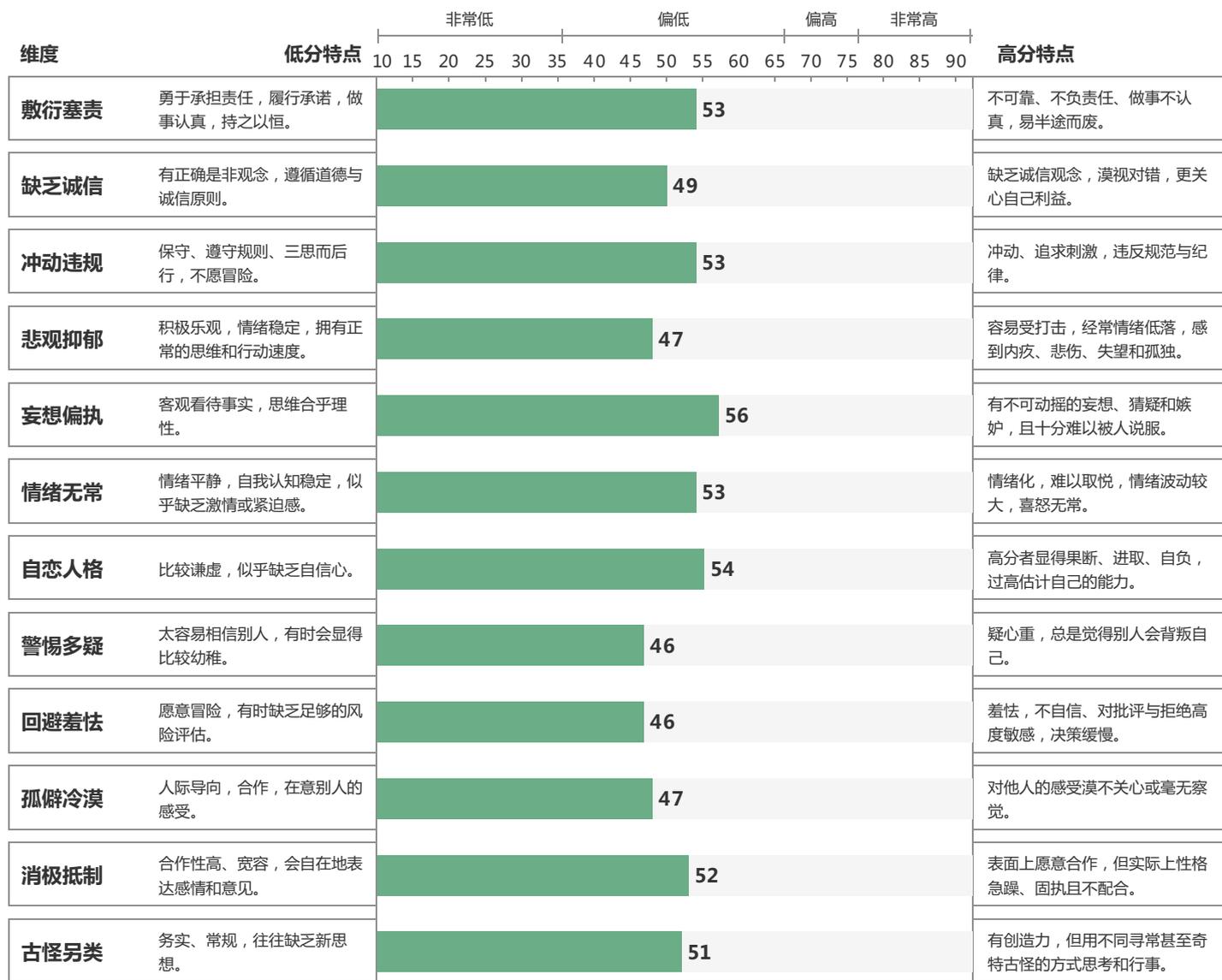
典型表现

- 渴望在团队中担任领导角色。
- 体贴，愿意热心帮助并支持别人解决困难。
- 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。
- 需要时，能够在群体中显得比较外向、活跃。
- 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。
- 对他人有基本的信任感。
- 必要时，能够适应竞争性的环境。
- 与多数人一样愿意与他人共处，合作完成工作任务。

心理风险等级

低风险
中等风险
高风险

XXX在12个心理风险因素上得分情况如下：



得分说明

颜色	风险等级	得分范围	含义
	非常低	10-34分	非常少的概率出现负面行为。
	偏低	35-64分	较少概率出现负面行为。
	偏高	65-74分	较大压力下，可能会出现负面行为。
	非常高	75-90分	工作中，有较大概率出现负面行为。

招聘风险点

从心理风险12个维度得分，招聘XXX的可能风险如下：

风险点

- 心理风险所有维度得分都在正常范围，无明显招聘风险点。

附录一：职业胜任力说明

职业胜任力说明

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。
	管理决断	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。
与人交往	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	通过说服和协商赢得他人明确的同意和承诺；有效利用行政手段影响和说服他人；从个人或他人角度去提出其观点和游说；施展强烈的个人影响力；注意控制留给他人的印象。
	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。
思维风格	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。
工作动力	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：各风险因素对工作绩效的影响

维度	可能的风险点
敷衍塞责	做事应付了事，粗心大意，缺乏对工作质量和细节的必要关注；遇事推诿，将问题推给客观环境或他人；做事缺乏持之以恒的态度，遇到困难易放弃。
缺乏诚信	言行不一，当面一套背后一套；职位贪腐、无故旷工、盗窃；凡事以自己利益为先，缺乏对别人的尊重。
冲动违规	行事冲动、鲁莽，不能事先计划；欺骗、操控他人，并不为此感到内疚；违反社会规范和道德，并不以为意。
悲观抑郁	压力承受能力弱，容易受打击；经常情绪低落，感到内疚、悲伤、失望和孤独，甚至产生自杀行为。
妄想偏执	有强烈的非理性观念，过分猜疑，且很难被说服；有被迫害妄想，对他人充满敌意，总怀疑别人的意图。
情绪无常	情绪不稳定，喜怒无常，情绪波动较大；缺乏稳定的自我认知，经常感到迷茫；强烈又极不稳定的的人际关系模式，对别人的态度的转变剧烈。
自恋人格	过高估计自己的能力，贬低别人的贡献；需要持续、强烈的崇拜，如果不能得到，自尊心会非常脆弱；看起来很有魅力，但本性自私，会牺牲他人和组织的利益，只是为了抬高自己。
警惕多疑	猜疑，常将他人无意的、非恶意的甚至友好的行为误解为敌意或歧视；缺乏宽容心态。记仇，不能原谅别人的侮辱、伤害、轻视等。
回避羞怯	敏感羞涩，害怕在别人面前露出窘态，感觉自己不如别人；对批评敏感，一个微小的不同意就会深深伤害他；夸大潜在的困难、危险或可能的冒险，显得过于谨小慎微。
孤僻冷漠	情感冷漠，基本不表达个人情感，显得冷漠疏远；社交上不敏感，不关心别人如何看待自己，对别人的批评与表扬无所谓。
消极抵制	回避义务，可以很好地面对建议，但本质上抵制，看不到后续的实际改进；对权威的看法比较消极，充满怨气，抱怨不被赏识；在工作方面总是显现出拖延，并看起来总有很好的理由。
古怪另类	由于他们的特立独行，所以往往很难融于职场；渴望提出全新的观点，但想法不切实际，并认为别人很难理解自己，这也造成他们很难与别人合作。

答题过程数据

正常

异常

章节一、WCP			
作答指标	指标得分情况		
作答完整性	100%		
作答时间	作答时间	1小时32分20秒	正常
	参考时间	不低于15分钟	
作答一致性	测试者前后回答一致，答题正常		正常

章节二、ERI			
作答指标	指标得分情况		
作答完整性	100%		
作答时间	作答时间	23分35秒	正常
	参考时间	不低于10分钟	
作答掩饰性	作答掩饰性指标得分在正常范围，基本按照实际情况回答了该问卷。		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。