

情绪智力测验™

招聘甄选报告

XXX

测试账号：QJ3337881

测试时间：2023年07月26日

测试项目：报告样例测试



情绪智力

情绪智力，在实践领域又被称为“情商”，是公认对个人成功和工作绩效有预测力的指标之一。心理学家将情绪智力定义为认知、理解和管理他人情绪的能力，自我激励以及正确地处理人际关系的能力。通过文献和实证调研，我们选取了八个在工作场所中最为适用的情绪智力维度，分别是：自我认知、自我管理、情绪稳定、压力应对、同理心、合作意识、冲突处理和人际沟通。通过本测验的测量，我们可以对受测者情绪智力各维度的水平及总的情绪智力水平进行评估，进而预测其未来在工作中的行为表现。本报告既可以用于组织对人才进行甄选时的参考依据，也可以用于个人对自我进行了解，促进成长和发展。

分数解释

- 测评报告所展示的分数，是受测者测验回答得分经过标准化之后得到的，分数的标准化使得不同维度之间的分数可以相互比较，分数的意义也更加明确。
- 情绪智力总分，也就是受测者情绪智力的得分，使用的是维度得分的平均分，分为五等：

得分等级	得分范围	等级含义
较差	总分 < 2	总体水平较差，在人群中处于比较靠后的位置。
欠佳	2 ≤ 总分 < 4	总体水平欠佳，在人群中处于中等偏后的位置。
中等	4 ≤ 总分 < 7	总体水平中等，在人群中处于中间位置。
良好	7 ≤ 总分 < 9	总体水平良好，在人群中处于中等偏前的位置。
优秀	总分 ≥ 9	总体水平优秀，在人群中处于比较靠前的位置。

- 维度得分，使用的是标准十分体系，每个维度得分被划分为10个分数，分别对应1-10分。具体解释如下：

得分等级	得分范围	等级含义
较差	1	只有2.3%在这个等级，或者说低于人群中97.7%的人。
欠佳	2-3	有13.6%在这个等级，或者说低于人群中84.1%的人。
中等	4-7	超过2/3（68.2%）的人处于这个等级。
良好	8-9	有13.6%会达到这个等级，或者说超过人群中84.1%的人。
优秀	10	只有2.3%的人可以达到这个等级，或者说超过人群中97.7%的人。

注意事项

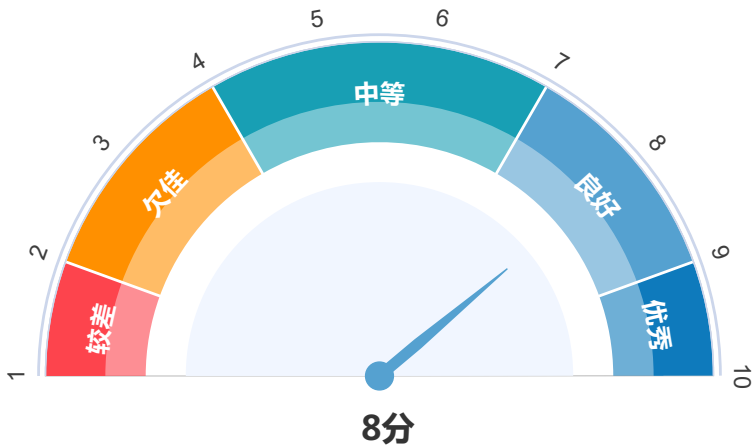
- 报告是对个体当前水平的判断，由于人具备发展性，报告结果的有效时间应当在6个月以内；
- 报告的结果是基于受测者回答得到的，参测者在作答过程中受到干扰可能会影响报告有效性；
- 本结果可用于对个体未来工作表现进行预测，但要同时考虑工作环境及其他因素的共同作用；
- 本测验是人事测评工具，不属于诊断性心理测试，也不能用于医学诊断等用途；
- 任何测验都有误差，本测验也不例外，但误差被控制在可接受的范围内，用于人才甄选时应结合多方面信息；
- 测验分数经过标准化，不可将其他未标准化的分数与本测验的得分进行算数计算。

报告内容

整体概述	1
情绪智力总分	1
具体维度得分	1
维度详情	2
自我认知	2
情绪稳定	2
自我管理	3
压力应对	3
同理心	4
合作意识	4
人际沟通	5
冲突处理	5
面试建议	6
答题过程数据（Answer Process Data）	9

整体概述

情绪智力总分



XXX在本测验中总分为8，受测者的情绪智力整体水平**良好**，在人际适应和自我管理等方面有较好的意识，能够在工作场所中运用自身的能力处理好大多数事务。

具体维度得分

低分特点		<div><div>较差</div><div>欠佳</div><div>中等</div><div>良好</div><div>优秀</div></div> <div><div>1</div><div>2</div><div>3</div><div>4</div><div>5</div><div>6</div><div>7</div><div>8</div><div>9</div><div>10</div></div>										高分特点
自我认知	缺乏自省，不能正确地认识、了解自己，会贬低或是高估自己的价值	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div>10</div></div>										经常自省，了解自己的优点和不足之处，能够进行合理的自我评价
情绪稳定	无法管理自己的情绪，容易冲动，控制力差，对待困难或是挫折没有耐性	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div>10</div></div>										能够觉察自己的情绪状态，并进行适当地管理，克制冲动等消极情绪
自我管理	自控力差，自由散漫，不喜束缚，享受舒适	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div>7</div><div></div><div></div><div></div></div>										自我控制，自我约束，自律自觉，自我激励
压力应对	遇到问题惊慌失措，选择逃避，对于解决问题没有信心	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div>10</div></div>										遇到挫折心态稳定，理性分析，尽快寻找方案解决困难
同理心	不在乎他人的感受，不倾听他人的想法，不考虑他人的需要	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div>7</div><div></div><div></div><div></div></div>										能够感受他人的情绪状态，了解他人的观点，积极关心他人
合作意识	过于自我中心，不愿与人合作，忽略他人意见	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div>5</div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>										主动适应团队，尊重他人意见，建立合作纽带
人际沟通	逻辑混乱，不能清楚地表达自己的想法，和他人交流效率低下	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div>8</div><div></div></div>										善于运用多种沟通技巧，清晰表达自己的观点，有较强的说服力
冲突处理	面对矛盾和冲突时，不知道如何处理问题，消极回避	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div>7</div><div></div><div></div><div></div></div>										通过协调，减少意见相左，寻求共识，减少破坏性影响

维度详情

自我认知

对自我进行客观认识，形成准确评价的能力



行为表现

受测者经常进行自我反思，主动寻求周围人对自己的评价，以增强对自我的了解，并且能够辩证地看待关于自己的评价，不会过分贬低自己。对自己的优缺点有清晰的认知，愿意提高自己的能力，积极思考各种提升自我的方式方法。

管理建议

受测者的自我认知水平较高，其能够在恰当的时间进行自我反思和总结，对自我有比较清晰的认识。在与受测者进行工作反馈时，需对其自我认知和总结给予充分肯定和认可，同时可以结合劣势和不足，与其共同探讨提升的思路，结合IDP列出具体行动建议。在执行过程中也应定期与其回顾进展、总结经验、调整行动计划，形成自我认知的良性循环。

情绪稳定

觉察自己的情绪状态，并保持情绪稳定的能力



行为表现

受测者能够快速准确地觉察到自己的情绪状态，有很强的自制力，能够控制自己破坏性的情感和冲动。即使是在艰苦或有挑战的环境下，也能保持镇定、积极平静地回应别人。面对挫折或挑衅也能保持耐性，自己调节并摆脱负面情绪。

管理建议

情绪稳定性较高的员工，有较好的情绪调节能力，遇事不容易惊慌失措，能够相对冷静地处理。管理者可以考虑将组织中联系性和支持性的工作分配给受测者。从另一方面考虑，情绪稳定性较高的员工，也存在一定的情绪压抑隐患，如遇导火索，也可能有集中爆发的风险。管理者需要及时了解受测者的心态动向，防患于未然。

自我管理

善于进行自我管理，拥有较强的自律意识和自我激励能力



行为表现

受测者有一定的自我约束能力，有较好的自律意识，基本能够对自己的工作和生活有一个统筹的规划。偶尔会有一些小的懈怠行为，但一般来说不会影响到最后的工作成果。没有督促的情况下有可能自我激励不够，但如增加外部提醒和激励，也能够激励自己完成工作。

管理建议

受测者的自我管理水平有提升的空间。作为管理者应该在受测者处于迷茫或是涣散状态时，及时给予一定的指点和引导，帮助或督促其进行良好的自我管理和自我激励。在日常管理方面，管理者在工作要求上应遵守一视同仁的原则，对自我管理不严格导致工作拖延、甚至工作失误的情况，应给予相应的警示；同时对受测者应重点关注，多沟通以了解其困难，必要时提供帮助。

压力应对

面对逆境时处理、摆脱、超越挫折与困难的能力



行为表现

受测者在面临外界巨大压力的状况下，表现出积极乐观的心态，面对问题不回避退缩，而是灵活应对，主动寻找解决问题的办法，相信不论什么困难最终都一定会得到解决。无论面对生活还是工作上的挫折，都表现出很强的韧性。

管理建议

压力应对较好的员工，可以通过自身调节和寻求外部支持的方法来调节压力，积极解决问题。可以考虑分配有一定挑战性的攻坚克难工作给受测者，充分调动其内在动力克服困难。同时也需要为受测者提供外在资源的支持，及时检查关键节点的工作进度，避免其出现困难时陷入“死胡同”而产生不必要的坚持。

同理心

理解他人情绪、感受和行为的社会洞察能力



行为表现

受测者通常会从他人的角度思考问题，对对方的想法表示尊重，虽然对对方的真实想法理解的不是特别全面具体，但是会尽力去理解对方。虽然有时会考虑欠妥，但是待人真诚，愿意表露自己的部分想法。

管理建议

受测者的同理心水平有提升的空间，对他人的行为动机分析不够全面。管理者可以将工作中其他员工换位思考的优秀案例进行分享，让受测者认识到理解他人对工作的重要性，提升决策前的换位思考意识。可以在工作中组织开展一些换位思考的活动或体验，这一方式能够很好地让大家站在对方的角度去看待问题、理解对方，能够很好地促进员工之间相互理解，以便在之后能够更好地配合完成工作。

合作意识

主动了解适应团队运作模式，愿意与他人合作



行为表现

受测者能够与他人形成良好的合作。在与他人合作时，能够保持良好的合作态度，按照团队的要求去完成各项工作，过程中能够配合他人，也会为了整个团队改变自己适应他人。虽然较少主动营造合作氛围，但是也会配合他人，做好自己分内的事情。

管理建议

受测者的合作意识水平有提升的空间。一方面，受测者需要组织为其安排提升合作技巧的相应培训课程，帮助其识别合作场景，具备相应技能解决合作中的问题；另一方面，可以为受测者创造和提供一些需要合作的工作或任务，增进员工之间的交流和配合，培养其合作意识。不论是内部合作还是外部合作，管理者应就合作过程中的具体细节进行及时反馈，尤其关注不满和抱怨，需要予以及时的引导。

人际沟通

与他人准确进行信息的传递与接受的能力



行为表现

受测者有较强的沟通意愿，能够较清晰地表达自己的观点，倾听他人的想法。具有一定的人际敏感度，通过观察基本可以了解他人的情绪，进而寻找合适的沟通点，也会根据沟通对象的不同而采取相应的沟通技巧。

管理建议

可以充分发挥受测者在人际沟通方面的优势，将其安排在那些需要频繁与人沟通的岗位，以表示对其能力的肯定；也可以安排受测者与沟通能力较弱的人在工作上搭档，让其在日常的生活工作中潜移默化地影响他人，从而提升整个团队的沟通能力。

冲突处理

有效处理与他人之间对抗的状况，化解矛盾的能力



行为表现

受测者在面对冲突时，会想办法去解决矛盾，虽然有时办法比较局限，但在过程能够尽可能地去考虑矛盾双方的想法，遇到棘手的问题时，也会去寻求外界的帮助，从而获得更有效的解决方案。

管理建议

受测者的冲突处理水平有提升的空间。首先要帮助受测者提升冲突处理的原则意识——冲突是很常见的，化解冲突最重要的是趋利避害，达到集体的利益最大化。在实际工作中，当受测者遇到冲突困境时，作为管理者可以在其发生冲突之后给予一定的指导和建议，让其理解冲突的本质以及合理的应对措施，做到客观公正。除了解决问题本身，还应该引导双方去互相理解，抓住问题根源，引导双方去自主协调，化解冲突。

面试建议

合作意识

在面试过程中，可以询问受测者在以往的工作经历中与他人合作的例子，并详细询问其在这一过程中的分工和贡献。关注受测者阐述的行为表现，考察其在这一过程中是否具有良好的合作意识，能够很好地与他人配合完成任务，以此作为评价标准。

面试问题参考

问题一：

请问你在以往的经历中有令你印象深刻的、与他人开展有效合作的例子吗？请举一个具体事例。

追问要点：①你们需要合作完成的具体是什么事情？②你在合作中主要承担什么工作？有哪些贡献？③你觉得双方之间配合的怎么样？④最后的合作任务完成的怎么样？

问题二：

在你的职业领域，有一项工作内容你一直希望进行改进。你钻研了很长时间，也付出了一定的努力，目前小有成果。你跟团队商量希望把这个成果推广到实际业务中，但目前面临的资源有限，上级也表示目前很难争取到更多的资源。面对这种情况，你会怎么办？

评分要点：①通过合作的方式，从其他团队或部门争取资源；②在合作前，向对方说明成果的价值，并界定清楚能给对方带来的好处；③愿意在更大范围内推广成果，并分享成果带来的好处和收益；④合作过程中要注意主导合作的进展，把握好方向。

自我管理

在面试过程中，可以询问受测者在以往的工作中处于发展停滞期时是如何面对的；关注其阐述的行为表现，看其是否在这一过程中能够有效管理自己，并进行适当的自我激励和提升，以此作为评价标准。

面试问题参考

问题一：

请问你有过个人发展停滞的经历吗？当时你是如何突破的？

追问要点：①当时的情况和你的状态是什么？②你希望达成的目标或程度是什么？③你是怎样做出改变的，做了哪些努力？④最后的结果怎么样？

问题二：

目前你的手上有一件很重要的工作任务，你非常努力地在推进，按计划是周五完成。周一公司通知周五有一项团建活动，跟你一起做这份工作的同事已经决定参加，你也非常感兴趣。面对这种情况，你会怎么做？

评分要点：①考虑任务完成的进展情况，保证任务能够按自己的计划完成；②无论做出何种选择，都会考虑集中精力，不会“边玩边做”；③如果不得已需要推迟工作任务，会考虑提前跟相关人员沟通。

同理心

在面试过程中，可以询问其在之前的生活或工作中与人相处的事例。关注其是如何看待周围人的情绪和需求，根据其回答和阐述的行为表现，判断他们是否能做到换位思考、乐于助人，以此作为评价标准。

面试问题参考

问题一：

请问你在以往的经历中有没有和他人产生误会或是小摩擦的例子？请举一个具体事例。

追问要点：①当时具体是什么事情？②你面对这个误会或是摩擦的态度是什么？③你当时如何沟通的？④最后的结果怎么样？

问题二：

你在公司负责专业产品的销售工作，你负责的客户第一次采购你们公司的产品。这名客户突然联系你，上来就跟你抱怨产品出了问题，他非常失望，认为你们提供的产品质量太差，专业度不够。你知道他遇到的情况实际是错误操作造成的，你会怎么做？

评分要点：①安抚客户的情绪，对他的情况表示理解，对给他带来不好的体验表示抱歉；②先尝试帮客户解决使用的问题，等问题解决后再说明问题的原因；③将常见的问题和解决方案做一个书面整理，发送给客户。

冲突处理

在面试过程中，可以询问受测者在以往的工作经历中面对冲突是如何解决的例子。关注其阐述的行为表现，看其是否在这一过程中能够灵活有效地解决双方的矛盾，以此作为评价标准。

面试问题参考

问题一：

请问你在以往的经历中有解决矛盾冲突的例子吗？请举一个具体事例。

追问要点：①当时具体的矛盾是什么？②你是如何面对并解决矛盾的？③处理矛盾的过程中有没有遇到哪些困难？④最后的结果怎么样？

问题二：

因为新业务中想要采取某项新技术，你组织了一场研讨会，参会的主要是你所在部门和提供技术支持的部门。在讨论中，技术支持部门认为新技术风险高、成本大；你们部门认为如果想建立业务优势，必须采用新技术。两方在讨论时僵持不下，争执不断。面对这种情况，你会怎么办？

评分要点：①尝试停止争执，列出双方的关注点和诉求；②请双方分别充分表达意见，并说明最在意的问题；③寻找双方利益和诉求的共同之处，搁置争议，尝试达成一致；④基于本部门想要达成的效果，在一定程度上影响和说服对方。

人际沟通

在面试过程中，可以询问其在以往的工作经历中某些需要沟通的事件。重点关注其在这一过程中的沟通意愿、态度和技巧，还有沟通效率以及最后的沟通效果等，以此判断其沟通能力。

面试问题参考

问题一：

请回忆一个事例：在某项任务中，你需要与多方沟通和对接，你是如何做的？

追问要点：①你们需要沟通什么事情？②你具体是怎么沟通的？③沟通中最大的难点是什么？④最后沟通的效果如何？

问题二：

你与部门的老员工张立一起为某客户提供专业服务，这次服务你们出差到客户的城市，工作时间都是在客户处。工作了一段时间，你承担的都是一些“边边角角”的工作，张立解释说因为你经验不足，所以核心的工作内容都由他来承担。面对这种情况，你会如何跟张立沟通？请现场模拟一下。

评分要点：①对张立的好意要表达出感谢，在称呼、语气、内容上得体适当；②向张立清晰明确地表达自己的诉求，希望能够承担一些工作得到锻炼；③针对提出的诉求，顾及到对方可能考虑的问题，并提出解决方案：如在任务完成过程中或结束后，请张立进行监督和指导。

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	不低于80%	100%	正常
作答时间	不低于10分钟	无测试时间	正常
选项分布	任一选项频率不高于90%	A : 13%	正常
		B : 18%	
		C : 70%	

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。



情绪智力测验™ 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。