

# 基础职业能力测验™

## 详细版报告

XXX 先生

测试账号：GD8507766

测试时间：2023年07月26日

测试项目：报告样例测试

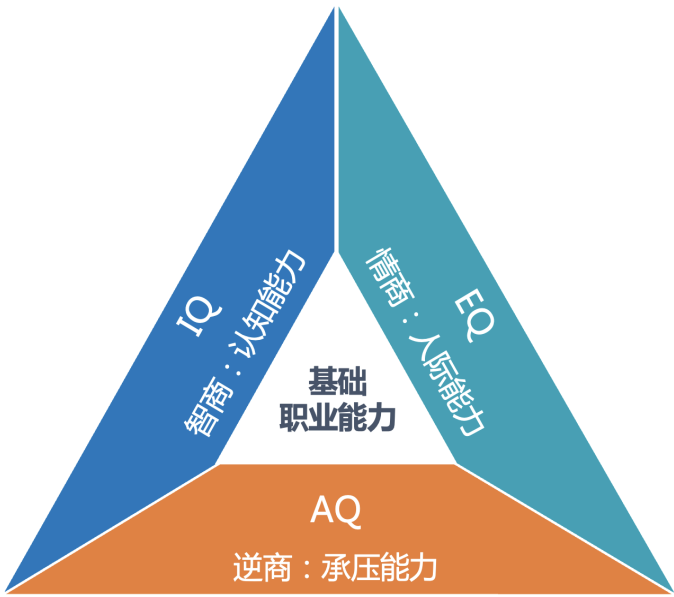
推荐等级：待考察



测验简介

一个人要在职场取得成功，需要具备一些重要的基础职业能力，这其中最关键的是人们常说的智商、情商和逆商，它们是成年人的职业生涯中除岗位专业能力之外的基本能力，也是职场发展的基石。智商、情商和逆商是人生事业这座山的三个层次。如果一个人有起码的智商，一定的情商，那么就可以说，这个人有了登山的基础，如果这个人还有一定的逆商，就能登上顶峰。所以说，一个人的成功绝不是偶然，它是智商、情商、逆商综合运用结果。智商、情商和逆商越全面发展的人，其事业高度越高，越容易达到成功的顶峰。

基于三商对于一个人职业成功的重要性，基础职业能力测验（Basic Vocational Ability Test，BVAT）主要从这三个方面对参测者进行考察，这一结果可以帮助企业更好地筛选和推荐基础素质较好的、具有更高成功可能性的优秀人才。



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。
- 基础职业能力总分和三大方面的分数，使用的是维度得分加总后的标准化分数，分为五等：

总分推荐等级	得分等级	得分范围	等级含义
不推荐	不足	40以下	总体水平较差，在人群中处于比较靠后的位置。
不推荐	欠佳	41-50	总体水平欠佳，在人群中处于中等偏后的位置。
待考察	中等	51-70	总体水平中等，在人群中处于中间位置。
比较推荐	良好	71-80	总体水平良好，在人群中处于中等偏前的位置。
推荐	优秀	80分以上	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
不足	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

- 本测验的测评结果是根据本次的作答结果得出的，参测者的反应可能会根据时间和经验发生变化，本报告的有效期为12个月，请合理参考和使用。
- 请根据报告给出的维度含义进行参考和判断，不要根据个人主观意愿误用。
- 该报告可以作为人事决策的参考，但不能完全根据该报告结果对候选人进行判定。

报告内容

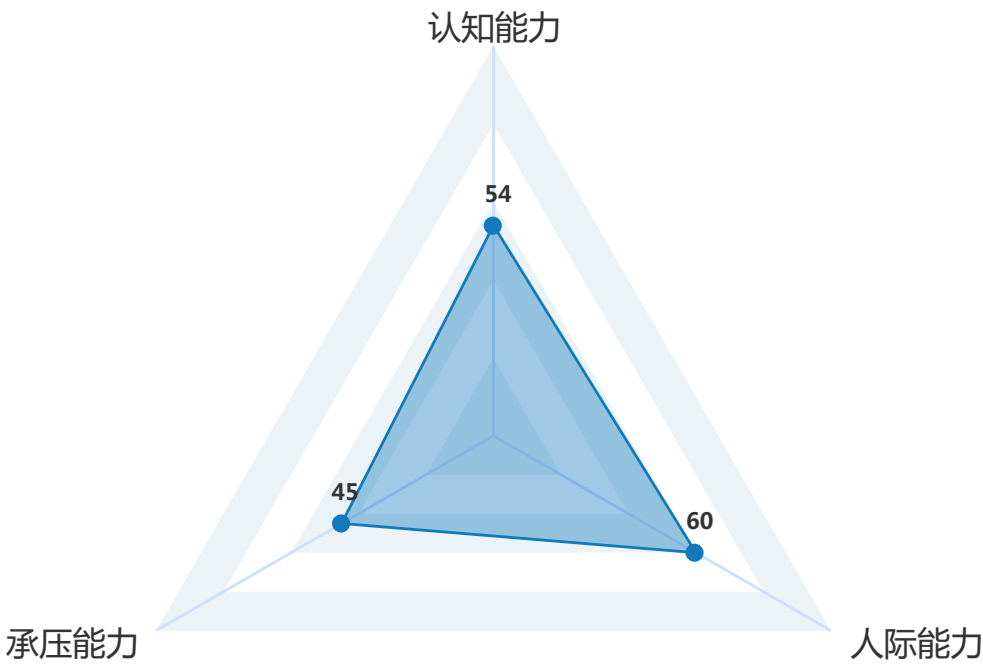
综合结果（ Overall Results ）	1
整体概述（ General Overview ）	1
优劣势分析（ Advantages and Disadvantages ）	2
详细结果（ Detailed Results ）	3
认知能力（ IQ ）	3
人际能力（ EQ ）	4
承压能力（ AQ ）	6
面试建议（ Interview Suggestions ）	8
答题过程数据（ Answer Process Data ）	10

综合结果 Overall Results

整体概述 ( General Overview )

XXX基础职业能力整体水平中等。 人际能力中等，在人际理解、沟通、合作和化解冲突等方面具备一定技能。 认知能力中等，对文字信息中的初步含义可感知和理解，具备一定的推理论证和综合分析能力。

	认知能力	人际能力	承压能力	总分	推荐等级
分数	54	60	45	53	待考察
等级	中等	中等	欠佳		



## 优劣势分析 ( Advantages and Disadvantages )

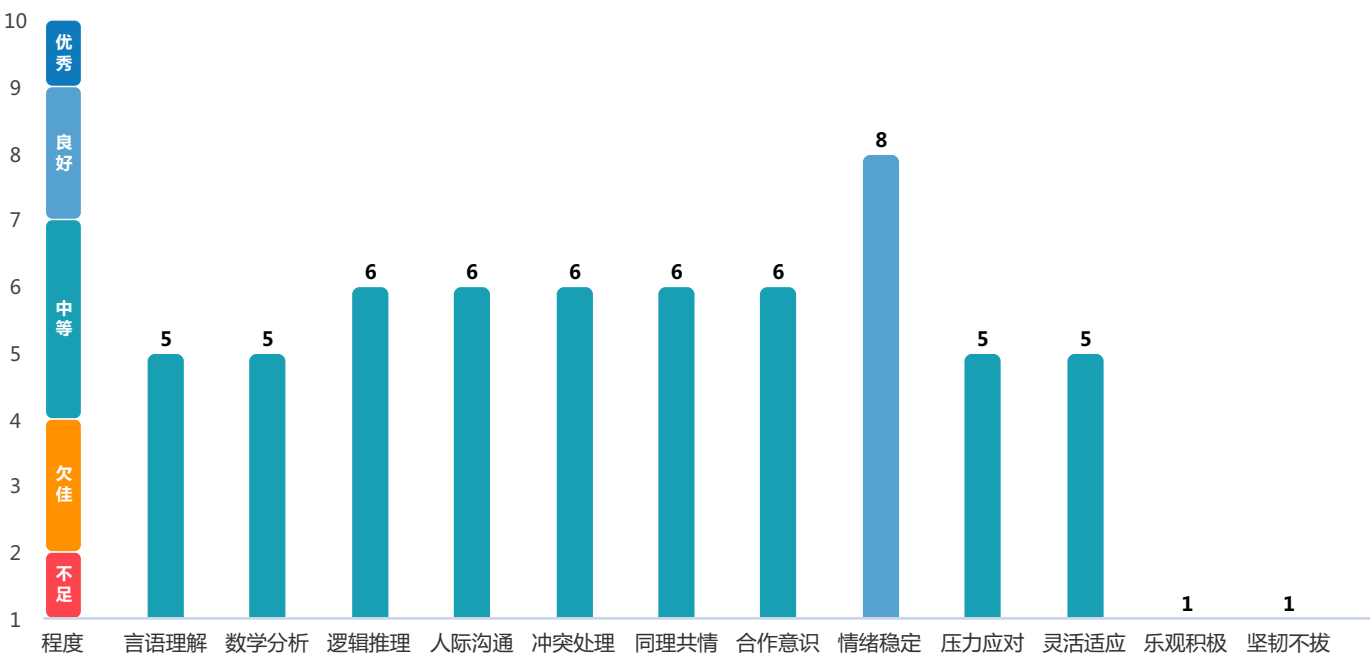
### 优势

- 快速准确觉察自己的情绪状态，控制不良情绪和冲动，高压环境下也能快速自我调节摆脱负面情绪，保持镇定和耐心，积极平静地回应他人。在处理紧急、危难的任务以及复杂的人际事务时容易发挥出优势。
- 具备较好的逻辑推理能力，基本能够厘清各项事物的本质以及各个事物之间的关联，抓住问题的核心，大部分情况下都能作出合理的选择和判断。比较适合一些推理评判、分析决策类的工作，如管理岗等。良好的逻辑推理能力能够支持其较为快速上手大部分脑力型工作内容。
- 愿意了解他人的需求和行为动机，为他人着想，对不同的人采用不同的相处方式和沟通策略，在对方遇到困难时能够伸手相助。适合从事支持服务类工作，如客户服务、行政支持类岗位。

### 不足

- 以悲观消极的态度应对各种工作事件，总是在压力和困难中看到糟糕的一面，往往陷入负面情绪中，怀疑自己能否战胜困难或挑战。建议先从较容易完成的任务做起，适当给予鼓励，逐步建立信心。
- 否定工作价值，难以投入足够的精力，对工作缺乏自主掌控感，认为自身努力毫无用处，容易关注工作压力或挑战会带来的负面感受，害怕失败的打击。对周期较长、过程较枯燥的工作可能难以胜任。
- 言语理解能力尚可，对于文字材料的理解较为简单，面对较为复杂的材料时可能会提取不到关键点，无法作出分析。如需从事汇总信息、撰写报告之类的工作，需加强处理材料信息的能力。

详细结果 Detailed Results



认知能力 (IQ)

关键词汇：逻辑思考能力、学习能力、专业能力。认知能力是人们认识客观事物并运用知识解决实际问题的能力，包括多个方面，如观察力、记忆力、想象力、分析判断能力、思维能力、应变能力等，良好的认知能力是胜任工作的基础。

言语理解

运用语言文字交流和思考、迅速准确地理解文字材料内涵的能力



行为表现

XXX的理解和表达能力中等，一般情况下都能够从已有信息材料中提取出较为有用的关键信息，也能抓住部分细节，但是在面对较为抽象的信息时，理解得较为困难，不能较好地概括出其中的重要信息，一般能够较快分析处理一些较为简单的语言文字材料。

数学分析

数学运算以及以符合逻辑和推理的方式使用数字的能力



行为表现

XXX在理解数字的逻辑模式及其逻辑关系方面的能力处于中等水平。在理解数字或数学问题上不会有太大困难，可以准确地完成其熟悉的数字运算，能够像多数员工一样充分理解复杂的数字运算过程的内在逻辑。

逻辑推理

个体对事物本质及事物间联系的认知能力



行为表现

XXX的逻辑判断和推理能力中等，一般情况下，能够看清楚事物的本质以及事物之间的联系，根据自身的逻辑厘清现有的信息，但有时可能不能很好地掌握问题的关键，在推理判断时考虑得不是很周全，通常可以处理事物之间一定程度的复杂关系，但还有待改进和提升。

人际能力（EQ）

关键词汇：换位思考、与人沟通、合作能力。没有完美的个人，只有完美的团队。随着知识型员工的增多，越来越多的工作需要协作来共同完成。因此，作为一个优秀的职场人员，除了应具备优秀的认知能力以外，还应该具备优秀的人际能力，在职场上它有时甚至比业务能力更加重要。

人际沟通

个体与他人准确进行信息的传递与接受的能力



行为表现

XXX在沟通中基本可以准确表达自己的想法，虽然有时对他人的态度和想法把握不够准确，但态度诚恳，一般来说，能够保证沟通的顺利进行。基本能够达到沟通想要起到的作用和效果，沟通技巧

和方法还可以继续提升。

冲突处理

个体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

XXX在面对冲突时，会想办法解决矛盾，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。

同理共情

个体能够理解他人情绪、感受和行为的社会洞察能力



行为表现

XXX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。

合作意识

主动适应团队运作模式，愿意通过与他人合作的方式完成任务的能力



行为表现

XXX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。但较少主动营造合作氛围，往往只做好自己分内的事情。

承压能力 (AQ)

关键词汇：心理弹性、抗挫折、复原力。承压能力强调一个人的适应和承压能力，面对逆境是否有正面积极的心态，面临困难是否不轻易放弃。它决定一个人是否在逆境中可以冲破压力、战胜困难、逢凶化吉。良好的承压能力是胜任工作的关键。

情绪稳定

个体能够觉察自己的情绪状态，并保持情绪稳定的能力



行为表现

XXX能够快速地觉察到自己的情绪状态，调控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，也能尽快恢复镇定，平静地回应别人。面对挫折或挑衅可以保持耐性，进行自我调节，努力摆脱负面情绪。

压力应对

个体在面对逆境时处理、摆脱、超越挫折与困难的能力



行为表现

XXX基本能够应对大部分的压力情境，在遇到挫折或是困难时，会主动想办法去解决问题。即使存在一些畏难情绪，也能够调动自己的能力和周边的资源应对问题。但遇到较大困难时，会有灰心失望的心态，需要时间进行调整。

乐观积极

即使在困难情境下，也相信能够达到好的结果和目标的稳定心理倾向

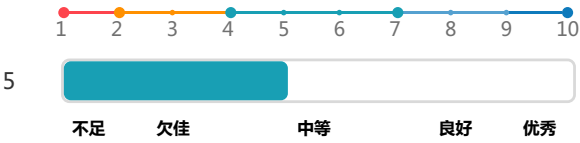


行为表现

XXX对未来将要发生的事总是抱有消极的预期，对自己的工作和生活状况总是表现出不满。在有压力的情境下，容易陷入负面想法和情绪中，不会主动寻求帮助和支持，通常会选择回避或放弃解决问题，不相信自己能成功应对各种困难或挑战。

灵活适应

对情境客观准确评估，从而确定应对方式，调整自身行为的心理倾向



行为表现

XXX对自身所处情境能做出大致的判断，并依据一定条件，采用一些方式以期有效达成目标。能够辩证地看待现有规则和程序，会在有必要的时候提出改进意见。有时能意识到当前工作方式存在的问题，可能会尝试一些新方法。在面对复杂人际或困难任务时，能不限于一种方式或手段解决问题，具有一定应变能力与适应性。

坚韧不拔

一种坚持致力于一项工作直到完成为止的态度和倾向



行为表现

XXX对自己所承担的工作任务不感兴趣，不太认可其中的价值，难以设定清晰的目标，通常不会投入很多精力在工作中。对工作毫无掌控感，经常感到无助，容易否定自身努力的意义，认为自身的努力无法改变事情的结果。回避有挑战性的工作，在高压情境中往往难以应对而选择放弃，认为如果应对挑战与压力，失败会给自己带来严重打击。

面试建议 Interview Suggestions

针对XXX的测评结果，得分相对较低的维度，我们给出对应的面试建议供您参考，您可以结合实际情况核实。

维度名称	面试题目	追问/考查要点
乐观积极	<b>行为题</b> 请问你在以往的经历中有面对过令你印象深刻的一次逆境吗？请举一个具体事例。	<b>追问要点</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 当时具体遇到了什么事情？</li><li>• 你面对这次逆境的想法、感受是什么？</li><li>• 你是怎么度过这次逆境的？</li><li>• 最后的结果怎么样？</li></ul>
	<b>情境题</b> 你和一位同事刚接手一项新任务，还没适应，你的同事就突然离职，且一段时间内无法调出人手帮你，原本由这位同事负责的部分便都交接给了你，这让你压力骤增。同时，和你对接的另一位同事多次对你的工作表示不满，甚至向组长反映你的工作态度不认真。面对这种情况，你会怎么做？	<b>考察要点</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 承认自己的不足，通过学习和请教获得成长和大家的信任；</li><li>• 认为这是很好的学习锻炼机会，并相信自己一个人也能完成好工作；</li><li>• 注意调节情绪缓解压力，工作之余做点开心的事情放松。</li></ul>
坚韧不拔	<b>行为题</b> 请问你在以往的经历中有没有出现过一段令你印象深刻的低谷时期？请举一个具体事例。	<b>追问要点</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 当时具体遇到了什么事情？</li><li>• 你面对这次低谷的想法、感受是什么？</li><li>• 你是怎么度过这次低谷的？</li><li>• 最后的结果怎么样？</li></ul>
	<b>情境题</b> 你接手了公司一款主打产品的运营工作，该产品你非常喜欢，但后来你发现运营很多工作跟产品本身关系不大，便渐渐失去兴趣。最近你因操作失误被一个大客户投诉，要求换个专业点的运营人员，否则就中止合作，领导严厉批评了你，你忽然感到委屈。面对这种情况，你会怎么做？	<b>考察要点</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 承认错误，想办法弥补客户损失，尽力安抚并说服客户不换届；</li><li>• 认真学习专业技能，向领导同事请教，努力改变给人不专业的印象；</li><li>• 转变想法，从当前工作中寻找价值和意义，提升工作动力。</li></ul>
言语理解	<b>行为题1</b> 请问你在以往的经历中阅读过的最复杂的文字材料的例子吗？请举一个具体事例。	<b>追问要点</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 当时具体是什么情况？</li><li>• 能举例说说当时所阅读文字材料的复杂性吗？</li><li>• 你能够给我们分享一下这段材料的主要意思吗？</li></ul>
	<b>行为题2</b> 请问你在以往的经历中有没有遇到过让你感到棘手的文字材料撰写问题？请举一个具体事例。	<b>追问要点</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 当时具体遇到了什么事情？</li><li>• 能举例说说是什么让你棘手吗？</li></ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 你是如何构思整个文字材料的？</li> <li>• 最后事情的结果如何？</li> </ul>
数学分析	<b>行为题1</b> 请问你在以往的经历中有过处理复杂数据信息的例子吗？请举一个具体事例。	<b>追问要点</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 当时具体是什么数据需要处理？</li> <li>• 能举例说说当时所处理数据信息的复杂性吗？</li> <li>• 你是如何分析的？</li> <li>• 最后的结果如何？</li> </ul>
	<b>行为题2</b> 请问你在以往的经历中有没有遇到过让你感到烧脑的数据分析问题？请举一个具体事例。	<b>追问要点</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 当时具体遇到了什么事情？</li> <li>• 能举例说说是什么让你烧脑吗？</li> <li>• 你是如何分析数据的？</li> <li>• 最后事情的结果如何？</li> </ul>
压力应对	<b>行为题</b> 请问你在以往的经历中有遇到过挫折或是困难的例子吗？请举一个具体事例。	<b>追问要点</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 当时主要的困难是什么？</li> <li>• 你面对这个困难的想法是什么？</li> <li>• 你是怎么度过这个困难的？</li> <li>• 最后的结果怎么样？</li> </ul>
	<b>情境题</b> 你承担的一项工作，由于同事生病，所有的任务量都压在了你一个人身上。接下来你花了一些时间去整理同事留下的工作，这时其他部门负责对接这项工作的人员向你的主管投诉，说你工作效率太低，耽误了他们的工作时间。面对这种情况，你会怎么做？	<b>考察要点</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 将目前的情况与上级和其他部门对接人沟通，争取他们的理解；</li> <li>• 尽快整理好同事留下的工作，重新把后续工作计划安排好；</li> <li>• 协调各方资源，提高效率，争取把工作推进下去，赶上进度。</li> </ul>

答题过程数据

正常异常

分测验	作答指标	参考标准	作答数据		判定结果
认知能力	作答时间	不低于7分钟	18分42秒		正常
	有效作答率	各维度有效作答率不低于80%	言语理解	100%	正常
			数学分析	100%	
			逻辑推理	100%	
人际能力	作答时间	不低于3分钟	3分8秒		正常
	有效作答率	各维度有效作答率不低于80%	同理共情	100%	正常
			合作意识	100%	
			人际沟通	100%	
			冲突处理	100%	
承压能力	作答时间	不低于5分钟	2分39秒		过短
	有效作答率	各维度有效作答率不低于80%	灵活适应	100%	正常
			乐观积极	100%	
			坚韧不拔	100%	
			情绪稳定	100%	
			压力应对	100%	

结论：参测者作答过程存在异常，发现的主要问题如下：

- “承压能力”部分的作答时间过短



**基础职业能力测验™** 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。