

大六全面人格测验™

个人版报告

XXX 先生

测试账号：CE0729959

测试时间：2024年08月26日

身份证号：131024200007134413

测试项目：报告样例测试



测验介绍

测验内容

大六全面人格测验，是由北京中测开元人才测评技术中心开发的标准化测验。测验以大六人格模型为理论基础，构建出六个测评维度及二十七个子维度，对受测者的人格倾向进行量化与分析，全面细致地绘制受测者的职业人格剖面，了解其在工作中的行为偏好或优劣势。

维度	子维度
宜人性	信任、同理心、助人、耐心平和
尽责性	成就动机、审慎、条理性、责任感
外向性	乐群、支配、自我效能、活力、表现
诚实谦逊	诚实、谦虚、公平、内省
神经质	焦虑、抑郁、敏感、冲动易怒、脆弱、依赖
开放性	好奇、审辩、灵活、创造

本测验可用于组织的招聘选拔、岗位安置中，也可用于组织内部的人才盘点和培训。

注意事项

- 本报告是根据本次的作答得出的，参测者当前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；
- 本报告结果根据参测者的自我评价生成，其在作答过程中受到干扰可能会影响报告有效性；
- 本报告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。

报告内容

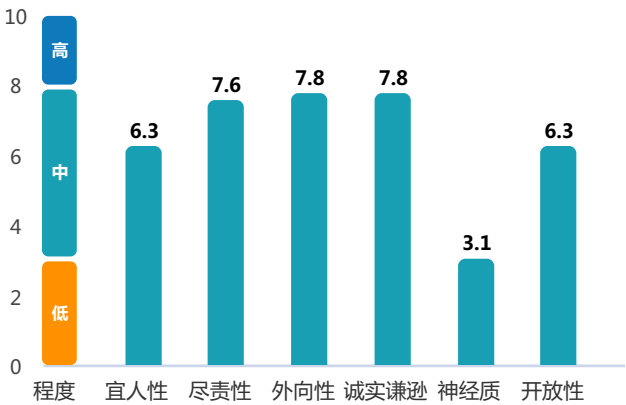
结果概览	1
人格剖析图	2
岗位匹配度	3
发展潜质	4
团队角色	8
附录：自评迫选得分差异概览表	10
附录：五类岗位主要职责概览表	11
答题过程数据	12

结果概览

整体人格特点

通过XXX的作答结果，其人格特点概括如下：

- **宜人性（6.3）**：不会过分怀疑他人，发生分歧时也会尽量避免冲突，有时能够体谅他人的想法和感受，必要时会为他人提供帮助。
- **尽责性（7.6）**：对自身负责工作有很强的责任意识，能从中获取一定成就感，做事前会谨慎思考，倾向于制定好详细的工作计划再行动。
- **外向性（7.8）**：愿意和他人愉快友好地相处，能够以良好的状态投入到工作中，做任何事情都对自己充满信心，为人低调，不会刻意展示自己，也不会将自身想法强加于人。
- **诚实谦逊（7.8）**：为人真诚实在，容不得半点虚假，面对自己的不足，愿意虚心向他人求教，处理事物时尽量公正，避免偏袒，具备一定程度的自我认知和自我调整意识。
- **神经质（3.1）**：独立性高，倾向独立完成工作，而非协作，对未来充满期望，遇到困难会神经紧绷起来，积极应对。能凭借顽强的意志力克服难关，对外界评价有一定敏感性，但不会多虑，行事较冷静，很少对人发火。
- **开放性（6.3）**：对新事物保持适度好奇，能在需要时产生创新想法，但可能无法持续不断推出新思想，遇到问题时，能运用理论框架进行思考，并根据实际情况进行适度调整。



岗位匹配度

	市场营销类	财务法务类	通用职能类	产品研发类	技术开发类
匹配度	71%	89%	76%	78%	79%
推荐等级	比较推荐	非常推荐	比较推荐	比较推荐	比较推荐

发展潜质与团队角色

	整体发展潜质	管理潜质	专业潜质
分数	7.1分	7.2分	6.7分
等级	较高	较高	中等

XXX在团队中最适合的角色是：外交家

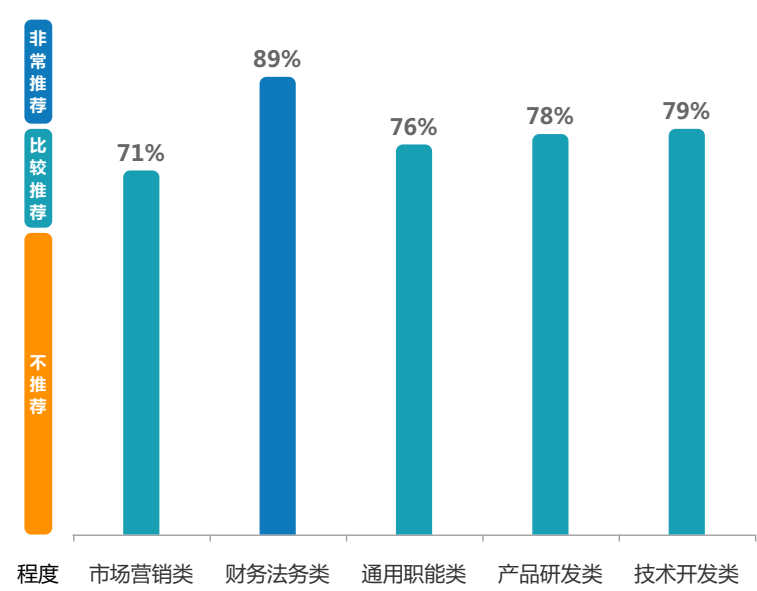
XXX在团队中最不适合的角色是：凝聚者

岗位匹配度

人与岗位的匹配程度对组织绩效和员工个人发展都非常重要。人格是个体在先天遗传和后天环境影响下形成的稳定一致的心理特性，不同岗位的工作绩效与不同的人格特质有关联。本报告对常见的五类岗位：市场营销类、财务法务类、通用职能类、产品研发类以及技术开发类进行人格画像，并根据作答者的人格测验分数得出岗位匹配程度，可为组织决策提供丰富的信息。

整体推荐概览

XXX在各岗位的匹配程度如下：



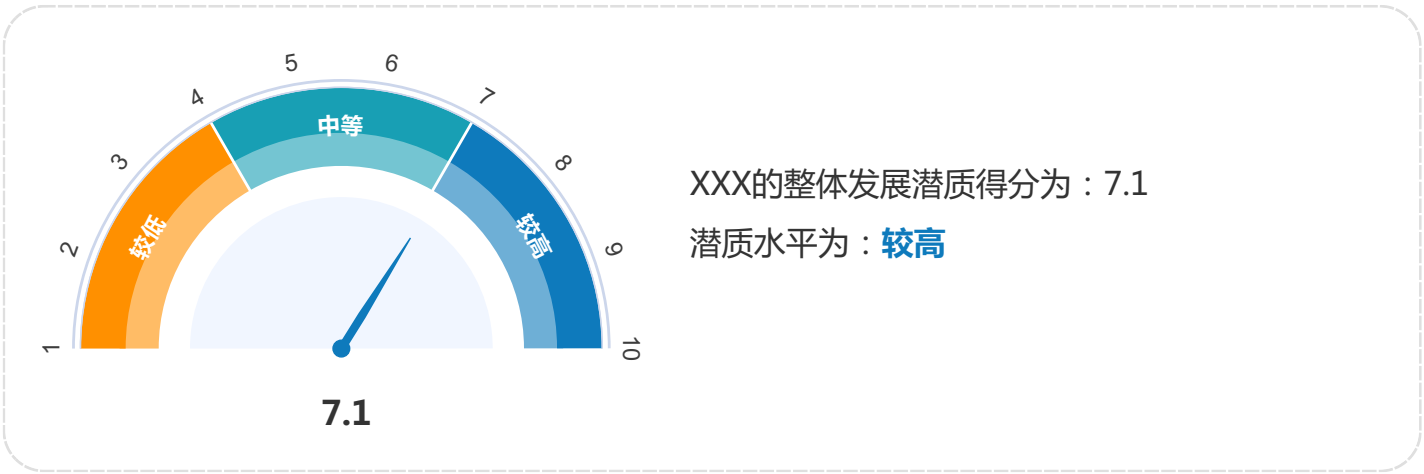
- 1、上图表明了XXX在五类岗位上的匹配程度，五类岗位的主要职责请参考附录：五类岗位主要职责概览表；
- 2、各岗位匹配程度及对应推荐等级如下图：

颜色	推荐等级	匹配程度	含义
<div></div>	非常推荐	≥80%	在该岗位的匹配程度比较高，整体推荐等级为非常推荐
<div></div>	比较推荐	60%-79%	在该岗位的匹配程度为中等，整体推荐等级为比较推荐
<div></div>	不推荐	< 60%	在该岗位的匹配程度比较低，整体推荐等级为不推荐

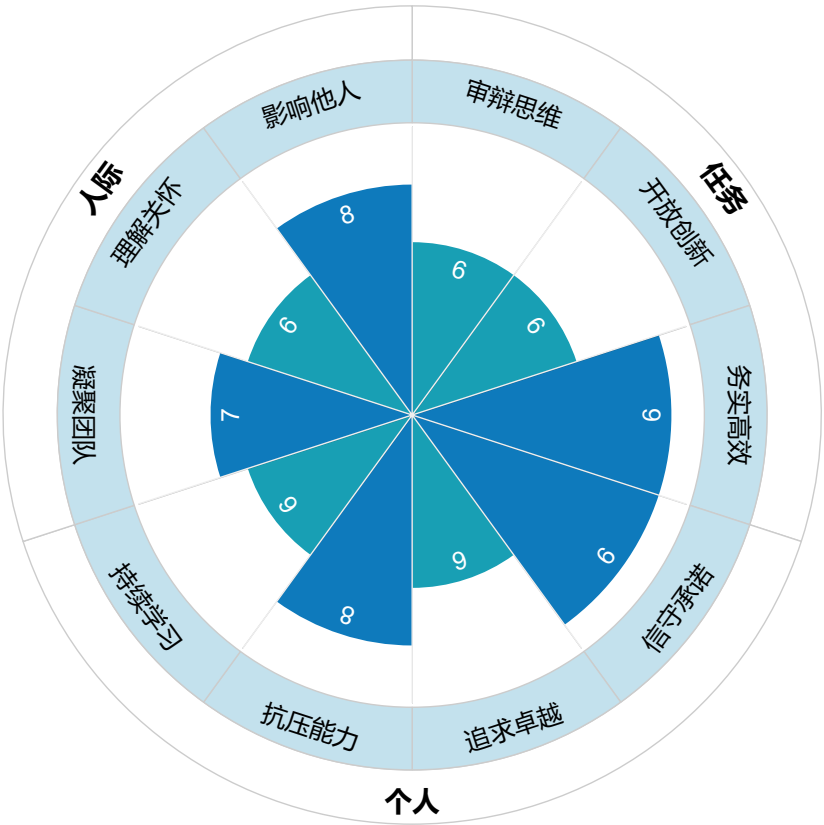
发展潜质

发展潜质是指在个体在某些方面可开发但还未进行发掘的、能促进组织和个人绩效的优秀素质。准确识别出个体的发展潜质，并进行有针对性地培养和发展，不仅能够促进员工自身的成长进步，同时也能够影响到组织的长远发展。

测验将从3方面、10个潜质对个体发展潜质进行全面评估，即任务、人际和个人。任务方面包括审辩思维、开放创新和务实高效；人际方面包括凝聚团队、理解关怀和影响他人；个人方面包括信守承诺、追求卓越、抗压能力和持续学习。每个潜质均有其对应的性格预测源，这些性格特质在一定程度上反映了个人对生活、任务和人际关系的态度和行为方式，为个体未来的行为和成就提供了线索。



各维度得分情况



潜质特点

任务方面

审辩思维 6分

定义：精于洞察事物的本质，善于把握发展的趋势，进行前瞻性的思考。

- 具备一定提问和思考能力，基本能够分辨信息真伪

开放创新 6分

定义：支持鼓励创新，倡导尝试与失败，激励创新并带领团队共同创新。

- 对创新抱有一定程度的热衷，如果需要，可提供一些新想法
- 对新鲜事物保持着适当的好奇

务实高效 9分

定义：工作中注重实际效果，不追求虚浮的形式，执行力高，注重效率，追求最大化的产出，不浪费时间和资源。

- 工作中尽力履行自己的职责
- 做事计划性强，条理清楚，尽力高效完成任务
- 精力充足，能够支持其相对高效地完成工作任务

人际方面

凝聚团队 7分

定义：注重发挥集体的作用，促进团队成员团结一致、有效协作，达成目标。

- 认为团队力量是不可忽视的，愿意为了团队目标促进成员相互协作
- 愿意在团队中承担领导者的角色，推动成员及团队向前发展

理解关怀 6分

定义：主动关心下属，理解并尊重下属的看法与情感，能够与其建立相互信任的工作关系。

- 有一定的换位思考意识，多数情况下能与他人换位思考
- 对他人诉求比较敏感，愿意主动施以援手

影响他人 8分

定义：通过多种方法和策略，对他人施加影响，以改变他人的看法或行为，以顺利推进计划或任务。

- 对自身想法有一定认可，能主动对他人施加影响
- 倾向于改变他人的想法或行为，希望他人能接受
- 在一种方式影响他人不奏效时，可以想别的方法施加影响

个人方面

信守承诺 9分

定义：在作出承诺后，能够遵循自己的诺言，并按照规定要求实现自己的承诺。

- 为人真诚可靠，表里如一，严格履行自己作出的承诺

追求卓越 6分

定义：不断加强自我投入，通过持续努力，冲破阻碍，奋力追求更高目标。

- 对工作成就有一定追求，倾向于为自己设置中等挑战的目标
- 能够进行较为深刻的自我反思，并进行自我调整与改进

抗压能力 8分

定义：乐观面对挫折、困难或挑战，积极采取有效的策略，调整心态，快速处理、摆脱当前的压力状态。

- 遇到困难能保持冷静，并且较快地调整心态
- 面对挫折不易产生消极情绪，会提醒自己积极应对困难

持续学习 6分

定义：始终保持学习的热情，愿意主动、有计划地学习和提升个人能力，挖掘自身潜能，并应用到日常工作中。

- 对新鲜事物保持着适当的好奇，工作需要时可以进一步探索
- 认为自己有进步空间，遇到难题会向他人求教
- 具备较为深刻的自我认知，对自身能力的长短板有了解

潜质发展建议

整体状况

优势项：可以发现XXX在**务实高效、信守承诺、影响他人、抗压能力**方面具备相对优势。

发展通道

XXX适合管理通道的发展路径，在专业通道的发展路径上潜质中等。其培养路径可向管理序列进行倾斜，多给予其主导、管理团队的挑战，并在过程中由导师加以指导。

提升建议

可以从**审辩思维、开放创新、理解关怀**几方面进行提升，具体提升建议如下：

注：其中标注了**专业**字样的，代表成为优秀专业技术人员应当具备的潜质；标注了**管理**字样的，代表成为优秀管理人员应当具备的潜质。

审辩思维 **管理**

- 学习深度思考，不局限于表面信息和解释，深入挖掘事物的内在逻辑和原因，多问为什么，并寻找答案；
- 练习从不同角度和层面看待问题，思考事物的可能发展趋势和结果，学习制定目标和计划，并考虑各种可能性和风险；
- 学习对信息进行筛选、评估和分析，注意识别信息中的偏见、谬误和逻辑错误，学习如何提出合理的质疑和反驳。

开放创新 **管理** **专业**

- 在生活与工作中尝试接触新鲜事物，从自身喜好或擅长领域出发，逐步扩展个人关注范围，更主动地获取新信息与新知识，不断学习新技能；
- 尝试使用新方法或手段解决问题，学会通过多种路径而非单一路径达成目标，逐步提升思维开放性，减少由于任务时限紧、畏惧犯错、自身惰性等因素所产生的固步自封现象；
- 遇事多问几个为什么，不断从问题本质出发，多角度、批判性地思考问题，在外部环境发生变化时，主动质疑常用方法与固有经验的适用度。

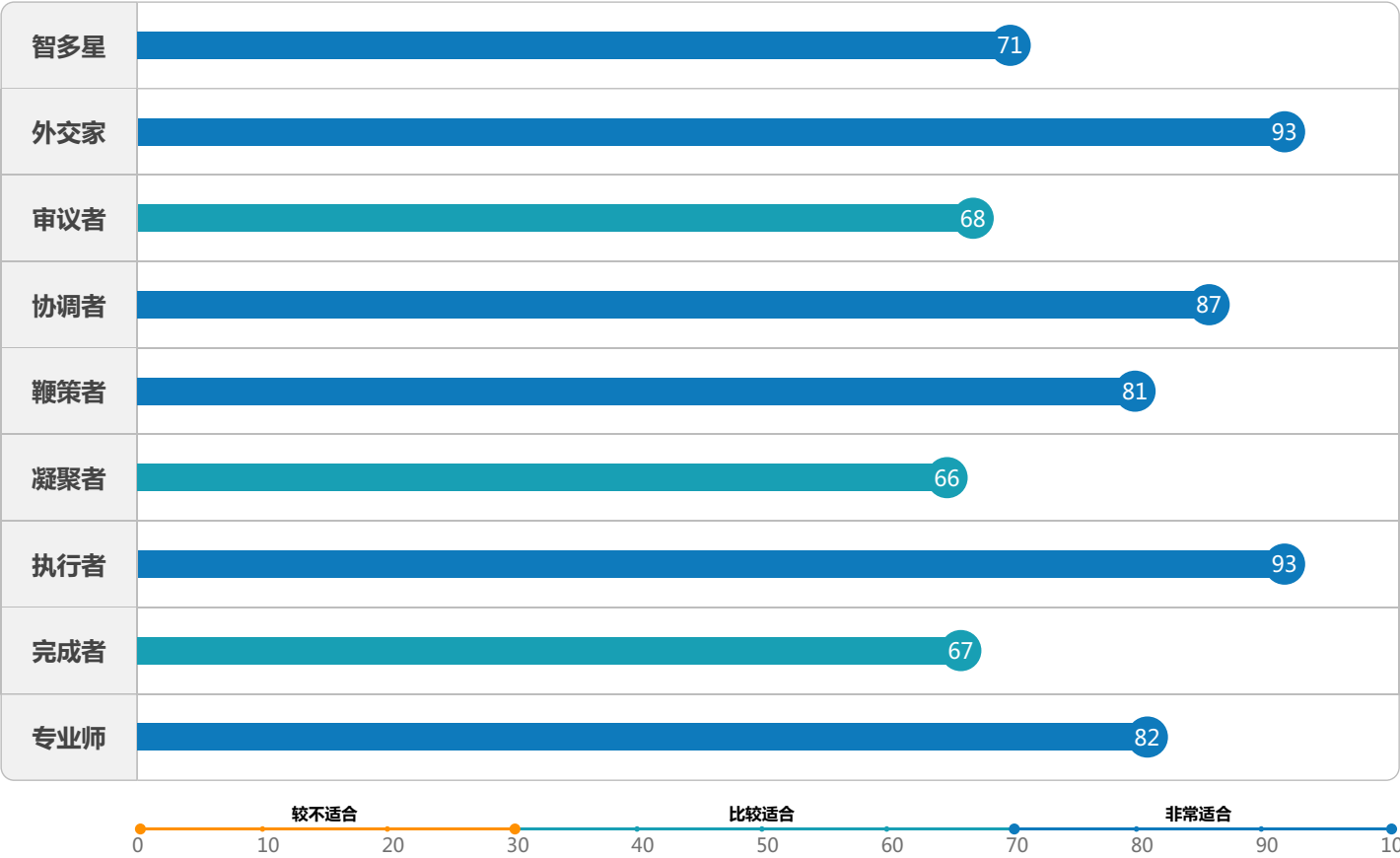
理解关怀 管理

- 多把握同事基本工作、生活状态，发现同事工作生活中的难处，多通过沟通、交流了解其近况、表达关怀；
- 学会控制自身不良情绪，减少暴怒、抱怨、苛责等情绪的表达和传递，逐步调整与同事的交流的方式，杜绝高高在上的情况发生，多站在对方的角度分析问题、做出反应；
- 学会关注他人利益，从个人的物质、精神需求出发，通过积极争取、公正分配、个性化激励等方式，维护各团队成员的切身利益；
- 关注、满足团队成员短期利益的同时兼顾其长期发展，为其提供提升自身能力的锻炼机会。

团队角色

根据贝尔宾团队角色理论，可将团队成员的角色分为九大类。本部分预测了XXX更适合和不太适合的团队角色，为个人职业发展和团队管理提供参考建议。

XXX在9类团队角色上的得分如下：



XXX在团队中适合担任外交家、执行者、协调者的角色

- XXX好奇心强，能够与外界建立联系，主动寻找和拓展资源、发掘机会，善于发现新的商业机会，适合担任需要活力、外向、有野心的工作，如营销与业务发展等、销售、市场公关等，以及与外界联系的工作，如外交、媒体、慈善机构等。
- XXX务实、高效、目标明确，能够迅速执行计划，善于维护程序和流程，确保工作的准确性和准时性，适合担任需要执行力、稳定性和纪律性的工作，如行政管理工作、计算机编程和数据分析、技术支持、会计等。
- XXX善于协调、沟通，处理人际关系和解决冲突，协调团队成员，明确目标，促进决策，促进团队的合作和效率，适合从事需要管理和统筹的工作，如项目经理、部门负责人等，也适合从事需要处理复杂情况和关系的工作，如危机管理、调解等。

管理建议

- XXX愿意与外界联系，能帮助团队挖掘资源，在团队中起到外联的作用，可以为其分配对外联络、关系建议与拓展的工作。但其可能过于关注外部资源和机会，从而忽视团队的内部需求整合。
- XXX规则意识强，愿意以实际行动来逐步完成团队目标，能高效地完成工作，有既定规则流程的工作比较适合XXX。但同时需要考虑XXX可能过于关注效率和实用性，忽视而创新和灵活性，在没有规则指引的情况下可能会无所适从。
- XXX愿意发现团队中的优势，并妥善运用，能对各种有价值的意见不带偏见地兼容并蓄，是很好的会议主持人，可以为其安排统筹、协调关系的工作。需要注意的是其关注团队的和谐与稳定，容易导致忽视个人的需求，导致团队缺乏活力和创新。
- 作为外交家，XXX外向乐观，喜欢拓展关系，但好奇和热情不容易持续，如果XXX处在务实和结果导向的团队氛围中，其作用并不会得到很好的发挥。

在团队中，如果其上级是注重结果的审议者，则可以帮助其评估想法的可行性，并监督其更好地跟进任务的完成结果。

外交家角色是天生的经理人，XXX擅长充分调动资源和与人交际，快速地融入团队管理，其下属如果是完成者或执行者，为其稳妥地完成任务、把控细节，整个团队运转将会更加顺畅。

附录：自评迫选得分差异概览表

维度	性格分数	Z-9点自评分数	P-迫选分数	Z和P差值	差异方向
信任	6.9	8.5	4.7	3.8	Z>P
同理心	4.8	7.4	1.3	6.1	Z>P
耐心平和	5.7	7.6	2.6	5	Z>P
成就动机	6.4	7.8	4.3	3.5	Z>P
审慎	6.4	7.7	4	3.7	Z>P
责任感	8.4	9.6	6.2	3.4	Z>P
表现	7.8	9.2	5.2	4	Z>P
谦虚	4.7	6.8	2.4	4.4	Z>P
焦虑	4.4	3	8.3	5.3	P>Z
敏感	3.6	2.9	5.9	3	P>Z
脆弱	2.9	2.3	5.5	3.2	P>Z
好奇	6.5	7.4	4.3	3.1	Z>P
审辩	5.9	7.9	2.9	5	Z>P
灵活	6.9	9	2.9	6.1	Z>P

说明：以上呈现了自评分数（Z）和迫选分数（P）差值较大的情况。如果作答者在某维度上的自评和迫选分数相差3分以上，可能反映了作答者受社会称许性的影响，也可能反映了作答者的自我批评。其中：

（1）如果是Z>P，存在自我夸大的可能。参测者在自评中的评价更高，而当面对该维度与其他维度排名时，参测者对该维度的评价相对较低。这意味着当没有压力或约束时，他们的行为会更像自评描述的那样，而当压力较大或约束较多时，行为会更趋近迫选的水平。

（2）如果是P>Z，存在自我批评的可能。参测者对某维度的自评低于迫选中的排名，表现得对某维度过于谦虚。这表示参测者低估了自己在该维度的真实水平，但事实上有事例证明其表现水平并不差，如果给予其更多挑战，帮助建立信心，会收获比预期更好的表现。如果P>Z的情况发生在神经质的维度上，则需注意察觉参测者的隐藏情绪状态。

附录：五类岗位主要职责概览表

岗位类别	主要职责
市场营销类	<div>1. 制定营销策略，策划组织市场活动，提升品牌推广度</div> <div>2. 数字化营销，利用多种渠道进行推广宣传</div> <div>3. 开发拓展新客户资源、维护客户关系</div> <div>4. 分析客户需求，协调内外部资源，促成交易，并签订合同</div> <div>5. 收集市场信息与竞争对手动态，分析市场与销售数据，捕捉市场潜在需求</div>
财务法务类	<div>1. 负责日常财务管理，包括预算编制、成本核算、凭证审核与录入等</div> <div>2. 负责组织的税务申报工作，管理并监控各项资金的流动与运作</div> <div>3. 负责日常法律事务的处理，包括法律咨询、合同审查与起草等</div> <div>4. 对组织的各项经济活动进行风险评估，提出防控措施</div> <div>5. 负责组织的知识产权的申请、维护与管理，维护组织的合法权益</div>
通用职能类	<div>1. 负责日常行政事务管理，如文件收发、办公环境维护、设备采购与管理等</div> <div>2. 对外进行接待与外联，对内提供信息传达、支持其他部门的工作</div> <div>3. 维护组织内部管理制度，监督执行情况，保障组织安全稳定运转</div> <div>4. 根据组织的需求进行人员招聘与后续岗位配置</div> <div>5. 维护良好的员工关系，对员工绩效进行考核与管理</div> <div>6. 规划组织员工参与培训，为其职业发展提供支持</div>
产品研发类	<div>1. 定期进行市场调研，收集用户反馈，满足市场需求</div> <div>2. 根据产品设计与规划，开发具体实现方案，确保产品功能完善</div> <div>3. 参与产品原型制作与测试工作，及时发现并修复问题</div> <div>4. 根据用户反馈和市场变化，持续对产品进行迭代优化</div> <div>5. 关注行业动态，预见未来发展趋势，推动产品的创新和升级</div>
技术开发类	<div>1. 理解分析业务需求，根据需求设计系统架构，开发功能模块</div> <div>2. 对产品进行测试与调试，确保产品符合标准与客户需求</div> <div>3. 监控系统或设备的运行状态，主动识别并及时修复相关技术难题</div> <div>4. 定期进行性能优化与故障排查，保障系统或设备稳定运行</div> <div>5. 不断学习新技术并在实践中应用，提升技术竞争力和创新力</div>

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
作答时间	不少于12分钟	26分32秒	正常
作答完整性	不低于90%	100%	正常
作答一致性	得分在1-10分之间，分数越低作答一致性越低	2	偏低

结论：参测者作答过程存在部分指标偏离正常范围：

- “大六全面人格测验” 作答一致性偏低，可能的原因有：
 - ①作答过程中存在不认真情况或有外界干扰，可与作答者核实作答过程是否被中断或受到外界干扰
 - ②可能存在伪装作答情况，即作答者为了符合工作预期而有意进行自我美化，可对【附录：自评迫选得分差异概览表】中分数差异较大的维度进行进一步观察
 - ③自我认知不清晰，即对自我的认知存在偏差，或自我评价不稳定，可结合其他考察方式综合判断



大六全面人格测验™ 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。