



试用

企业领导干部素质测评报告

个性心理特征测评

综合评价等级：

(慎重使用)

姓 名：励晓蓉

性 别：女

年 龄：22

学 历：高中

专业方向：学生

应聘职位：

编 号：zbnbxy00105

测试日期：2010.03.23

毕业学校：镇海电大

目 录

导语	1
简介	1
评估模型	1
阅读建议	1
测评结果	2
答题情况	2
一级指标数据图	2
二级指标曲线图	2
典型特征	2
详细解释	3
心理调节	3
外向支配	3
开拓创新	4
团队合作	4
责任意识	5
关于报告	6

导 语

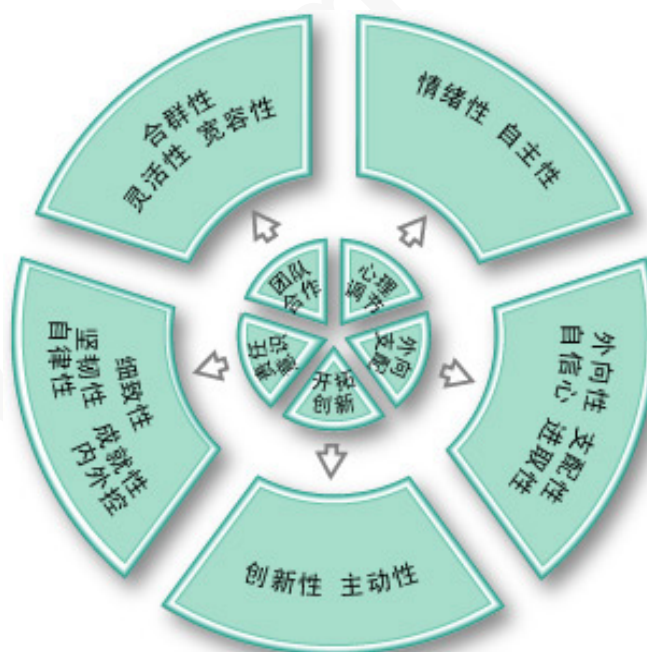
简介

个性是指在遗传与环境相互作用下形成的，个人对待现实的态度以及与之相对应的习惯化了的行为方式方面的心理特征的总和。作为个体素质特征的重要组成部分，个性广泛地影响着个人的工作、学习和生活等各个方面，因此是人才素质测评系统中不可或缺的内容。

从实际应用的角度来看，企业在选拔人才、特别是选拔高级经营管理者时所要关注的个体的个性特征必须基于个体的工作环境和职业特点的需要。因此，本测验所测量的个性特质维度正是从人才甄别的实际需要出发构建的，整套测验量表的开发过程严格遵循心理测量学的要求和标准，并且根植于企业高级经营管理者的工作环境特点和中国文化背景，参考了国内外有关企业领导个性研究的最新成果。

通过本测验，可以比较全面地了解被评价者的领导个性方面的表现。测验的结果可广泛应用于企业高级经营管理者的选拔、培训的各个环节，为人事决策和人事诊断提供个人心理素质的参考依据。

评估模型



阅读建议：

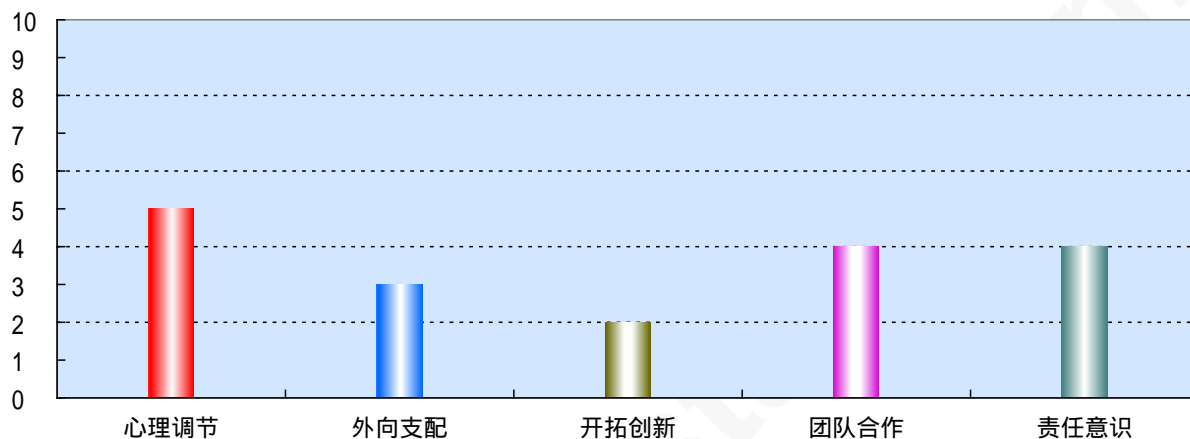
1. 测评结果的准确性和可靠性依赖于被评价者在测验中是否认真和坦白，以及是否答完题目、所用时间等信息，以保证测验分数信息的可靠性。
2. 除了单个维度的解释语外，还要综合各维度的得分来理解测评分数的含义，做到从整体上把握被评价者的个性特点。
3. 对于初次阅读此类报告的人，需在专业人士的指导下阅读，或请专业人士解释此报告。

测评结果

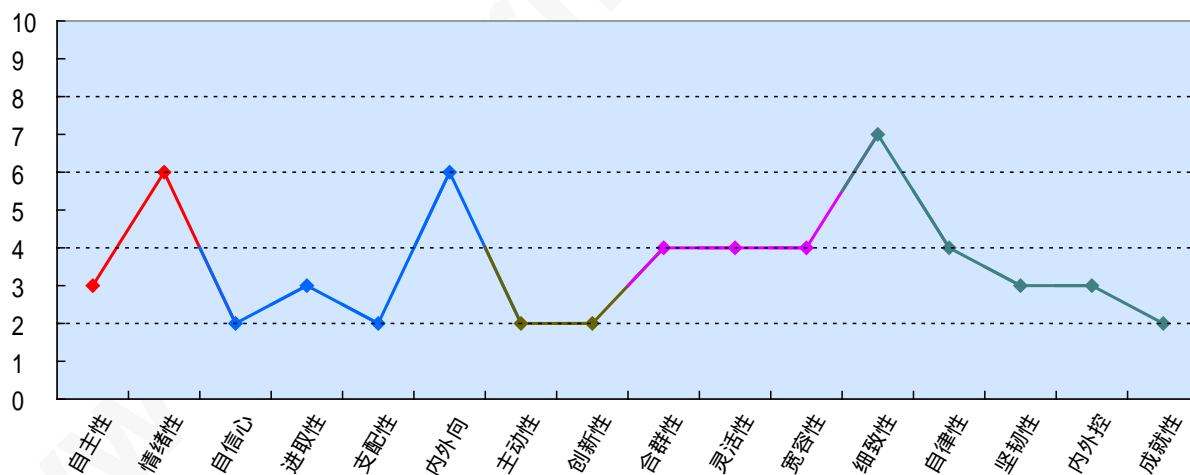
答题情况

本测验共 170 题，平均用时 15 50。励晓蓉完成 170 题，用时 16 22。

一级指标数据图



二级指标曲线图



典型特征

细致性：做事细致、认真，关注细节，追求完美、精致。

自信心：谦虚谨慎，更多地看到自己的不足，有时显得自信心不是很强。

支配性：服从、配合，更愿意协助、支持他人工作。

主动性：心态平和，被动等待，较少主动去争取机会。

创新性：遵循传统，风险规避意识较强，接受新事物较慢。

成就性：自我满足，维持现状，追求成功的欲望不高。

详细解释

心理调节

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5	较难调控心理状态，情绪易波动，依赖性较强。	善于调控心理状态，情绪稳定，独立自主。
相应素质:		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3	缺乏主见，依赖性强，比较盲从权威。	自主性 有主见，倾向于独立完成工作，不盲从权威。
6	情绪容易波动，较难调控好心理状态。	情绪性 情绪稳定，善于调节和控制自己的心理状态。

遇事较少独立思考，比较喜欢听取他人的意见，较喜欢与他人共同完成工作，较少自己拿主意和看法，比较相信权威。

情绪上偶尔会有些小范围的波动，有时候会因为一些不顺心的事情或环境的改变影响自己的情绪状态，但基本上可以及时地对自己的情绪反应进行调节和控制。

外向支配

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3	自信心不足，随遇而安，性格内向，喜欢成为追随者。	有自信，富有进取心，性格外向，善于控制局面，喜欢成为领导者。
相应素质:		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2	对自己信心不足，缺乏足够的勇气和决心去克服困难。	自信心 自我肯定，有克服困难的决心和勇气。
3	缺乏强烈的事业心，随遇而安，安于现状。	进取性 有较高的奋斗目标，喜欢竞争和冒险，追求成功和卓越。
2	愿意接受他人的组织与指挥，乐于成为追随者。	支配性 喜控制事情的进展，乐于组织和指挥他人，喜欢成为领导者角色。
6	性格内向，沉默内敛，喜欢自省，不乐于与人打交道，不太喜欢自我表现。	内外向 性格外向，热情活泼，喜欢与人打交道，善于展示自己。

谦虚谨慎，过多地关注自己的不足，而没有看到自己也有优势的一面，显得自信心不强。

偏向于追求淡泊宁静的生活，不太喜欢激烈的竞争，较少为自己设置高的奋斗目标，常有达成现有目标或任务即可的感觉，比较容易满足于现状。

比较乐于服从、配合他人，善于支持、协助他人的工作，愿意接受他人的领导和指挥。

性格比较中性，比较沉稳，不喜欢刻意表现自己，但是在必须与人交往的时候，也可以游刃有余。

开拓创新

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2	墨守成规，缺乏想象力，常处于被动地位。	富有创新精神，有主见，善于主动采取行动。
相应素质:		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2	常处于被动地位，更愿意满足于现状。	主动性										积极主动寻找机会，及时采取行动。
2	比较保守，比较喜欢遵循传统，不喜欢冒险，对探索新事物兴趣不高	创新性										求知欲旺盛，强烈的好奇心，富有冒险精神，喜欢尝试新事物。

心态平和，喜欢等待机会的出现，而不是主动寻找机会，较少主动采取行动去改变当前的处境，更愿意去适应当前的环境。

遵循传统，有较强的风险规避意识，接受新事物较慢，不太愿意长时间地去思考某个领域或主题。

团队合作

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4	亲和力不足，不容易宽容他人，较难赢得他人的支持，反应缓慢，较难灵活应对社交问题，较难激发团队动能	有亲和力，善于宽容他人，赢得他人的信任和支持，关心人，灵活应对社交问题，激发团队动能。
相应素质:		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4	喜欢独处，不愿与人打交道，很少信任他人，较难被他人接纳。	合群性										有亲和力，平易近人，容易被他人接纳，信任他人，喜欢与人交往。
4	严肃、谨慎，人际关系不敏感，较少能灵活应对社交场合中出现的问题。	灵活性										机警幽默，反应迅速，能自如应对社交场合的复杂局面和突发事件。
4	对不同的意见持排斥态度，对人较为严格。	宽容性										善接纳不同意见，体谅他人，不斤斤计较。

比较喜欢特立独行，不太热衷于专门花时间进行人际交往，常常与人保持一定的距离，给人不太容易亲近和接触的感觉。

在人际交往中比较严肃谨慎，人际关系不太敏感，在应付人际冲突和矛盾时不够灵活，显得比较机械。

比较坚持自己的原则，较为刻板，有时候显得有些固执，不大容易听取不同的意见，对待他人比较严格，有时候较难容忍他人的失误或缺点。

责任意识

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4	做事粗枝大叶，不太善于自我克制，缺乏固定的目标，较低的成就动机，不太愿主动承担责任。	做事严谨细致，善于自我克制，对目标执着，较强的成就动机，主动承担责任。
	相应素质:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7	着眼于宏观与整体，做事粗枝大叶，不关注细节。	做事细致、认真，能妥善完成各项工作任务。
4	自我克制能力较弱，自我放松，随意。	严格要求自己，能自我克制，对人对事有自己较为严格的标准和要求。
3	没有明确的个人目标或目标经常变化，在困难面前容易放弃。	对目标执着，意志坚定，遇到困难坚持到底。
3	从外在因素解释问题，相信运气或命运。	从内在因素解释问题，相信自身能力、经验、努力程度等的作用。
2	不喜欢挑战，缺乏开拓精神，较少期待成功。	喜欢挑战，有明确的目标，全力以赴追求成功。

关注细节，做事比较细致，工作上较为认真严格，常常追求完美。

比较直率，轻松随和，较少刻意地去与约束自己的行为。

当工作中的困难越来越大时，比较容易放弃原来的目标或决定，持久关注度不太够，更喜欢相对容易、不需要花费大量时间和精力的工作，但比较善于自我调整，较能随机应变。

偏向于从外在因素出发看待、解释问题，认为事情的发生、发展往往受到运气或命运的影响，偶然性较大，很难为自身所控制。

心态平和，容易自我满足，感到只要能够维持现状即可，不会刻意去追求成功。

关于报告

本报告乃基于答题者所回答测验题目的结果生成的，并且充分体现了答题者的答案意义。在理解报告内容时，应该考虑到以问卷为基础之评价的主观特性。尤其是对于在测试过程中回答问题有较高掩饰性的测评报告,更应慎重对待测评结果。

本测验的结果只是为了解被评价者提供了不同角度的信息，可为企业高级经营管理者的招聘、选拔、培养提供有价值的参考，但不能作为唯一的依据。应该与其它有关的信息，如教育背景、日常观察、面试、工作经历等结合使用，则会更好地提高人力资源决策的准确性。

。

本测评结果注意保密，只供公司领导、人力资源部负责人或测评者本人阅读。

咨询电话：上海 021 - 31058888 北京 010 - 84477877

电子邮箱：service@normstar.com