

DataTalk

据 说

职业大五人格™

详细版报告

XXX

测试账号：ZX2390586

测试时间：2024年08月15日

测试项目：大五新测试改版



报告前言

职业大五人格™（Workplace Big Five Personality, WBP-5）测验来源于国内外得到普遍公认的“Big Five”大五人格模型研究，结合国内工作场合开发而成。大五人格特质，是现代心理学研究发现的最高级组织层次的五项人格特质。这五项人格特质包含或者说构成了现今发现的绝大多数人格特质。职业大五人格测验测量的维度包括以下五项人格特质：

- **心理素质**：个体在工作中情绪化的倾向，以及管理负面情绪的能力。
- **外向开朗**：表明了工作中人际互动的数量和密度、对外界交往的需要以及获得愉悦的能力。
- **突破创新**：描述个体在工作中自我驱动、不断创新的倾向。
- **人际和谐**：个体在工作合作性、处理冲突方面的差异。
- **尽责可信**：反映了我们控制、管理和调节自身冲动，对待工作职责、承诺的态度。



职业大五人格™测验从五个方面，全面测量与参测者职业成功紧密相关的个性特质。通过本测试，可以帮助组织选择更合适的候选人，由于性格与职位之间存在着紧密的联系，不同的职位需要不同的性格特点来胜任，因此，选择合适性格的候选人不但可以预测入职后的工作绩效，也可以降低后期离职率，从而提升选人的准确度，减少错误雇佣造成的决策风险。

报告说明

- **招聘场合**。职业大五人格™针对招聘场合而开发，如果要在职业生涯规划场合使用，请选择我们另外一款同样基于大五开发，但针对职业规划场合的大五人格探索™。
- **主特质与子特质**。职业大五人格™共测量五个方面的性格，在心理学中，这被称为主特质。当然，这并不意味着职业大五人格™只测量五项性格特质，其实，在每项主特质上包括若干子特质。事实上，除了五个主特质，职业大五人格™共测量二十三项子特质，通过子特质，我们可以对性格有一个更加深入地了解。
- **报告时限**。虽然性格具有相对稳定性，但会随着经历发生变化，因此本报告的建议有效时限为12个月。

报告内容

整体人格特点	1
维度详细得分	2
心理素质	2
外向开朗	3
突破创新	4
人际和谐	5
尽责可信	6
突出性格特质	8
高分性格	8
低分性格	8
面试参考问题	10
高分性格面试问题	10
低分性格面试问题	11
胜任素质表现	13
素质得分	13
自我管理	14
任务管理	14
人际互动	15
各岗位匹配度	16
答题过程数据	17

整体人格特点

大五人格特质“Big Five”，是现代心理学研究发现的最高级组织层次的五项人格特质。这五大人格特质可以说包含或者说构成了现今发现的大多数人格特质。通过五项特质，我们可以快速对于XXX的个性特点有一个总体了解：

心理 素质	个人在工作压力下，是否善于调节情绪，避免大的情绪波动与不良情绪状态的能力		
	<p>比较低</p> <p>对压力反应强烈，情绪调节能力较差。容易感受到自卑感，抗挫折能力较弱，更容易体验到诸如焦虑、抑郁等消极的情绪</p>	<p>中等水平</p> <p>具有一定的情绪控制能力，面对外界压力时，不会有特别负面的情绪反应；在巨大的压力之下，需要更加自信，情绪调节能力需进一步加强</p>	<p>比较高</p> <p>在工作中心态稳定平和、自信，决策果敢，心态成熟而稳定；具有较强的抗压与抗挫折能力，较少情绪化，经常处于较为积极的情绪状态</p>
外向 开朗	个人对外界交往频率与强度的需要，并能够从这种交往中获愉悦的能力		
	<p>比较低</p> <p>安静，谨慎，不喜欢与外界过多接触。这更多是因为比起外向的人，不需要那么多的刺激，因此喜欢一个人独处。</p>	<p>中等水平</p> <p>性格中内外向兼有，在需要的时候可以非常活跃，喜欢与人接触；在长时间相处后也愿意留出时间自己独处</p>	<p>比较高</p> <p>喜欢与人接触，充满活力，更容易感受到积极乐观的情绪。在一个群体当中，非常健谈，喜欢引起别人的注意</p>
突破 创新	个人在工作中的自我驱动力，是否树立远大的职业发展目标，能够突破创新		
	<p>比较低</p> <p>在工作中有些缺乏远大目标和规划，更偏爱保守一些的目标，对自己的能力缺乏自信；缺乏求知欲，一般不主动尝试有风险的新事物</p>	<p>中等水平</p> <p>进取心处于中等水平。对自己的职业发展目标有一定要求，希望不断获得进步，但也会避免过于挑战性的目标</p>	<p>比较高</p> <p>强烈的成就动机，树立较高的职业发展目标；对新事物有强烈的好奇心和求知欲，兴趣广泛，对自己的能力充满自信</p>
人际 和谐	个人在处理冲突方面的差异，是更多站在他人角度避免冲突，还是坚持自己主张不惜冲突		
	<p>比较低</p> <p>脾气有些急躁，缺乏耐心，在人际交往中更加坚持自己的立场与想法，不太愿意妥协，不惜与他人发生争执与冲突</p>	<p>中等水平</p> <p>在人际交往中会兼顾自己和他人的立场，不会太过强硬，但并不排斥在一些个人认为重要的事情上变得非常坚持，甚至不惜发生冲突</p>	<p>比较高</p> <p>脾气好，有耐心，在工作中重视和他人的和谐相处，能够站在别人的角度考虑问题，甚至不惜放弃自己的主张和观点，以避免冲突</p>
尽责 可信	个人对待工作职责、承诺的认真态度、做事的计划条理性、是否做到有始有终，不轻易放弃		
	<p>比较低</p> <p>工作中，有些缺乏责任感，会有不守承诺的行为发生；做事有些冲动，不顾及后果，细致性与条理性都有待进一步加强</p>	<p>中等水平</p> <p>责任心处于中等水平。在工作中，有一定的计划条理性，做事不会太冲动，也会想办法勉励自己做到有始有终。</p>	<p>比较高</p> <p>工作中有较强的责任心和职业道德感，承诺必达；做事细致认真，富有条理性；审慎，三思而后行</p>

维度详细得分

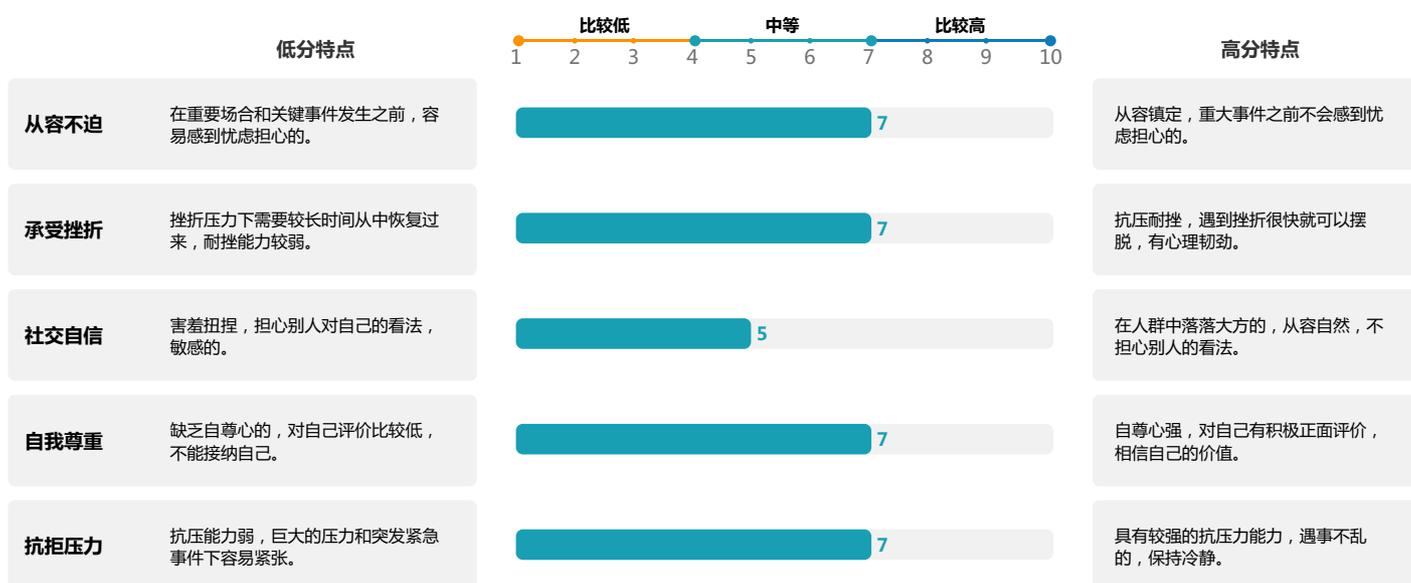
心理素质



维度含义

心理素质特质反映了个体在工作中避免情绪化的倾向，以及管理负面情绪的能力。此维度得分高的人在工作中心态稳定，自尊心强，有主见；具有较强的抗压与抗挫折能力，较少情绪化，经常处于较为平稳的情绪状态中。此维度得分较低的人则更容易感受到自我怀疑，遇事容易优柔寡断；抗压与抗挫折能力较弱，情绪化比较严重，更容易体验到诸如愤怒、焦虑、抑郁等消极的情绪。他们对外界刺激反应比一般人强烈，对情绪的调节能力比较差，经常处于一种不良的情绪状态下。

子特质得分



行为表现

- 工作中比较从容的，遇事不容易感到忧虑担心的。
- 具有良好的抗挫折能力，与一般人相比可以较快从中摆脱出来。
- 一般情况下，在社交场合比较自如，不会感到太紧张害羞。
- 有良好的自尊，能够接纳自己的优点和缺点，不易感到灰心丧气或过分自责。
- 具有一定的抗压能力，在压力情景下，比较平静、自信。

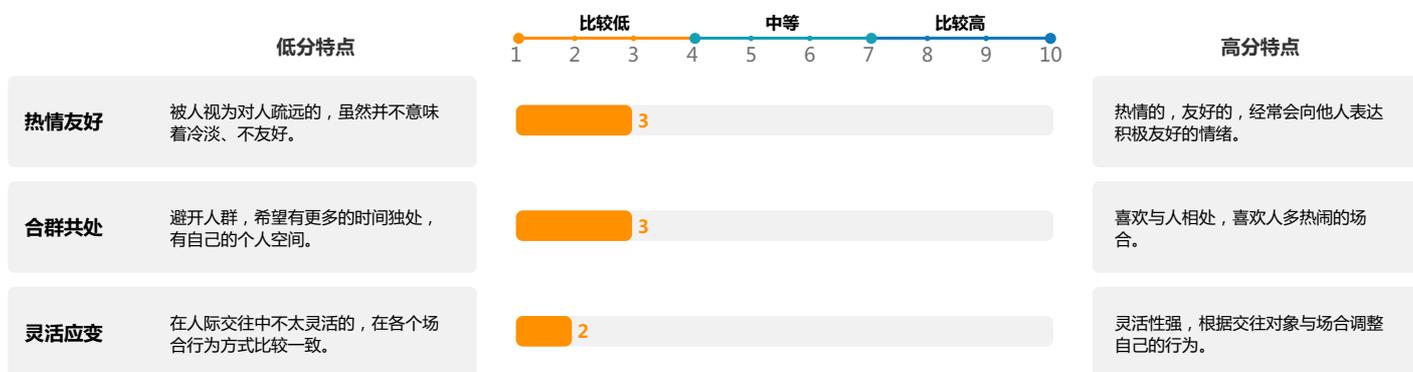
外向开朗

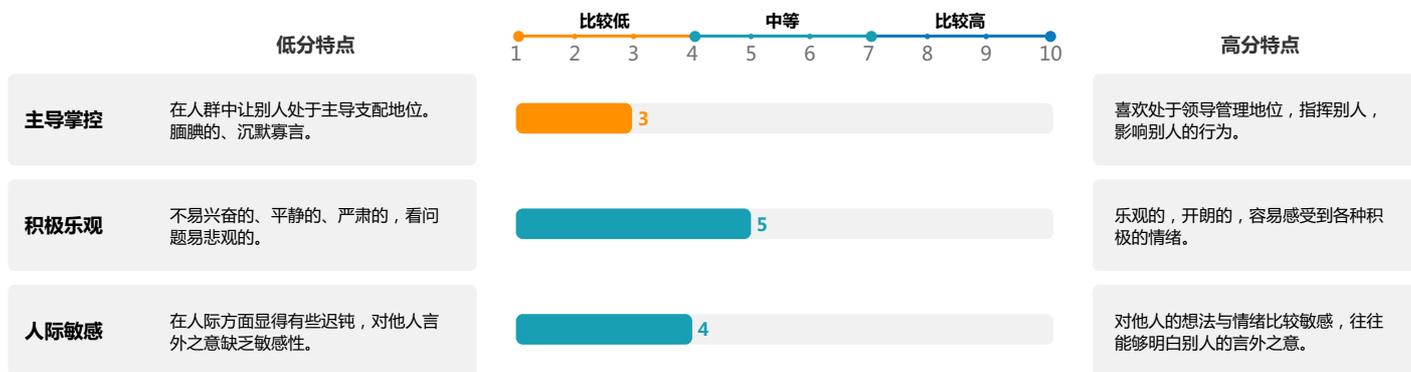


维度含义

外向开朗特质表明了对外界交往的需要以及获得愉悦的能力。外向的人喜欢与人接触，充满活力，经常感受到积极的情绪。在群体当中，非常健谈，喜欢引起别人的注意。内向的人则比较安静，谨慎，不喜欢与外界过多接触，更喜欢一个人独处。

子特质得分





行为表现

- 比较拘谨矜持，不热情。不太愿意与他人建立过深的关系，给人距离感。
- 比较喜欢独处，避开人群，不喜欢喧嚣的场合，希望能够有更多的时间独处，有自己的个人空间。
- 在人际交往中比较缺乏应变能力，不善于根据场合的不同灵活调整自己的行为方式。
- 在人群中话较少，显得比较被动，更喜欢让别人处于主导支配地位，而不是站出来掌控局面。
- 与多数人一样能够感受到积极的情绪，既不过分乐观也不会过于悲观。
- 人际方面略显迟钝，有时不太善于把握他人的真实想法。

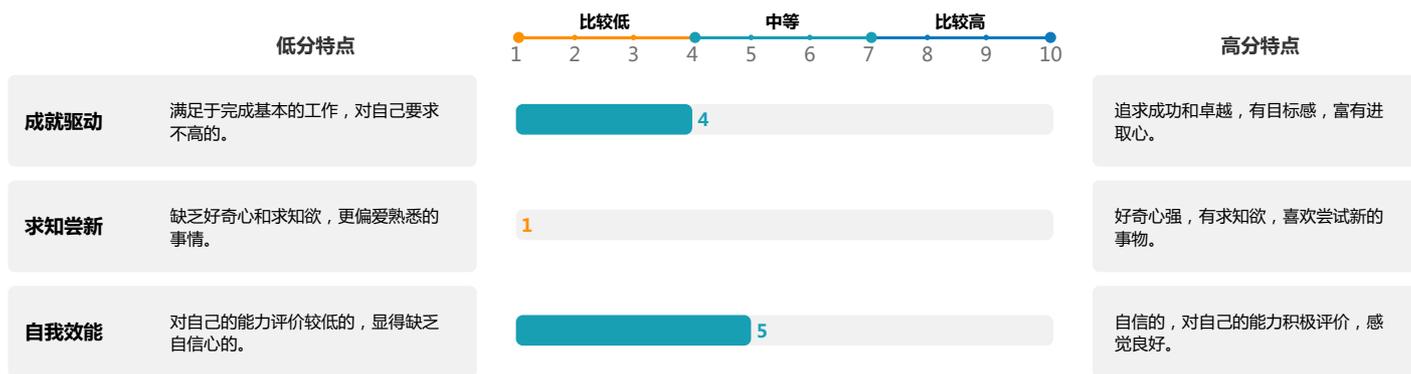
突破创新



维度含义

突破创新特质描述了一个人在工作中自我驱动、不断创新的倾向。维度得分较高的人群往往有强烈的成就动机，对自己的未来有远大的目标与规划，他们往往对新的事物有强烈的好奇心和求知欲，他们兴趣广泛，喜欢接触新鲜的事情，同时，对自己的能力充满自信。而得分较低的人则缺乏远大规划，更偏保守，缺乏求知欲，对于自己的能力也缺乏自信。

子特质得分



行为表现

- 有一定的进取心，愿意挑战有一定难度的工作目标和任务。
- 非常缺乏好奇心和求知欲的，非常喜欢熟悉的环境和人，缺乏突破与创新意识。
- 有一定的自信心，相信自己处理问题、应对工作的能力。

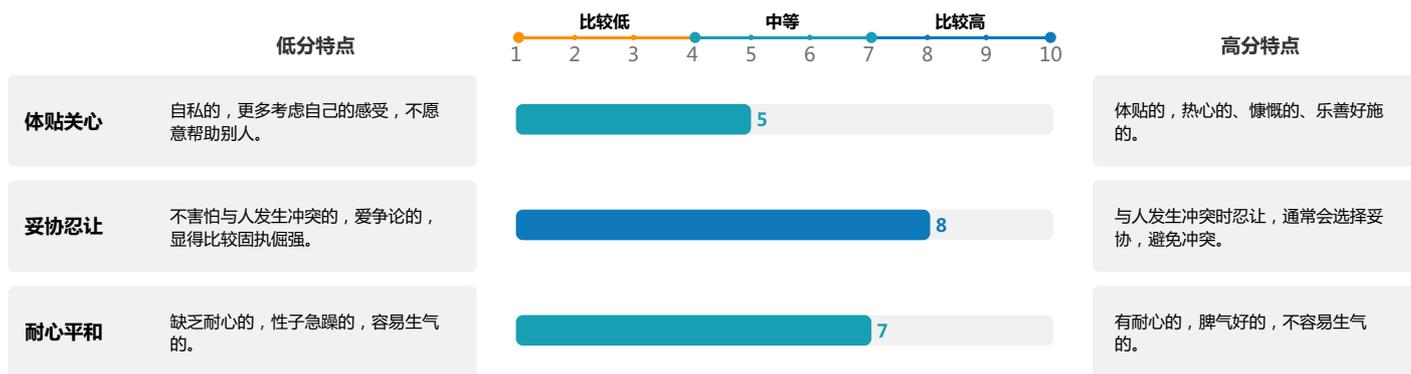
人际和谐



维度含义

人际和谐特质描述了个体在工作合作性、处理冲突方面的差异。分数越高说明个体在工作中越重视和他人的和谐相处，他们愿意站在别人的角度考虑问题，体贴关心，避免与人发生不冲突，脾气好，低调谦虚，甚至在别人看来缺乏主见。分数低的个体更加站在自己的角度考虑问题，更关注自己的想法，他们对他人不太热心，脾气急躁，在社交场合容易与别人发生冲突。

子特质得分



行为表现

- 助人愿望处于中等水平，必要时愿意为他人提供帮助。
- 为人较为温和，关注人际和谐，注重维护团结，不太喜欢与人发生冲突，有时愿意放弃自己的立场或者否定自己的需要。
- 脾气较随和的，不轻易发火的。

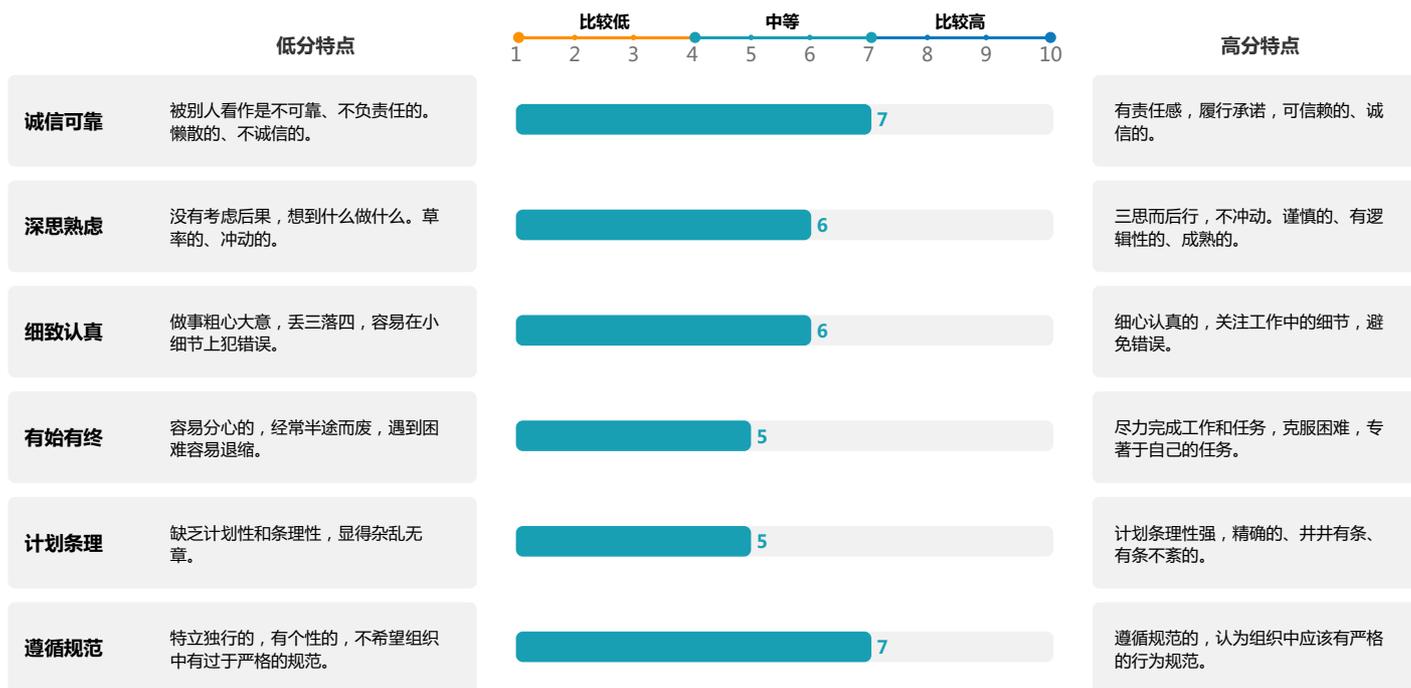
尽责可信



维度含义

尽责可信特质反映了我们控制、管理和调节自身冲动，对待工作职责、承诺的态度。该维度得分低的个体会被认为是缺乏道德诚信感，没有计划性和条理性，显得杂乱无章。感觉规矩、条例是一种约束。经常被别人看作是不可靠、不负责任的。做事拖延，经常半途而废，遇到困难容易退缩。没有考虑后果，冲动，想到什么做什么。而得分高的人则有职业道德感，承诺必达，做事三思而后行，具有良好的条理性，喜欢制定计划，有责任感，按规矩办事。

子特质得分



行为表现

- 具有较好的责任感，有诚信的，让人感觉可信赖。
- 做事通常会三思而后行，谨慎思考，但有时也表现出冲动，不考虑后果。
- 与多数人一样细心认真，能够在一定程度上关注细节与任务质量。
- 与多数人一样，有一定的专注力和坚持性，做事有始有终。
- 做事有一定的计划性和条理性，多任务情景下，能够较好地处理，不至于太杂乱无章。
- 有一定的规范意识，能够遵循规矩的，不会轻易去挑战现有秩序和权威。

突出性格特质

根据XXX在全部二十三项性格的全部得分，可以得到相对高分与低分项目，这些可能是XXX可能具有的突出优点与缺点，需要面试官在招聘时重点关注。需要说明的是：一项性格特质是否优点，或者是否是缺点，需要结合具体招聘岗位而定。

高分性格

妥协忍让 (8)



比较关注人际和谐，与人交往中能够忍让的，为了避免激烈的冲突会选择妥协。

从容不迫 (7)



与多数人一样，遇事一般可以保持比较冷静的心态，不会过分紧张忧虑的。

承受挫折 (7)



具有中等程度的抗挫折能力，不会花太多时间从挫折中恢复过来。

自我尊重 (7)



有中等水平的自尊心，对自己有基本的接纳，在压力下不会轻易放弃，有基本的自我价值感。

抗拒压力 (7)



与多数人一样，具有一定的抗压能力，能够较好地应对工作中的一般压力。

低分性格

求知尝新 (1)



非常缺乏好奇心和求知欲的，非常喜欢熟悉的环境和人，缺乏突破与创新意识。

灵活应变 (2)



在人际交往中比较缺乏应变能力，不善于根据场合的不同灵活调整自己的行为方式。

热情友好 (3)



偏拘谨，在人际交往中略显冷淡。

合群共处 (3)



更偏爱独处，希望能够有更多的时间独处，有自己的个人空间。

主导掌控 (3)



在人群中偏被动，略显拘谨，在团队中更喜欢让他人处于主导地位。

作效率。

主导掌控 (3分)

问题：请分享一个你作为主导者推进一项工作的经历。

关键点：是否愿意担任团队领导者，带领大家完成任务。

胜任素质表现

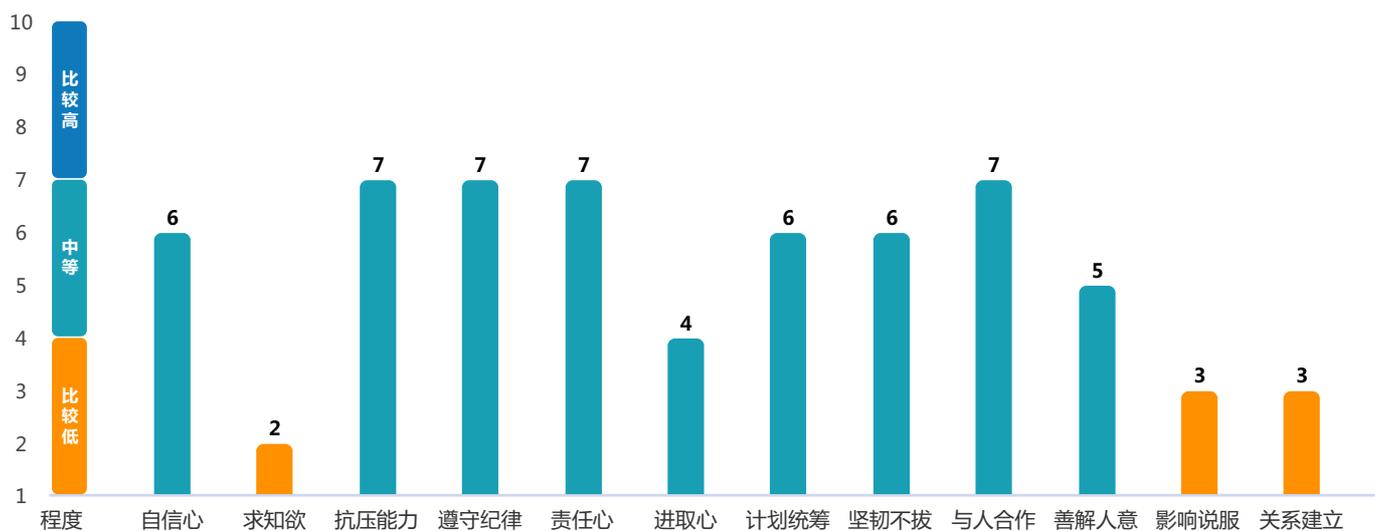
素质得分

胜任素质 (Competency) 是能够将岗位工作中表现卓越的人与表现一般的人区分开来的个人特质，是职场中个人竞争力的表现，胜任素质高的人会在任务中表现更加优秀。除了知识、技能之外，胜任特征还包括性格因素。事实上，性格特征与胜任素质之间的关系可能包括三种：

- 一项性格特质就是一个胜任素质。例如，性格特质中的成就导向本身就会是很多岗位的胜任特征；
- 几项性格特征等同于一个胜任素质。几项性格特质整合在一起就等同于胜任素质本身，例如主导掌控、人际敏感和灵活适应几项在一起，可以组成胜任素质“影响说服”；
- 性格特质是促进胜任素质的要素之一，是必要条件，但并非充分条件。例如胜任素质“领导能力”中，性格特质是要素之一，但显然领导能力还包括其他要素。

从上面可以看出，前两种情况下，性格特质直接组成胜任素质，第三种情况下，性格特质并不等于胜任素质，但为胜任素质提供了特质基础。

依据国内外相关研究与我们的数据分析结果，根据参测者大五的得分，本报告计算了基础工作岗位最经常涉及的三大工作领域、共十二项工作胜任素质，它们对不同岗位工作绩效有不同的影响：



自我管理

自我管理领域涉及与管理自我心态、行为有关的一些基础素质，包含四项素质：自信心、求知欲、抗压能力、遵守纪律。

定义与表现

自信心 6分

定义：表明了一个人对自身能力、优势的认可与肯定程度。

- 有一定的自信心，相信自己处理问题、应对工作的能力。
- 有良好的自尊，能够接纳自己的优点和缺点，不易感到灰心丧气或过分自责。
- 一般情况下，在社交场合比较自如，不会感到太紧张害羞。

求知欲 2分

定义：积极地获取与工作有关的信息和知识，从而不断地更新自己的知识结构、提高自己的工作技能。

- 非常缺乏好奇心，学习意愿不足。
- 非常缺乏创新意识。
- 与多数人一样，有一定的自主学习动力。

抗压能力 7分

定义：拥有良好的心态以应对各种环境，能够在面对变化与紧急情况时自我调适，保持冷静、乐观的心态。

- 对自己应对压力的能力有一定自信。
- 与一般人相比，具有一定的心理自我调节与恢复能力。
- 心态较为平静而放松，遇事不容易感到忧虑担心。
- 面对压力，与多数人一样能够感受到积极的情绪，不会过于悲观。

遵守纪律 7分

定义：遵守公司规章制度，严格按规矩与要求办事；审慎，尊重公司的各种条例与规定。

- 有一定的规范意识，基本能够按照规章制度要求行事，不会轻易突破。
- 像多数人一样做事会考虑后果，不会轻易冲动行事。
- 具有一定的职业道德，会关注对错与组织规范。

任务管理

此部分的胜任素质都与在完成工作任务时的行为有关。包含四项素质：责任心、进取心、计划统筹、坚韧不拔。

定义与表现

责任心 7分

定义：对自己的工作职责和所承担的义务的认识，自觉做好职责范围内的事情。

- 多数情况下，对于确实是自己造成的问题不会太推卸责任。
- 有一定的诚信度，能够基本遵守自己的承诺。
- 基本上，能够认真对待对于职责范围内的工作。
- 与多数人一样细心，能够在一定程度上关注细节。

进取心 4分

定义：希望在工作中有所建树，通过不断给自己设定更高的目标挑战自我而获得满足。

- 与多数人一样，想要把工作做好，工作符合管理上的标准。
- 与多数人一样，对自己的未来发展有一定的规划。
- 对目标有一定的跟进能力，树立高目标不会轻易放弃。

计划统筹 6分

定义：工作中三思而后行，遇事先计划后行动，对工作任务进行统筹安排，制定具体可行的计划。

- 做事通常会三思而后行，但偶尔也表现出冲动的一面，欠缺全面的考虑。
- 做事有一定的计划性和条理性，多任务情景下，能够较好地处理，不至于太杂乱无章。

坚韧不拔 6分

定义：在困难任务时能够意志坚定，哪怕遇到暂时的失败也不轻言放弃，专注于工作任务的完成。

- 与多数人一样，能够屏蔽干扰，做事有一定的专注力。
- 与多数人一样，有一定坚持性，做事能够有始有终。
- 具有良好的抗挫折能力，与一般人相比可以较快从中摆脱出来。
- 在面对挫折时，与多数人一样，不会过分悲观。

人际互动

此部分的胜任素质都与在工作中与他人交往完成时的行为有关。包含四项素质：与人合作、善解人意、影响说服、关系建立。

定义与表现

与人合作 7分

定义：在工作中重视和他人的合作关系，具有诚信意识，愿意站在别人的角度考虑问题，维护团结。

- 为人较为温和，关注人际和谐，注重维护团结，不喜欢与人发生冲突。
- 与人相处中脾气较为平和，有一定耐心，不会轻易向他人发火。
- 与人交往总有一定的诚信度，能够基本遵守自己的承诺。
- 合作中，基本上，能够认真对待对于职责范围内的工作。

善解人意 5分

定义：在与人交往中对他人需求有敏锐感知，从内心深处关心他人的。

- 对他人有一定敏感度，基本能够把握他人的想法。
- 必要时愿意为他人提供帮助。
- 必要时愿意与人分享，不会太小气。

影响说服 3分

定义：在人际交往中具有影响意愿，采用各种方法影响他人，赢得他人的支持，以推动工作目标的达成。

- 人际主导控制力不足，缺乏说服别人的意愿。
- 人际方面略显迟钝，有时不太善于把握他人的真实想法。
- 在沟通交往中比较缺乏灵活性，不太善于根据交流对象的不同调整影响策略。

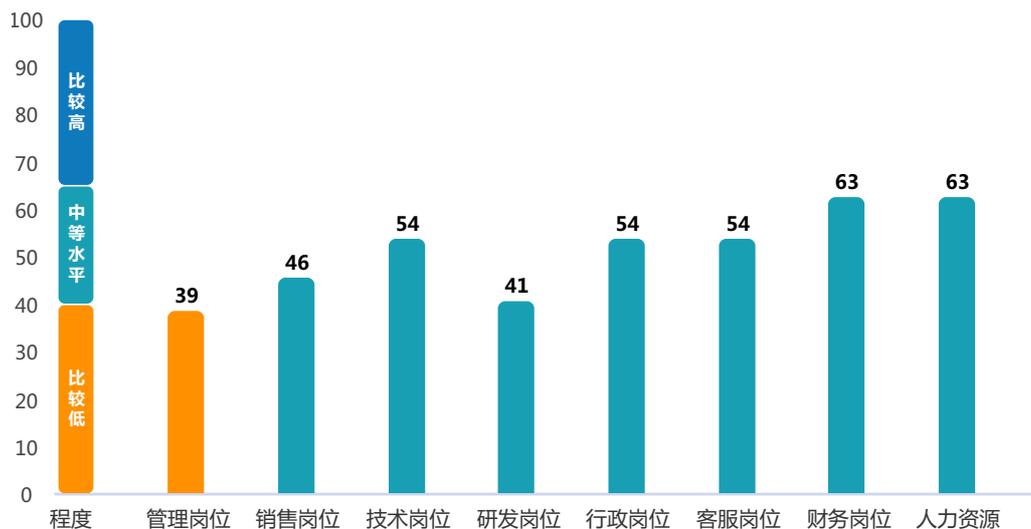
关系建立 3分

定义：人际交往中，外向开朗，主动与陌生人员建立融洽的人际关系或关系网络，以帮助实现与工作相关的目标。

- 在人际交往中偏严肃，容易让他人有强烈的距离感。
- 更偏爱独处，希望有更多的时间独处，有自己的个人空间。

各岗位匹配度

众所周知，不同的岗位工作对人员性格有不同要求。大量以往研究的也表明：性格能够预测工作绩效。某些性格特点几乎能够预测所有的工作绩效，例如责任心、抗压能力、自信心等；而有的性格特点则对于特定工作的绩效有预测作用。例如，销售工作需要较高的影响说服、进取心等。根据以往性格效度研究的结果，XXX与一些常见岗位的个性匹配程度如下：



1、职业导向得分范围为0-100分，平均分为50分，分数越高，则参测者与该岗位的个性匹配度越高；

2、影响个人在特定岗位工作绩效的因素有很多，例如认知能力、专业技能、工作经验、项目经历等，个性只是其中一个影响因素；组织应该结合候选人其他信息作出最终的录取决定；

3、为了更清晰地展现参测者在个性匹配度上的得分高低，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	66-100分	与该岗位个性匹配度较高
	中等水平	40-65分	在该岗位个性匹配度得分中等，与多数人群相似
	比较低	0-39分	在该岗位个性匹配度较低

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	不低于5分钟	无测试时间	正常
选项分布	答案分布避免过于集中	A : 7%	正常
		B : 32%	
		C : 23%	
		D : 30%	
		E : 9%	
作答掩饰性	作答掩饰性得分在正常范围	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。



职业大五人格™ 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。