

大六全面人格测验™

个人发展报告

XXX 先生

测试账号：NG9320533

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

适用场景

大量研究已经证明，人格对人在组织中的行为表现具有较高的解释力，与工作绩效存在广泛相关。人格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

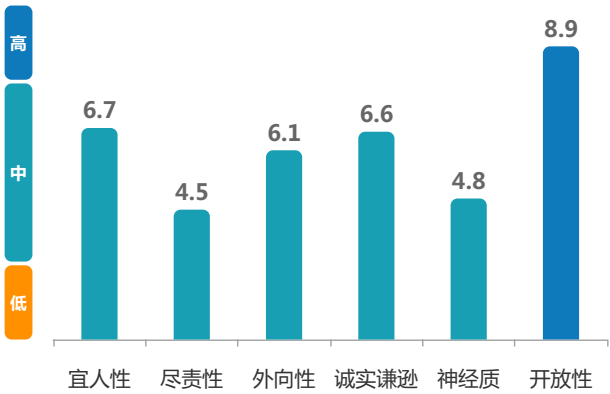
结果概览	1
人格剖析图	2
团队角色	3
发展潜质	5
附录：自评迫选得分差异概览表	9
答题过程数据	10

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（6.7）**：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（4.5）**：愿为达成一定的工作成果付出努力，但不会投入太多精力，工作中有一定计划性，但处理具体事务时经常马虎，很少关注细节。
- **外向性（6.1）**：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，大多数情况下都对自己很有信心，但不会过分张扬自己的成就，在团队没有领导的情况下，可承担起领导者角色。
- **诚实谦逊（6.6）**：诚实待人，但也能接受善意的谎言，较为谦逊，但也不羞于肯定自己，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（4.8）**：有时乐观，有时被消极情绪困扰、感到一定紧张或担忧，能独立完成工作，但有时也需要他人的协助。能凭借顽强的意志力克服难关，对外界评价保持一定敏感性，但不会多虑，偶尔会有冲动行事的情况。
- **开放性（8.9）**：热爱探索新事物，想象力丰富，面对问题时会积极提出新观点或创新方案，喜欢运用理论框架深入思考问题，并根据实际情况做出一定调整。



团队角色

XXX在团队中最适合的角色是：**智多星**

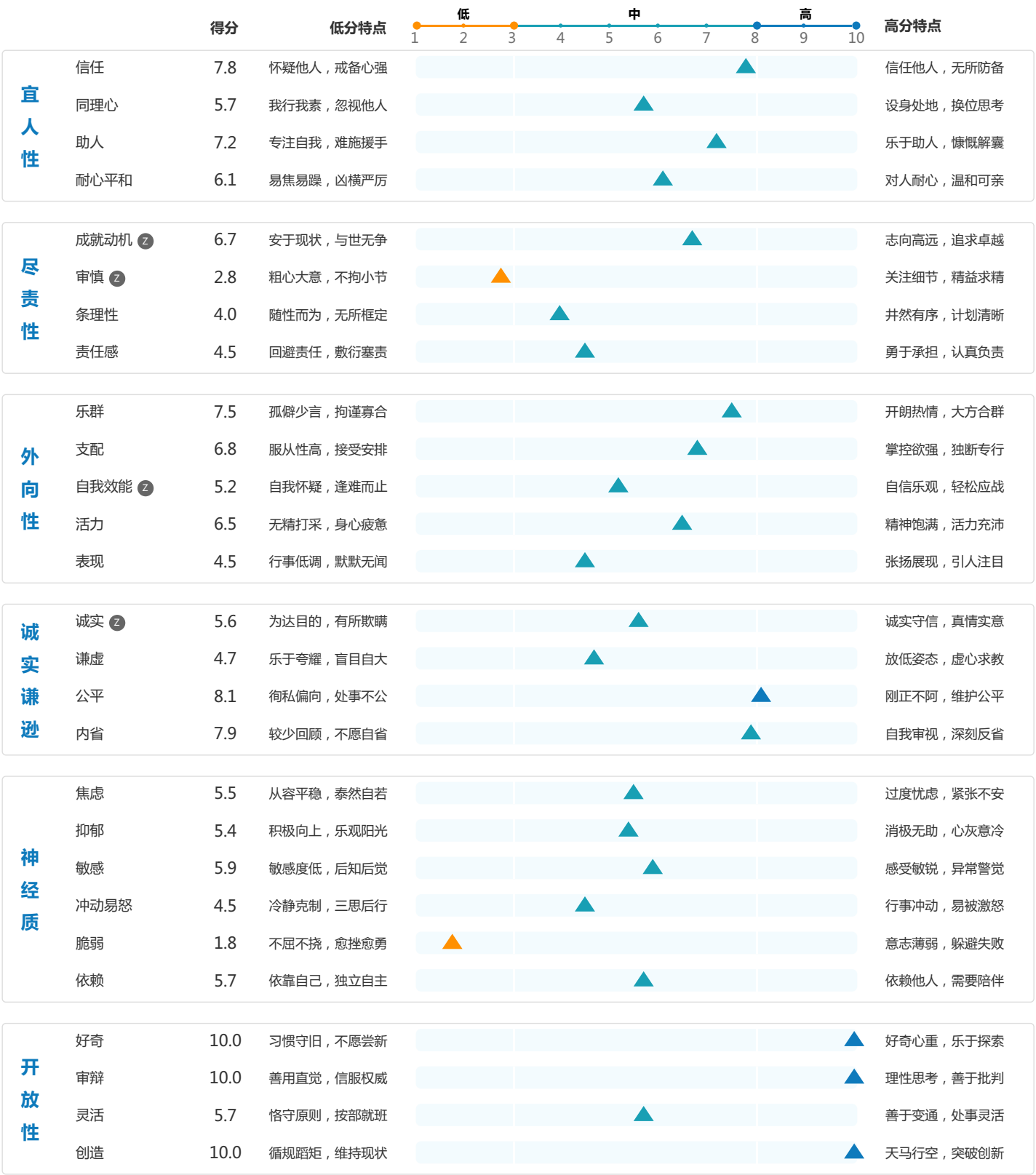
XXX在团队中最不适合的角色是：**完成者**

发展潜质

XXX的潜质得分情况如下：

整体发展潜质		管理潜质	专业潜质
分数	7.2分	7分	8.7分
等级	较高	较高	较高

人格剖析图

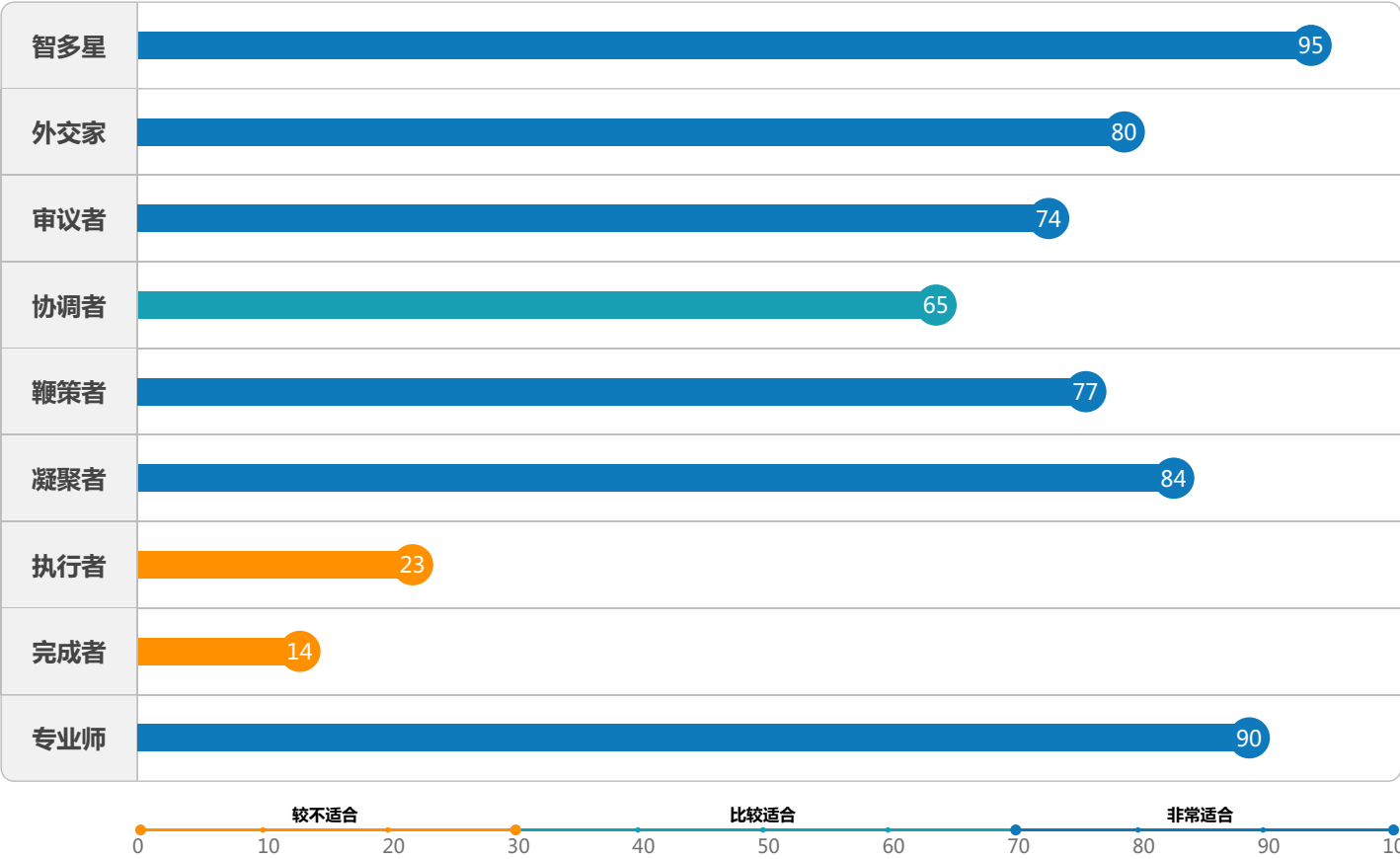


注：测试同时采用了自评与迫选的方式，当两者的分数差异过大（>3分）时，会在维度边呈现出来：呈现 ^z 时，表示在该维度上，参测者的自评分数高于迫选分数；呈现 ^p 时，表示在该维度上，参测者的迫选分数高于自评分数。具体含义请参考《附录：自评迫选得分差异概览表》

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在团队中适合担任智多星、专业师、凝聚者的角色

- XXX思想开放、不墨守成规，富有创新精神，想象力丰富，能够提供新颖的想法和解决方案，适合从事需要创新和智慧的工作，如研发、设计、咨询、研究员、广告创意等。
- XXX对掌握特定领域的专业知识和技能有很高的热情，能够提供高质量的专业服务，适合从事需要专业知识和技能的工作，如医生、律师、会计师、工程师等，也适合高度专业化和独立性的工作，如科学研究、技术开发等。
- XXX愿意倾听和帮助他人，善于团队合作、人际关系，能够促进团队成员之间的合作，适合从事需要沟通、合作和凝聚团队氛围的工作，如团队管理、客户服务、人力资源等。

XXX在团队中不适合担任完成者、执行者的角色

- 完成者关注标准和细节、尽善尽美，在团队中有确保细节、审核结果质量的作用。XXX在该角色

中适配度较低，不太适合做质量把控、验收，以及需要细致和耐心的工作。

- 执行者有强烈的自我控制力及纪律意识，能把谈话与建议转换为实际步骤，以实现团队的目标。
XXX在该角色中适配度较低，因此不太适合做按照规则、流程严格执行的工作。

管理建议

- XXX有较强的创造力和独立思考能力，能为团队带来新想法，可以在团队中为其分配发挥创意的工作。需要注意的是，其可能因过于追求独特性和创造性，而忽视团队的常规和现实需求。
- XXX喜欢学习和掌握专业知识技能，愿意成为团队中的技术骨干，如有此方面学习和受训的机会，可安排其参与。但其可能过于依赖自己的专业知识和经验，忽视其他团队成员的观点和意见。
- XXX擅长沟通协调，能够灵活处理人际关系，善于化解冲突，在团队中是纽带和缓和剂，在遇到团队内部危机和人际冲突时，可考虑令其调解。但其可能过于关注人际关系的处理，忽视任务和目标的重要性。
- XXX可能难以保证工作的准确性和精细度，容易在细节上出错或遗漏。他们可能缺乏持续跟进和推动的能力，难以保持工作的持续性和稳定性。同时，XXX难以有效地利用时间和资源，导致工作效率低下。
- XXX不愿意按照计划和规则流程进行实际操作，可能难以有效地落实计划并确保任务的完成。在团队中，XXX可能缺乏对细节的关注，难以解决实际操作中遇到的问题。
- 作为团队中的智多星，XXX能给团队带来创新的活力和多元的想法，但一个团队中的智多星不宜过多，否则可能导致整体团队思路过于发散。

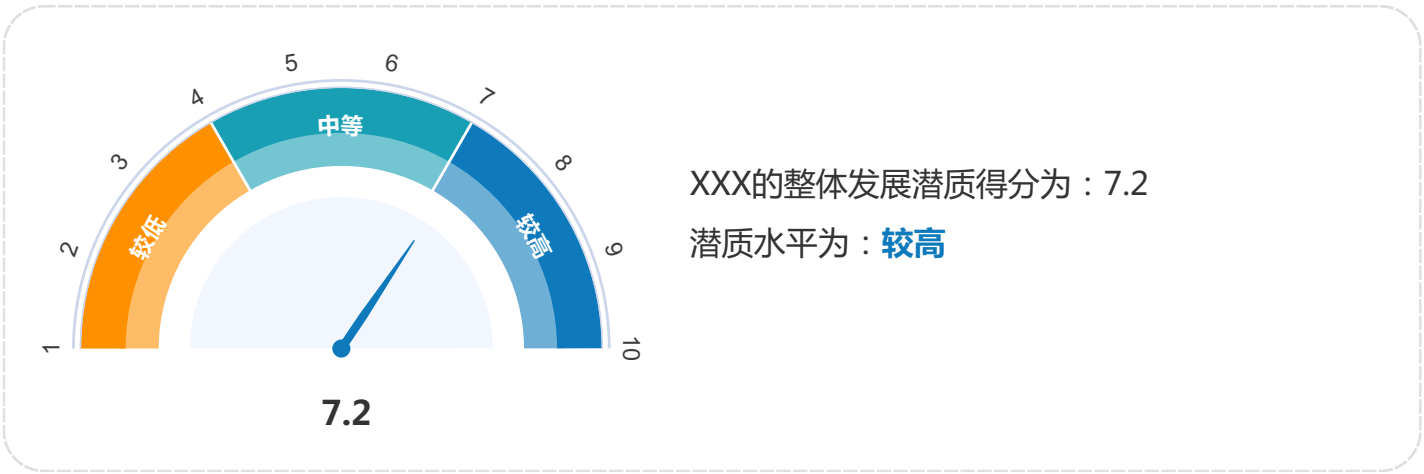
如果XXX的领导是一个外交家角色，则会被XXX富有创造力的想法所吸引，如果在认可其想法后，外交家角色的领导会主动帮其获取外界可利用的资源。

作为经理人，适合XXX的下属是执行力较强的执行者，能努力将其想法转化为稳妥的步骤落地实现。

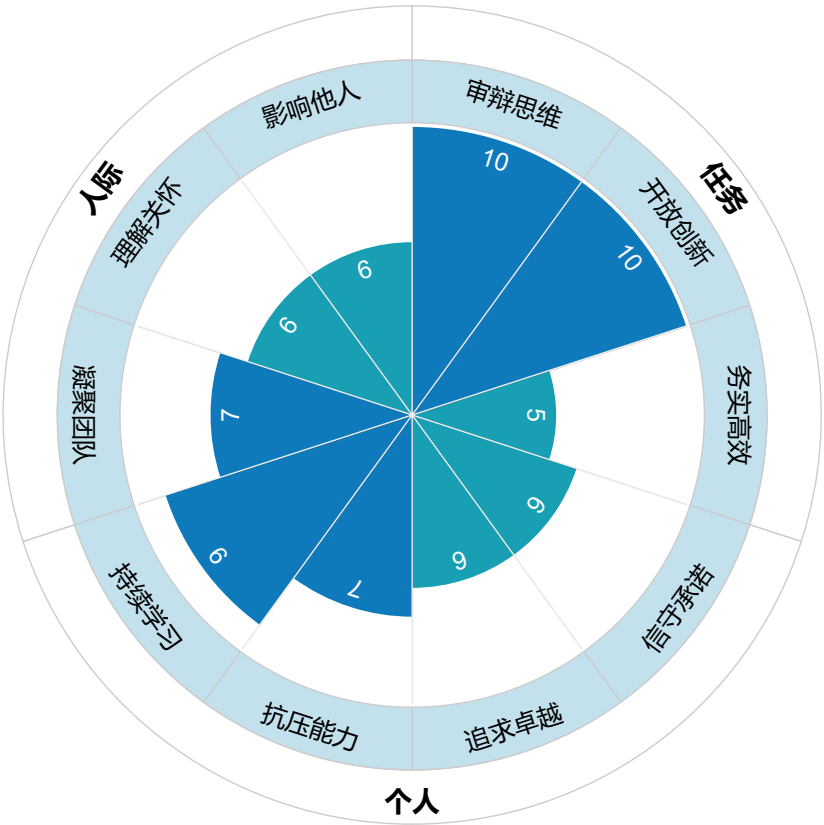
发展潜质

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 10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。

- 善于质疑、周密思考，快速形成清晰准确的判断

开放创新 10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。

- 非常有创意，能够持续输出新颖的观点
- 对新鲜事物充满好奇，并乐于积极探索

务实高效 5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。

- 愿意为自身工作负责，但较少主动承担额外任务
- 会进行初步的规划，但不强调按计划执行，工作方式比较随意
- 精力比较充足，能完成日常工作任务

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
- 不愿主动领导团队，但必要时能带领团队成员向目标努力

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 6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。

- 在对自身比较确信或他人询问时，能够向他人分享自身想法
- 在必要时愿意对他人施加影响，但不会强加观点给对方
- 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 6分

定义：在作出承诺后，能够遵循自己的诺言，并按照要求实现自己的承诺。

- 多数情况下坦率诚实，有时也会使用善意的谎言

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 7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。

- 意志力顽强，遇到困难能够快速调整心态
- 遭遇困难时会有一些消沉，但经过一段时间会恢复

持续学习 9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。

- 学习热情高，对新鲜事物充满好奇，乐于探索未知领域
- 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**审辩思维**、**开放创新**、**持续学习**方面具备相对优势。

发展通道

XXX在管理通道和专业通道上发展潜质都较高。其培养路径可根据组织的发展方向、岗位的实际需求，并结合自身意愿等各方面进行制定。在实际工作中应给予其更多元化的挑战，充分激发其潜能。

提升建议

可以从**务实高效**、**理解关怀**、**影响他人**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。

务实高效 **管理**

- 明确工作目标，了解任务的重要性和期望的产出，据此设定具体的、可衡量的指标，以便清楚每项工作的进度和具体效果；
- 学会关注工作的实际效果，而不是表面形式和过程，用看得见的事实、数据和成果来评估自己的工作效果和价值；
- 学会制定合理的工作计划，根据工作任务的优先级排序完成，注重承诺，培养工作责任感，提高自身执行力，按时完成工作任务，避免拖延。

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。

影响他人 管理

- 友好、诚恳和支持性的态度是影响他人的第一步。建议在日常工作中积极与同事和其他业务伙伴建立联系，乐于助人，注重合作，成为在团队中值得依赖的成员；
- 学习掌握有效沟通技巧，包括注意倾听他人的意见和需求，清晰表达观点、使用非语言沟通方式、主动开展对话等，这不仅有助于增进与他人的关系，还能使自己在对话中更有说服力；
- 加强工作中的思考、总结和学习，不断积累经验，提升自己的专业影响力，为团队和公司提供更多有价值的观点和解决方案。

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
成就动机	6.7	8.6	4.3	4.3	Z>P
审慎	2.8	4.8	1	3.8	Z>P
自我效能	5.2	6.4	2.9	3.5	Z>P
诚实	5.6	6.8	3.4	3.4	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。

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	1小时14分17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	5	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。



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。