

# 职业性格罗盘™

## 全面版报告

XXX

测试账号：JC1771174

测试时间：2026年03月30日

测试项目：（内部）新大六试测-认真回答



## 测验介绍

职业性格罗盘（Compass of Occupational Personality COP）以大六人格模型为理论基础，构建出六个测评维度及三十二个子维度，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	定义	子维度
外向性	精力充沛，享受刺激和人际互动，有较强的影响意愿。	乐群、支配、自信、活力、表现、说服、果断
开放性	对新鲜事物充满好奇，富有想象力和创造力，喜欢深入思考。	好奇、审辩、灵活、创造、前瞻、理论性、数据导向
尽责性	做事有条理，勤奋可靠，注重细节，追求完美。	成就动机、审慎、条理性、勤勉
宜人性	待人宽容友善，善于合作，乐于助人，避免冲突和对抗。	信任、同理心、助人、耐心平和
情绪稳定	情绪平和稳定，不易焦虑易怒，能从容应对压力。	从容、乐观、钝感、冷静、坚韧、独立
诚实谦逊	为人真诚，不贪心不自大，重视公平而非个人利益。	诚实、谦虚、公平、内省

## 适用场景

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

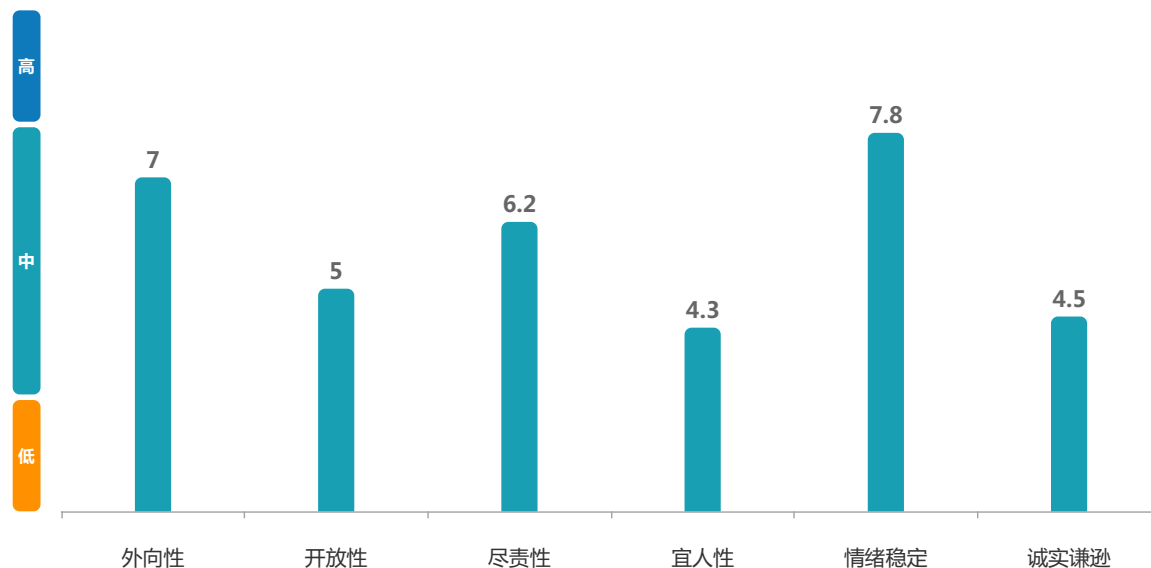
- 本报告是根据本次的作答得出的，参测者当前的反应可能会根据时间和经验发生变化，本报告的有效期为12个月，请合理参考和使用；
- 本报告结果根据参测者的自我评价生成，其在作答过程中受到干扰可能会影响报告有效性；
- 本报告可用于对个体未来工作表现进行预测，但要同时考虑工作环境及其他因素的共同作用。

## 报告内容

结果概览	1
人格剖析图	3
胜任特征	4
岗位匹配度	9
发展潜质	15
团队角色	20
职业心理能量	21
附录：自评迫选得分差异概览表	24
附录：五类岗位主要职责概览表	25
附录：胜任特征定义	26
附录：团队角色介绍	27
答题过程数据	28

## 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：

- **外向性 (7.0)**：能与他人友好相处，以良好状态投入工作，积极自信，善于主动呈现个人优势，在团队中是天然的领导者，较少主动说服他人改变想法，决策时能迅速做出判断。
- **开放性 (5.0)**：对新事物保持适度好奇，需要时能产生创新想法，遇到问题能较为深入地思考，并根据实际情况适度调整。习惯从未来角度思考，但更偏好从实操中总结经验而非依赖理论，更倾向凭直觉和经验判断，较少主动关注分析客观数据。
- **尽责性 (6.2)**：愿为达成工作成果付出努力，但可能不会投入过多精力，严谨细致，倾向于按照计划有条不紊地执行。
- **宜人性 (4.3)**：不会向他人透露过多信息，与人相处时有时会因小事失去耐心，多数情况下能考虑到对方需要，但不会主动对他人有过多帮助。
- **情绪稳定 (7.8)**：面对压力从容沉稳，心态积极阳光，可以独立应对，同时也希望他人陪伴，对批评不太在意，一般情况下能保持冷静，面对压力心态坚韧，能迅速调整。
- **诚实谦逊 (4.5)**：大部分时候诚实，但会有所保留，遇到问题较少向他人请教，会尝试公平对待他人，有一定的自我反思意识。

## 胜任特征

1. 自我管理类		2. 人际影响类		3. 目标执行类		4. 思维决策类	
守信谦行	4分	领导团队	5分	计划组织	7分	分析思考	3分
积极进取	5分	合作互助	5分	达成与交付	7分	决策判断	8分
抗压与耐挫	9分	建立与维系关系	7分	专业实践与应用	4分	制定策略	5分
适应变化	7分	影响说服	6分	写作与汇报	4分	创新创造	5分
遵从规范	5分	表达与交流	7分	学习研究	4分	商业化思维	6分

## 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	74%	56%	55%	60%	70%
推荐等级	比较推荐	比较推荐	比较推荐	比较推荐	比较推荐

## 发展潜质

整体发展潜质	管理潜质	专业潜质
6.1分	6.4分	5.7分
中等	中等	中等

## 团队角色

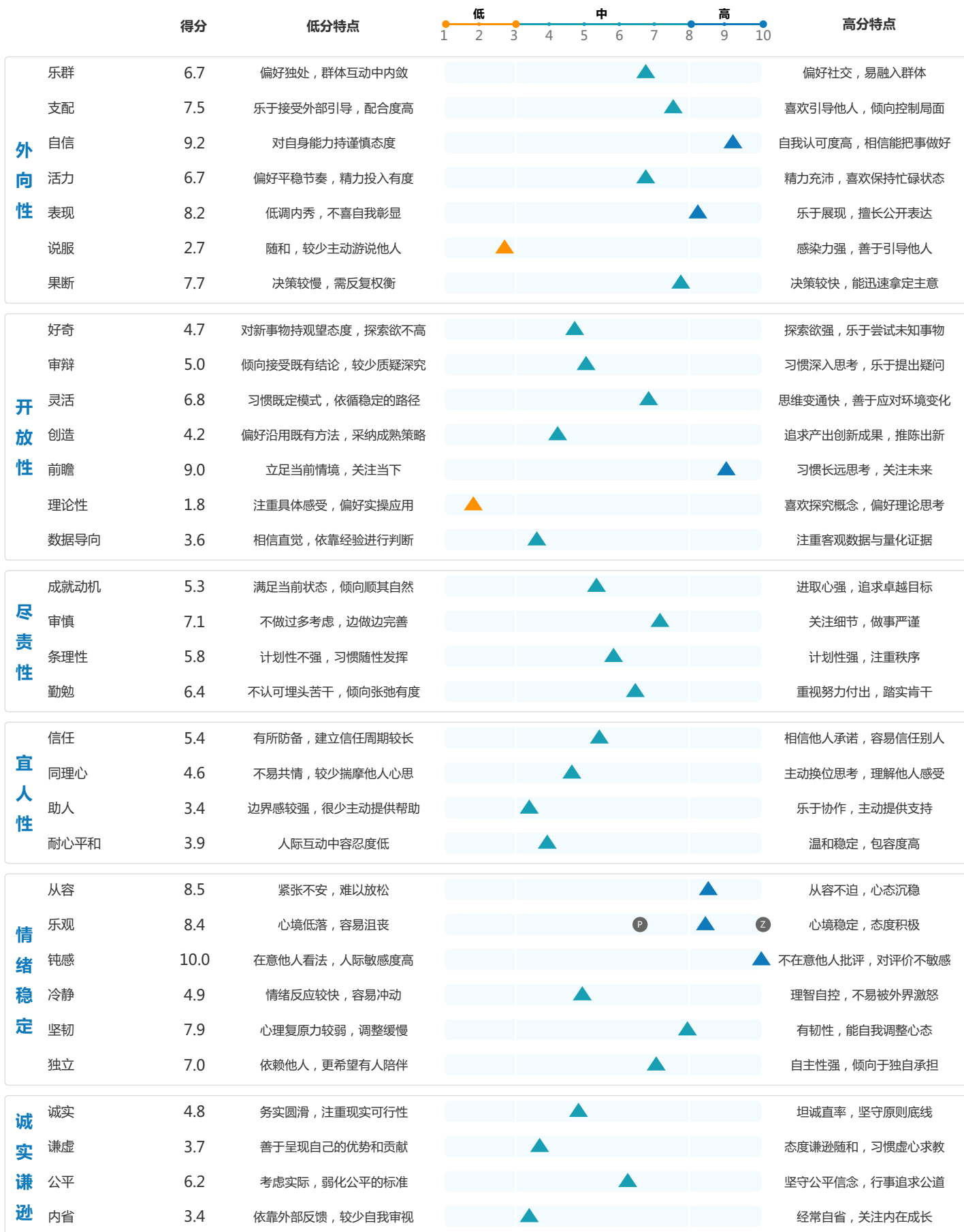
XXX在团队中最适合的角色是： <b>外交家</b>	XXX在团队中最不适合的角色是： <b>支持者</b>
----------------------------	-----------------------------

## 职业心理能量

XXX的职业心理能量结果：**正常**

工作能量	工作投入	情绪控制	团队适应
8分	8分	8分	8分
较高水平	较高水平	较高水平	较高水平

## 人格剖析图



注：Z为自评分数，P为迫选分数，当Z和P的分数差值≥3时，会在图中呈现Z\P分数的具体位置。

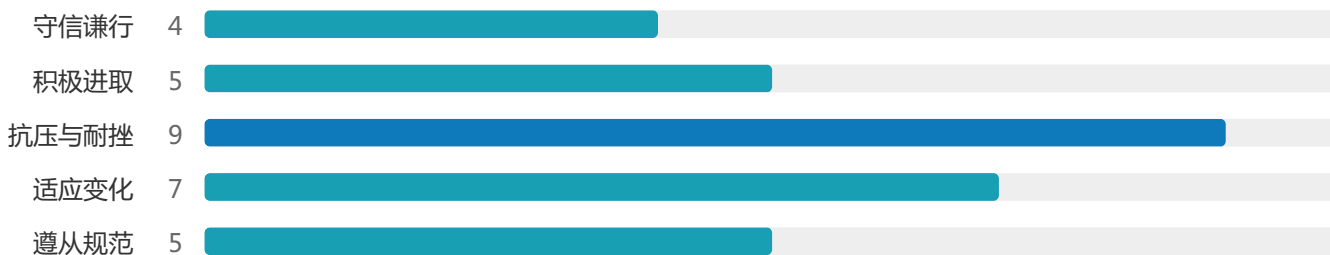
# 胜任特征

胜任特征是指在特定岗位上表现优秀所需要具备的关键能力和行为特征。本部分基于XXX的人格测评结果，预测其在各项胜任特征上的表现水平。

## 胜任特征总结



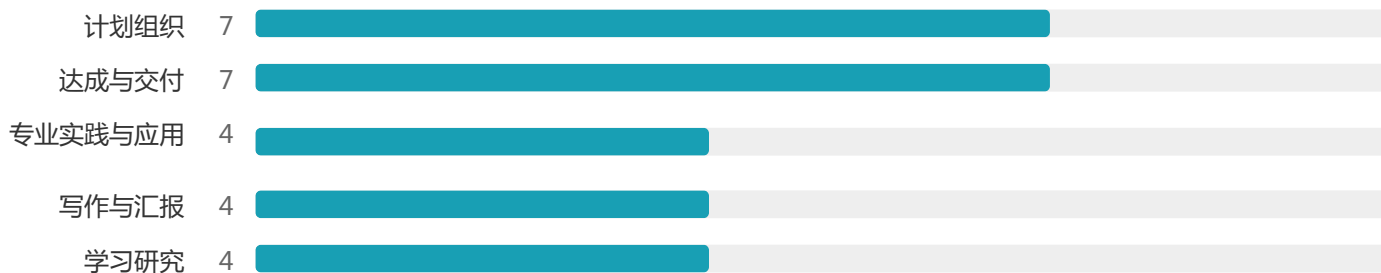
### 1.自我管理类



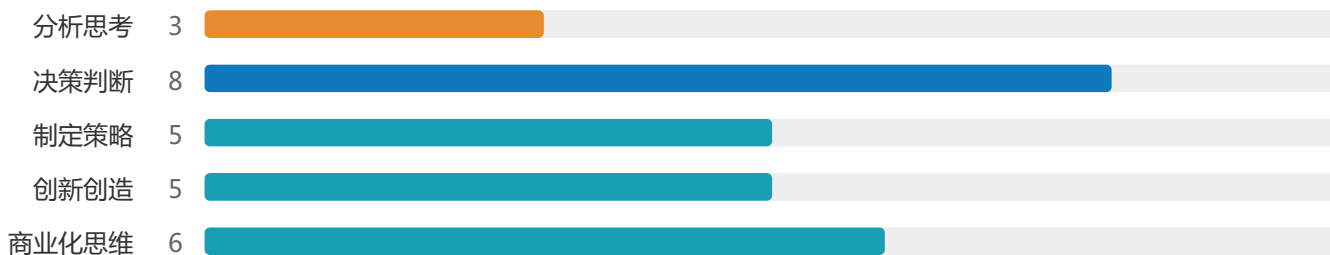
### 2.人际影响类



### 3.目标执行类



### 4.思维决策类



## 胜任特征分析

### 1. 自我管理类

#### 守信谦行

4分

- 在工作中，总体上能做到基本公平公正。
- 在关系到利益的问题上会选择性表达自身想法。
- 有时较为坚持自身观点，对他人意见的接纳度相对有限。
- 较少主动关心或帮助他人，倾向于以自身事务为先。
- 倾向于在获得外部反馈后，再对自身情况进行审视。

#### 积极进取

5分

- 精力适中，能保持正常的工作投入和节奏。
- 基本上能够围绕工作目标、遵循工作计划行动。
- 有一定的职业上进心，愿为实现目标展开行动。
- 对自身优劣势的认知更依赖他人的反馈。

#### 抗压与耐挫

9分

- 对外界批评不敏感，专注工作，不内耗。
- 压力情况下能保持情绪平稳，较少焦虑。
- 能以积极心态面对困难，相信自己能应对。
- 受挫后能在较短时间内恢复状态，继续推进工作。
- 多数情况下能保持冷静，不会轻易冲动行事。

#### 适应变化

7分

- 在变化和不确定中能保持情绪平稳，不容易焦虑。
- 面对变化和不确定性时，能保持积极心态。
- 一般情况下能够适应工作中的变化。
- 对变化和新事物的态度保持开放，有一定接受度。
- 面对不同人时，能尝试从多角度理解。

#### 遵从规范

5分

- 对自身职责范围内的工作不会推诿。
- 能遵守基本的工作规范，有时会提出改进建议。
- 倾向于接受组织安排，无安排的情况可能会按个人方式处理。
- 倾向于认为权威是可以挑战的，有选择地接受他人指示。

## 胜任特征分析

### 2. 人际影响类

#### 领导团队

5分

- 乐于承担领导职责，推动团队朝目标前进。
- 在分配过程中，总体上能做到基本公平。
- 对熟悉的团队成员能给予信任，对不熟悉的团队成员会保持距离与观察。
- 在一定程度上，会关注团队成员的感受和需求。
- 较少花时间关注团队成员是否需要支持和帮助。
- 会尝试表达自己的看法，但不会强迫推动他人接受。

#### 合作互助

5分

- 愿为了团队的整体协作调整自己的工作方式。
- 能正常参与团队互动，按需配合协作。
- 能遵守公平原则，按规则协作，不损害他人利益。
- 对熟悉的人能给予信任，可能对不熟悉的人保持一定距离。
- 对他人的行为或动机有一定的换位思考意识。
- 在团队中敢于为自己争取机会，主动展示自己的贡献。
- 较少主动帮助他人，倾向于优先处理自己的事务。

#### 建立与维系关系

7分

- 从容展现自我，自然得体，主动交往且气场稳定。
- 在多数社交场景中表现自然，偶尔在正式场合有些紧张。
- 愿意在适当的场合中展现自我，让他人了解自己。
- 在熟悉的环境中能适当运用沟通技巧与方式。
- 精力水平适中，可投入一定精力经营和维系人际关系。
- 能顾及他人感受，理解基本情绪。
- 互动中倾听较多，较少主动表达自身观点或影响说服。

#### 影响说服

6分

- 相信自己有能力影响他人的想法和决定。
- 通过展现自身优势以增强影响力。
- 认可自己观点或方案的价值，愿意向他人提起。
- 有策略转换的意识，一种方法行不通时可以暂做调整。
- 通常情况下，可以换位思考对方感受后施加影响。
- 即使自己与他人观点有较大差异，也较少说服对方。

#### 表达与交流

7分

- 对自己的表达能力有充分信心，各类场合都能表现自如。
- 在多数沟通场景中表现平稳，偶尔在高压场合有所波动。
- 较喜欢自我展现，愿意在适当场合踊跃发言，表达想法。
- 面对新场景、新对象时，愿意逐步调整并适应沟通需求。
- 如与他人交流时观点不一，不会主动说服他人与自己一致。
- 表达时缺少明确的框架，逻辑不够清晰。

## 胜任特征分析

### 3. 目标执行类

#### 计划组织

7分

- 做计划时主动预判发展趋势，提前布局预案以应对变化。
- 愿意承担组织者角色，主动推进执行，确保任务有序开展。
- 重视关键环节与信息准确性，愿意认真核对降低风险。
- 能够完成本职工作，按要求交付结果。
- 可较有条理地推进日常工作，衔接各项任务。

#### 达成与交付

7分

- 重视关键环节，认真把控细节，有效保障成果质量。
- 具备常规应变能力，既定方式行不通时会尝试其他方法。
- 精力投入状态稳定，能按节奏完成既定任务。
- 能按既定要求完成交付，成果基本满足要求。
- 能稳定达成预期目标，具备一定的进取心。

#### 专业实践与应用

4分

- 能独立完成常规性的工作，复杂事项希望得到支持与指导。
- 在常规问题上能灵活应对，突发情况可能需要调整。
- 具备一定的批判能力，可对信息的可靠性做基础的判断。
- 有一定创新的想法，能在既有框架内适度优化。
- 更多依赖经验做专业判断，较少主动运用数据做支撑。
- 基本不太关注理论层面，行事更倾向于依靠经验和直觉。

#### 写作与汇报

4分

- 能根据受众适度调整写作和表达方式，整体较稳定。
- 可完成基础的信息与材料核验，避免出现明显错误。
- 在呈现内容和主题时，能考虑到受众的基本情况。
- 较少参考数据或事实，内容多为主观叙述。
- 以呈现信息为主，当受众提出异议时，很少采取说服行动。
- 写文稿或做汇报时逻辑框架不够清晰，内容较为零散。

#### 学习研究

4分

- 尝试用自己的知识和方法解决问题，不奏效时会考虑换思路。
- 能识别明显的逻辑漏洞，以保障研究与学习没有明显错误。
- 研究分析依赖经验与直觉，对数据依据关注度有限。
- 所学知识较少形成理论体系，对抽象概念接受度有限。

## 胜任特征分析

### 4. 思维决策类

#### 分析思考

3分

- 有一定独立思考意识，复杂问题需少量他人的建议与启发。
- 会对信息进行基本分析与判断，如发现问题会提出质疑。
- 可在现有框架内优化完善，有时会有比较新颖的想法。
- 分析问题时虽参考数据或事实，但支撑性可能不强。
- 较少运用理论和逻辑框架进行思考，问题分析逻辑性不足。

#### 决策判断

8分

- 相信自己的决策能力能处理好各类问题。
- 决策时习惯考虑对未来的影响及后果。
- 多数情况下能以从容的心态进行决策。
- 多数情况下能快速做出决定。
- 乐于担任决策的牵头人，协调资源推动落地。
- 在常规事项上能独立做出决定。

#### 制定策略

5分

- 善于洞察趋势、提前布局，能基于长远角度制定规划。
- 可应对常规的变化，对既定策略进行适度优化适配。
- 以成熟策略为基准，在一些环节进行适度优化与局部创新。
- 更依赖实践经验与业务直觉，数据运用的深度稍显不足。
- 较少从理论角度系统思考，更看重策略的可落地性。

#### 创新创造

5分

- 熟悉领域可独立工作，面对陌生领域时需适度方向指引。
- 在适当引导下可转换思路，具备一定的灵活性。
- 对新事物有一定接纳度，不排斥探索未知领域。
- 能基于现有经验进行合理改良优化，以提升效率。
- 想法多源于感受与经验，理论运用与系统论证相对不足。

#### 商业化思维

6分

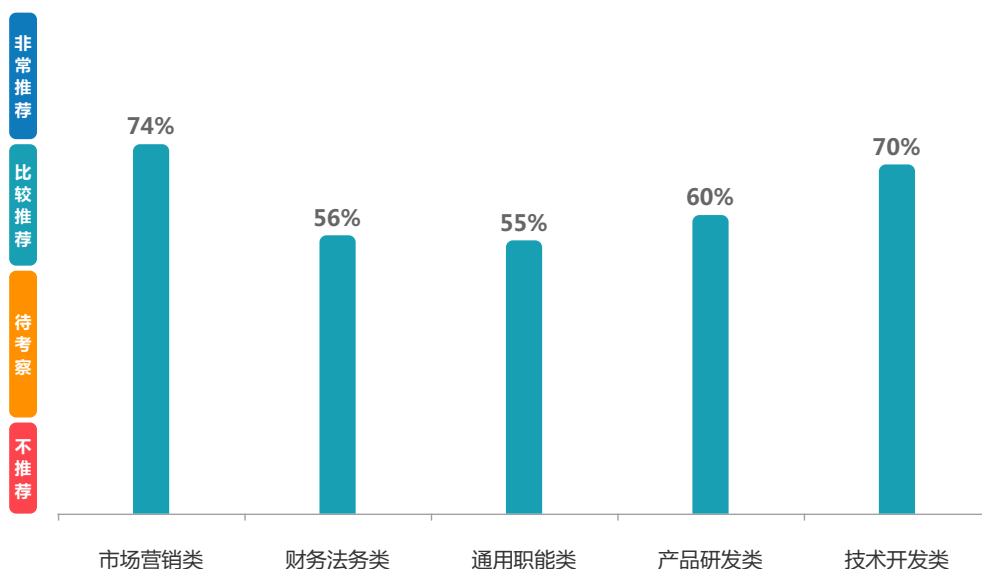
- 关注市场与行业动态，预判未来的商业机会，提前布局。
- 识别到机会后能较快做出决策并推进行动。
- 多数情况下都能以业务目标为主，偶尔会考虑人际因素。
- 能推动商业成果落地，有一定的业绩意识。
- 能够对商业方案做出基本的评估。
- 商业决策中以经验或直觉判断为主，其次考虑数据支撑。
- 较少主动说服或推动他人接受自己的商业想法。

## 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、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表：

颜色	推荐等级	匹配程度	含义
	非常推荐	75%-100%	在该岗位的匹配程度比较高，整体推荐等级为非常推荐
	比较推荐	50%-74%	在该岗位的匹配程度为中等，整体推荐等级为比较推荐
	待考察	20%-49%	在该岗位的匹配程度比较低，整体推荐等级为待考察
	不推荐	0%-19%	在该岗位的匹配程度非常低，整体推荐等级为不推荐

## 市场营销类详细匹配结果

市场营销类			
匹配程度	74%	推荐等级	比较推荐
典型岗位	市场营销专员、市场调研员、销售代表、业务经理		

## 行为表现与面试建议

基于XXX的作答结果，其在市场营销类岗位预测源的匹配程度及行为表现如下：

预测源	得分	行为表现	匹配程度		
			低	中	高
自信	9.2	对自身能力充满信心，面对挑战态度坚定，积极应对。	<div style="width: 100%;"></div>	<div style="width: 100%;"></div>	<div style="width: 100%;"></div>
成就动机	5.3	有一定的事业追求，但不会挑战高难度的工作任务。	<div style="width: 33%;"></div>	<div style="width: 33%;"></div>	<div style="width: 33%;"></div>
灵活	6.8	面对外部变化有一定的适应能力，需要一些时间去调整应对。	<div style="width: 66%;"></div>	<div style="width: 33%;"></div>	<div style="width: 33%;"></div>
活力	6.7	工作中能保持良好的精神状态，按计划推进工作。	<div style="width: 66%;"></div>	<div style="width: 33%;"></div>	<div style="width: 33%;"></div>
同理心	4.6	愿意基本了解客户的感受和需求，但可能不够深入全面。	<div style="width: 33%;"></div>	<div style="width: 33%;"></div>	<div style="width: 33%;"></div>
乐群	6.7	愿意做一定关系维护和拓展，不排斥工作上的人际往来。	<div style="width: 66%;"></div>	<div style="width: 33%;"></div>	<div style="width: 33%;"></div>
好奇	4.7	如工作需要，对感兴趣的事物会进行一定的探索。	<div style="width: 33%;"></div>	<div style="width: 33%;"></div>	<div style="width: 33%;"></div>
说服	2.7	不擅长主动引导客户，面对客户犹豫时缺乏有效的说服策略。	<div style="width: 16%;"></div>	<div style="width: 33%;"></div>	<div style="width: 33%;"></div>
前瞻	9.0	善于洞察市场趋势，提前布局，抢占市场先机。	<div style="width: 100%;"></div>	<div style="width: 100%;"></div>	<div style="width: 100%;"></div>
数据导向	3.6	较少关注数据，更倾向凭经验和直觉判断市场情况。	<div style="width: 16%;"></div>	<div style="width: 33%;"></div>	<div style="width: 33%;"></div>

### 面试建议

#### 说服

请分享一次你成功说服客户或对方接受你的方案/建议的经历。

#### 追问：

- ①当时的背景是怎样的？
- ②对方最初的态度如何？
- ③你是用什么方式打动对方的？
- ④最后结果如何？

#### 数据导向

请分享一次你通过分析数据发现问题或机会，并据此采取行动的经历。

#### 追问：

- ①当时你分析了哪些数据？
- ②你从数据中发现了什么？
- ③你据此做出了什么决策或行动？
- ④最后结果如何？

#### 同理心

请分享一次你成功理解并帮助他人解决个人或工作问题的经历。

#### 追问：

- ①你是如何察觉到他们的需要的？
- ②你都采取了哪些行动？
- ③被帮助者的反应和后续表现如何？

## 财务法务类详细匹配结果

财务法务类			
匹配程度	56%	推荐等级	比较推荐
典型岗位	出纳、会计、财务专员、法务专员、合同管理员		

## 行为表现与面试建议

基于XXX的作答结果，其在财务法务类岗位预测源的匹配程度及行为表现如下：

预测源	得分	行为表现	匹配程度		
			低	中	高
审慎	7.1	工作中严谨细致，保证各项数据的清晰、准确和完整。	<div style="width: 100%;"></div>	<div style="width: 100%;"></div>	<div style="width: 100%;"></div>
条理性	5.8	工作有大致方向和目标，通常能按照步骤有序推进工作。	<div style="width: 60%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>	<div style="width: 20%;"></div>
勤勉	6.4	能够完成自己的本职工作，兑现自己的承诺。	<div style="width: 70%;"></div>	<div style="width: 30%;"></div>	<div style="width: 10%;"></div>
公平	6.2	会尽力维持公平原则，但某些特殊情况下会做出妥协。	<div style="width: 65%;"></div>	<div style="width: 35%;"></div>	<div style="width: 15%;"></div>
灵活 <sup>N</sup>	6.8	大多数情况下都能遵守规则，原则性表现基本稳定。	<div style="width: 60%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>	<div style="width: 20%;"></div>
审辩	5.0	具有一定的质疑能力，可以发现逻辑上的漏洞或失误。	<div style="width: 50%;"></div>	<div style="width: 50%;"></div>	<div style="width: 30%;"></div>
耐心平和	3.9	处理问题容易急躁，耐心程度有待提升。	<div style="width: 30%;"></div>	<div style="width: 70%;"></div>	<div style="width: 90%;"></div>
诚实	4.8	为人基本诚信，言行大体一致，偶尔有所保留。	<div style="width: 60%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>	<div style="width: 20%;"></div>
数据导向	3.6	对数据不够敏感，较少运用量化方法支撑结论。	<div style="width: 30%;"></div>	<div style="width: 70%;"></div>	<div style="width: 90%;"></div>

注：<sup>N</sup>为负向预测源。

### 面试建议

#### 数据导向

请分享一次你通过数据分析发现异常或潜在风险的经历。

##### 追问：

- ①当时的工作背景是怎样的？
- ②你是如何从数据中发现问题的？
- ③发现问题后你采取了哪些措施？
- ④最后结果如何？

#### 耐心平和

请分享一个他人反复询问你问题的经历。

##### 追问：

- ①当时具体是什么事情？
- ②你是怎么解答他的询问的？
- ③面对反复的询问，你有什么感受？
- ④最后的结果如何？

#### 灵活

请描述一个你严格遵守规则流程，以确保工作准确无误的经历。

##### 追问：

- ①当时具体是什么事情？
- ②你是怎么考虑的？
- ③你都做了哪些努力？
- ④最后结果如何？

## 通用职能类详细匹配结果

通用职能类			
匹配程度	55%	推荐等级	比较推荐
典型岗位	行政专员、招聘专员、人力资源专员		

## 行为表现与面试建议

基于XXX的作答结果，其在通用职能类岗位预测源的匹配程度及行为表现如下：

预测源	得分	行为表现	匹配程度		
			低	中	高
耐心平和	3.9	对待他人耐心有限，如他人反复询问则容易不耐烦。	<div style="width: 33%; background-color: orange;"></div>	<div style="width: 0%; background-color: teal;"></div>	<div style="width: 0%; background-color: blue;"></div>
条理性	5.8	通常可以按计划进行工作，但偶尔会因其他因素改变或延期。	<div style="width: 33%; background-color: teal;"></div>	<div style="width: 33%; background-color: teal;"></div>	<div style="width: 0%; background-color: blue;"></div>
勤勉	6.4	基本可以按要求履行自己的职责，不随便推诿责任。	<div style="width: 33%; background-color: teal;"></div>	<div style="width: 33%; background-color: teal;"></div>	<div style="width: 0%; background-color: blue;"></div>
助人	3.4	认为每个人应该为自己负责，较少主动为他人提供帮助。	<div style="width: 33%; background-color: orange;"></div>	<div style="width: 0%; background-color: teal;"></div>	<div style="width: 0%; background-color: blue;"></div>
同理心	4.6	多数情况下可以理解他人的情绪、态度变化背后的原因。	<div style="width: 33%; background-color: teal;"></div>	<div style="width: 33%; background-color: teal;"></div>	<div style="width: 0%; background-color: blue;"></div>
审慎	7.1	工作细致，关注细节，倾向于提前预估和防控风险。	<div style="width: 33%; background-color: blue;"></div>	<div style="width: 33%; background-color: blue;"></div>	<div style="width: 33%; background-color: blue;"></div>
乐群	6.7	对他人既不孤僻也不过分热情，不排斥与人互动较多的工作。	<div style="width: 33%; background-color: teal;"></div>	<div style="width: 33%; background-color: teal;"></div>	<div style="width: 0%; background-color: blue;"></div>
从容	8.5	面对压力持有从容自若的态度，不会过分担忧或情绪失控。	<div style="width: 33%; background-color: blue;"></div>	<div style="width: 33%; background-color: blue;"></div>	<div style="width: 33%; background-color: blue;"></div>
冷静	4.9	面对矛盾冲突有时会感到愤怒，但通常能克制情绪，避免冲动行事。	<div style="width: 33%; background-color: teal;"></div>	<div style="width: 33%; background-color: teal;"></div>	<div style="width: 0%; background-color: blue;"></div>

## 面试建议

## 助人

请分享这样一次经历，你为他人提供帮助，使对方度过难关。

## 追问：

- ①当时对方处于什么情境下？
- ②你具体提供了哪些帮助？
- ③最终结果如何？
- ④对于此事，你有什么感受？

## 耐心平和

请分享你在学习/工作中与他人交往不太顺利的一个经历。

## 追问：

- ①简单介绍一下当时的背景。
- ②你当时的感受是什么样的？
- ③当遭遇不顺时，你采取了什么措施？

## 同理心

请回忆你在学习/工作中无意中惹恼别人的事情。

## 追问：

- ①你如何知道对方被惹恼了？
- ②你采取了哪些处理方式？
- ③最终结果如何？

## 产品研发类详细匹配结果

产品研发类			
匹配程度	60%	推荐等级	比较推荐
典型岗位	产品经理、产品研发专员、研发工程师		

## 行为表现与面试建议

基于XXX的作答结果，其在产品研发类岗位预测源的匹配程度及行为表现如下：

预测源	得分	行为表现	匹配程度		
			低	中	高
创造	4.2	能在自己熟悉事物的基础上，提出优化和改进的方案。	<div style="width: 20%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>
成就动机	5.3	相比于高难度的工作任务，更喜欢稳健和实际的工作目标。	<div style="width: 20%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>
审辩	5.0	可以辩证地思考问题，但有时会受外部影响，导致思考不够深入。	<div style="width: 20%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>
好奇	4.7	对新鲜事物有一定求知欲，在时间精力充足时愿意探索。	<div style="width: 20%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>
勤勉	6.4	遇到额外工作也愿意配合，可能需要适当督促。	<div style="width: 20%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>
条理性	5.8	通常会按计划完工，有时目标不够清晰，偶尔出现延误。	<div style="width: 20%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>
坚韧	7.9	愿意迎接挑战，乐于在挫折中成长，将压力转为动力。	<div style="width: 20%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>
前瞻	9.0	善于把握行业趋势，提前预判产品发展方向，推动前瞻布局。	<div style="width: 20%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>
同理心	4.6	能够基本理解用户反馈，但有时难以深入洞察用户真实意图。	<div style="width: 20%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>
灵活	6.8	面对变化能进行一定调整，但响应速度和适应能力有待提升。	<div style="width: 20%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>
数据导向	3.6	较少关注产品数据，更倾向凭感觉和经验判断产品方向。	<div style="width: 20%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>	<div style="width: 40%;"></div>

## 面试建议

## 数据导向

请分享一次你运用数据分析来驱动产品决策或项目方向的经历。

## 追问：

- ①当时需要做什么决策？
- ②你收集和分析了哪些数据？
- ③数据结果对你的决策起到了什么作用？
- ④最后结果如何？

## 创造

请分享你在过往学习/工作期间做过的一次大胆尝试。

## 追问：

- ①当时的背景是怎样的？
- ②你具体做了哪些事情？
- ③最后结果怎么样？

## 同理心

请分享一次你通过深入理解用户/客户需求，从而优化产品或方案的经历。

## 追问：

- ①你是怎么了解到用户的真实需求的？
- ②用户的需求与你最初的设想有什么不同？
- ③你据此做了哪些调整？
- ④最后用户的反馈如何？

## 技术开发类详细匹配结果

技术开发类			
匹配程度	70%	推荐等级	比较推荐
典型岗位	软件开发工程师、技术工程师、测试工程师、电子工程师、机械工程师		

## 行为表现与面试建议

基于XXX的作答结果，其在技术开发类岗位预测源的匹配程度及行为表现如下：

预测源	得分	行为表现	匹配程度		
			低	中	高
审慎	7.1	对细节关注度高，行动前会考虑各种可能性和潜在风险。	<div style="width: 100%;"></div>	<div style="width: 100%;"></div>	<div style="width: 100%;"></div>
条理性	5.8	通常会按计划完工，有时目标不够清晰，偶尔出现延误。	<div style="width: 66%;"></div>	<div style="width: 33%;"></div>	<div style="width: 0%;"></div>
成就动机	5.3	对工作有一定兴趣和热情，但不会过度追求个人成就。	<div style="width: 50%;"></div>	<div style="width: 33%;"></div>	<div style="width: 17%;"></div>
创造	4.2	能融合不同领域技术，提出创新想法，但不太激进。	<div style="width: 50%;"></div>	<div style="width: 33%;"></div>	<div style="width: 17%;"></div>
勤勉	6.4	能较好完成工作职责内的任务，偶尔也愿意承担额外工作。	<div style="width: 66%;"></div>	<div style="width: 33%;"></div>	<div style="width: 0%;"></div>
坚韧	7.9	愿意迎接挑战，乐于在挫折中成长，将压力转为动力。	<div style="width: 100%;"></div>	<div style="width: 100%;"></div>	<div style="width: 100%;"></div>
独立	7.0	能独立工作，偶尔需要指导，遇到难题时愿意寻求帮助。	<div style="width: 66%;"></div>	<div style="width: 33%;"></div>	<div style="width: 0%;"></div>
谦虚	3.7	对自身不足的认识不够充分，接受反馈的开放度有限。	<div style="width: 25%;"></div>	<div style="width: 0%;"></div>	<div style="width: 0%;"></div>
好奇	4.7	对新技术有一定兴趣，在工作需要时愿意学习和尝试。	<div style="width: 50%;"></div>	<div style="width: 33%;"></div>	<div style="width: 17%;"></div>

### 面试建议

#### 谦虚

请分享一次在工作/学习中有人对你提出意见的经历。

#### 追问：

- ①当时的背景情况是怎样的？
- ②你认为他为什么会提出这样的意见？
- ③收到这样的意见，你第一时间的感受、想法或评价是怎样的？
- ④你当时是如何回应的，后续是如何做的？

#### 创造

请分享一次你在某项任务中提出新思路或新方法的经历。

#### 追问：

- ①当时任务的背景是怎样的？
- ②你提出了什么新思路，创新点在哪里，当时是如何想到的？
- ③团队最初的反应如何，你是如何推进其实现的？
- ④最后结果如何，你的新思路在其中起到了什么作用？

#### 好奇

请分享一次你主动学习某项新技术或新工具，并将其应用到实际工作中的经历。

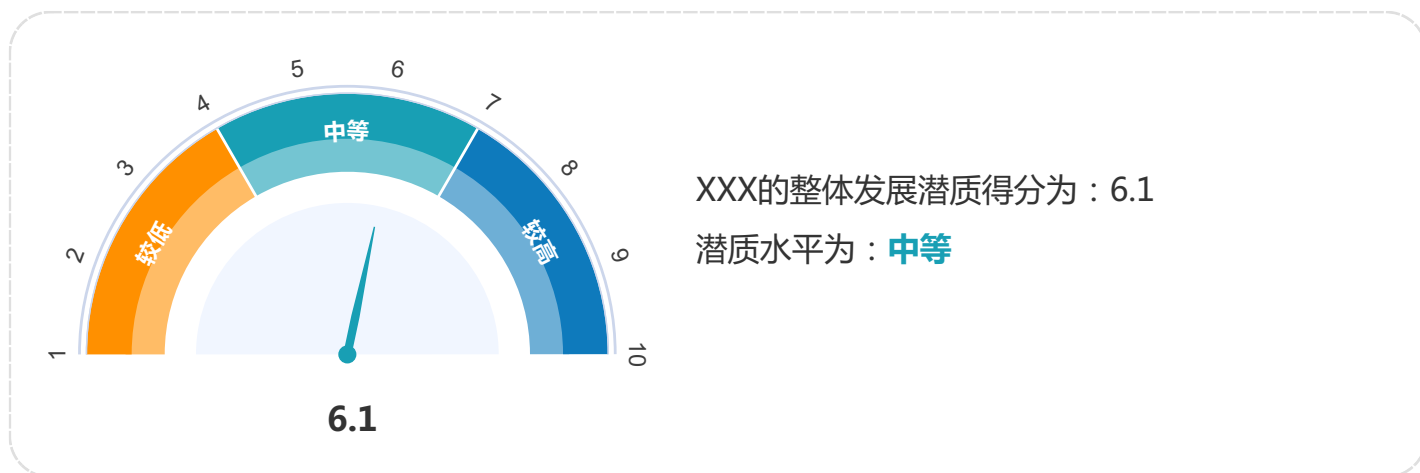
#### 追问：

- ①当时是什么激发了你的学习兴趣？
- ②你是通过什么方式学习的？
- ③你是如何将其应用到工作中的？
- ④最后效果如何？

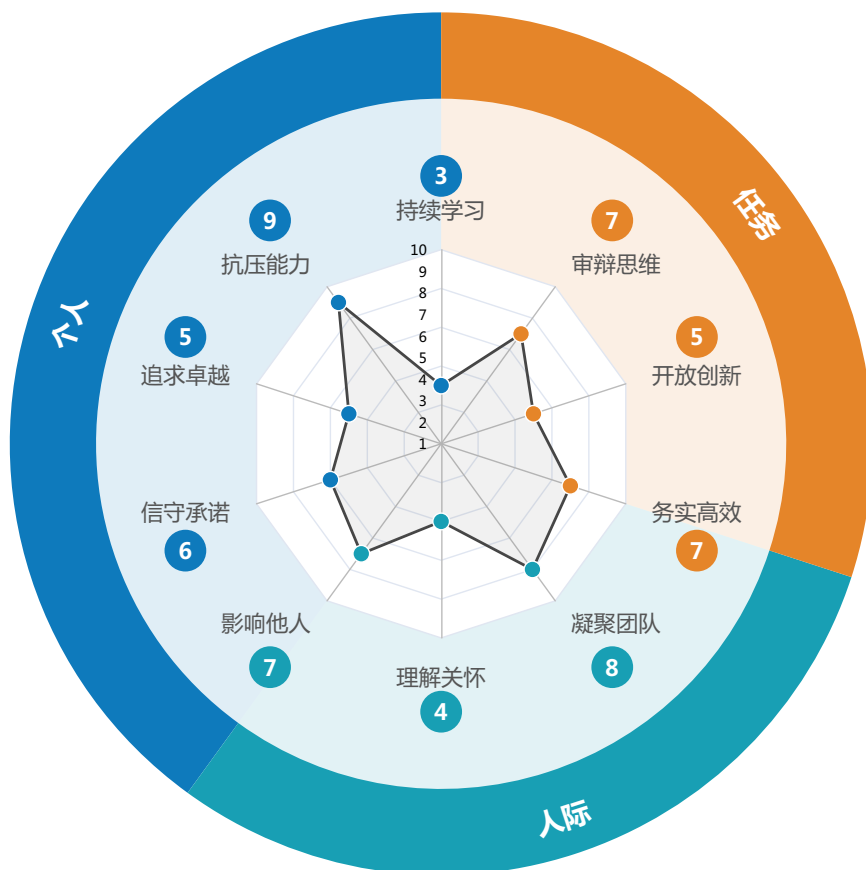
## 发展潜质

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、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

7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。
- 善于洞察趋势，提前预判风险与机遇，进行前瞻性思考。

#### 开放创新

5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。
- 面对变化能够进行一定调整，适应新环境需要一些时间。

#### 务实高效

7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，能完成自己的本职工作。
- 有一定的计划性，会尽量按照既定计划流程完成任务。
- 精力比较充足，能完成日常工作任务。

### 人际方面

#### 凝聚团队

8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。

- 认可团队合作的重要性，能够与其他成员进行必要的配合与互动。
- 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

4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。
- 不会主动关注他人的诉求，若他人提出也会给予一定帮助。
- 能够与他人维持基本的信任关系，关系平和。

#### 影响他人

7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。

- 对自己的想法保持自信，主动凭借自身能力影响他人。
- 愿意承担领导角色，推动任务进行。
- 说服他人的意愿和能力不强，更倾向于尊重他人原有的观点。

## 潜质特点

### 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，并按照规定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。
- 有一定责任意识，多数情况下能够履行自己的承诺。

#### 追求卓越

5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。
- 对自身优劣势有了解，但清晰度不够，可能较难进行针对性地改进。

#### 抗压能力

9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

3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。
- 对自身现有能力的认可度较高，主动向他人请教或学习的频率相对较低。
- 较少进行自我剖析，对自己的待提升方向认知清晰度相对不足。

## 潜质发展建议

### 整体状况

优势项：可以发现XXX在**抗压能力**、**凝聚团队**方面具备相对优势。

待提升：可以发现XXX在**持续学习**方面得分相对较低。

### 发展通道

XXX在管理通道和专业通道上发展潜质中等。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有针对性的培训和指导。

## 提升建议

XXX可以优先从**持续学习**提升自己，除此之外，也可以在**理解关怀**、**开放创新**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。

### 持续学习 **专业**

- 认知持续学习对于自身职业、生涯发展的价值和意义，识别学习与否在工作、生活等领域给他人或自己带来了差异，逐步改善学习的主动性和积极性；
- 通过培养自身读书习惯、主动参加培训、积极请教他人等方式，不断拓展自身知识面、磨砺各方面技能；
- 在开展工作、解决问题的过程中寻求来自上级、同事、朋友、亲密伙伴的反馈，从反馈中积累经验、获取教训，高效提升自身能力；
- 尝试将所听、所看、所学、所练应用到实际工作中，并在实践中思考知识、技能的适用性，将理论快速内化为个人能力。

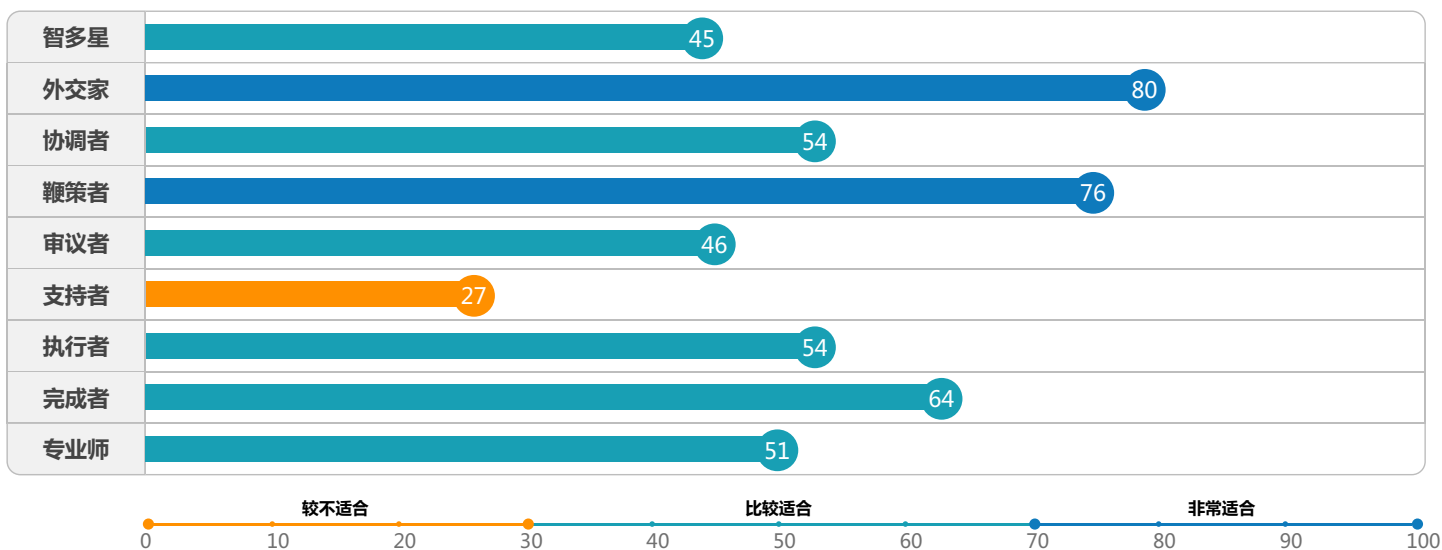
### 理解关怀 管理

- 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。

### 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。

## 团队角色



### XXX在团队中最适合的角色是：外交家

- 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。
- **推荐岗位**：商务拓展、市场公关等

### XXX在团队中不适合的角色是：支持者

- 支持者擅长沟通倾听、化解冲突，能够促进团队成员之间的人际关系和友好合作，为团队提供关键的纽带和支持。您在该角色中适配度较低，不太适合从事需要团队协作、调节氛围的工作。
- **非优先选择岗位**：员工关系、客户服务、人力资源等

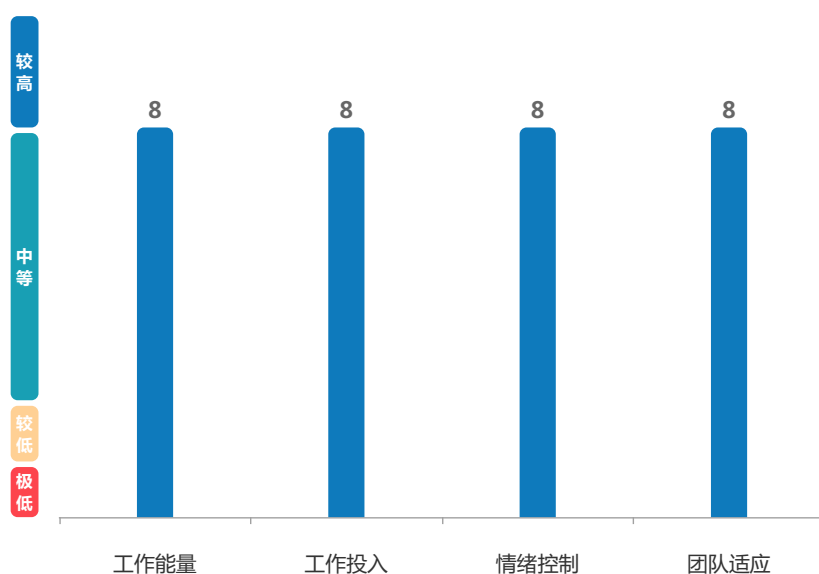
### 管理建议

- 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。
- 尽量不要安排其处理需要直面冲突、强势推进的工作。
- **适合的上级**：审议者
- 审议者能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。
- **适合的共事者**：完成者、执行者
- 完成者和执行者能配合其稳妥地完成任务、把控细节，整个团队运转将会更加顺畅。

## 职业心理能量

职业心理能量是个体在职业环境中保持良好心理状态、实现职业价值与个人成长的重要基础，直接影响工作效率、团队氛围及个人职业发展。其中，工作能量作为职业心理能量的基础支撑，直接决定个体应对工作任务、克服工作困难的持续能力；工作投入是职业心理能量的关键彰显，能推动个体在履职中保持专注、践行责任；情绪控制是职业心理能量的核心保障，影响个体的工作心态、决策质量及人际互动效果；团队适应作为职业心理能量的重要依托，能帮助个体快速融入团队、化解协作障碍，四大维度相辅相成，共同构筑起个体职业发展的心理支撑体系。

XXX的职业心理能量结果：**正常**



## 工作能量 8分

定义：个体在工作中维持动力精力，以及面对任务时展现出的自信水平

### 具体表现

- 精力充沛，能持续投入工作，有时会给人不知疲倦的感觉；
- 对自己完成任务的信心强，面对挑战时主动寻求解决方案；
- 即使遇到挫折和失败也不会苦恼，能较快恢复动力。

### 管理建议

- **赋予挑战性任务**：安排需要持续攻坚或创新突破的工作，让其精力与信心有发挥空间。
- **授权赋能**：给予充分的自主权和决策空间，减少微观管理，发挥其自我驱动优势。
- **树立榜样作用**：鼓励其在团队内分享经验，带动整体工作能量水平提升。
- **关注过度消耗**：提醒其注意工作节奏，避免因持续高投入而透支精力。

## 工作投入 8分

定义：个体在工作中保持专注与尽责的倾向

### 具体表现

- 专注力强，做事周密谨慎，能保持较长时间的专注；
- 对工作结果高度负责，主动追求高质量完成；
- 即使无人监督也能保持一贯的投入，主动承担份外工作。

### 管理建议

- **委以重任**：安排关键任务或复杂项目，让高度责任感有发挥空间。
- **授权信任**：给予充分自主权，减少过程干预，相信其能够高质量完成。
- **提供发展平台**：支持其承担更多挑战性工作，满足追求卓越的内在需求。
- **树立责任标杆**：鼓励其在团队内分享工作方法 with 质量意识，带动整体投入水平。
- **防止过度承担**：提醒其注意工作边界，避免因过度负责而承担过多超出职责范围的工作。

## 情绪控制 8分

定义：个体在工作中调节情绪并保持稳定的状态

### 具体表现

- 面对压力能保持冷静理性，很少出现巨大的情绪波动；
- 当冲突、挑战出现时，能合理控制自己的情绪；
- 能承受挫折和批评，重视但不纠结负面反馈，稳定可靠。

### 管理建议

- **委以维稳重任**：安排其参与团队冲突调解、危机处理或新人情绪疏导，发挥情绪稳定优势。
- **授权独立决策**：在压力情境下给予充分信任，让其独立处理复杂局面。
- **树立情绪标杆**：鼓励其在团队中分享情绪管理经验，影响带动他人。
- **关注情绪负荷**：长期承担情绪劳动可能产生消耗，定期关心其状态，防止隐性压力累积。

## 团队适应 8分

定义：个体在工作中理解他人、建立信任并有效合作的程度

### 具体表现

- 倾向于信任他人，善于理解他人的感受与需求；
- 乐于在团队中工作，主动促进协作，追求合作共赢；
- 能恰当对待人际反馈，既不回避也不过度敏感。

### 管理建议

- **发挥凝聚作用**：安排其承担团队融合、新人引导或跨部门协调角色，促进整体协作氛围。
- **授权处理冲突**：在团队出现分歧时，可委托其协助沟通协调，发挥人际优势。
- **听取团队反馈**：定期了解其对团队氛围的观察与建议，作为团队管理的“传感器”。
- **避免过度消耗**：长期承担人际协调可能产生情绪劳动，关注其状态，防止过度付出。

## 附录：自评迫选得分差异概览表

维度	性格分数	Z-自评分数	P-迫选分数	Z和P差值	差异方向
乐观	8.4	10	6.5	3.5	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比较时，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。

## 附录：五类岗位主要职责概览表

职位类别	主要职责
市场营销类	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 制定营销策略，策划组织市场活动，提升品牌推广度</li><li>2. 数字化营销，利用多种渠道进行推广宣传</li><li>3. 开发拓展新客户资源、维护客户关系</li><li>4. 分析客户需求，协调内外部资源，促成交易，并签订合同</li><li>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</li></ol>
财务法务类	<ol style="list-style-type: none"><li>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</li><li>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</li><li>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</li><li>4. 对组织的各项经济活动进行风险评估，提出防控措施</li><li>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</li></ol>
通用职能类	<ol style="list-style-type: none"><li>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</li><li>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</li><li>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</li><li>4. 根据组织的需求进行人员招聘与后续岗位配置</li><li>5. 维护良好的员工关系，对员工绩效进行考核与管理</li><li>6. 规划组织员工参与培训，为其职业发展提供支持</li></ol>
产品研发类	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 定期进行市场调研，收集用户反馈，满足市场需求</li><li>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</li><li>3. 参与产品原型制作与测试工作，及时发现并修复问题</li><li>4. 根据用户反馈和市场变化，持续对产品进行迭代优化</li><li>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</li></ol>
技术开发类	<ol style="list-style-type: none"><li>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</li><li>2. 对产品进行测试与调试，确保产品符合标准与客户需求</li><li>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</li><li>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</li><li>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</li></ol>

# 附录：胜任特征定义

## 1. 自我管理类

**守信谦行** 在工作中言行一致、诚实守信，坚持公平公正的处事原则；以谦逊的态度关心和帮助他人，并定期反思自身行为，改进做事方式。

**积极进取** 对职业发展和工作设定高目标，保持充沛精力投入；反思自身不足，寻求成长机会，有计划地推动目标实现。

**抗压与耐挫** 在压力、挫折或批评下保持冷静与乐观，不受干扰，迅速调整心态，恢复工作状态。

**适应变化** 接受新变化和新要求，容忍模糊与不确定性；根据不同的人和情形灵活调整处事方式，以乐观的心态面对变化，保持稳定的工作状态。

**遵从规范** 遵守规章制度和工作流程，按照既定安排执行任务、履行岗位职责；尊重组织秩序和管理权威，以团队和组织的整体利益为重。

## 2. 人际影响类

**领导团队** 为团队指明方向，通过沟通说服凝聚共识；关注成员的需求和发展，注重团队内部公平；帮助他人成长，在团队中建立信任的协作关系。

**合作互助** 尊重并倾听他人观点，主动分享信息和提供支持；以谦逊的态度与他人建立公平、信任的关系；互动中能以灵活的方式融入团队。

**建立与维系关系** 主动建立人际关系，灵活调整沟通方式；在交往中展现自我并关注对方感受，运用影响力拓展和维护人际网络，持续投入精力经营关系。

**影响说服** 通过沟通协商推动他人接受自己的观点；从对方的立场出发有针对性地施加影响，灵活运用不同策略展示优势、争取认同，促成共识。

**表达与交流** 愿意在人前展示想法，运用说服技巧传递关键信息；有条理地表达，将信息系统组织呈现；根据交流对象的反应调整表达方式，保持沉稳。

## 3. 目标执行类

**计划组织** 提前规划行动方案并预留应变空间，组织和协调资源推进目标；把控进度和细节，对工作成果负责，确保任务有条不紊地推进。

**达成与交付** 按照标准要求把控工作成果的质量和进度；坚持完成既定目标，遇到障碍时调整方式确保交付，持续投入精力推动工作产出达到预期。

**专业实践与应用** 主动钻研提升专业能力，在实际工作中运用理论知识和专业技术；习惯通过数据求证，将经验转化为创新解决方案，灵活应对各类实际问题。

**写作与汇报** 以清晰严谨的逻辑和理论撰写书面材料，用数据和事实支撑观点；同时立足读者或听众的角度优化表达，让内容简洁易懂，实现有效传递观点。

**学习研究** 理解新知识并将其纳入自身知识体系；以数据和事实为基础，批判性地收集和评估学习内容；将所学灵活应用于实际工作。

## 4. 思维决策类

**分析思考** 对信息进行系统拆解与深度分析，以数据和事实为依据形成判断；善于质疑溯源、探究本质，通过独立思考挖掘内在联系，形成独到见解与解决方案。

**决策判断** 独立思考并做出决定，承担决策责任；在信息不充分时权衡利弊、采取行动，并从长远角度评估决策可能带来的影响。

**制定策略** 着眼长远，预判未来趋势并据此规划方向；以数据为支撑进行系统性的策略设计，根据环境变化调整方案并融入创新性思路。

**创新创造** 运用理论思维构建创新框架，对未知事物保持好奇；从多角度审视问题，提出新的思路和方案；不拘泥于已有做法，探索不同的解决路径。

**商业化思维** 关注市场动态，识别商业机会并果断行动；用数据评估风险和收益，推动达成商业共识；着眼长远价值，审视商业决策，追求业务增长和价值创造。

## 附录：团队角色介绍

角色	角色介绍
智多星	富有创造力，擅长提出新思路、解决复杂难题，是团队的创意源头。
外交家	外向热情，擅长对外链接资源、捕捉机会，是团队的对外窗口。
审议者	冷静理性、眼光犀利，擅长客观分析利弊、判断方案、把控风险，是团队的理性判官。
协调者	善于统筹全局、识人用人，能明确目标、整合团队，是团队的核心指挥。
鞭策者	充满干劲、勇于挑战，能推动进度、打破僵局，是团队的动力引擎。
支持者	温和友善、善解人意，擅长化解冲突、维护氛围，是团队的黏合剂。
执行者	务实可靠、执行力强，能把计划变成行动，是团队的实干主力。
完成者	严谨细致、追求完美，擅长查漏补缺、把控细节，是团队的质量把关人。
专业师	专注深耕某一专业领域，提供专业知识与技术支持，是团队的技术支柱。

## 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	45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	8	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。



职业性格罗盘™ 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。