

职业性格罗盘™

组织培养报告

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

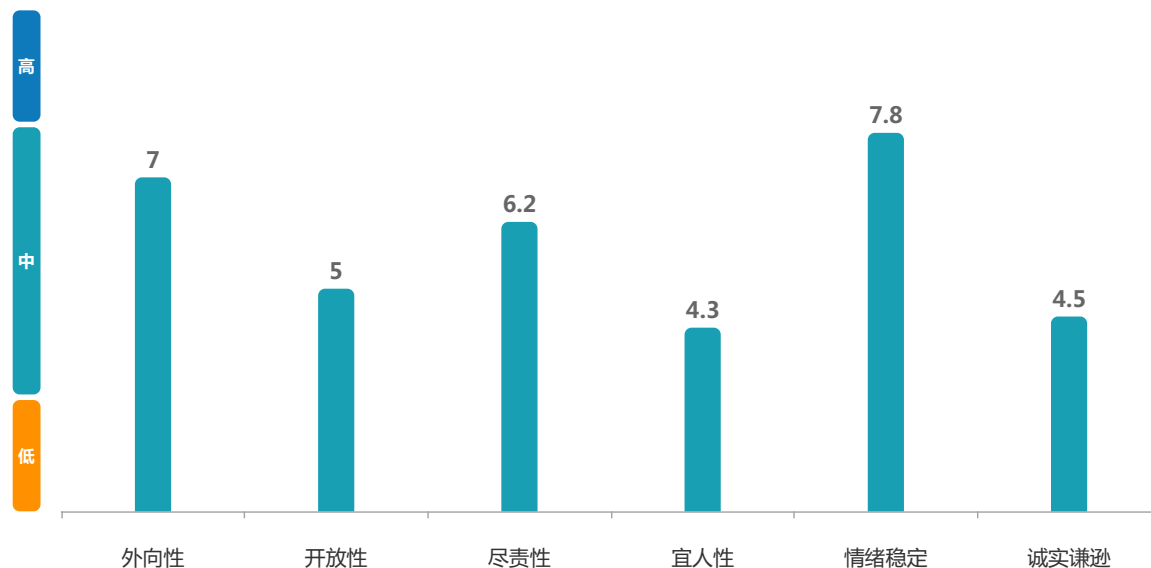
- 本报告是根据本次的作答得出的，参测者当前的反应可能会根据时间和经验发生变化，本报告的有效期为12个月，请合理参考和使用；
- 本报告结果根据参测者的自我评价生成，其在作答过程中受到干扰可能会影响报告有效性；
- 本报告可用于对个体未来工作表现进行预测，但要同时考虑工作环境及其他因素的共同作用。

报告内容

结果概览	1
人格剖析图	3
发展潜质	4
团队角色	9
附录：团队角色介绍	10
答题过程数据	11

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。

发展潜质

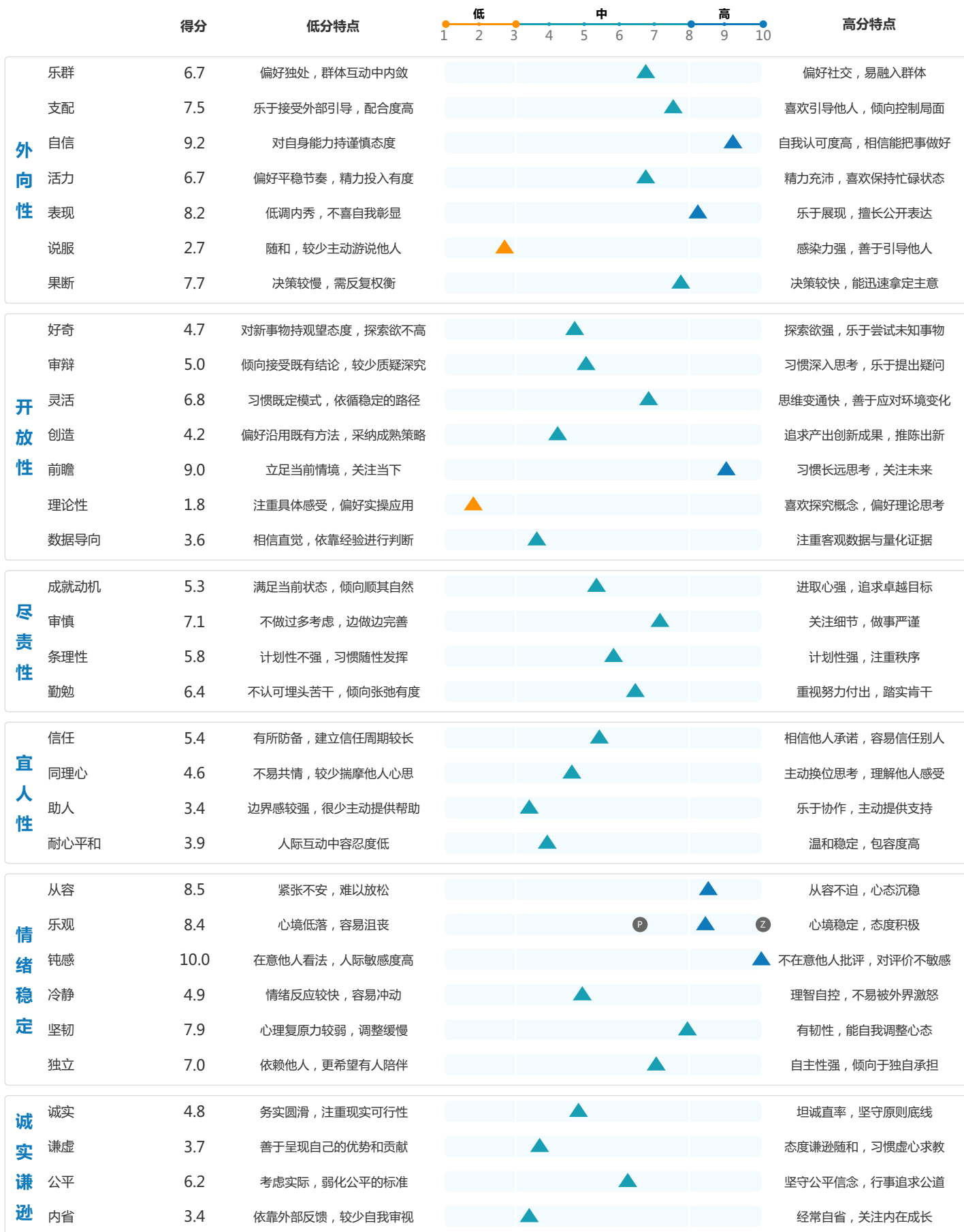
整体发展潜质	管理潜质	专业潜质
6.1分	6.4分	5.7分
中等	中等	中等

团队角色

XXX在团队中最适合的角色是：**外交家**

XXX在团队中最不适合的角色是：**支持者**

人格剖析图

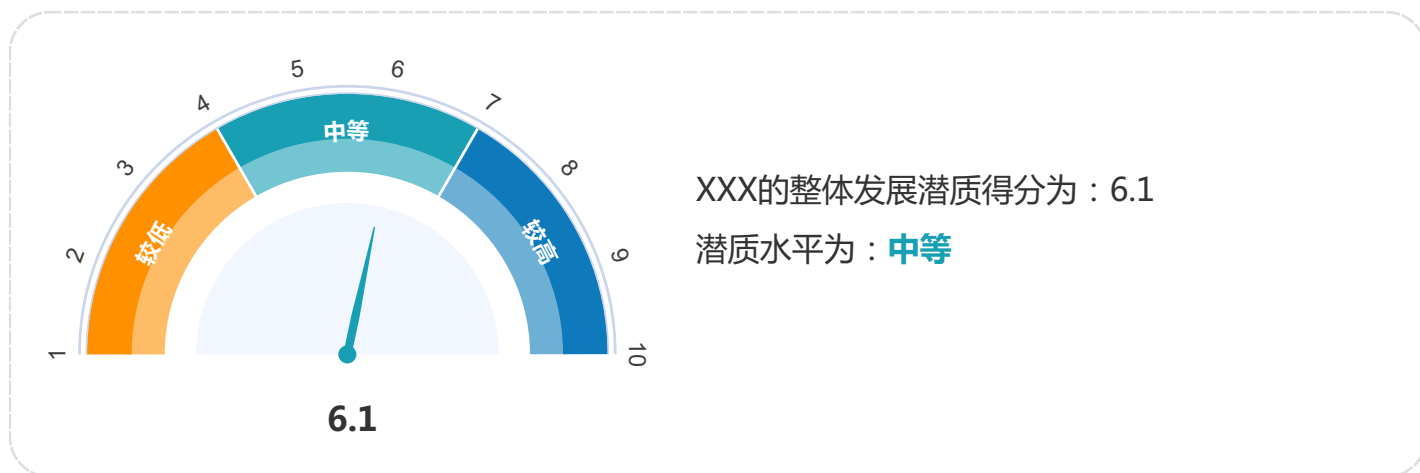


注：Z为自评分数，P为迫选分数，当Z和P的分数差值≥3时，会在图中呈现Z\P分数的具体位置。

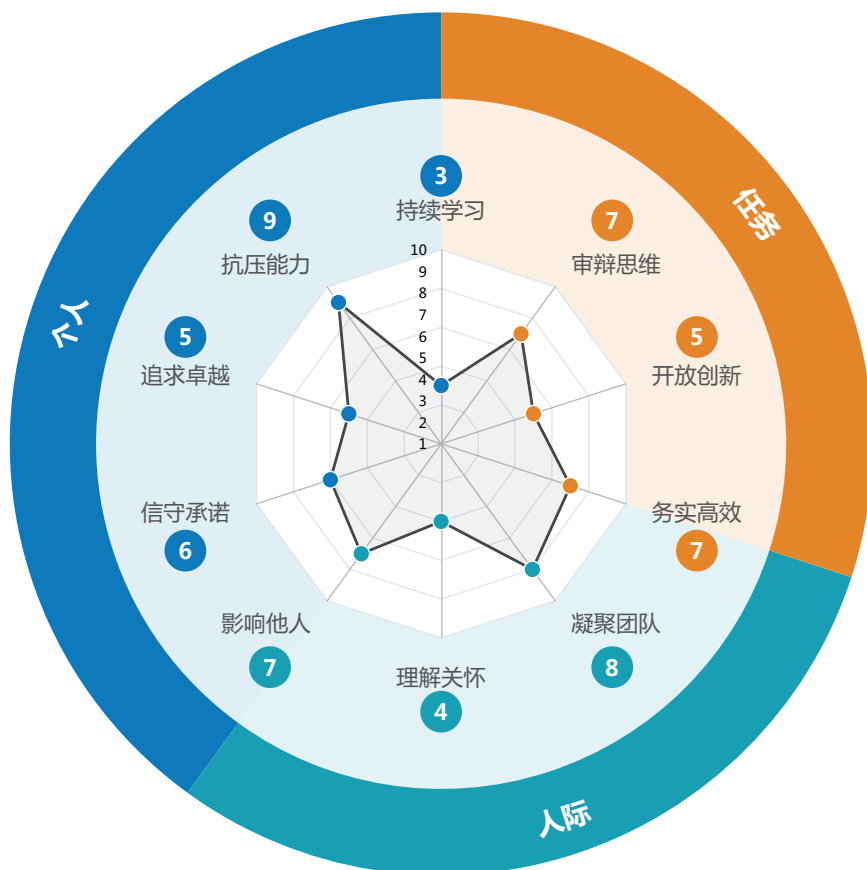
发展潜质

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

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。

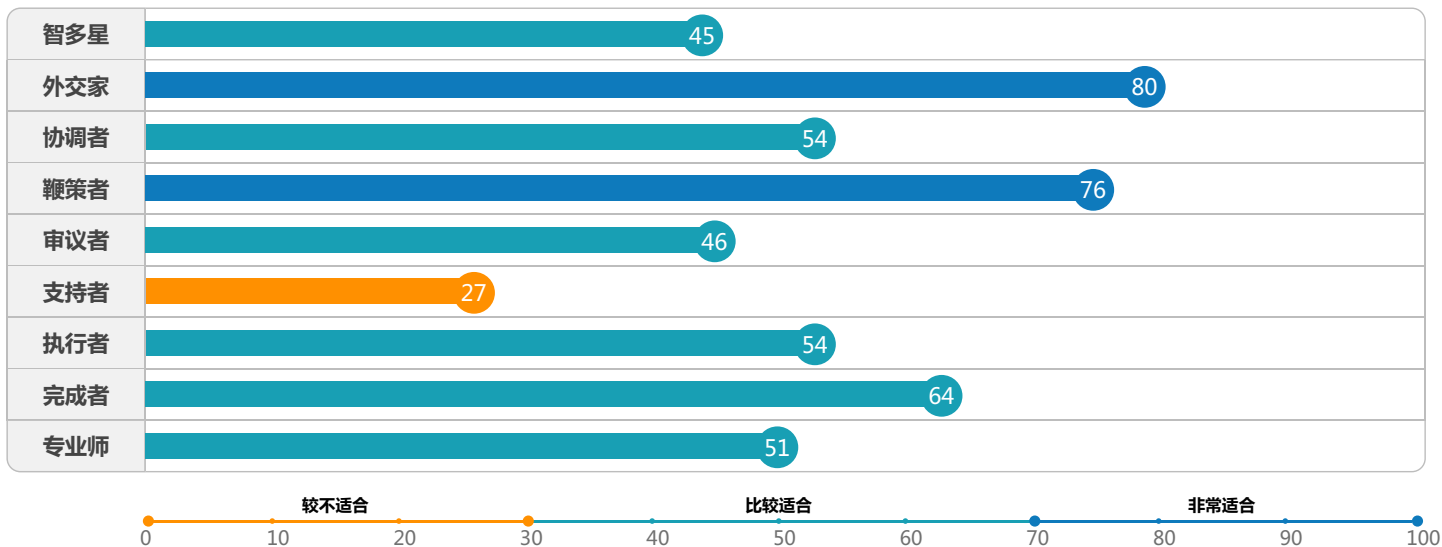
理解关怀 管理

- 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。

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。