

就创业直播平台

大学生职业素质测评 分析报告



综合等级：★★★★★ 有待发展 综合得分：4.44

报告编号：rxzk185613742ka

姓名：李丰克

性别：男

学历：本科

测评日期：2024-03-10

报告导语	3
报告简介	3
阅读建议	4
整体测评情况	5
答题情况	5
综合评价	6
指标得分情况	7
能力分析报告	8
个性分析报告	9
动力类型分析报告	10
用人建议	12
发展建议	13
自我觉察建议	16
关于报告	19

● 报告简介

人才盘点是企业实现人才战略的必要手段，在企业发展过程中，有效地进行人才盘点是人才储备、人才梯队建设的关键。人才盘点包括确定员工任职水平、识别人岗差距、发掘员工潜能等，其中，识别高潜力人才是人才盘点的核心。人才盘点的结果可作为人力资源配置和发展的重要参考依据，并可由此进行针对性的调整和规划。成功的人才盘点可以为人事决策提供依据，确保人力产出和成果，推动企业成为人才驱动型组织。

人才素质（APM）与岗位胜任行为（KCI）高度相关，是岗位胜任行为的有力支撑，并且展现了人才的发展潜力。因此，人才素质测评在人才盘点方面正越来越发挥出独特的优势和价值，越来越多的企业或组织在人才盘点中引入了标准化的人才素质测评工具。

作为一家综合性人才管理与人力资源咨询集团，诺姆四达结合多年的人才盘点测评项目经验以及雄厚的研发实力，针对不同行业、层级、岗位等特点，开发了人才素质盘点测评系列产品。该系列产品有重点、有区别地考察各类岗位的人才应具备的重要素质指标，以期为企业提供全面的员工能力、个性、动力数据。经过长期、大量的项目检验证明，该系列产品有助于企业进行人才战略制定、人才配置、人才激励和人才发展工作，最终实现企业与人才的共同成长。

● 阅读建议

I. 测评结果的准确性和可靠性依赖于被评价者在测验中态度是否认真、能否如实作答，是否答完题目以及答题所用时间是否在合理范围内等信息。

II. 人才素质测评遵循匹配原理、推断原理和误差原理。在使用测评结果时，需与目标岗位具体情况相结合，并以科学的态度看待测评结果。

III. 若您是初次阅读此类报告，最好是在专业人士的指导下阅读，或请专业人士为您进行解释。

● 答题情况

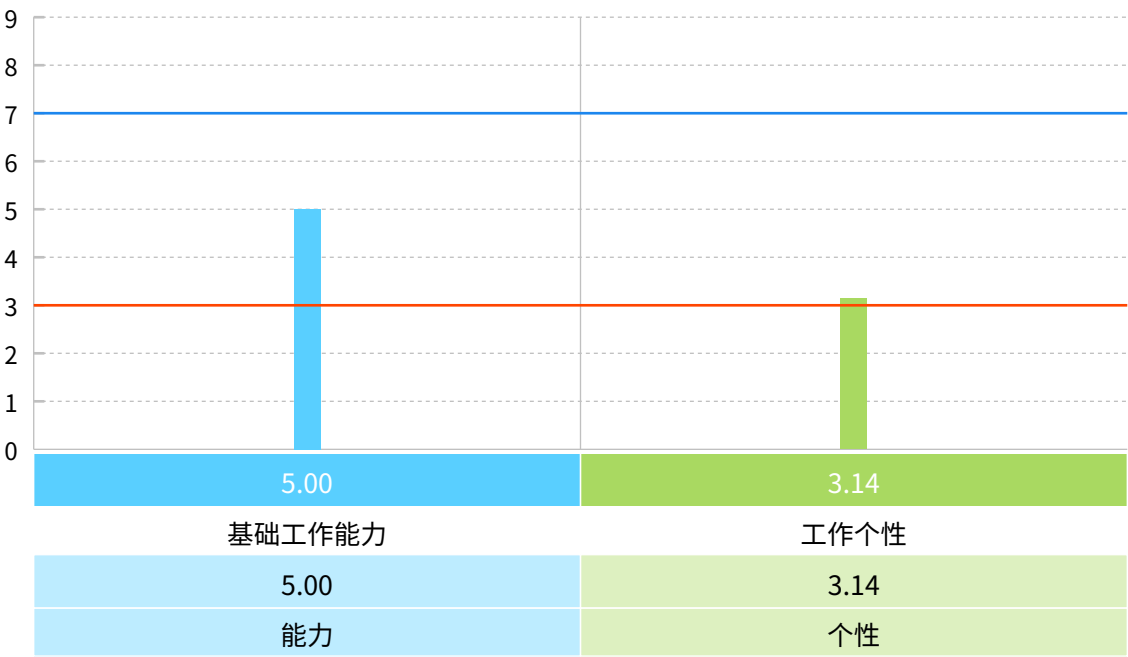
答题情况				
答题真实性	掩饰性区间	【1,9】	实际掩饰性得分	2.0
	李丰克在答题时如实地反映了自己的真实情况，很少掩饰自己。			
答题时间	标准答题时间	50分24秒	实际答题时间	18分25秒
	李丰克的作答未达到规定的答题时间，对测评结果存在一定程度的影响。			
答题题数	总题数	354	实际答题数	354
	李丰克的本次答题数量在合理的范围内。			
报告参考价值				
◆ 李丰克答题时间较异常，需要较慎重地考虑报告结果的应用。				

● 综合评价

李丰克与本次测评目标要求有一定的差距。从总分来看，整体素质情况与职业素质整体要求存在一定差距。需要对自身素质进行较大调整和提升才能满足职业素质要求。(注：本次测验中，动力类型未计入总分，作为参考项。)

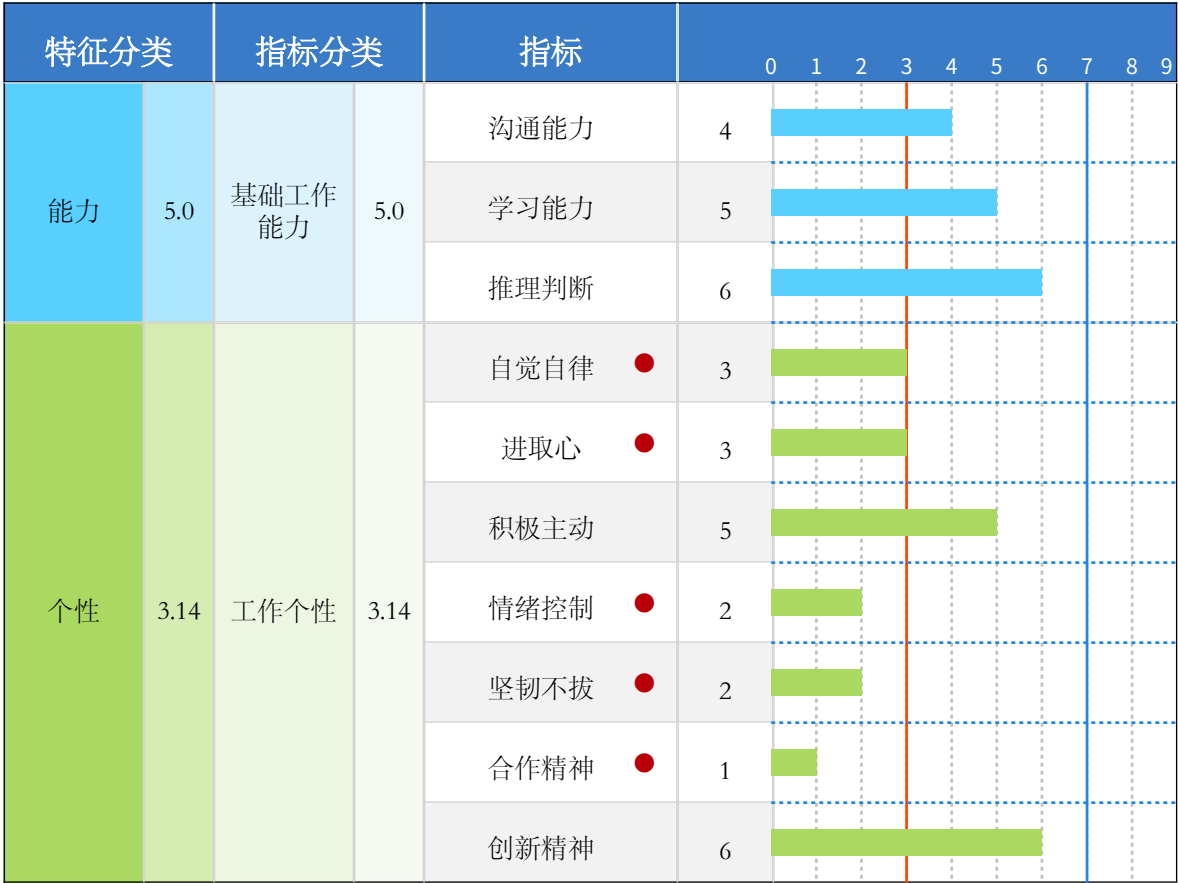
● 综合得分情况

○ 为表现优异/健康的指标
● 为待发展/需关注的指标



● 指标得分情况

从指标得分上来看，李丰克在情绪控制、进取心、坚韧不拔、自觉自律、合作精神指标上有待发展。



○ 为表现优异/健康的指标 ● 为待发展/需关注的指标


能力 5.0



基础工作能力具备一定的职业基础能力，对相关技能的掌握达到一般合格要求，工作效率尚可。

沟通能力	4	与他人沟通时存在一定的困难，传达与接受互动信息不够准确，效率较低。
积极倾听	7	沟通时注意力比较集中，对于对方所要表达的内容表现出兴趣。
人际洞察	3	对对方在沟通中表现出来的面部表情、姿势、动作、服饰等非言语信息给予一定的关注，但对其隐含意义的理解不够准确。
及时反馈	2	较少采取合适的方式向对方进行及时、清楚的回应，不太关注对方是否准确理解了自己的想法、感受和愿望。
主动沟通	2	在人际交往过程中，很少有与人沟通的意愿，较为被动，很少采用沟通方式解决问题。
学习能力	5	学习能力一般，能够进行主动学习，通过学习能促进部分工作效率的提高。
学习策略	6	能较好地领悟学习内容，注意将学习的内容在工作中加以迁移、运用，解决一定的实际问题。
主动学习	5	对学习感兴趣，愿意参加一些学习活动，能基本把握住自我提升的机会。
推理判断	6	能抓住现实事物内在隐含关系中部分因素间的逻辑关系，判断有一定的准确性。

个性 3.14



3.14

工作个性个性特征与当前职业素质要求不太匹配，对工作效率起到一定的负面作用。

情绪控制	2	情绪控制力差，容易受到周围环境的影响而产生情绪失控。
积极主动	5	主动完成任务，会采取实际行动去寻找新的机会或对现状作出改变。
进取心	3	进取心不足，能为自己设置奋斗目标，但不明确，奋发向上的意愿不够强烈。
坚韧不拔	2	一旦遇到困难或挫折，倾向于放弃，不会尝试继续努力。
自觉自律	3	工作中没有明确的规范来约束自身工作，容易失去对自我的掌控。
合作精神	1	不喜欢与他人合作，与他人很难配合，难以合作完成任务。
创新精神	6	接受创新，能够接受对传统模式的改变以及对新观点和新方法的采用。

● 职业兴趣

职业兴趣是个体对待工作的态度，对工作的适应能力。当个体从事感兴趣的工作将能增加工作满意度、职业稳定性和职业成就感。诺姆四达职业兴趣测验根据中国的职业市场情况设计开发而成，将成百上千种不同的行业和职业归成六类，各类型得分高低没有绝对的“好坏”之分，测验目的是为了了解被评价人真正的职业兴趣所在。在查看职业兴趣得分时，主要查看被评价人得分最高的三项。

● 测评结果

指标名称	10	20	30	40	50	60	70	80	90	得分
现实型										86
探索型										70
事务型										64
社会型										54
艺术型										50
经营型										40

● 职业兴趣

现实型	现实型的人具有顺从、坦率、谦虚、坚毅、实际、有礼、稳健、节俭的特征。喜爱从事具有实用性的职业或情境，避免社会性的职业或情境。用具体实际的能力解决工作及其他方面的问题，重视具体的事物，如金钱、权力、地位等。
探索型	探索型的人是好奇的、善于分析的、有智力的。喜欢研究事物，解决复杂问题。喜欢探索思想，研究、揭示事实真相，创建理论。喜欢阅读科学或技术期刊。也喜欢独自工作，更喜欢与数据和概念而不是与人打交道。倾向于回避需要领导、销售或说服他人的工作。探索型的人更喜欢思考多于行动。

事务型

事务型的人是自控的。对结构性任务中的细节感到舒适和满意。喜欢保持事物的整洁和有序。喜欢与表格、图表和报告打交道。对身份、地位有强烈的认同。对名字、日期或琐事有良好的记忆力。拥有较多的朋友，社会化程度高，喜欢团体活动。

社会型

社会型的人是友好的、善交际的。喜欢与人打交道而不是与数据或是机器打交道。喜欢寻求亲密的人际关系，喜欢帮助他人以及解决社会问题。关注人的福祉，喜欢解决人际问题的的工作。不喜欢使用机器或工具，不喜欢需要大量智力投入或体力劳动的工作。喜欢通过让别人快乐使自己快乐。往往把自己看作是能够减轻他人痛苦的人，对朋友、家人全身心投入。

艺术型

艺术型的人是非传统的、好表现的一类人，喜欢运用想象创作事物，喜欢艺术、音乐或文学活动。倾向于在穿着、行为和态度上表现出与众不同，喜欢有创意，不按既定规则开展工作。艺术型的人通常比其他人更易情绪化，倾向于回避有规则、有严格限制的工作情境。

经营型

经营型的人是精力充沛的、冒险的、自信的、支配的。更喜欢按自己独特的风格办事。当与人讨论有争论的话题时常显得过于自信，并且总是强调自己的观点。喜欢销售产品、推广自己的理念、管理他人。喜欢拥有权力、声望和高低社会地位。喜欢用言语来控制 and 影响他人。

根据李丰克在各指标上的测评结果，按照他的能力、个性等特点来安排工作将能使其在工作中扬长避短，更好地完成工作任务，取得更高的工作绩效，为公司带来更大的价值。在对其进行岗位匹配或工作任务安排时，您可以参考以下建议：

● 避免劣势

情绪控制 2

李丰克不善于控制情绪，较容易产生情绪波动。在任职匹配时，建议安排其从事压力较小的岗位，并及时把握情绪动向，积极沟通，正向引导。

进取心 3

李丰克较容易满足于现状，较少为自己设置奋斗目标。在任职匹配时，可优先考虑将其安排在充满奋斗和有激情的团队中，潜移默化地提升其进取意识，同时对此类员工要严加要求，以提高其对自身工作标准。

坚韧不拔 2

李丰克缺乏坚韧性，工作中遇到困难容易放弃。在岗位匹配或工作任务安排时，可优先考虑安排难度系数不高的工作，同时需提供相应的鼓励与支持，引导其能够直面困难与挫折。

自觉自律 3

李丰克自我要求不严格，工作散漫，难以确保任务按时按要求完成。面对这样的员工，不适合安排严谨性和自律性强的工作或任务，在工作中需要适当进行监管和督促，以提高其自我管理水平。

合作精神 1

李丰克不太喜欢与他人合作，团队融合性较差。但是这并不意味着其不能发挥工作价值，在岗位安排或任务分配时可优先考虑与他人合作要求较低的职位和任务。

根据李丰克在各个指标上的测评结果，可采用以下发展建议对其进行发展：

可发展指数各等级的含义如下：

1. 表示该项指标属于个体深层次的特质，很难改变，可考虑将测评者安排到适合其特质的岗位上，尽量避免在岗位上要求其改变自身深层次的特质。
2. 表示该项指标较难改变，但不排除测评者由于受到生活或工作中的重大事件影响，而产生细微变化。
3. 表示该项指标能通过测评者的深入自我总结，在工作、生活中积极改变而产生一定的变化。
4. 表示该项指标可以改变，测评者若意识到这方面的问题，在工作生活中注意克服，一段时间后将会产生明显变化。
5. 表示该项指标较易改变，能通过培训、他人指导或自我调整产生明显变化。

情绪控制 2

可发展指数 ■■■■

☆ 上级指导：在面对突发情况或复杂问题时，鼓励下属保持情绪的稳定性，并提供支持解决问题。

☆ 工作实践：对当下的处境进行客观、理智的分析，面对打击或挫折时，不要忽略掉积极的因素。

☆ 习惯养成：认识自己，调整好自己的心态，要学会用平常心来看待事情，心怀宽广；遇到情绪爆发的瞬间，请稍微控制10秒钟。

☆ 阅读参考：《情绪控制的100种方法》，作者：郭英，出版社：中国法制出版社，出版时间：2020年12月

☆ 培训课程：压力与情绪管理

进取心 3

可发展指数 ■■■■

☆ 上级指导：上级用自己的抱负和热情来激发团队的动力，并督促辅导下属完成职业发展规划书，监督鼓励其一步步实现自己的目标。

☆ 工作实践：在日常工作中，对自己的工作制定明确目标，并确定实现目标的方法，将总体目标分解成阶段性目标，通过不断达成阶段性的目标来实现总体目标。

☆ 习惯养成：多与进取心强的人接触，寻找榜样并向其学习，潜移默化中培养自己的进取心。

☆ 阅读参考：《进阶力：从被动努力到主动进取》，作者：张笑恒，出版社：中国商业出版社，出版时间：2020年1月

☆ 培训课程：进取心，成为一名优秀员工

坚韧不拔 2

可发展指数 ■■■■■

☆ 上级指导：以身作则，引导下属养成不断尝试和努力的习惯，把每一个困难和障碍都当作迈向目标的阶梯，以建设性的方法来减少压力或面对挫折。

☆ 工作实践：敢于面对困难与挫折，迎难而上，不退缩不逃避，积极的面对并解决问题；努力完成每一项目标，积极付出行动与努力，不到最后一刻不轻言放弃。

☆ 习惯养成：参加登山、长跑等磨练人的意志的活动。有意识地给自己规定些日常必须做的事，完成每日打卡事项。

☆ 阅读参考：《意志力陷阱》，作者：[美]本杰明·哈迪，译者：何涸涸，林子萱，出版社：浙江教育出版社，出版时间：2020年10月

☆ 培训课程：坚韧不拔的意志

自觉自律 3

可发展指数 ■■■■■

☆ 上级指导：上级要以身作则，严格要求下属的同时也要严格要求自己。

☆ 工作实践：在工作中，严格按照标准与规范进行工作；制定工作目标与计划，在计划中明确完成的时间和评判的标准。

☆ 习惯养成：反省是自律的前提，要时常对自我反省，哪些做的好的，哪些做的不好的，应该如何改进；重视小事和细节，对日常行为表现也要严格要求。

☆ 阅读参考：《自律修炼手册》，作者：[美]史蒂夫·帕弗利纳，译者：郭一炜，出版社：湖南文艺出版社，出版时间：2021年6月

☆ 培训课程：优秀员工的自律性

合作精神 1

可发展指数 ■■■■■

☆ 上级指导：向下属灌输出现问题时可能合作双方都有责任，这时应积极向团队提出建设性的解决方案，切忌冷眼旁观或埋怨对方的思想。

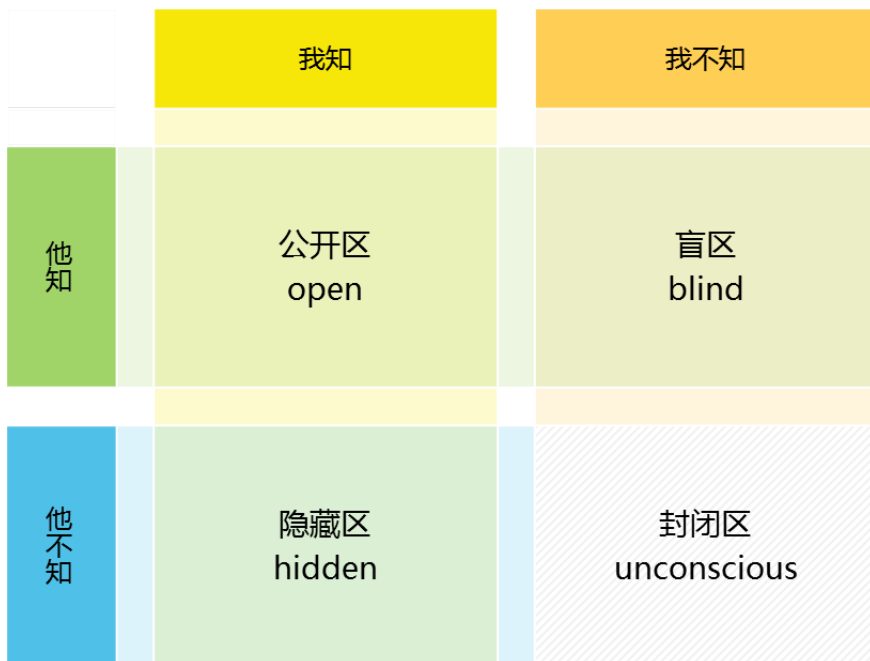
☆ 工作实践：积极为他人提供帮助，与他人合作共同完成任务。

☆ 习惯养成：合作中有不同的意见是正常的，正确的处理方法是与对方直接沟通澄清，切忌背后诋毁。

☆ 阅读参考：《让与你合作的人都赢》，作者：速溶综合研究所，出版社：中信出版社，出版时间：2018年12月

☆ 培训课程：团队沟通（回应与建议）

“知人者智，自知者明”，准确的认识自我有助于提高个人发展的自我意识，激发其取长补短，发挥优势。乔哈里视窗提供了一种自我觉察的视角和方法，个人可以通过自我反思和获取他人反馈来认识自己，并获得他人的信任。



● 公开区

公开区是真正有效沟通的区域，可通过提高个人信息的曝光率、信息共享、主动征求意见等方式扩大本区域。

● 盲区

盲区是不可避免的，可通过发自内心的谦逊态度和诚实的处世态度来减小。

● 隐藏区

隐藏区可以有选择的开放和保留，但此区域太大，可能会出现孤芳自赏、怀才不遇的境况，可采取“策略资讯开放点”的方式慢慢向公开区延伸。

● 封闭区

封闭区是人们能力素质中冰山之下的内容，可通过专业测评获取，其他三个区域的不断增减的过程，会引起封闭区的内部变革。

根据李丰克在各个指标上的测评结果，可采用以下方式进行自我觉察：

情绪控制 2

您可以通过对自己提出以下问题来进行自我反思：

- ☆ 当我感受到不顺心的时候，我能采取一些办法自我调整吗？
- ☆ 外界的负面评价会让我愤愤不平吗？

您也可以通过对他人提出以下问题来了解您所不知道的自己：

- ☆ 您觉得我经常带着情绪沟通吗？
- ☆ 您认为我是一个喜怒形于色的人吗？

进取心 3

您可以通过对自己提出以下问题来进行自我反思：

- ☆ 当我遇到一项任务的时候，我是否会全力以赴，始终抱有成功的期望？
- ☆ 我是否会不断挑战自我？
- ☆ 当我完成有挑战性的任务后，是否有成就感？

您也可以通过对他人提出以下问题来了解您所不知道的自己：

- ☆ 您认为我致力于追求有价值的工作吗？
- ☆ 您认为我喜欢富有挑战性的任务吗？

坚韧不拔 2

您可以通过对自己提出以下问题来进行自我反思：

- ☆ 我在遇到身体或精神方面的压力时，仍然能够以一贯的标准要求自己完成任务吗？
- ☆ 我是否有足够的耐受力 and 勇气去面对未来可能存在的困难？

您也可以通过对他人提出以下问题来了解您所不知道的自己：

- ☆ 您觉得我有钻研、苦干的精神吗？
- ☆ 您觉得我是一个不屈不挠，意志坚定的人吗？

自觉自律 3

您可以通过对自己提出以下问题来进行自我反思：

- ☆ 我能够长久地保持一个良好的习惯吗？
- ☆ 我对外界的诱惑能够做到有效的抵制吗？

您也可以通过对他人提出以下问题来了解您所不知道的自己：

- ☆ 您觉得我是一个遵守纪律和制度的人吗？
- ☆ 您觉得我能有效地控制自己的思想和行为吗？

合作精神 1

您可以通过对自己提出以下问题来进行自我反思：

- ☆ 我平时关注除了自己工作职责以外的事情吗？
- ☆ 我能敏锐觉察他人的困境，并主动提供帮助吗？

您也可以通过对他人提出以下问题来了解您所不知道的自己：

- ☆ 您认为即使不喜欢，我也能积极参与团队的活动吗？
- ☆ 您觉得我在团队活动中能够主动分享智慧、积极回应他人观点吗？

本报告由诺姆四达集团开发的人才素质测评系统自动生成。本报告是基于答题者对测验的回答结果所生成，并且充分体现了答题者所选答案反映的各项素质的水平。

本测验的结果只是为了解被评价者提供不同角度的信息，但不能作为唯一的依据。应该与其他有关的信息，如教育背景、日常工作行为、工作经历和工作业绩等结合分析，以更好地提高人才评价的准确性。

本报告内容属于个人隐私，请注意保密。

本报告包含的所有内容(包括但不限于文本、数据、图片、图标、LOGO等)的所有权都受到版权、商标和其他知识产权法的保护，归诺姆四达集团所有。未经诺姆四达集团的书面许可，不得修改、复制、翻译、公开和出售任何从本报告中获取的信息。

若有任何疑问，请咨询诺姆四达当地咨询顾问。

诺姆四达集团

www.normstar.com

上海.北京.广州.武汉.南京.无锡.青岛.哈尔滨.重庆