

综合素质测评报告



**测评对象： 祝琨**  
**性 别： 男**  
**出生年月： 1983-11-18**  
**测试单位： 北京国合点金管理咨询有限公司**  
**测试时间： 2016-07-12**

目录

[一、个人情况综述](#_Toc1)

[个人信息](#_Toc2)

[工作经历](#_Toc3)

[二、测评结果](#_Toc4)

[1、突出优势](#_Toc5)

[性格](#_Toc6)

[体质精力](#_Toc7)

[心理健康水平](#_Toc8)

[归纳能力](#_Toc9)

[应变能力](#_Toc10)

[2、需要改进方面](#_Toc11)

[工作态度](#_Toc12)

[人际关系调节水平](#_Toc13)

[判断与决策能力](#_Toc14)

[三、综合评价](#_Toc15)

[职业心理](#_Toc16)

[职业素质](#_Toc17)

[三商与身体](#_Toc18)

[职业能力](#_Toc19)

[四、结论与建议](#_Toc20)

# 一、个人情况综述

## 个人信息

* 姓名： 祝琨（男）
* 毕业院校： 清华大学硕士
* 规定测试时间： 3小时
* 实际完成时间：2小时14分53秒

## 工作经历

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 工作单位 | 部门 | 职位 | 工作时间 |
| 北京市基础设施投资有限公司 | 基础设施业务发展部 | 项目经理 | 2015.10-今 |
| 北京市基础设施投资有限公司 | 多种经营事业部 | 项目经理 | 2012.08-2015.10 |

测试要求3小时，以2小时14分53秒完成，祝琨比正常快近三分之一，且回答不真实（掩饰性系数高于平均水平），说明其阅读虽然快但不准确。

|  |  |
| --- | --- |
| 根据测试结果和综合统计分析，分别从职业心理、职业素质、职业心智、职业能力等做出系统评价，按优、良、中、差四个等级评分。综合得分：优秀率为57%，良好率为21%，中为14%，差为7%，综合发展潜质为优，如右图所示。 |  |

# 二、测评结果

## 1、突出优势

### 性格

|  |  |
| --- | --- |
| 本项内容共由10项指标构成，满分10分。根据得分的高低排序，分析祝琨得分排在前三项具体特点为：**一是性格天生开朗，为人乐观，善于与人沟通合作；二是为人处事热情洋溢，能够滔滔不绝的进行谈话，充满活力；三是做事较为细心，具有较强的观察力，能够快速发现事物之间的联系**。具体分布如右图所示： |  |

### 体质精力

|  |  |
| --- | --- |
| 本项内容共由8项指标构成，满分10分。根据得分的高低排序，分析祝琨得分排在前三项具体特点为：**一是知道自己内心的需求，了解所做事情的意义，不会重复做无用功；二是身体素质好，很少有不适感，很少生病；三是对问题反应灵敏，能迅速提出对策**。具体分布如右图所示： |  |

### 心理健康水平

|  |  |
| --- | --- |
| 本项内容共由10项指标构成，满分10分。根据得分的高低排序，分析祝琨得分排在前三项具体特点为：**一是内心比较宁静安详，能够保持心灵的平衡和健康的心理状态；二是通常能以沉着的态度应付现实中各种问题，行动充满魄力；三是自信心强，很少有挫折感，遇事不慌**。具体分布如右图所示： |  |

### 归纳能力

|  |  |
| --- | --- |
| 本项内容共由12项指标构成，满分10分。根据得分的高低排序，分析祝琨得分排在前三项具体特点为：**一是比较善于对信息和资源的整合，为了达成工作目标能综合选择和利用有利因素；二是能够充分调动各种资源进行运作，在各种类型的矛盾前游刃有余的进行处理；三是渴望在自己擅长的方面有所成就，并尽自己所能去实现**。具体分布如右图所示： |  |

### 应变能力

|  |  |
| --- | --- |
| 本项内容共由9项指标构成，满分10分。根据得分的高低排序，分析祝琨得分排在前三项具体特点为：**一是对工作和生活满意度高，积极努力，敢于面对困难，直至顺利完成；二是天资聪明，知识面广，逻辑思维清晰；三是严于律己，经常进行自我反省并进行总结**。具体分布如右图所示： |  |

## 2、需要改进方面

### 工作态度

|  |  |
| --- | --- |
| 本项内容共由7项指标构成，满分10分。根据得分的由低到高排序，分析祝琨得分偏低的原因为：**一是独立完成工作的能力较差，习惯依赖他人来开展工作，喜欢附和别人观点；二是工作期间有时会分心，受外界影响大，导致工作不能有始有终的按时完成；三是办事有时计划性不强，在进行工作之前没有详细计划，使得整个事情变得不规范**。具体分布如右图所示： |  |

### 人际关系调节水平

|  |  |
| --- | --- |
| 本项内容共由12项指标构成，满分10分。根据得分的由低到高排序，分析祝琨得分偏低的原因为：**一是容易因小事而产生猜忌，并使自己情绪受到影响，人际关系处理不好；二是有时候考虑不够周到，在具体情况具体处理方面的表现一般；三是当事情出现错误和问题时，过于追究自己的责任而承担痛苦**。具体分布如右图所示： |  |

### 判断与决策能力

|  |  |
| --- | --- |
| 本项内容共由8项指标构成，满分10分。根据得分的由低到高排序，分析祝琨得分偏低的原因为：**一是做事过于小心谨慎、有时显得不够果断，影响工作效率；二是为人处事有时会感情用事，又缺乏灵活性，显得比较刻板；三是对待事物较为守旧，创新性不足，有时考虑过多不能果断做出决策**。具体分布如右图所示： |  |

# 三、综合评价

|  |  |
| --- | --- |
| 综合评价分析包括对**职业心理、职业素质、三商与身体、职业能力**的分析。其中职业心理共有七项指标,职业素质共有八项指标,三商与身体共有六项指标,职业能力共有七项指标。由各指标的得分平均值得出职业心理、职业素质、三商与身体、职业能力的综合分。 |  |

## 职业心理

祝琨性格积极向上，乐于助人；心理健康，待人随和，用真心和热情去对待他人；敢于承担风险，抗压能力强。

## 职业素质

祝琨对待工作能表现出高积极性和专注度，做事有始有终，力求尽善尽美；富有团队精神，乐于在团队中体现自我价值，并为团队做出自己的贡献；表现积极主动。

## 三商与身体

祝琨身体素质良好，有较好的精神面貌对待工作；在工作中注重听取各方意见，具有较强的沟通和综合协调能力；有较强的组织纪律性，能够严格按照组织规定做事。

## 职业能力

祝琨在工作中想法和点子很多，善于随机应变；注重与他人交流和沟通，具有较强的社交能力；创新能力强，在工作中能够独立完成工作且有较高的质量。

# 四、结论与建议

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 优势 | 1.1  2.1  3.1  4.1  5.1 | | | |
| 改进 | 1.1  2.1  3.1 | | | |
| 潜质 | 优 | 良 | 中 | 差 |
| √ |  |  |  |
| 评价 | 1 | | | |