



综合潜质评鉴

个人素质与潜力诊断

报告类型	个人结果报告
测试者	李颖
测试时间	2013-05-08 21:51:18
报告打印	2013-05-08

保密与隐私 这份报告所包括的内容可能涉及李颖的个人隐私，报告内容应由受过培训的专业人员或心理学家或者是在这些人的指导下使用。对此报告的完整理解还需要综合考虑其他相关信息, 诸如能力、能力倾向、兴趣以及工作经验等。

前言

《综合潜质评鉴》是著名心理学家、胜任素质专家陈为博士开发的评价工具，《综合潜质评鉴》以绩效优异人员的基本胜任素质为基础，组合使用人格测评、行为风格测评、以及智力测评，并形成综合性的判断结果。

该评鉴系统通过对个人的人格、行为模式、以及智力特征的测量，分析受测者是否具备在较为复杂重要的管理工作或技术工作中取得较好业绩的能力。系统测试的内容经过真实环境中大量数据的验证，与工作业绩有直接的联系。

个人测评结果报告向有关使用人员提供个人综合潜质的评价与建议，并呈现各个分问卷的测评结果，说明单项指标的测试得分、各项测试指标的涵义、以及基本分析意见。

报告内容主要包括：

综合潜质分析结果：根据测评结果，对个人特点、潜在优势、潜在发展需要、和职业发展建议所做的分析解释。

测评结果的单项得分：系统重点分析受测个人与行为倾向性有关的人格特征、反映个人在处理问题时自我角色定位的行为模式、以及反映个人解决问题的能力基本智力特征。按不同问卷分别说明各个单项测评维度的结果。

各测试项目及得分的具体内涵：按不同问卷解释各单项指标及其得分的具体涵义。

注意事项

阅读报告中数据时请掌握以下原则：

1. 本报告是描述你的人格特点、行为模式、和智力特点，它能够帮助你拓展思路，接受更多的可能性，而不是限制你的选择。
2. 报告结果呈现的个人不同特点对于不同的工作存在“适合”与“不适合”的区别，从而表现出具体条件下的优、劣势。
3. 你的个人特点由遗传、成长环境和生活经历决定，具有较强的稳定性。虽然它们不容易改变，但却可以通过对报告结果的有效利用，扬长避短，更好的发挥个人潜力。
4. 报告展示了你的性格偏好和工作中的动力状况，而不是你的知识、经验、技巧
5. 本报告的结果只反映了工作能力中与个人的人格特征、行为模式、和智力特征有关的部分。对影响个人潜质的其它因素，还需要通过其它的方法判断。例如，结构化面试，专业知识考核，社会资源调查等。

第一部分：综合潜质分析结果

个人综合潜质与人格特征、行为模式、和智力特征均有关联，以下首先说明综合潜质评级，再依次说明个人特点、潜在优势、潜在发展需要，最后根据个人综合潜质提出职业发展建议。

综合潜质评级：

与人格特征、行为模式和智力特征有关的综合潜质可以分为三级。推荐最优，备选次之，进一步考察最弱。

根据对评鉴数据的分析，被评鉴人的综合潜质为：

备选

评级是基于与管理胜任素质模型相关联的指标得分，综合判断形成最终结果。

评鉴结果为“推荐”的候选人通常多个指标表现优秀，有良好的综合潜力和发展前景；评鉴结果为“备选”的候选人通常有一些指标需进一步加强，综合潜力和发展前景中等；评鉴结果为“进一步考察”的候选人通常有一些指标有明显不足，综合潜力和发展前景有待考察。

个人特点：

根据评鉴结果，得分与李颖相近的人，通常表现出以下特点：

他们通常愿意自发的遵循外界标准和规则，倾向于恭顺本分，以是非判断作为行动的指南，但有时可能被规则所束缚，倾向于以井然有序的方式开展工作，但可能有时需要关注从广义的角度看待事情。在大多数社交场合感觉胸有成竹和有信心，可能喜欢类似大庭广众面前演讲的方式，倾向于迅速、主动地开始社会接触，倾向于积极做出行动，面对挫折时往往意志仍然坚强。通常是放松、沉着平和的，能平静及随和地应对挫折，易于在压力下调整，倾向于以平和的方式对待可能的紧张情境。在需要做确定性决策的情境下，容易采取观望的态度。

在行为风格方面，容易表现出以下的行为倾向：不墨守成规，经常会改进自己工作的方式，尝试一些新的或有创造性的方法来提高自己的工作效率。愿意尝试新事物，为自己设定挑战性的目标，并且随时关注目标的进展情况。对别人的行为给予积极的反馈和帮助，在别人需要时，能够给予详细的指导和示范，为他人提供实践、发展和有益的培训机会。提出并宣传能提高大家积极性的目标，采用各种方式来提高群体的工作士气，组织团队一起努力去促使目标的实现。

在基础智力方面，得分在人群中居于中等位置，具备适度的智力水平，信息加工速度尚可，准确性中等，能够以通常的效率处理差异类比、推理逻辑等思维过程。

潜在优势：

沉着稳定，安然自信

积极敢为

关注工作细节的完善

较强的影响他人的意愿

较强的全局思维能力

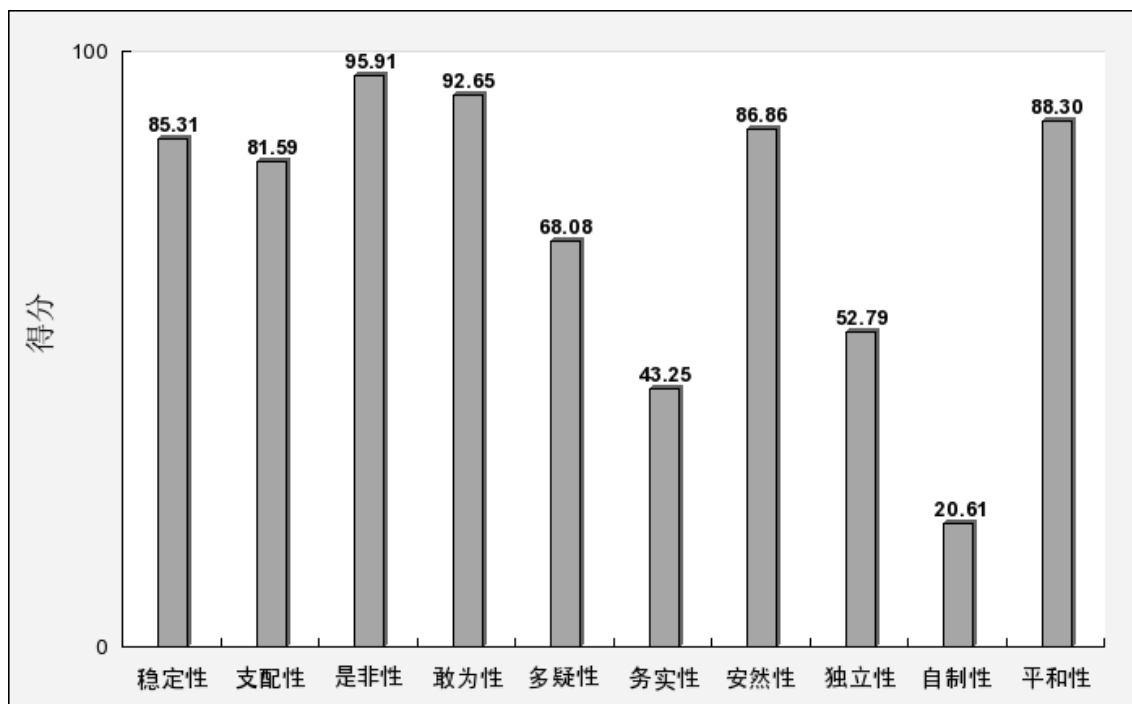
潜在发展需要：

无明显潜在不足

职业发展建议：

综合来看，李颖的测评结果，表现出较为全面的综合素质，智力基础良好。各方面的特点显示李颖一定程度上适合来处理人际沟通、协调组织、引导推动、监控实施等方面的工作。可考虑在管理方面的潜力与发展前景。

第二部分：人格测评结果



说明：各项指标的得分为百分位数。例如：稳定性为45分，意味着在人群中，有55%的个人在这指标上的得分比他高。

高分项：（前3项最高分）

是非性

高分者通常细心周到，有始有终。看重是非善恶，朋友多为努力苦干的人。不十分欣赏诙谐有趣的场合。低分者通常缺乏高尚的目标和理想，缺乏对社会的责任感。可能为达到目的不择手段。因此，他常能有效的解决实际问题，而无须浪费时间与精力。

敢为性

高分者通常不掩饰，有时可能太粗心大意，忽视细节，遭受无谓的打击与挫折。低分者易采取谨慎态度对待周围的人和事，思虑较多。

平和性

高分者心平气和、闲散宁静。保持内心的平衡。低分者紧张困扰，过度兴奋。时常感觉疲乏，又无法彻底摆脱以求宁静。每日生活战战兢兢，而不能控制自己。

低分项：（后3项最低分）

务实性

高分者通常先要斟酌现实条件，而后决定取舍；不鲁莽从事。低分者通常以本身的动机、兴趣等主观因素为行为的出发点。

独立性

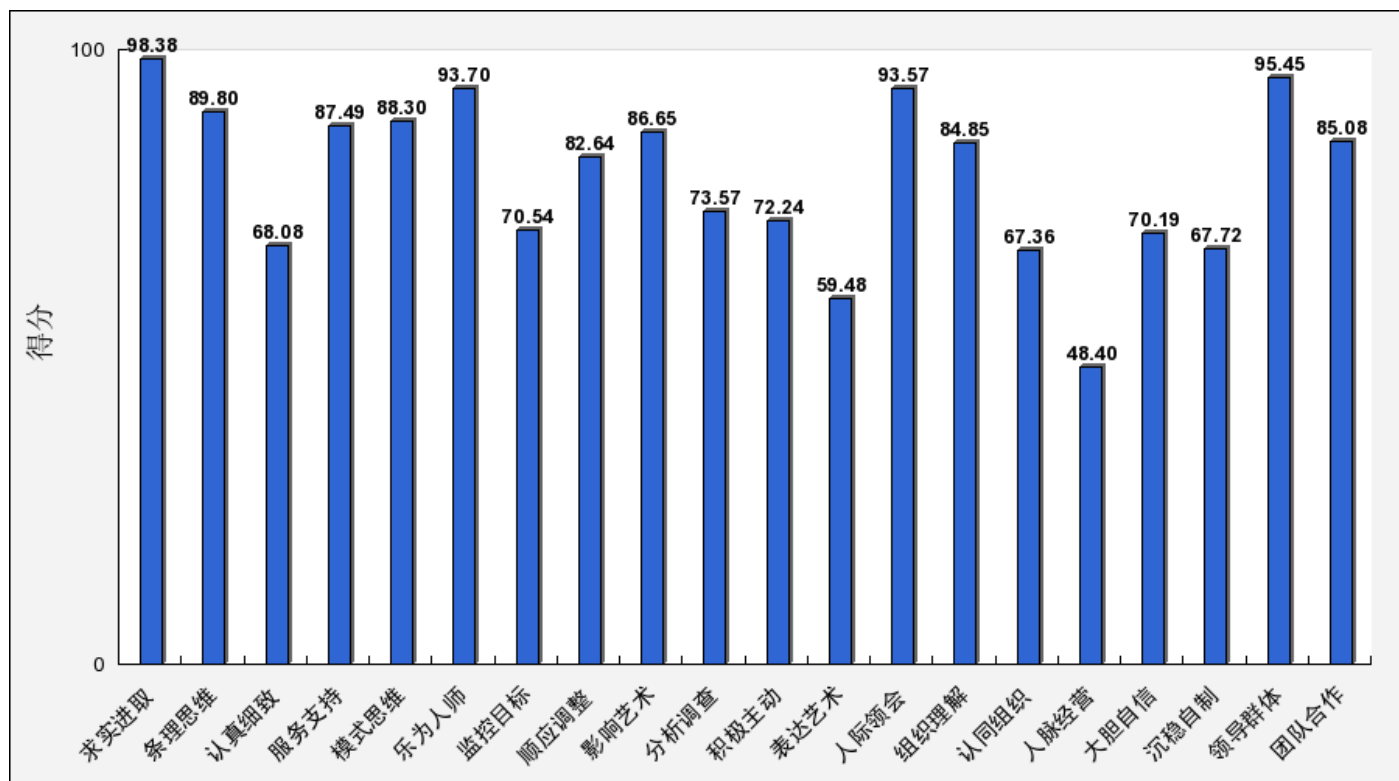
高分者通常能够独立完成自己的工作计划，不依赖人，不受社会舆论的约束，同样也无意控制或支配别人。不厌恶人，但是也不需要别人的好感。低分者通常依赖，随意附和。宁与人共同工作，而不愿独立孤行。需要集体的支持以维持其自信心，却并非真正的乐群者。

自制性

高分者自律谨严。通常言行一致，能够合理的支配自己的感情行动。为人处世，总能保持其自尊心，有时却不免太固执

成见。低分者矛盾冲突，通常既不能克制自己，又不能尊重礼俗，更不考虑他人的需要，充满矛盾，却无法解决。

第三部分：行为风格测评结果



说明：各项指标的得分为百分位数。例如：求实进取为63分，意味着在人群中，有37%的个人在这指标上的得分比他高。

高分项：（前3项最高分）

求实进取

不墨守成规，经常会改进自己工作的方式，尝试一些新的或有创造性的方法来提高自己工作效率。愿意尝试新事物，为自己设定挑战性的目标，并且随时关注目标的进展情况。

乐为人师

对别人的行为给予积极的反馈和帮助，在别人需要时，能够给予详细的指导和示范，为他人提供实践、发展和有益的培训机会。

领导群体

提出并宣传能提高大家积极性的目标，采用各种方式来提高群体的工作士气，组织团队一起努力去促使目标的实现。

低分项：（后3项最低分）

表达艺术

反应灵敏，说话不“死心眼”，注意回避暴露自己的短处，能够通过适当的修饰的方法来表述一些事实，营造良好的谈话气氛。

认同组织

按照组织既定的规章制度办事，尊重组织的传统和习惯做法，贯彻上级的指示和意愿。

人脉经营

在工作中和他人建立和保持友好、互益、融洽和轻松自然的关系，建立和维持有助于工作和业务的与他人联系接触的人际网络。

第四部分：智力测评结果

得分：6分

说明：本测验建立的分数常模属于正向偏态，所以绝大多数职位要求的智商都应该在5分以上。对于那些对智力水平要求较高的岗位，如IT等，建议被试者IQ分数应达到7分以上为宜。

1、智商测验概述

智商（intelligence quotient，简称IQ）是指人在数字、空间、逻辑、词汇、创造等方面表现出的能力。可以通俗地理解为智力，表示一个人的聪明程度。

2、智商测验分数解释

本测验从类比、差异、数量关系和推理四个纬度出发考察智商，得出个人IQ总分。本测验分数最低分为0分，最高分为10分。

3、智商结果的实际应用

智力水平高低可以反映一个人逻辑思维和语言理解等方面能力水平，能一定程度上预测人们的职业成就。

第五部分：各项指标的涵义

人格指标：

稳定性：高分者情绪稳定而成熟，能面对现实。通常以沉着的态度应付各项现实问题。行动充满魄力。低分表示情绪激动，易生烦恼，容易受环境的支配。不能面对现实，时时会急躁不安，心身疲乏。

支配性：高分者好强固执，独立积极。通常自视甚高。时常驾驭不及他和反抗有权势者。低分表现出谦逊、顺从、通融、恭顺。通常行为温顺，迎合别人的意旨。

是非性：高分者通常细心周到，有始有终。看重是非善恶，朋友多为努力苦干的人。不十分欣赏诙谐有趣的场合。低分者通常缺乏高尚的目标和理想，缺乏对社会的责任感。可能为达到目的不择手段。因此，他常能有效的解决实际问题，而无须浪费时间与精力。

敢为性：高分者通常不掩饰，有时可能太粗心大意，忽视细节，遭受无谓的打击与挫折。低分者易采取谨慎态度对待周围的人和事，思虑较多。

多疑性：高分者怀疑、警觉、固执己见，通常多怀疑，不信任别人，反对抵触。低分者通常依赖随和，易与人相处。无猜忌，不与人角逐竞争，顺应合作。

务实性：高分者通常先要斟酌现实条件，而后决定取舍；不鲁莽从事。低分者通常以本身的动机、兴趣等主观因素为行为的出发点。

安然性：高分者通常安详、沉着、有自信心。低分者有时沮丧悲观，较易动摇，不够自信。

独立性：高分者通常能够独立完成自己的工作，不依赖人，不受社会舆论的约束，同样也无意控制或支配别人。不厌恶人，但是也不需要别人的好感。低分者通常依赖，随意附合。宁与人共同工作，而不愿独立孤行。需要集体的支持以维持其自信心，却并非真正的乐群者。

自制性：高分者自律谨严。通常言行一致，能够合理的支配自己的感情行动。为人处世，总能保持其自尊心，有时却不免太固执成见。低分者矛盾冲突，通常既不能克制自己，又不能尊重礼俗，更不考虑他人的需要，充满矛盾，却无法解决。

平和性：高分者心平气和、闲散宁静。保持内心的平衡。低分者紧张困扰，过度兴奋。时常感觉疲乏，又无法彻底摆脱以求宁静。每日生活战战兢兢，而不能控制自己。

行为模式：

求实进取：不墨守成规，经常会改进自己工作的方式，尝试一些新的或有创造性的方法来提高自己的工作效率。愿意尝试新事物，为自己设定挑战性的目标，并且随时关注目标的进展情况。

条理思维：事先制定详细的工作计划，对可能遇见的问题有清楚的预计并做好周密的应对准备。在面临多重选择的情况下，理性的判断每项选择的重要性和成功的可能性以决定取舍和执行的顺序。

认真细致：制定自己的工作计划，并认真贯彻。做事细心周到，尽心尽力，保证高质量的完成自己的工作。

服务支持：与客户保持清晰的沟通，发现客户的真正需求，从而为客户提供有帮助的信息和愉快友好的服务。

模式思维：面对复杂的问题或现象时，用简单直观的方式来使别人理解，将许多的信息进行整理和组合，找出关键所在。

乐为人师：对别人的行为给予积极的反馈和帮助，在别人需要时，能够给予详细的指导和示范，为他人提供实践、发展和

有益的培训机会。

监控目标：明确地告知他人自己的要求，关键时刻不绕圈子说话，直截了当地指出他人工作中的问题和需要改进的地方。

顺应调整：面对不同的意见和观点能心平气和的看待，面对新的环境和变化的客观情况及时调整原定计划和自己的行为，采取适合个人情况和客观环境的做法。

影响艺术：从别人的兴趣和需求出发，采用多种方式使别人意识到自己的主张对他们的益处，并且接受自己的想法。经常花时间琢磨能够有效影响他人的方法。

分析调查：面对问题，不盲目下决断，主动去多方面搜集相关信息，并进行深入的分析和研究，找出事情的背后事实和真正原因。

积极主动：面对问题和挑战，不消极等待上级指示或持观望态度，不把希望寄托在他人的帮忙上，而是马上采取积极行动，寻找到正确地解决方法。

表达艺术：反应灵敏，说话不“死心眼”，注意回避暴露自己的短处，能够通过适当的修饰的方法来表述一些事实，营造良好的谈话气氛。

人际领会：乐于倾听他人的想法，理解他人的感受和行为，敏感地捕捉到别人没有直接表达或情绪表现出的含义，认识到导致别人问题和行为的原因。

组织理解：理解和掌握组织内部的正式的和非正式的权利机构，知道组织内部约定俗成的行事规范，理解组织的权力运作机制，并利用这些关系采取正确的行动，实现自己的愿望。

认同组织：按照组织既定的规章制度办事，尊重组织的传统和习惯做法，贯彻上级的指示和意愿。

人脉经营：在工作中和他人建立和保持友好、互益、融洽和轻松自然的关系，建立和维持有助于工作和业务的与他人联系接触的人际网络。

大胆自信：敢于向比自己强、职位高的人表达不同的意见和看法，在自己的观点受到挑战时，不轻易改变自己的观点，据理力争，展现出自己强有力的形象。

沉稳自制：在关键时刻约束、克制自己的言行举止，控制好自己的情绪，从而根据当时的具体情况做出合适的反应，不感情用事。

领导群体：提出并宣传能提高大家积极性的目标，采用各种方式来提高群体的工作士气，组织团队一起努力去促使目标的实现。

团队合作：喜欢和大家一起做事，在工作的过程中能够鼓励一起做事的伙伴，并采取有效地方式去推动团队之间的合作。

智力特征：

基本智力分数：解决问题或加工信息时，进行类比、差异、数量关系和推理四中思维过程的能力。