



试用

人才素质测评报告

职业经理人测评

综合评价等级：

姓 名：周

性 别：男

年 龄：25

学 历：硕士

专业方向：

应聘职位：经理

编 号：ugzlsy01299

测试日期：2010.06.04

毕业学校：

目录

导语	1
简介	1
阅读建议	1
测评结果	2
答题情况	2
一级指标数据图	2
二级指标曲线图	2
典型特征	2
详细解释	3
分析思维	3
人际沟通	4
心理调节	4
外向支配	5
开拓创新	5
团队合作	6
责任意识	6
团队角色	7
职业性格	7
工作价值观	8
关于报告	10

导 语

简介

随着二十一世纪经济大潮的到来，企业组织的用人标准已不再是以学历和关系为主导，而是更加注重个人素质，即个人对企业某一领域的贡献能力。那么，作为经理人以及企业的中高层管理者来讲，此方面显得更加重要，甚至需要更高的素质要求。因为管理工作是一种以管理哲学为依据，以管理科学为手段的一系列的，有目的性的实践活动。所以它同时包括了哲学性、科学性和实践性。与此同时，科学技术的发展同时也加重了企业商战的激烈程度。那么，现阶段企业的竞争无疑是人才的竞争，所以身兼“人才”和“人才使用者”两职的经理人就成为了企业商战中的核心竞争力，便产生了经理人素质定成败的局面。

所以，企业能否招聘到高素质的经理人便成了增加企业核心竞争力最直接、最便捷、最有效的手段。为此，我中心针对经理人的职位特点，重点研究了经理人所必备的重要素质才能，开发了经理人素质测评系统，重点考察了与成功经理人应具备的人际沟通能力、合作能力、问题解决能力以及个性品质。该系统充分体现了“人职匹配”的人才选拔观，能够为企业招聘、选拔、培养管理类人才提供参考。

阅读建议：

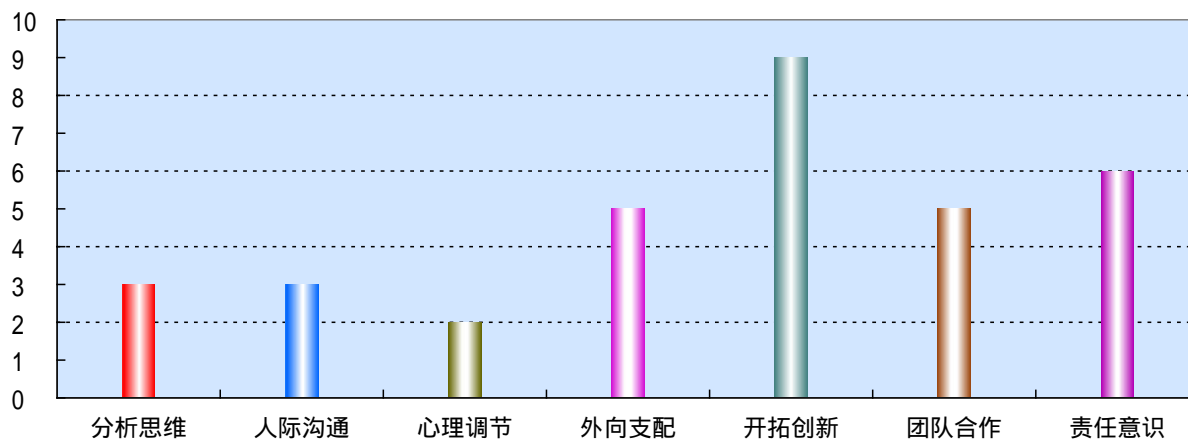
1. 测评结果的准确性和可靠性依赖于被评价者在测验中是否认真和坦白，以及是否答完题目、所用时间等信息，以保证测验分数信息的可靠性。
2. 除了单个素质的解释语外，还要综合其他素质得分来理解测评分数的含义，做到从整体上把握被评价者是否符合岗位要求。
3. 对于初次阅读此类报告的人，需在专业人士的指导下阅读，或请专业人士解释此报告。

测评结果

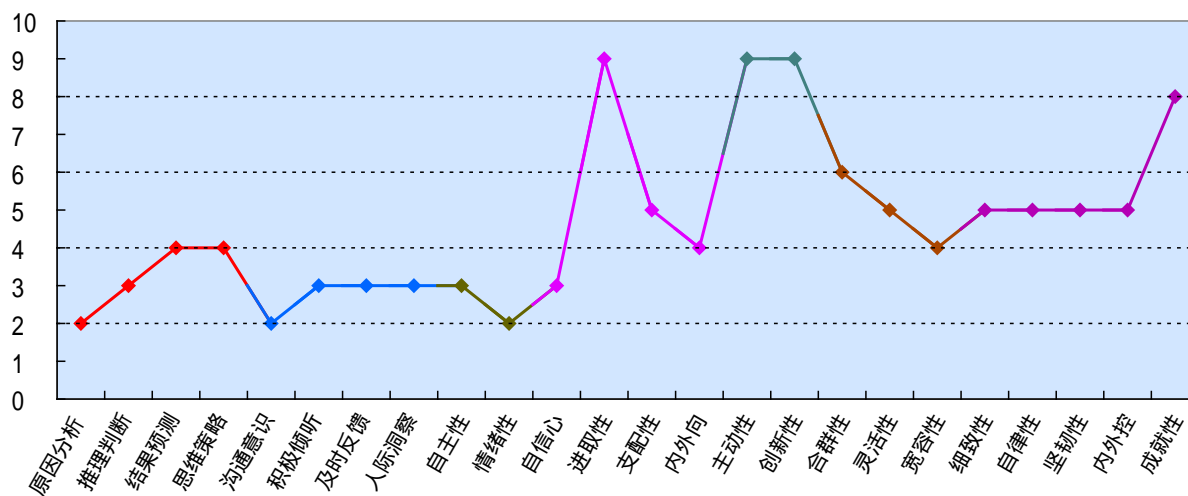
答题情况

本测验共 582 题，平均用时 100 20。周完成 582 题，用时 32 39。

一级指标数据图



二级指标曲线图



典型特征

优势特征：

进取性：有高奋斗目标，喜欢竞争和冒险，追求成功和卓越。

主动性：积极主动寻找机会，及时采取行动。

创新性：求知欲旺盛，强烈的好奇心，富有冒险精神，喜欢尝试新东西。

成就性：喜欢挑战，有明确的目标，全力以赴追求成功。

弱势特征：

原因分析：对产生问题的原因的把握不够准确，较难迅速抓住解决问题的重要线索。

推理判断：对事物间内在本质关系的把握不够准确，不善于厘清问题内部逻辑脉络。

沟通意识：沟通过程中显得比较被动，不是经常采用沟通来解决问题。

积极倾听：沟通中不善于倾听对方，较少与对方产生共感。

及时反馈：沟通中对对方的回应不够积极，不善于运用反馈技巧。

人际洞察：沟通中对非言语信息的把握不够准确，不太关注隐含的信息。

自主性：一般较少有主见，对他人有所依赖。

情绪性：感性，易激动，不太善于调控好心理状态。

自信心：缺乏信心，自卑，消极否定评价自己，无克服困难的勇气和决心。

详细解释

分析思维

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3	难以运用已有知识经验去分析当前问题，使问题得以成功解决。	能够运用已有知识经验去分析当前问题，使问题得以成功解决。
相应素质:		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	对产生问题的原因的把握不够准确，较难迅速抓住解决问题的重要线索。	原因分析										善于准确把握产生问题的原因，迅速抓住解决问题的重要线索。	
3	对事物间内在本质关系的把握不够准确，不善于厘清问题内部逻辑脉络。	推理判断										能准确把握事物间内在本质的关系，善于厘清问题内部的逻辑脉络。	
4	不太能够准确预测问题可能的发展方向。	结果预测										能准确预测问题可能的发展方向。	
4	在解决问题时，不太关注对思维过程的调控，思考问题不太注意策略性。	思维策略										善于调控解决问题的思维过程，讲究思维的策略性。	

面临问题时，对造成问题的各种可能原因的分析和判断不够准确，较难通过对问题本身的分析迅速发掘出解决问题的重要线索。

能对现实事物内部隐含的关系做出一定的分析，但判断的准确性不够高，能抓住问题中一些事物之间的部分逻辑关系。

比较关注问题的可能发展方向和结果，但所做的预测和判断不够准确。

在问题解决的过程中，能有意识地对思维过程进行调控，但有效性略有欠缺，解决问题的策略性不够强。

人际沟通

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3	沟通时较被动，不太注意倾听，不注意及时反馈，人际敏感度较低，不太善于揣摩非言语信息。	主动与人沟通，注意倾听，对沟通内容兴趣高，及时向对方作出反馈，人际敏感度强，善揣摩非言语信息。
相应素质:		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2	沟通过程中显得比较被动，不是经常采用沟通来解决问题。	沟通意识 有较强的沟通意愿，重视沟通在解决问题中的作用。
3	沟通中不善于倾听对方，较少与对方产生共感。	积极倾听 沟通中善于倾听，容易与对方产生共感。
3	沟通中对对方的回应不够积极，不善于运用反馈技巧。	及时反馈 沟通中能积极回应对方，以恰当的方式向对方表达理解。
3	沟通中对非言语信息的把握不够准确，不太关注隐含的信息。	人际洞察 沟通中能准确把握非言语信息，抓住隐含的信息。

在人际交往过程中主动与人沟通的意愿不强，沟通过程中显得比较被动，较少主动采用沟通的方式来解决人际之间的问题。

沟通时能保持一定的注意力，但偶尔会分心，较少主动向对方提问以澄清语义，因而容易产生理解上的偏差；对对方所要表达的内容表现出一定的兴趣，但不够明显，能在一定程度上体会对方的情绪和情感，但不太关注和重视。

偶尔会采取合适的方式向对方进行回应，但不够及时、清楚；有让对方理解自己的想法、感受和愿望的意识，但实际效果有待加强。

对对方在沟通中表现出来的面部表情、姿势、动作、服饰、空间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。

心理调节

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2	较难调控心理状态，情绪易波动，依赖性较强。	善于调控心理状态，情绪稳定，独立自主。
相应素质:		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3	一般较少有主见，对他人有所依赖。	自主性 有主见，倾向于独立完成工作。
2	感性，易激动，不太善于调控好心理状态。	情绪性 情绪稳定，理性，善于调节和控制自己的心理状态。

遇事较少独立思考，喜欢跟从他人的意见，较少自己的意见和看法，比较相信权威。

情绪不稳定，感性，轻易的就会受到周围环境的影响，一点小事都会使情绪发生波动，容易发脾气，不能调控好心理状态和情绪反应。

外向支配

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
5	信心不足，随遇而安，性格内向，喜欢受人支配。		有自信，富有进取心，性格外向，善于控制局面，支配他人。
相应素质:		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3	缺乏信心，自卑，消极否定评价自己，无克服困难的勇气和决心。	自信心	自我肯定，挑战自己，有克服困难的决心和勇气。
9	缺乏奋斗目标，随遇而安，满足现状。	进取性	有高奋斗目标，喜欢竞争和冒险，追求成功和卓越。
5	低支配欲，喜受人支配，有较强的从属性。	支配性	喜控制事情的发展，支配他人，不愿受别人的约束，好胜心强。
4	内向，沉默寡言，不喜欢与人打交道，不善于表现自己，喜欢自省。	内外向	外向，热情活泼，喜欢与人打交道，做事积极主动，善于表现自己。

对自己的能力信心不足，有一些自卑，对自己较多负面的评价，在困难面前缺乏克服的勇气和决心。

不断为自己设置更高的目标或要求，并为之努力；喜欢竞争和冒险，追求成功和卓越；遇到挫折或困境，依然富有斗志，积极进取。

有一定的支配欲望，有时也会支配他人，控制事情的发展和进程，有一定的好胜心，但同时也可以接受他人的领导和约束。

比较内敛，处事有些被动，一般不会主动与人交谈，话语不多，做事情喜欢三思而后行。

开拓创新

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
9	墨守成规，缺乏想象力，常处于被动地位。		富有创新精神，有主见，善于主动采取行动。
相应素质:		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
9	常处于被动地位，更愿意满足于现状。	主动性	积极主动寻找机会，及时采取行动。
9	比较保守，比较喜欢遵循传统，不喜欢冒险，对探索新事物兴趣不高。	创新性	求知欲旺盛，强烈的好奇心，富有冒险精神，喜欢尝试新东西。

善于积极主动地寻找各种机会，及时采取行动以达成目标，喜欢不断去改变当前自身的处境。

有高度的自觉性，有旺盛的求知欲，有强烈的好奇心，有坚定的毅力，能长时间专注于某个感兴趣的领域，富有冒险精神。

团队合作

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	亲和力较差,难以容忍他人,难以赢得他人的信任和支持,反应迟缓,难以灵活应对社交问题,难以激发团队
相应素质:		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	喜欢独处,不愿与人打交道,很少相信他人,不被他人接纳。
		合群性									
5	人际不敏感,较难应对社交场合中出现的尴尬场面。
		灵活性									
4	不愿接受不同的意见,对人比较苛刻,好争执。
		宽容性									
		有亲和力,善于容忍他人,赢得他人的信任和支持,关心人,灵活应对社交问题,激发团队动能。									
		有亲和力,平易近人,容易被他人接纳,信任他人,喜与人交往。									
		反应迅速,能自如应对社交场合的复杂局面和突发事件。									
		善接纳不同意见,体谅他人,不斤斤计较。									

和他人相处时,能够为大家所接纳,不会引起他人的反感,对他人持有一定的信任。但在人际交往中不会表现得很活跃和容易亲近。

处事有一定的灵活性,能够对付一般的社交难题,基本上能够适应不同的社会生活。

不太愿意接纳不同的意见和观点,对于他人的失误或缺点容忍度较低;通常不习惯和具有不同风格、个性或生活方式的人相处;遇到问题比较喜欢和人争执。

责任意识

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	做事敷衍随意,不善于自我克制,无固定目标,低的成就动机,害怕主动承担责任。
相应素质:		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	做事粗枝大叶,常常忽视细节。
		细致性									
5	自我控制能力较弱,放纵自己,比较散漫。
		自律性									
5	没有明确的个人目标、目标经常变化、容易放弃原有任务。
		坚韧性									
5	从外在因素解释问题,相信运气或命运。
		内外控									
8	不喜欢挑战,缺乏开拓精神,较少期待成功。
		成就性									
		做事严谨细致,善于自我克制,对目标执着,强的成就动机,主动承担责任。									
		做事细致,关注细节,能妥善完成各项工作任务。									
		严格要求自己,能自我克制,对人对事有自己较为严格的标准和要求。									
		对目标执着,意志坚定,不气馁,遇到困难坚持到底。									
		从内在因素解释问题,相信自身能力、经验、努力程度等的作用。									
		喜欢挑战,有明确的目标,全力以赴追求成功。									

对细节的精确度有一定的关注,做事一般比较细致,基本上能妥善地完成工作任务。

有一定的自我约束能力,能用一定的标准和规范要求自己。但有时还是会失去对自己的掌控。

对于设定的目标或任务,会受外界环境的影响而改变或放弃,在遇到较大的困难或挫折时,有时会放弃努力,难以坚持到底。

看待、解释问题时,承认能力、经验、努力程度等自身内部因素的作用,但也相信有命运或运气的成分。

具有相当的成功欲望，具有较强的开拓精神，喜欢有较多挑战性的任务，并尽力获得成功。具有较为明确的目标，对自认为有价值的事情比较能够持之以恒，尽管有困难，也会尽量坚持到底，并对成功抱有较高的期望。

团队角色

指标名称	10	20	30	40	50	60	70	80	90	得分
执行者										7
统领者										12
指导者										7
智多星										7
外交家										12
评审员										11
支持者										16
实干家										14

支持者是最支持团队的成员。温和、善于交际及关心别人。处事有弹性、容易适应不同环境及不同性格的人。是个触觉敏锐和善于交际的人。是出色的聆听者且在团队中很受欢迎。工作时很敏锐，但当遇上关键时刻时未必能作出果断的判决。

实干家对自己所需的专业技能和知识引以为傲。其首要工作是集中维持自己的专业水平、发展及维护专业范畴。正因只专注自己的专业，所以对别人的工作不感兴趣。最终，只会在狭窄的道路上发展自己的专业。当中只有少数人会因清晰单一的目标或专业能力而成为一流的实干家或专业师。

外交家通常很有热诚、外向。善于与公司内外的人沟通。是天生的谈判家，并精于发掘新机会及发展人际网络。没有太多的原创意见，但能有效地处理及推动别人的意见。外交家善于寻找资源、发展空间。外向的性格使其很受欢迎。有平易近人的性格，触角敏锐，并随时准备接受新事物。但如果没有了别人带来的刺激，很快便会失去热诚。

职业性格

指标名称	10	20	30	40	50	60	70	80	90	得分
现实型										96
探索型										96

艺术型		100
社会型		100
经营型		100
事务型		92

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、贩卖自己的理念、管理他人。喜欢拥有权力、声望和高低社会地位。具有良好的语言技能，喜欢用言语来控制 and 影响他人。

社会型的人是友好的、有亲和力的、理解他人的。喜欢与周围的人呆在一起，帮助他人，工作中能直接对他人产生影响。喜欢与人打交道而不是与数据或是事物打交道。喜欢寻求亲密的人际关系，喜欢教学、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。喜欢按自己的情绪行事而非自己的头脑。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。没有很强的竞争性，然而对朋友、家庭和工作全身心投入、忠诚。

艺术型的人是独立的、自主的、自发的、非传统的、好表现的。喜欢运用想象创作事物。喜欢艺术、音乐、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，喜欢不按既定规则做自己的工作。通常比其他人更易情绪化。通常回避规则和有严格限制的情境。

工作价值观

指标名称	10	20	30	40	50	60	70	80	90	得分
成就导向										98
独立创新										98
获得承认										97
人际关系										98
寻求支持										93
工作条件										97

独立创新价值观放在第一位的人希望从事能够放手让自己来主动承担的工作，在工作中不受他人的差遣，能够在工作中发挥自己的创造力，同时也希望在工作中自己做出决定。

成就导向价值观放在第一位的人希望在所从事的工作中能够尽量施展自己的才能，看

到自己的努力付出能够结出硕果，在工作中获得成就感是他们工作的最大动力来源。
人际关系价值观放在第一位的人希望在工作中和同事保持良好的人际关系，追求同事之间的友谊，能够让自己为他人服务，工作中不干违背良心、道德的事情。

关于报告

本报告是运用我中心开发的经理人素质测评系统生成的。本测评系统适合于企业招聘管理人员所用，本报告乃基于答题者所回答测验题目的结果生成，并且充分体现了答题者的答案意义。在理解报告内容时，必须考虑到以问卷为基础之评价的主观特性。本报告由系统自动生成，测评系统使用者能够对报告文本进行修改和增添。我中心测评咨询服务有限公司不对使用这份报告的后果承担责任。

本测验的结果只是为了解被评价者提供了不同角度的信息，可为企业招聘、选拔、培养管理类人才提供参考，但不能作为唯一的依据。应该与其它有关的信息，如学业成就、教育背景、日常观察、面试、工作经历等结合使用，则会更好地提高招聘选拔决策的准确性。

本测评结果注意保密，只供公司领导、人力资源部负责人或测评者本人阅读。