

大五人格测试240题完整版

Career and Personality Assessment System

姓名：了了

电话：18526406016

日期：2022年02月14日

■ 测试介绍

大五人格测试建立在性格理论的基础之上，广泛应用于人才招聘、团队组合、潜能识别，心理健康等多个领域，通过大五人格测试可以对职业性格测评，以及和工作岗位相关性格特质，了解受测人的行为、思考和情绪，可以有效的测量个体的能力表现。

■ 阅读建议

- 1、测评报告应该由具备心理学知识的专业人士解读分析，测评结果仅作为了解测试人的辅助材料，仍需结合实际情况再做进一步分析。不可凭借测试结果做出绝对定论。
- 2、测评结果具有一定的时效性，随着时间和、经历和心情的变化，测试结果也会存在差异，测试结果仅能代表当下。

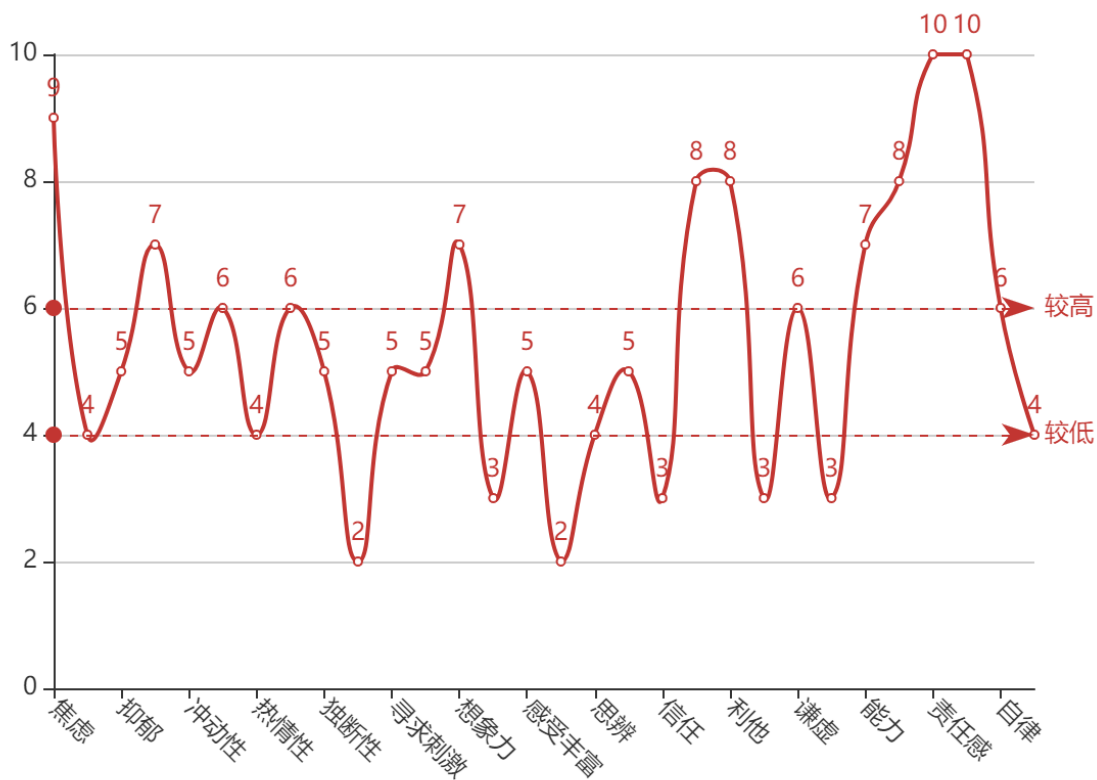
■ 保密声明

- 1、本测试报告包含有测试人的隐私信息，或测试主办方的商业机密，阅读权限仅限于测试人本人和测试主办方，未经测试人和测试主办方的书面许可，不得向第三方透露和传播。
- 2、测试主办方在未获取测试人许可前，不得将该测试报告公开展示，不得上传至互联网（包括但不限于论坛、微博、自媒体、QQ群等）。
- 3、保密声明和本测试报告正文为完整一体，当本测试报告被打印，展示、出具或以其他形式使用，即表明接触者已经审阅、并理解和同意上述所有条款规定。

整体预览

大五人格测评包含5个人格类型，30个细分维度（完整版），即外倾性（善于言谈、社会交往和自信的程度）、随和性（随和、合作和可信任的程度）、责任性（对工作的责任感、可靠性、坚持不懈和成就导向）、情绪稳定性（平静、热情和安全的程度）和开放（好奇的、智慧的、有想象力和创造性的、有艺术细胞的）。

评测雷达图



测评得分 ▶▶

因子	状态	得分	因子	状态	得分
焦虑	很高	9/10	愤怒敌意	较低	4/10
抑郁	中等	5/10	自我意识	较高	7/10
冲动性	中等	5/10	脆弱性	中等	6/10
热情性	较低	4/10	乐群性	中等	6/10
独断性	中等	5/10	活力	很低	2/10
寻求刺激	中等	5/10	积极情绪	中等	5/10
想象力	较高	7/10	审美	较低	3/10
感受丰富	中等	5/10	尝新	很低	2/10
思辨	较低	4/10	价值观	中等	5/10
信任	较低	3/10	坦诚	较高	8/10
利他	较高	8/10	顺从	较低	3/10
谦虚	中等	6/10	同理心	较低	3/10
能力	较高	7/10	条理性	较高	8/10
责任感	很高	10/10	追求成就	很高	10/10
自律	中等	6/10	审慎	较低	4/10

情绪性

情绪性是个体情感调节过程的一种体现，它反映了个体收集情绪和控制情绪的能力。高情绪性个体通常身心压力较大，经常有不切实际的想法，容易冲动，也更容易变得愤怒、焦虑和抑郁。

对外部刺激非常敏感，往往无法很好地控制自己的情绪，思维和决策能力相对较差，应对压力的能力也较弱。相反，情绪性得分较低的人性格温和，很少意气用事。

焦虑	很高	9 (满分 : 10)
焦虑维度主要描述个体在面对压力和不确定性时的焦虑和担忧程度。高分者通常更容易感到焦虑和担忧，对于未知的事物和不确定性感到不安，可能更容易出现紧张、不安、忧虑等情绪，对于挑战和压力也更容易感到不安和焦虑。低分者可能更容易适应压力和不确定性，对于未知的事物和不确定性也更容易接受和适应，可能更具有自信和从容的态度，对于挑战和压力也更容易应对和适应。 高分特点 容易幻想不切实际的东西，总觉得自己容易遭受危险和威胁，会不自觉地情绪紧张、担忧和恐惧，身心不安。 低分特点 心态平和，对他人始终轻松愉悦，不会莫名其妙地产生恐惧和害怕感，也不会一直担忧未来会发生什么对自己不利的事，情绪层面相对稳定、放松。 在工作中 高分者表现出较高的压力感和紧张感，容易感到工作压力过大，对于任务和目标更容易感到不安和担忧，可能更注重细节和完美，对于工作中的失误和错误也更容易感到焦虑和不安。往往不能承担高压工作，难以处理复杂的人际关系，容易产生逃避心理，其离职率往往较高，频繁换工作，但极端低分者也需要关注可能		

存在情绪迟钝，行为和思维缓慢。

愤怒敌意	较低	4 (满分 : 10)
愤怒敌意主要描述个体在面对冲突和挑战时的情绪反应和敌意倾向，在遭受痛苦或挫折时，情绪层面的应对方式。高分者通常更容易表现出愤怒和敌意的情绪，对于挑战和冲突更具有攻击性和敌对态度，可能更容易出现愤怒、不满、挑衅等情绪，对于他人的批评和指责也更容易产生敌意和抵触情绪。低分者可能更具有平和和宽容的态度，对于挑战和冲突更具有适应性和耐受性，可能更注重协调合作。 高分特点 很难控制自己的情绪，容易躁动。当他们遭受不公正的对待时，会立刻向他人发火，情绪变得暴躁。他们很难接受挫败感，畏惧失败和批评。 低分特点 能很好地控制自己的情绪。在面临挫折或遭受不公正对待时，他们能够冷静地争取自己的权益，而不是轻易发火或情绪躁动。他们始终表现出友好、和善的一面。 在工作中 高分者容易在工作中和他人产生冲突，可能具有竞争意识，也容易情绪爆发，导致人际关系紧张，不利于团队合作，低分者通常能够冷静地处理冲突和挑战，以更建设性的方式与同事合作，并积极寻求解决问题的方法。		

抑郁	中等	5 (满分 : 10)
抑郁是指人们在遇到抑郁情感时所表现出的不同倾向。高分特征的人情绪低落，更容易感到内疚和悲伤，喜欢独处并自我封闭。他们害怕批评，容易被他人打击，经常感到沮丧和低落。相比之下，低分者不会轻视自己，充满自信，积极活泼，		

很少受到负面情绪的影响。

高分特点

性格沉闷，情绪低落，容易因为别人的些许批评就变得自暴自弃、灰心丧气。他们时常为自己的行为和话语感到自责和悲伤，内心具有强烈的孤独感。

低分特点

不会自暴自弃，始终保持高昂的情绪，不会自我否定或否认自己的价值。

在工作中

抑郁高分者往往工作动力不足，容易感到疲倦，工作效率低下，情绪状态多以沮丧、悲观为主，面临压力会产生无助和绝望感。但是极低分也可能提示受测人盲目乐观，容易鲁莽冲动行事。

自我意识	较高	7 (满分：10)
自我意识指的是关于害羞和尴尬的情绪体验。具有这些特征的人群害怕与他人交往，容易在人群中产生害羞感，类似于社交焦虑。低分者则不害怕社交，懂得处理人际关系，也不害怕与人交往，乐于社交。		
高分特点 过于关注别人的想法，希望自己在别人心中得到更高的评价。如果别人嘲笑自己，他们会否定自己，产生焦虑感和自卑感，不断自我否定。		
低分特点 在各种社交场合中始终保持镇静，充满自信，对自己有信心，能很好地在人群中展现出自己优秀、积极的一面。		
在工作中 自我意识高分者，对自己的认知不够清晰，容易在工作中有盲目性和冲动性，导致工作效果不佳或出现失误；对自己的情绪控制能力较弱，容易受到外界因素的		

影响而情绪波动较大，影响工作表现和人际关系；对自己的职业目标和方向不够明确，容易在工作中有迷茫和焦虑的情绪，影响工作效率和职业发展。

冲动性	中等	5 (满分 : 10)
冲动性是个体对冲动和渴望的控制能力。高分特征的人欲望过于强烈，对于自己想要争取的东西，无论是否正确，都会不顾一切地去做，很难抵制诱惑，并经常感到后悔。相比之下，低分者则具有较强的自控能力，不会轻易做出让自己后悔的事情。		
高分特点 面对生活中的诱惑时，缺乏自我控制能力，不考虑行为后果和负面影响，甚至主动寻求诱惑，导致自己经常失败和沦陷在诱惑中。		
低分特点 有出色的分辨能力，能够理性对待生活中的诱惑，并果断拒绝那些可能让自己沉迷的事情。		
在工作中 高分者追求决策速度，往往提高了错误的风险；在团队合作和人际交往中缺乏沟通技巧，往往是直接表达个人看法，而缺乏对他人的尊重；对于冲动性特质的人，应该通过提供培训等方式，帮助提高决策质量和准确性，增强团队合作和沟通技巧，以及适当控制工作节奏，以更好地适应工作环境并实现个人职业发展。		

脆弱性	中等	6 (满分 : 10)
脆弱性主要评估个体在面对压力、挑战或困难时的适应能力和应对能力。关注的是个体是否容易受到外界环境的影响，以及他们如何应对和处理这些影响。高分者的承受压力能力差，在突发情况中容易惊慌失措。而低分者在面临困难时则能		

冷静和从容不迫地处理问题。

高分特点

害怕压力，遇到紧急事情容易慌乱、感到焦虑惊恐，缺乏应对压力和解决突发问题的能力。

低分特点

无论遇到多大的麻烦或多么紧急的事情，能保持镇定、头脑清醒，并会积极思考并采取措施应对困难。

在工作中

高分者在工作中可能更容易感到压力和焦虑，不能有效地应对工作压力。情绪波动较大，缺乏应对挑战的信心和能力，容易受到挫败和失望。在面对工作环境的变化或新的工作要求时，可能更难以适应和调整。对于高分者，应通过提供培训等方式，来帮助他们提高抗压能力、适应能力和情绪管理能力，以更好地适应工作环境并实现个人职业发展。

外向性

外向性指的是个体在人际互动中的活跃程度，对刺激的需求以及获得愉悦的能力。衡量一个人的外向性能力，可以从人际交往能力和社交水平两个维度入手。第一个维度能评估一个人是否能够与他人交往，并在集体中展现出自信和活力；第二个维度则能评估一个人在群体中是否能言善辩，充满自信。

与外向性相反的是内向性。具有内向性特征的人更关注自己，不愿意与外界过多交往，生活相对平淡。有时他们可能会给人一种冷漠感，但实际上他们也可能是和善的，仅仅是不善于表达，偏好于安静独处，或是对自己缺乏自信等。

热情性	较低	4 (满分 : 10)
热情指的是一系列和人际亲密度相关的问题，高分者待人友好，感情丰富，喜欢和别人真心实意地相处，并愿意建立亲密的关系。低分者则缺乏热情，性情淡漠，不易交心。 高分特点 充满热情，善意关心周围的人，会向他人展现出自己积极友好的一面，喜欢广泛交朋友，谈天说地，感情真挚。 低分特点 相对沉默，更关注自己。他们并不一定是缺乏同情心和不友好，也不意味存在敌意，仅仅是相对高分特征来说，更为少言寡语，情绪和心性都较为平淡。 在工作中 低分者可能对工作缺乏热情和动力，缺乏职业认同感和责任感。可能更注重个人利益和工作成果，而忽视团队的整体利益和目标。这种缺乏热情的态度可能会影响工作效率和质量，同时也会影响员工在工作中获得成就感和满足感。		

乐群性	中等	6 (满分 : 10)
乐群性指的是个体对社交互动和陪伴的偏好程度。高分者偏爱有他人的陪伴，喜欢与他人交往，喜欢身边有朋友陪伴，且内心愉悦程度，随着身边朋友数量增加而提高。低分者则更倾向于孤独，避免在人际嘈杂的环境中与他人产生过多交集。 高分特点 友善活泼，喜欢与他人产生更多的交集，性格开朗，会积极寻求与他人建立联系，并广交好友。 低分特点 情感相对冷淡，不喜欢人员嘈杂的地方，更专注于自己，追求个人空间，并习惯		

于一个人独处，享受安静。

在工作中

低分者可能更倾向于独立工作和完成任务，缺乏社交能力和人际交往技巧。可能难以与同事和客户建立良好的关系，缺乏有效的沟通、协调和合作能力。这种缺乏乐群精神可能会影响工作效率和团队合作的效果。

独断性	中等	5 (满分 : 10)
独断性指的是决策和判断能力的强烈程度，独断性强的人其自信心强，自尊心强，喜欢独立决策和行动，不愿意受到他人的控制或影响。往往表现出领导能力和决断力，但也需要注意避免过于固执和独断专行。		
高分特点 具有领导能力，喜欢成为领导者，指挥、督导或影响他人，行事果断，擅于判断分析和做出决策，勇于承担责任，充满自信心。		
低分特点 在群体中表现为沉默寡言，不善于表达，为人谦逊，腼腆，不谋求领导职位，通常处于附属角色，愿意跟随他人。		
在工作中 低分者可能更倾向于依赖他人或团队来做出决策和解决问题，可能缺乏自信和决策能力，容易受到他人的影响和干扰。这种依赖性可能会影响工作效率和质量，同时也会影响他们在工作中的领导力和影响力。对于低分者，可以通过提供培训和发展机会，来帮助他们进一步提高自己的决策能力和自信心，以更好地适应工作环境并实现个人职业发展。		

活力	很低	2 (满分 : 10)
活力是指个体在面对生活和挑战时所展现出的积极性和乐观态度。活力维度高分者通常能够积极面对生活中的挑战和困难，喜欢快节奏和剧烈的运动，精力旺盛，充满活力。低分者则喜欢轻松悠闲的环境，容易产生悲观和消极情绪，缺乏积极应对挑战的能力。		
高分特点 能适应快节奏忙碌的工作，仿佛有用不完的精力，总是愿意投入无休止的工作中。		
低分特点 慢节奏的，喜欢悠闲的，做事从容淡定，按照自己的节奏推进工作，富有条理性。		
在工作中 低分者可能更容易感到疲惫和厌倦，缺乏工作动力和行动力。可能对工作缺乏热情和兴趣，难以保持高效的工作状态。这种缺乏活力的态度可能会影响工作效率和质量，同时也会影响个人职业发展和企业的整体绩效。		

寻求刺激	中等	5 (满分 : 10)
寻求刺激是指个体对于新鲜、刺激和冒险体验的追求程度。高分者更倾向于寻求刺激和挑战，喜欢尝试新事物，追求冒险和探索未知领域；喜欢兴奋和刺激，能够轻松适应喧闹的环境；		
高分特点 喜欢给生活注入新鲜感和刺激感，具有强烈的冒险精神。对平淡或重复性事务缺乏兴趣，喜欢尝试新鲜事物，探索解决问题的不同途径。		
低分特点 不喜欢喧嚣和吵闹，做事讲究平稳、有序，性格谨慎，对于刺激太强烈的事情缺乏兴趣。愿意按部就班、循规蹈矩地开展工作。		

在工作中

低分者更倾向于稳定和safe的工作环境，缺乏挑战精神和冒险精神。可能更注重安全和稳定，不愿意主动寻求新的挑战 and 机会。这种缺乏寻求刺激的态度可能会影响工作效率和创新能力，同时也会影响个人职业发展和企业的整体绩效。低分者可以通过提供培训和发展机会，来帮助他们进一步自己的工作动力和创新能力，以更好地适应工作环境并实现个人职业发展。

积极情绪	中等	5 (满分 : 10)
积极情绪是指个体在面对各种情境时，体验到积极情绪的程度。高分者更容易体验到各种积极的情绪，如快乐、乐观、兴奋等，而低分者则相对不容易体验到这些积极的情绪。 高分特点 感情丰富，情绪高涨，始终充满愉悦，性格乐观，容易体验欢乐，愉悦，兴奋等情绪，能经常性地保持自信和乐观。 低分特点 情感迟钝，在日常生活中，不易体验到积极的情绪，容易产生消极悲观的情绪，难以适应高压力的环境，对生活和未来缺乏信心和乐观态度。 在工作中 低分者可能更容易受到消极情绪的影响，对工作缺乏热情和动力，可能更注重个人利益和工作成果，而忽视团队的整体利益和目标。这种消极情绪可能会影响工作效率和质量，同时也会影响员工在工作中获得成就感和满足感。		

开放性

开放性用于评估和分析个体的认知风格，主要体现在对某些事情的深入理解和对外界

陌生环境的容忍与探索。具有开放性的人思维活跃，更喜欢思考抽象的问题，兴趣爱好广泛。开放性程度过高也可能导致注意力分散，难以专注于特定任务。

开放性反映个体对新体验的接受程度，以及他们的想象力、创造力和求知欲。开放性较高的人会更容易追求复杂且新奇的事物，欣然接受改变和革新，并欢迎全新观念，摒弃俗套惯例；开放性低的人更容易追求简单和可预知的东西，不愿改变，尊重传统，更为保守。

想象力	较高	7 (满分：10)
想象力指个体在思考和行动中所展现出的创造性和想象能力，主要评估个体是否能够产生新的、独特的想法和解决方案，以及是否能够将这些想法付诸实践。 想象力丰富的人思维活跃，他们善于以生动、富有想象力的方式描述自己的生活。缺乏想象力的人则可能表现出理性、现实、实干等特征，喜欢把注意力集中在手头的任务上。 高分特点 善于思考和探索，不满足于现有的知识和经验，而是不断寻求新的可能性和挑战。能够预测事物的发展趋势，发现新的机会，并创造出独特的解决方案。 低分特点 倾向于传统的思维方式和解决问题的方法，对新的想法和观点持怀疑态度，并缺乏创新的动力。可能更注重细节和执行力，重视规则，注重实践，客观务实。 在工作中 低分者可能更注重实际操作和现有经验的运用，缺乏创新思维和创造力，可能更倾向于遵循传统的思维模式和解决方法，难以跳出思维定势。这种缺乏想象力的态度可能会影响工作效率和创新能力，同时也会影响个人职业发展和企业的整体绩效。可以通过提供培训和发展机会来帮助他们提高创新思维和创造力，培养灵活的思维方式和问题解决能力，以更好地适应工作环境并实现个人职业发展。		

审美	较低	3 (满分 : 10)
审美主要评估个体对艺术和美的偏好程度。这一维度关注的是个体在面对各种艺术作品时，是否能够体验到其中的美感，并从中汲取灵感。 审美高分者，通常具有较高的艺术鉴赏力和审美能力。能够欣赏各种艺术形式，如绘画、音乐、舞蹈等，并从中感受到美的存在。对于艺术作品有着独特的见解和感受，能够从中获得启发和灵感。审美低分则可能对艺术和美缺乏兴趣或理解。可能更注重实用性或实际价值，对于艺术作品可能没有太多的共鸣和感受。 高分特点 审美能力出众，对艺术和美有着敏锐的感知，容易被诗歌、音乐等艺术品所打动，情感共鸣力很强，情感细腻，行为缜密。 低分特点 缺乏审美能力，对于美术、音乐之类的艺术缺乏兴趣和了解，觉得这些东西对自己来说并不重要，更重视生活当中实际的、看得见摸得着的事物，或是对自己有用的东西。 在工作中 低分者可能更注重实用性和功能性，而忽视产品或服务的美观性和用户体验，可能缺乏创新设计能力和艺术感，难以提供有吸引力的设计方案和用户体验。这种缺乏审美能力可能会影响产品或服务的质量和竞争力，同时也会影响个人职业发展和企业的整体绩效。		

感受丰富	中等	5 (满分 : 10)
感受丰富主要评估个体对自己内心感受的接纳能力和情绪敏感度。关注的是个体是否能够深入体验自己的情感，并对他人的情感变化保持敏感。 感受丰富高分者，具有较高的情感敏感度和自我认知能力。善于理解他人的情感		

需求，并能够与之产生共鸣。感受丰富低分者，可能对自己的情感和情绪变化不够敏感，可能更注重外部的事物或目标，而忽视了自己和他人的情感需求。

高分特点

对于别人和自己的情绪变化十分敏感，在别人的情绪发生细微变化时，会及时地处理好这些变化，对自己的情绪体验较深，情感需求强烈。

低分特点

更关注具体事物，对情感需求不敏感，同理心较弱，同时反映在情商方面也可能存在不足，不懂得体察他人的情绪变化。

在工作中

高分者可能会更加关注他人的情感需求，并能够与之建立良好的情感联系。他们能够更好地理解他人的情感状态，并提供相应的支持和帮助。这种情感敏感度可以成为他们的独特优势，并促进团队合作和人际关系的和谐发展。低分者可能更注重逻辑和理性分析，而忽视情感和感受的重要性，可能缺乏情感共鸣、情绪管理、情感表达和自我认知等方面的能力，难以在工作中建立良好的人际关系和应对挑战。

尝新

很低

2 (满分 : 10)

尝新主要描述个体在行动上的倾向和态度。高分表现为愿意尝试不同的活动，去新的地方，尝试新的食物，喜欢给生活注入新的体验，接触多样性的事物，可能有很多爱好。而低分者性格固执，很难做出选择，始终相信经验主义，做自己熟悉的事。

高分特点

喜欢接触新事物，爱好探索外面自己截然未知的事情，给自己的生活注入新鲜体验，对于生活当中按部就班、缺乏新意的事，往往十分反感，总是在追求新鲜感。

低分特点

受限于经验主义，对于自己不熟悉的人、事、环境的态度相对冷漠，只愿意经历和体验自己曾经做过的事，很难做出创新和尝试。

在工作中

高分者可能会更加积极主动地寻求新的项目和机会，愿意承担风险并从中学习和成长。他们能够快速适应新的工作环境和任务，并从中获得更多的经验和技能。这种尝新精神可以成为他们的独特优势，并推动个人和组织的发展和创新。低分者可能更倾向于思考和分析，而不是采取实际行动，可能更注重理论研究和计划制定，但缺乏执行力或冒险精神。

思辨	较低	4 (满分 : 10)
思辨也称为求知欲，主要描述个体在思维和创意方面的倾向和特点。高分者更喜欢进行深入的讨论，积极探索未知的领域，思维活跃，善于思考和探索新的想法和观点。能够从不同的角度思考问题，提出创新的解决方案，具备较高的创造力和想象力。低分者则缺乏求知欲，对许多事物缺乏兴趣，也没有足够的知识储备。 高分特点 充满求知欲，在日常生活中，只要遇到难题或理论问题，就会不断寻求答案，即使面临巨大的困难，也不轻易放弃。善于分析问题，善于研究理论性的东西。 低分特点 思考模式相对固定，对于需要抽象思考的问题和理论，往往表现得平静、无动于衷，不喜欢新的挑战，思维活跃度较低。 在工作中 低分者可能更注重实用性和常规思维，缺乏创意和想象力。可能更注重传统和保守的思维方式，缺乏对新事物的探索和尝试。可以通过提供培训的方式，帮助提高思维活跃度和创意能力，培养批判性思维和创新能力，以更好地适应工作环境并实现个人职业发展。同时企业也可以通过鼓励员工发挥思辨优势来推动企业的		

价值观	中等	5 (满分 : 10)
开放性的价值观意味着不断挑战和检验社会价值观，不愿意墨守成规，低分者为价值观封闭，主要体现为做事保守，思维固化，乐于尊重惯例和经验主义，不愿创新。低分者也可能是道德观念强，遵守规范者。		
高分特点 想法活跃，善于挑战权威，对于生活当中的琐事和传统观念，往往不屑一顾。在一些特定的情况，无论现成的规则正确与否，都要选择冲破，缺乏规则意识，经常试图打破旧习。		
低分特点 对于传统的规则、权威，采取默认的态度，认可传统的事物、以及过去的规则给自己带来了稳定感和安全感。形式循规蹈矩，充满教条主义和保守性。		
在工作中 高分者有创造性，在职业岗位中应该根据岗位的性质而定，创造性的岗位对高分者更加适配，如：设计、营销等对个体的创造性要求更高，而低分者则更加适合在常规型岗位上发挥，是忠实的执行者，有良好的道德观念，重视传统习俗和惯例。		

宜人性

宜人性评估的是对待他人的态度，是否具有亲切、友善、体贴、宽容和合作的特质。高宜人性的人通常表现出温柔、善良、同情、移情、信任、顺从、谦逊和仁慈等特质，更容易追求和谐，适应他人的需要，并保留自己的意见，以避免发生冲突；通常能够很好地处理人际关系，表现出较高的同理心和信任感。低宜人性的人则可能表现出自

私、冷漠、挑剔、不合作等特质，可能更关注自己的需求和利益，而忽视他人的感受和需要。

信任	较低	3 (满分：10)
信任主要描述个体在人际关系中的信任倾向和特点。高分者通常更容易信任他人，能坦诚沟通，尊重他人。相信他人是诚实、可靠和值得信赖的，在与他人交往时，倾向于给予他人更多的信任和支持，能坦诚和开放地与他人沟通，乐于分享自己的想法和感受，并愿意听取他人的意见和建议。低分者可能更倾向于怀疑和猜疑他人，对他人持有不信任的态度，难以建立起互信关系，倾向于保护自己的隐私和利益。 高分特点 性格真诚，能考虑他人的利益，心地善良，充满正义感，当别人犯错的时候还会选择宽恕，心态平和。 低分特点 不信任他人，常以恶意揣摩他人，性格敏感多疑，待人缺乏真诚，好猜忌，总担心别人会侵占自己的利益，占自己的便宜，性格谨小慎微，充满悲观色彩，缺乏同理心。 在工作中 高分者在工作中通常表现出较高的信任度和合作意愿，更容易与同事建立互信关系，共同完成任务。能坦诚和开放地与同事沟通，愿意分享自己的想法和感受，听取他人的意见和建议。这种沟通方式有助于建立良好的工作关系，提高工作效率。低分者更倾向于怀疑和猜疑他人，对同事持有不信任的态度，难以建立起互信关系，可能导致团队合作困难和效率低下，影响工作任务的完成和质量。		

坦诚	较高	8 (满分：10)
坦诚是指个体在人际交往中是否坦率、诚实和真诚。高分者在人际交往中通常表		

现出开放、诚实和真实的态度；低分者可能更倾向于掩饰自己的情感和想法，不愿意与他人分享自己的真实情况，可能更倾向于说谎或隐瞒事实，以保护自己的利益或形象。

高分特点

性格坦诚，待人真诚。倾向于认为在人际交往中没有必要伪装自己，而是以真实的自我与他人交往，这种真诚和坦率更容易赢得他人的信任。

低分特点

城府深重，善于伪装。通常不会轻易展示自己的真实想法和感受，而是通过各种手段来保护自己的利益和形象。常常通过阿谀奉承的方式达成自己的目的，深谙人情世故，善于圆滑处世，精于算计，计较得失。

在工作中

高分者通常表现出较高的责任感和敬业精神。愿意主动承担责任，积极面对挑战，坦诚地与同事和上级沟通，及时反馈工作进展和存在的问题。遵守职业道德规范，不会为了个人利益而损害团队或公司的利益。愿意与同事分享知识和经验，积极寻求合作。低分者更倾向于隐瞒事实、推卸责任或避免沟通，更注重个人利益或形象，而忽视团队或公司的整体利益。

利他	较高	8 (满分：10)
利他主要描述个体在人际交往中的利他倾向和特点。高分者通常更具有利他精神，愿意主动帮助他人，关心他人的需要和感受，并愿意为他人提供支持和帮助，具有强烈的同情心和关爱他人的情感，愿意为他人做出牺牲和付出。低分者可能更注重个人利益和享乐，忽视他人的需要和感受，可能缺乏同情心和关爱他人的情感，不愿意为他人做出牺牲和付出。 高分特点 富有同情心和正义感，总是愿意伸出援手帮助他人。将助人为乐作为人生信条，并在日常生活中表现出热心、慷慨和正义感。		

低分特点

更加关注自身利益，不愿意卷入麻烦中，对于帮助他人，他们往往不屑一顾，认为这是在给自己增加不必要的麻烦。常被视为自私、冷漠无情、缺乏同情心和正义感的人。

在工作中

利他性对于工作表现和团队合作具有重要影响，高分者通常表现出较高的合作精神和团队意识，愿意主动帮助同事，分享知识和经验，以促进团队的整体成功，关注团队成员的需要和感受，并愿意为团队的目标和愿景做出贡献。低分者可能更注重个人利益和竞争，而忽视团队合作和他人的需要，这种行为可能导致团队合作的困难和效率低下，影响工作任务的完成和质量。

顺从	较低	3 (满分 : 10)
顺从主要描述个体在人际交往中的顺从倾向和特点。高分者通常更倾向于遵循社会规范，尊重权威、传统和规章制度，遵守社会道德和行为准则，具有高度的纪律性和自我约束能力，有较高的职业素养和敬业精神，能够按照公司规定和职业标准行事，注重细节和规范，追求工作质量和效率。低分者可能更倾向于挑战权威、传统和规章制度，具有反叛精神和对自由的追求，可能不愿意遵守规则和约束自己的行为，更倾向于按照自己的意愿和价值观行事。 高分特点 尊重他人，隐藏自己的攻击性，性格相对温和，不易发怒，倾向于避免冲突，注重与他人的和谐共处，有时会为了与他人达成和谐共处，而放弃自己的真实需求，展现出温顺和善意的态度。 低分特点 很难控制自己的情绪，容易与他人产生矛盾，频繁发火，无法保持冷静，往往为了达成自己的目的而忽略他人的感受和需求，将自己的意愿强加给他人。 在工作中		

顺从性对于工作表现和团队合作具有重要影响。高分者通常表现出较高的合作精神和适应性。能够遵循公司的规定和流程，遵守职业道德和行为准则，尊重他人的意见和决策。注重与同事的沟通和协作，愿意为团队的目标和愿景做出贡献。低分者在工作中可能更注重个人利益和自由，而忽视公司的规定和流程，可能不愿意遵守职业道德和行为准则，不尊重他人的意见和决策。这种行为可能导致团队合作的困难和工作效率的低下，影响工作任务的完成和质量。

谦虚	中等	6 (满分 : 10)
谦虚主要描述个体在人际交往中的谦虚倾向和特点。高分者不会过分强调自己的能力和成就，而是更注重与他人的合作和共同进步，会保持低调，不过分炫耀自己的优点和成绩，而是更愿意分享和学习的态度。低分者可能更具有自我中心倾向，过分强调自己的能力和成就，容易过分炫耀自己的优点和成绩，可能缺乏合作精神和职业素养，不愿意与他人合作，更注重个人的荣誉和利益。 高分特点 谦虚低调，为人谨慎，不爱出风头，也不认为自己比别人高一等，在别人询问自己事情时，姿态总是放得很低，不会摆架子，待人真诚温和，谦虚而礼貌。 低分特点 攻击性强，总喜欢在语言和行为上面挑刺，在得到某种成绩时，会经常炫耀，觉得自己了不起，性格傲慢，行为粗鲁幼稚。 在工作中 高分者表现出较高的合作精神和职业素养，能够尊重他人的意见和贡献，愿意与他人合作，共同完成工作任务，不过分追求个人的荣誉和利益，而是更注重团队的利益和整体的成功。低分者可能更具有自我中心倾向，过分强调个人的能力和成就，过分炫耀自己的优点和成绩。可能缺乏合作精神和职业素养，不愿意与他人合作，更注重个人的荣誉和利益。		

同理心	较低	3 (满分 : 10)
同理心也叫同情能力，换位思考能力，主要描述个体在人际交往中的情感共鸣和对他人的理解能力。高分者通常具有较高的情感共鸣和对他人的理解能力，能够站在他人的角度思考问题，感受他人的情感和需求。表现出较高的关心和关注他人的态度，能够理解和体验他人的感受和情感。低分者可能缺乏情感共鸣和对他人的理解能力，可能更注重自己的利益和需求，而忽视他人的感受和需求。可能缺乏沟通能力和人际交往能力，难以与他人建立良好的沟通和合作关系。		
高分特点 为人善良，富有同情心，在别人情绪不好时，懂得及时地安慰别人，始终表现出友好、热情、善良的一面。		
低分特点 对于别人遭受的苦难和痛苦，缺乏同情心，在自己取得成绩时，会止不住地夸耀自己，心胸狭隘，性格固执，只关注自己想要看见的真相。		
在工作中 高分者在工作中通常表现出较高的沟通能力和人际交往能力，能够理解他人的需求和感受，能与他人建立良好的沟通和合作关系，能更好地理解 and 处理人际冲突，促进团队的和谐与合作。低分者可能缺乏情感共鸣和对他人的理解能力，可能更注重自己的利益和需求，而忽视他人的感受和需求，可能缺乏沟通能力和人际交往能力，难以与他人建立良好的沟通和合作关系。		

尽责性

尽责性指的是我们控制、管理并调节自身冲动的方式，用于评估个体执行目标的能力，同时也考察个体是否松散懈怠。尽责的人能够认真对待任务，并努力完成所承担的责任。通常具备较强的计划性和组织能力，能够制定明确的目标并付诸实践。尽责的人也具备较高的自我控制能力，能够抵制诱惑和冲动，保持稳定和专注。

能力	较高	7 (满分 : 10)
能力主要描述个体在认知、思维、判断和解决问题方面的能力水平。高分者能够迅速理解和分析问题，并找到有效的解决方案，具备较高的学习能力和创新思维，能够不断学习和提升自己的能力。低分者缺乏自我提高的动力，偏向于用直觉和感性来做判断，缺乏理性思考和分析能力，可能缺乏学习能力和创新思维，难以适应新的工作环境和任务。		
高分特点 对自己的能力充满自信，做事情充满高效，会坚定不移地将自己认为正确的事，执行到底，懂得深谋远虑，提前规划。		
低分特点 对自己不够自信，觉得自己什么事情都做不好，认为自己不能很好地控制工作进度，充满困惑，容易忘事，也可能是好高骛远者但缺乏对应的能力。		
在工作中 高分者在工作中通常具备较强的工作效率、学习能力、创新能力和解决问题的能力。能高效率地找到解决问题的办法，提高工作效率，学习能力强，乐于创新，喜欢解决麻烦的问题，对于不同的工作环境适应性较高。对于需要不断学习和高效率配合的岗位，低分者往往难以适应。		

条理性	较高	8 (满分 : 10)
条理性主要描述个体在组织和规划方面的能力，以及他们追求整洁和有序的程度。高分者通常具备较强的组织和规划能力，能够清晰地安排和计划自己的时间和任务，并保持整洁和有序的工作环境，能够准确地记录和整理信息，喜欢有系统的工作流程，并能够遵循流程和规范进行工作。低分者可能缺乏组织和规划能力，容易感到混乱和无序，可能缺乏清晰的工作流程和规范，导致工作效率低下和准确性差。		

高分特点

做事具备条理性，懂得制定清晰的规划，严格地按照规章制度做事，无论遇到多么紧急的情况，都始终讲究高效，有条不紊地推进工作计划。

低分特点

做事缺乏条理性，想到什么事情就马上去做，不善于做计划，也不习惯提前筹谋，行为较为松散，追求自由随意和临时发挥。

在工作中

高分者通常表现出较高的工作效率和准确性，能够合理安排和计划自己的时间和任务，确保工作的顺利进行，习惯保持整洁和有序的工作环境，以便提高工作效率。但是极端高分也并非好事，可能存在强迫型人格特征，做事僵化，不懂得灵活变通，过于重视规则和细节，不利于创新和改进。低分者难以适应规则的束缚，难以从事规律化的工作内容。

责任感

很高

10 (满分：10)

责任感主要描述个体在面对任务和责任时的态度和行为表现。高分者通常具备较强的责任感和义务感，能够认真对待所承担的任务和责任，并努力完成，通常能够自觉遵守规章制度和承诺，对自己的行为负责，并愿意为团队或组织的成功付出努力。低分者往往是缺乏责任感的，无法保持稳定和专注。

高分特点

以责任感为出发点来处理各种事务，忠于职守，注重道德规范，能够严格遵守规章制度，做事讲究条理性和计划性，能够有条不紊地推进工作事务和计划，通常是可靠的，值得信赖的。

低分特点

拘泥于传统规则，不敢冒险或尝试新的方法，可能缺乏创新精神，缺乏责任心，行事拖沓，性格散漫，不愿意承担责任，其言行往往不值得信赖。

在工作中

高分者通常表现出较高的工作质量和效率，能够认真对待工作任务，投入大量的时间和精力以确保任务的顺利完成，能够自觉遵守公司的规章制度，确保工作的规范性和标准，得分过高者往往过于重视规则，而缺乏创新能力。低分者表现为随意率性，不愿意承担责任，不谋求领导岗位，希望有轻松的工作环境。

追求成就

很高

10 (满分 : 10)

追求成就(也叫成就动机)主要描述个体在追求成功和成就方面的动机和态度。高分者具备较强的自我驱动力和目标导向性，渴望取得成功和成就，愿意为之付出努力，对自己的能力和潜力有信心，愿意接受挑战 and 克服困难。低分者没有明确的追求目标，可能是躺平的心态，得过且过，或是认为自己的能力不足，或是满足于现状而失去前进的动力。

高分特点

懂得制定计划，能有条不紊推进工作计划，有责任心，对自己要求较高，能不断督促自己进步和提高，有目标有追求，强烈渴望取得成绩或成就。

低分特点

容易满足于现状，在工作和生活上倾向于追求清闲和自我保养，追求生活质量，对自己在职业上没有过高的期望和目标。

在工作中

高分者有激情有理想，严格地推进自己的工作计划，不遗余力地付出，工作积极主动，能设定明确的目标，不断学习新的知识，提高和丰富自己的技能，期望能从工作中获取到成就感和职业幸福感。低分者缺乏进步的动力，与世无争的心态，可能对自己的能力和潜力缺乏信心，不愿意接受挑战 and 克服困难。

自律	中等	6 (满分 : 10)
自律主要描述个体在自我控制 and 自我管理方面的能力。高分者通常具备较强的自我控制 and 自我管理能力，能够自我约束和自我激励，以达成自己的目标和愿望，能够有效地规划和管理自己的时间和资源，并坚持执行自己的计划和承诺。低分者可能更容易受到外界干扰和诱惑的影响，缺乏坚持和执行自己计划的能力，可能缺乏有效的时间和资源管理能力，导致工作效率低下和准确性差。		
高分特点 始终选择专注自己的任务，努力克服困难，做事具有规划性、组织性，精力充沛，行事高效，勇于承担责任，有强烈的目标感，有超强的自我控制能力、意志力。		
低分特点 做事拖拉，遇到困难则容易产生放弃的想法，自控能力弱，做事难以持之以恒，自律性差，意志薄弱，容易受到外部干扰。		
在工作中 高分者通常表现出较高的工作效率和准确性，能够自我约束，抵制外部诱惑，保持专注和稳定。能有效地管理自己的情绪和压力，以应对工作中的挑战和压力。低分者往往难以应对压力和困难，容易产生放弃和逃避心理。		

审慎	较低	4 (满分 : 10)
审慎主要描述个体在决策和行动中的谨慎和审慎程度。高分者通常具备较强的分析和判断能力，能够在决策和行动前充分考虑各种可能性和风险，并做出明智的选择，注重细节和精确度，善于发现问题和解决问题，能够避免冲动和轻率的行为。低分者更容易冲动和轻率地做出决定，往往不考虑后果，其决策错误的概率极大提高。		
高分特点 言行谨慎，懂得三思而后行，能缜密分析问题，考虑周详后再做行动。懂得克制		

自己的行为，尽量以稳妥的方式来处理事务。

低分特点

行为草率，随意性大，匆忙做决定，做事三分钟热度，想到什么事情就去做什么事情，也往往不关注细节，粗心大意。

在工作中

高分者通常表现出较高的谨慎心态，能够在决策和行动前，进行充分的研究和分析，确保合理性和准确性，注重细节和精确度，能够避免犯错和疏漏。但极高分也并不是好事，过于的谨慎往往会错失很多机会，还应该因时因势而定。低分者往往行为冲动，缺乏分析能力，忽视风险，对细节关注不够，容易造成不良后果。

被试信息

姓名	了了	电话	18526406016
日期	2022-02-14	备注	
中断次数	0	答题用时	24分23秒

免责声明

以下说明和本测试报告正文为完整一体。

本测评报告基于测试人的作答情况而生成，测试数据基于测试人的自我认知来选择，在分析测试数据的时候，建议参考实际访谈来分析，不可作为决策的唯一凭据。

本测试报告为系统根据测试数据自动生成，为可编辑PDF格式文件，我们无法确保你所阅读的当前文件，是否为他人修改后版本。对于本测试报告引起的任何纠纷，在线测评系统不承担任何法律责任，也不充当证人、协调人或其他角色。

本测试报告涉及到测试人的私密信息，除了测评管理人员和测试人外，不得向其他无关人员传播，避免出现权益纠纷。当本测试报告被打印，展示、出具或以其他形式使用，即表明接触者已经审阅，并理解和同意上述条款规定。最终解释权归在线测评系统所有。

-----测评报告结束-----