

电力企业

专属测评



新员工 校园招聘测评报告

受测评人：张三

测评时间：2023年6月27日

新员工校园招聘测评报告

本报告针对受测评人张三所做的主要结论：

1. 本报告的可信度：**80.00%（高可信度）**
2. 基础素质综合指数：**60.85（一般级）**
3. 建议职业发展方向：**技术研发类、财务会计类、市场策划类**

内容纲要

- 一、报告阅读说明
- 二、本报告的可信度
- 三、基础素质水平
- 四、职业发展方向
- 五、未来领导力潜质

一、报告阅读说明

→ 关于新员工校园招聘测评

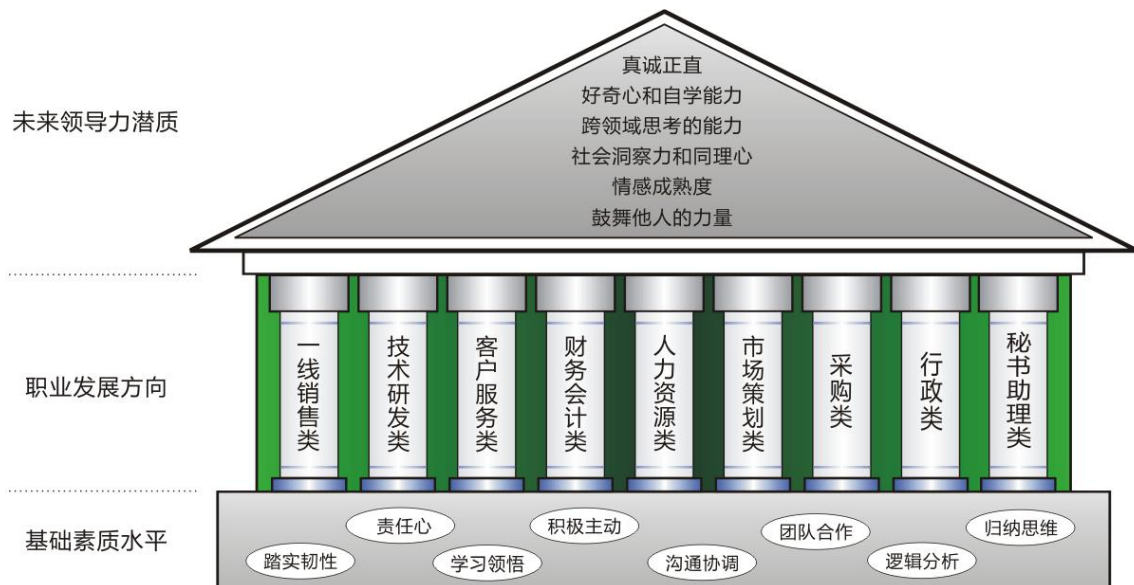
本测评衡量校园学生的8项基础素质水平，预测学生的职业发展方向，并配套未来领导力潜质面试题，帮助企业全面识别校园学生的综合素质与潜力。

本测评采用能力模型与关键事件评鉴技术，测评题来源于驱动管理咨询历时多年主持的校园牛人访谈录，以校园优秀学生们亲身经历的现实事件为问题原型，以行为分层模式为判断依据，测评校园学生各项基础素质，以此建立分级筛选标准。

→ 关于新员工校园招聘测评

“新员工校园招聘测评”分为三个部分：第一部分为基础素质水平，它是个人在社会上生存发展的基础；第二部分为职业发展方向，它是个人明确职业定位、发挥所长的基础；第三部分为未来领导力潜质，它是个人领导力形成前的雏形。

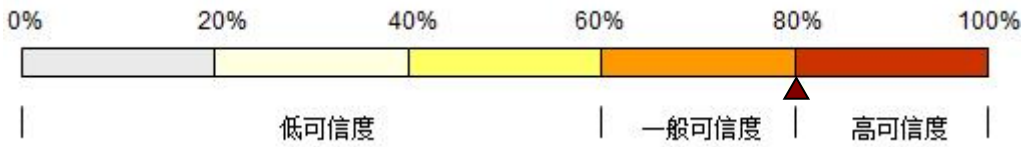
新员工校园招聘测评模型



本报告所涉及的全部数据，由受测评人测评答题结果产生，在一定程度上受其答题主观性的影响。本报告所涉及的分析和反馈内容，由各项数据运算产生。它只推断了受测评人的当期状况，并未考虑未来环境的不确定性因素对其产生的影响作用。本报告涉及个人隐私，请注意保密，不允许以任何方式公开。测评公司只对报告内容负责，对报告用途所产生的任何后果不承担关联法律责任。

二、本报告的可信度

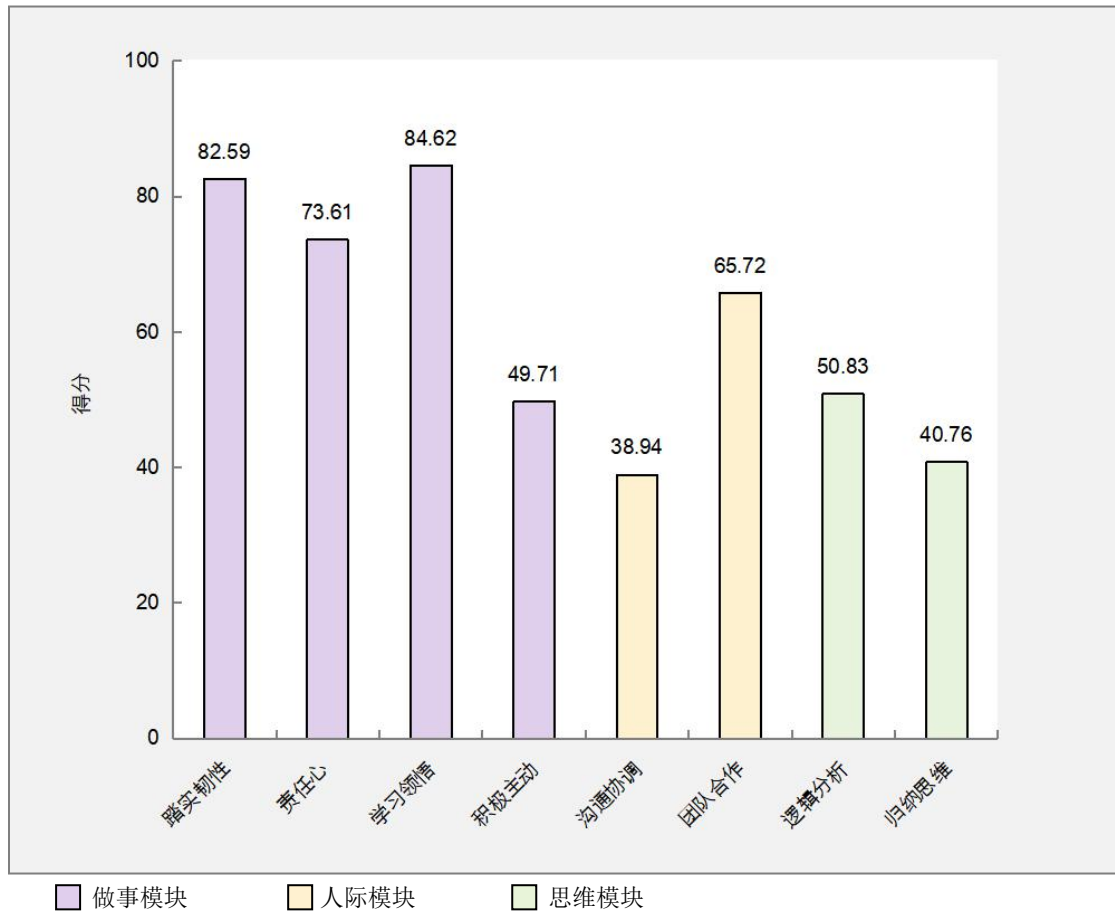
可信度是判断个人真实有效答题的程度。本报告的可信度为**80.00%**，具有**高可信度**。



三、基础素质水平

张三的基础素质指数为：**60.85**，处于**一般级**水平（共优秀/良好/一般/淘汰四个等级）。

基础素质是个人与社会职场工作接轨的门槛条件，由8项指标组成。基础素质综合指数是这8项指标的算术平均分。张三的各项指标得分如下：



备注：你所看到的得分已经根据常模转换为了百分位数，它表示该受测评人在所有学生群体中的各项指标排名相对位置。（假如某项得分为90.21，代表他在该项上的排名胜过90.21%的人）

针对张三的各项基础素质分析如下：

1) 踏实韧性是一项表现个人内心沉稳、目标坚定执着的素质。

通过对大量具备踏实韧性素质的校园学生的深度访谈发现：踏实韧性往往和个人经历的苦难、困厄类的状况有关，大部分一帆风顺、温室里长大的孩子，普遍在该项素质上表现为缺乏后劲。

张三的得分：**82.59**

容易产生的行为表现

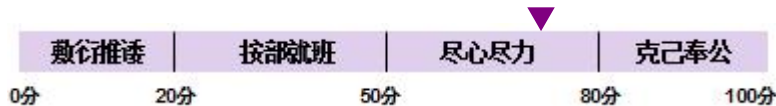


2) 责任心是一项主动承担对他人、集体及周围环境义务的素质。

通过对大量具备责任心素质的校园学生的深度访谈发现：责任心往往和一个人在过往经历中的个人承诺（例如守时等）、关心家庭成员（例如承担家庭中的家务等）、热爱家乡故土（例如讲述家乡时表现出的内心认同与兴奋）以及国家荣誉感（例如关心国家大事）有关。

张三的得分：**73.61**

容易产生的行为表现

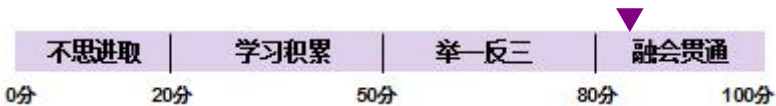


3) 学习领悟是一项以开放的心态主动学习，勤于思考，融会贯通的素质。

通过对大量具备学习领悟素质的校园学生的深度访谈发现：学习领悟往往和个人心态是否开放有关。一个人在过往经历中的留心身边事物（例如对未知事物充满好奇）、注重长期积累（例如注重积累社会、科学、人文、历史等多方面的知识积累）、在独立思考的基础上吸收知识（例如对别人的方法和建议进行总结，选择适合自己的方式吸收）有关。

张三的得分：**84.62**

容易产生的行为表现



4) 积极主动是一种面对困难时不等不靠，主动快速解决问题的素质。

通过对大量具备积极主动素质的优秀员工的深度访谈发现：积极主动首先和个人的身体能量有关，它集中表现在“速度”上，很多积极主动的人，不仅办事速度快，连走路速度，讲话速度都很快。另外，这种“速度”发展到高级水平后表现为争取与抢占机会，为未来做打算。

张三的得分：**49.71**

容易产生的行为表现



5) 沟通协调是一项尊重、体谅并理解他人、协调合作的素质。

通过对大量具备沟通协调素质的校园学生的深度访谈发现：沟通协调往往和个人经历中的尊重他人（例如尊重父母，尊重老师等），理解他人想法（例如善于从对方的立场思考和解决问题），善于社交（例如善于在不同的群体中与他人建立关系等）有关。

张三的得分：**38.94**

容易产生的行为表现



6) 团队合作是一项主动参与团队，主动维护团队的素质。

通过对大量具备团队合作素质的校园学生的深度访谈发现：团队合作往往和一个人在过往经历中的参与团队活动（例如经常参加社团、公益组织等），乐于与成员分享（例如主动将有利于团队发展的信息传递给团队成员），维护团队荣誉（例如在陌生环境或劣势条件下维护团队荣誉），当团队利益与个人利益出现矛盾时以团队利益为重（例如倡导最有利于团队利益的方式解决问题）有关。

张三的得分：**65.72**

容易产生的行为表现



7) 逻辑分析是一项运用逻辑推理和因果关系找到事物之间联系的素质。

通过对大量具备逻辑分析素质的校园学生深度访谈发现：逻辑分析往往和个人经历中喜欢组织策划活动（例如喜欢组织策划班级活动等），制定计划有条理（例如合理安排每天的学习时间），挖掘不同事物之间的联系（例如思考不同事物间的因果关联）有关。

张三的得分：**50.83**

容易产生的行为表现



8) 归纳思维是一项把握问题的关键，透过现象看本质的素质。

通过对大量具备归纳思维素质的校园学生深度访谈发现：归纳思维往往和个人经历中留心身边事物（例如对身边事物充满好奇心），喜欢形象化表达（例如将抽象的事物用生动形象的语言表达），总结经验教训（例如总结考试失败的原因，避免以后发生）有关。

张三的得分：**40.76**

容易产生的行为表现



四、职业发展方向

在多年对行业调查、实证研究、案例分析与数据验证基础上，结合大量不同岗位上优秀绩效人群的职业发展路径总结，我们提出了组织中 9 类常见岗位类型与个人特质之间的关联匹配关系，称为“能岗匹配度”。

能岗匹配度体现了个人特质与岗位核心能力素质要求的匹配程度，共分为“高”“较高”“中”“低”4 个等级。“高”和“较高”匹配度的岗位类别将成为受测评人的建议职业发展方向。

张三在9类常见岗位类型上的能岗匹配度如下：

1	一线销售类		2	技术研发类		3	客户服务类	
4	财务会计类		5	人力资源类		6	市场策划类	
7	采购类		8	行政类		9	秘书助理类	

建议张三的职业发展方向：**技术研发类、财务会计类、市场策划类**

五、未来领导力潜质

未来领导力潜质是对个人领导力的重要形成因素，共6项指标，它们分别是：

1. 真诚正直
2. 好奇心和自学能力
3. 跨领域思考能力
4. 社会洞察力和同情心
5. 情感成熟度
6. 鼓舞他人的力量

未来领导力潜质未设置测评问题，对未来领导力潜质最佳的观察和评价方式是正式面试与情境模拟。请点击以下链接 [了解有关领导力潜质的面试问题](#)。

