



[个人性格特质]

驱动力测评

测评报告

受测评人：张三

测评时间：2018 年 11 月 28 日



个人驱动力 测评报告

受测评人：张三

测评时间：2018 年 11 月 28 日

内容纲要

1. 报告阅读说明
2. 真实性系数
3. 你的优势驱动力
4. 各指标得分意义
5. 建议的岗位配置
6. 个人发展建议

1. 报告阅读说明

【关于个人驱动力在测评中的应用】

有的人开朗热情，有的人老谋深算；有的能言善辩，有的一针见血。每个人都有自己不同的风格，在那么多风格形态迥异的人中要独具慧眼发现优秀人员，犹如茫茫大海捞针那么困难。但是，在外在形形色色的不同风格背后，我们发现：优秀人员的深层个人驱动力具有非常一致的模式。

这在人员甄选领域具有高度应用价值。

个人驱动力（成就、亲和、影响）告诉个人哪些刺激应该注意，哪些可以不理。它们决定了个人的内在动力——你喜欢竞争，还是博爱，还是控制。他们决定了个人在哪些方面会出类拔萃，在哪些方面会苦苦挣扎。最重要的是：个人驱动力是很难改变和很难培养的。如果一个人不愿争论，你教不会他喜欢舌战群雄；如果一个人缺乏体谅的驱动力，你教不会他设身处地体会他人的情感；如果一个人没有喜欢竞争的动力，你教不会他在任何一种竞赛中点燃兴奋的火焰。

个人驱力量表主要测量个人内在的“驱动力”强度，是适用对于优秀人员的甄选工具。该量表根据哈佛大学教授，动机权威心理学家大卫·麦克里兰博士的三大社会性驱动力理论进行工具设计和开发，并在国内外 23000 多名受测评人员中得到效果验证。

驱力量量表



备注：驱力量量表只针对难改变、难培养的内在动力进行测量，以此作为人员的甄选标准。对学历、知识、技能、渠道、经验等其他因素的分析，请另行考察。

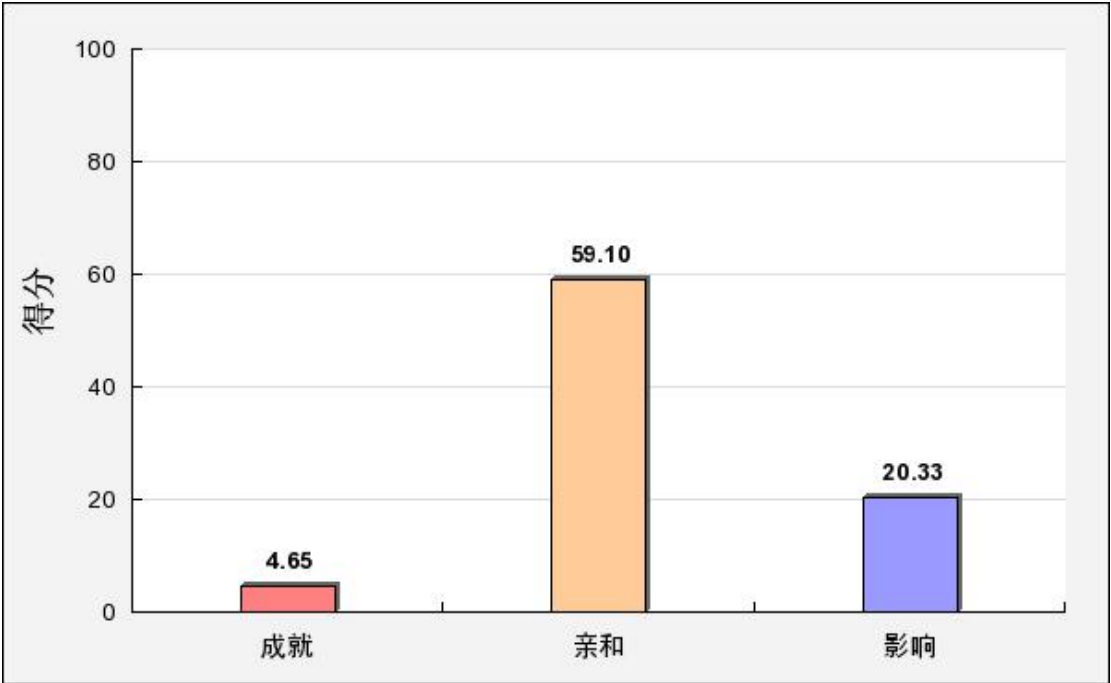
2. 真实性系数

蒋蓉的个人驱动力测评的真实性系数为82.00%。

真实性系数是判断个人真实有效答题的程度。真实性系数大于等于80%为高可信度；真实性系数小于80%但大于等于60%为一般可信度；真实性系数低于60%以下为较弱可信度。

3. 你的优势驱动力

个人驱动力整体模式示意图



备注：图表中的各项驱动力指标得分已转换为百分位数，百分位数反映了该项得分在整体人群中的相对位置，从而更具有参考意义。（例如：你在某项上得分90，代表在人群中，有90%的人在该项上的得分要比你低）

该模式中，亲和驱动力为该个人的主导驱动力。在通常情况下，该个人会表现出与亲和驱动力相关联的行为特征。

与其他几项驱动力相比较，亲和驱动力占据了强度的优势。这说明该个人的行为特征几乎不受其他驱动力的影响，即使当外界环境影响足够强烈时，也按照内心强烈的驱使进行行为选择。

4. 各指标得分意义

1、成就	得分：4.65
你通常不经常体验到个人奋斗导向。 工作目标：在认同工作的基础上，通常对工作目标结果有微弱的追求欲望，缺乏对于订单任务完成的基本注意力和敏感性。 工作风格：在内心中喜欢采用避免需要发挥个人效率的方法；遇到困难或者障碍时，本能地在内心中产生退缩的情绪性冲动。 潜在问题：可能有时表现为失败或挫折找客观理由，或在心理上找借口安慰自己；工作过程中一旦遇到困难，可能会主动退缩或示弱；自我设限，认为没人做过的事情没可能做成；在内心中不太会为解决问题而费心费力，乐意安于现状。 受压抑环境：需要充分发挥自己个人效率的环境；竞争的环境；有明确衡量绩效标准的环境；需要迅速得到效果反馈的环境；需要创新与改革的环境。	

2、亲和	得分：59.10
你通常具有相对明显的希望被别人喜欢和接受的欲望。 客户关系：在工作中，通常有中度的与客户或相关人员建立和维持一种温暖亲密、友好和谐关系的愿望。不喜欢单枪匹马独自行事，希望知道自己是否被他人喜欢和接受，但是不会太在意。 交往倾向：内心中对于自己和别人建立关系，是出于喜爱还是有所目的，并无特别的偏好和关注。完全看当时的环境，是感情需要还是目的需要。在工作中，不太会混淆工作关系和社交关系的区别。 对待冲突：在与人交往中，不喜欢采用对抗性的方式。为了避免冲突，通常采取妥协或自己让步的做法。但是，如果必须要采取冲突的方式，你不会有太大的心理阻碍。在工作中能在满足客户需求的同时考虑坚守底线原则。	
3、影响	得分：20.33
你通常具有轻度的引导、支配、改变他人想法，希望他人按自己意图行动的欲望。 影响强度：在工作中，通常有轻度的对他人的行为、想法和情感施加影响的情感性冲动。对于你认为正确的主张和建议，希望别人能够接受，但有时受干扰因素影响的可能性较高。在意见不同时，一般会产生退缩心理而避免采用对抗的方式。与他人争辩或冲突时会感到不安。施加影响对你来说是一件较为被动的事。 善用资源程度：较少能主动意识到周围有可以被用来达到掌控局面和引导事件进程的资源 and 机会，或者即使能意识到，但使用率不高。	

备注：个人驱动力单项得分说明

1. 不同的分数与模式只代表不同的个人驱动力。不存在好的或不好的驱动力分数和模式。
2. 你所看到的得分已经转换为百分位数。表示你在目前接受过该评鉴的整体人群中的排名相对位置。（假如你在某项上得分为90，代表有90%的人在该项目上的得分要比你低）
3. 除了单项分数外，还需要结合看三项驱动力的交互作用和相对模式。

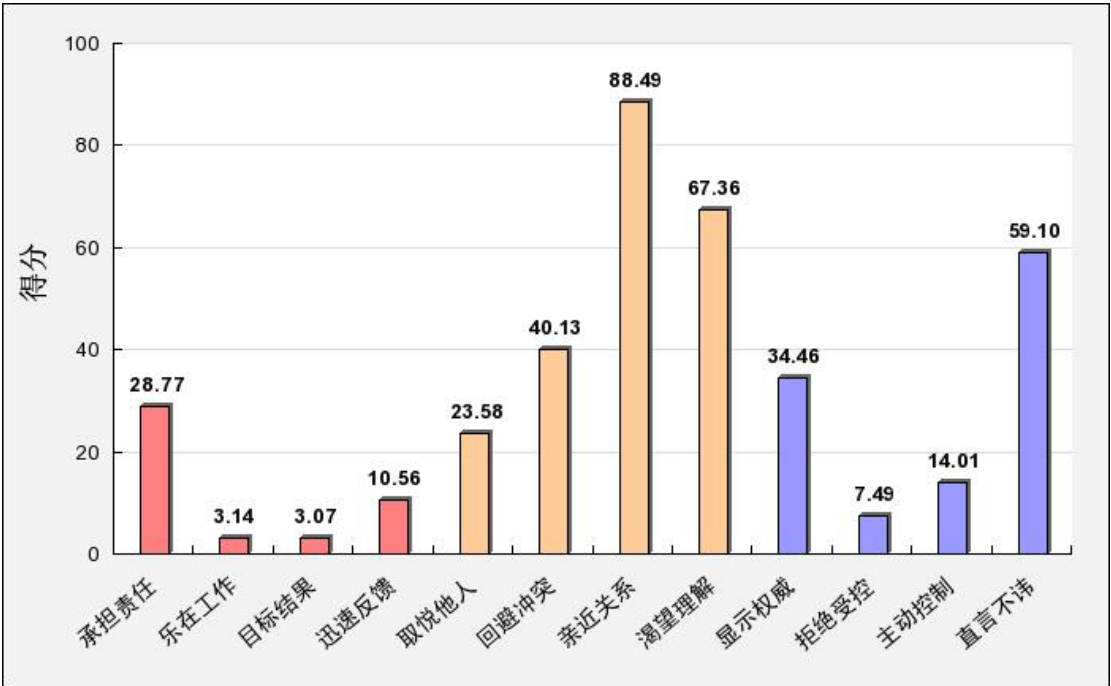
5. 建议的岗位配置

根据【开拓型人员常模】，符合**优秀**潜力开拓型人员的驱动力特征。

根据【维护型人员常模】，符合**优良**潜力维护型人员的驱动力特征。

建议岗位配置：既可以担任开拓型人员，也可以负责维护型（较为复杂长期）的岗位。

6. 个人面试建议



成就驱动力子项图表分析中显示：

“目标结果”是最薄弱的一项。要加强对工作目标的设定和坚持，从结果角度考虑工作的质量。

亲和驱动力子项图表分析中显示：

“取悦他人”是得分最低的一项。你个人不在乎自己是否被他人肯定喜欢，但要注意避免过于自我中心。

“亲近关系”是得分最高的一项。要加强对于自我需求的重视，避免不由自主配合他人而牺牲自我。

影响驱动力子项图表分析中显示：

“拒绝受控”是最薄弱的一项。要加强自主行为练习，学习开口说“不”，拒绝自己不愿做的事情。

本报告所涉及的全部数据，由受测评人答题结果产生，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 and 反馈内容，由各项数据运算产生，只推断了受测评人的当期状况，并未考虑未来因环境的不确定性对人产生的改变和影响作用。本报告涉及个人隐私，请注意保密，未经受测评人书面授权，不允许以任何方式公开。对报告用途所产生的任何后果，本机构不承担任何法律责任。