

在线测评系统

报告编号：2024032230



企业logo图

后台设置上传

# 青年人格测验CPI 390题 完整版

## Online Talent Assessment System

姓名：赵万禧

电话：13888888888

日期：2022年10月23日

## ■ 测试介绍

青年人格测验是由美国心理学家高夫所编制的“加利福尼亚心理测量表”修订而来。青年人格量表的应用范围十分广泛，在管理心理方面，可对应聘者的领导力潜能，工作绩效、创造性潜能进行预测。在国外青年人格测验一直被认为是一项在人员选拔方面十分有效的测验。

## ■ 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。

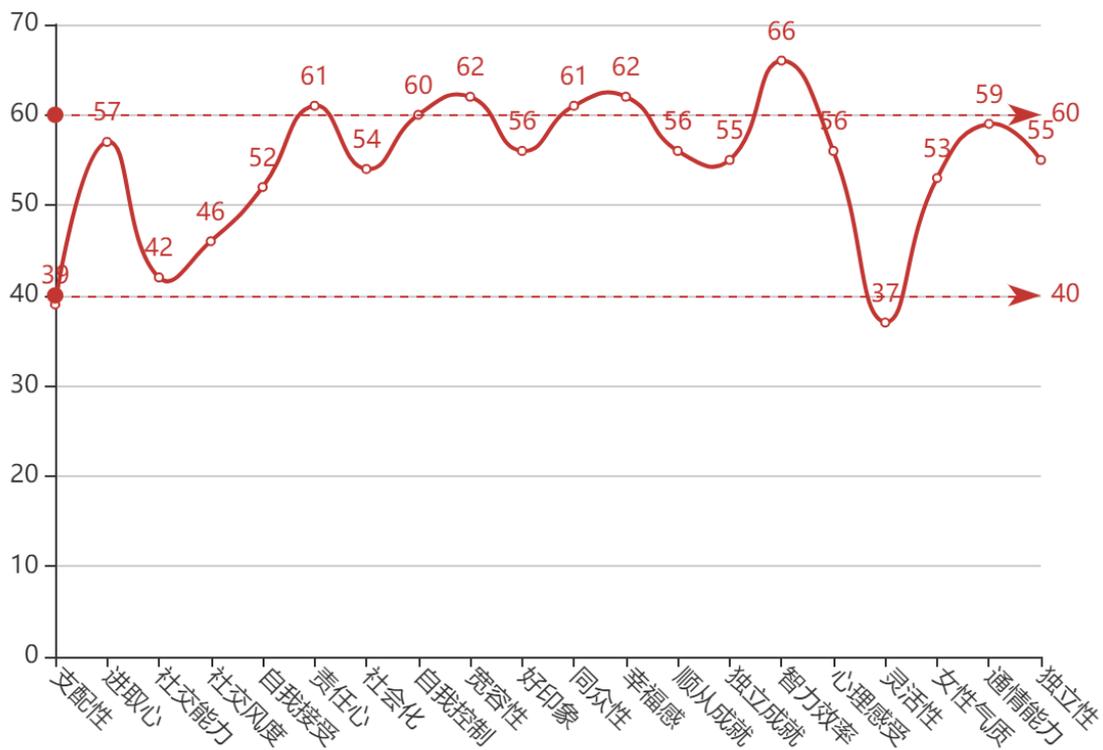
## ■ 保密声明

- 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 ▶▶

青年人格测验维度包括：支配性，进取心，社交能力，社交风度，自我接受，责任心，社会化，自我控制，宽容性，好印象，同众性，幸福感，顺从成就，独立成就，智力效率等二十个方向。可对人的成就、创造性和潜能做出预测。

## 评测折线图



# 整体预览

## 评测得分表

因子	得分	T分	状态
支配性	12	39	偏低
进取心	12	57	中间
社交能力	11	42	中间
社交风度	15	46	中间
自我接受	12	52	中间
责任心	24	61	偏高
社会化	29	54	中间
自我控制	27	60	中间
宽容性	19	62	偏高
好印象	22	56	中间
同众性	29	61	偏高
幸福感	29	62	偏高
顺从成就	25	56	中间
独立成就	17	55	中间
智力效率	28	66	偏高
心理感受	13	56	中间
灵活性	3	37	偏低
女性气质	20	53	中间
通情能力	15	59	中间
独立性	14	55	中间

支配性	偏低	39 (T分)
<p>Do支配性维度，反映受测人在社交和工作环境中寻求控制、影响他人，以及展现领导力的倾向。</p>		
<p><b>高分提示</b></p> <p>高分者通常表现出较强的支配欲和领导欲，可能善于组织和管理他人，乐于指导和引领他人。通常具有明确的目标和计划，并能够有效地实现它们，具有较高的自信心和自我效能感，能够影响和说服他人接受自己的观点。</p>		
<p><b>高分者可能表现出以下特点：</b></p>		
<p>∅ 自信 通常对自己的能力有信心，并且不怕表达自己的观点和主张。</p>		
<p>∅ 决策力 倾向于主动做出决策并指导他人的行动。</p>		
<p>∅ 竞争性 可能喜欢竞争，并在追求目标时展现出强烈的决心和毅力。</p>		
<p>∅ 影响力 有能力说服和动员他人，往往在团队中扮演领导角色。</p>		
<p>∅ 控制欲 可能希望对环境和他人有较高的控制程度。</p>		
<p>高分也可能暗示一些潜在的问题，如可能过于强势，不易接纳他人的意见，或者在处理人际关系时显得过于独断。</p>		
<p>低分者可能表现出较为随和、合作和谦逊的性格特点，可能更愿意倾听他人的意</p>		

见，避免冲突，并在团队中担任支持性的角色。低分也可能意味着受测人在需要领导或决策的情况下可能缺乏自信或主动性。

进取心	中间	57 (T分)
<p>Cs进取心维度，用于评估受测人在追求目标、努力成功以及对成就的渴望等方面的特质。反映受测人在学术、职业和个人生活中的动力和决心。</p> <p><b>高分提示</b></p> <p>高分者通常表现出强烈的追求目标的动力和决心，具有高度的自我激励和自我驱动力，能够持续地努力实现自己的目标；有高度的自信心和自我效能感，对自己的能力和价值有积极的认识。表现出高度的积极性和主动性，愿意主动承担责任和迎接挑战。</p> <p>在职业发展方面，高分者具有强烈的职业动机和自我提升欲望，会主动寻求职业发展和提升机会，并愿意为此付出努力。在企业环境中，可能会成为工作团队中的积极推动者和领导者，具有很高的工作热情和奉献精神。</p> <p><b>高分者通常具有以下特点：</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Ø 动力十足 有强烈的驱动力去达成目标和追求成功。</li><li>Ø 自我激励 能够自我激励，设定并追求高标准。</li><li>Ø 竞争意识 有较强的竞争意识，喜欢与他人比较并努力超越。</li><li>Ø 成就导向 重视成就，会为达成目标付出额外的努力。</li></ul>		

## ∅ 坚韧不拔

在面对挑战和困难时，展现出坚持不懈和毅力。

Cs高分也可能带来一些潜在的问题，如过度压力、工作狂倾向或者在未能达到预期目标时感到挫败。

低分者可能更倾向于享受过程而非仅仅关注结果，他们更注重平衡、休闲和人际关系，而不是不断地追求成就；也可能意味着受测人在需要动力和毅力的情况下，缺乏足够的自我驱动力。

### 社交能力

中间

**42 (T分)**

Sy社交性维度，主要评估受测人在社交环境中的行为和态度，以及他们与他人建立和维持关系的能力。通常包含社交技巧、合作性、群体导向、人际关系敏感性和对他人的信任。

#### 高分提示

高分者倾向于与他人建立亲密关系和社交联系，具有较高的社交兴趣和需求，喜欢与他人交往和互动，并建立深厚的情感和友谊；具有较强的社交能力和技巧，能够轻松地与不同类型的人建立联系，并在社交场合中表现出自信和开朗；有较高的情感智商和同理心，能够理解和关心他人的感受和需求；善于倾听和表达，愿意为他人提供支持和帮助。

在职业发展方面，高分者通常表现出较强的团队合作和人际交往能力；适合从事需要与他人密切合作的工作，如销售、客户服务、人力资源等；通常在团队合作和领导职位上可能更容易取得成功。

#### 高分者通常具有以下特征：

∅ 社交技巧强

能够有效地在各种社交场合中进行沟通，表现出良好的适应性和灵活性。

#### ∅ 合作性强

倾向于与他人合作，尊重他人的权利和观点，能很好地融入团队，并为共同目标而努力。

#### ∅ 群体导向

喜欢参与群体活动，对社会规范有较高的遵从性，可能在团队中扮演协调者或领导者的角色。

#### ∅ 人际敏感

能够理解和感知他人的情绪状态，展现出同情心和理解力，这有助于建立和维持良好的人际关系。

#### ∅ 信赖度高

倾向于信任他人，在依赖他人时感到舒适，可能更容易建立深度的人际关系。

高分者通常具有良好的社交技巧、合作精神和人际敏感性。

低分者可能表明受测人在社交互动中存在不适应性，或者较为独立和不善交际。

需要注意的是，Sy社交性得分的高低，只是反映在社交互动中的倾向和态度程度，并不代表受测人已经获得的某种成就，也不代表受测人已经拥有领域的专业知识。

社交风度	中间	46 (T分)
<p>Sp社交风度维度，主要用于分析受测人在社会交往中的表现、行为和对他人的影响。包含社交场景下的自信、优雅、表达沟通、影响力和领导力、以及对他人评价的敏感性。</p> <p><b>高分提示</b></p>		

高分者在社交场合中表现出自信和优雅，能自在自如地与他人交往，不拘束、不做作；在社交互动中显得自然得体，善于表达自己的观点和情感，容易吸引他人的注意和尊重；具有较高的自我接受和自我价值感，能够自我接纳并保持内心的平衡；有较强的独立思考和决策能力，能够自信地面对挑战 and 变化。

在职业发展方面，高分者可能表现出较强的领导能力和人际影响力；能够自信地表达自己的观点和想法，能与他人建立良好的合作关系，促进团队的合作和效率；可能适合从事需要社交技巧和人际交往能力的工作，如销售、市场营销、公关等。

### 高分者通常具有以下特征：

#### ∅ 礼貌优雅

在社交场合中表现出高度的礼貌和优雅，能够得体地应对各种社交情境。

#### ∅ 自信魅力

通常显得自信且有吸引力，能够在人群中脱颖而出，容易引起他人的注意和好感。

#### ∅ 沟通表达

有良好的口头和非口头沟通技巧，能够清晰、有说服力地表达自己的观点和感受。

#### ∅ 影响力和领导力

可能具有较强的影响力和潜在的领导能力，能够引导和影响他人的想法和行为。

#### ∅ 对他人评价的敏感性

可能较为在意他人对自己的看法和评价，会努力维护自己的形象和声誉。

高分者在社交场合中展现出自信、魅力和领导力；通常能够清晰、有力地表达自己的观点，对他人产生影响，并可能在人群中扮演领导或主导的角色；比较在意他人对自己的看法和评价。

低分者可能显得较为内向、低调或者缺乏自信；可能较少尝试去引导或影响他人，更倾向于跟随他人的意见或行动。

Sa自我接受维度，主要评估受测人对自我价值的认同和自我接纳的程度。包括自我接纳、自我价值感、开放性等方面。

### 高分提示

高分者能正确地认识自我，既不过分夸大自己的优点，也不过分低估自己的能力；有明确的自我价值感，能够坦然面对自己的不足和优点，并接受自己的独特性；通常不会因为外界的评价，或者自我期待而过分焦虑或自责；能平静地接受自己的情绪和感受，并采取积极的应对方式；有较强的自我调节能力，能够适应不同的情境和压力，保持内心的平衡。

在职业发展方面，高分者具有较强的心理素质，能客观地评估自己，情绪稳定，态度开放，比较适合从事心理服务类（如：心理咨询师、心理医生等）、教育培训类（如：教师、培训师等）、艺术类、设计类等。

### 高分者通常具有以下特征：

#### ∅ 自我接纳

对自己的各个方面有较高的接纳度，包括优点、缺点和过去的经历。能够坦然面对自己的内心感受和需求，不太容易因自我批评或负面情绪而困扰。

#### ∅ 自我价值

具有稳定的自我价值认知，认为自己是价值和值得尊重的。对自己的能力和成就感到自豪，并能够维持健康的自尊心。

#### ∅ 一致性

行为和信念通常与他们的内在价值观和需要保持一致，这有助于在生活中做出符合自我期待的决策。

#### ∅ 开放性

对个人成长和改变持开放态度，能够承认并改正错误，也能欣赏和追求新的经验

和挑战。

低分者通常自我接纳度低，对自己的某些方面持有批判或否定的态度，难以接受自己的缺点或失败；自我价值感弱，对自己的价值和能力有所怀疑，容易受到外界评价的影响，自尊心可能较为脆弱；内在一致性较低，行为和信念可能时常矛盾，在做决策时可能会感到困惑或矛盾；对改变持抵抗性态度，对个人成长和改变感到困难或恐惧，可能更倾向于维持现状，避免面对困难和挑战。

**责任心**

**偏高**

**61 (T分)**

Re责任心维度，主要评估个体在承担义务、履行职责以及遵守承诺方面的倾向和能力。包括：责任感、信守承诺、可靠性和稳定性、自我驱动和对结果的关注等方面。

### 高分提示

高分者在日常生活和工作中更加认真负责，倾向于承担更多的责任和义务；在处理任务和项目时会尽心尽力，追求高标准和卓越；有较强的自律性和组织能力，能够有效地管理自己的时间和资源，确保任务的顺利完成；有较高的职业道德和责任感，能够在团队中发挥榜样和引领作用；为人诚实和正直，对自己的行为负责并愿意承担后果。

在职业发展方面，高分者可能表现出较强的职业精神和职业道德。他们适合从事需要高度责任心和自律性的工作，如管理、行政、会计、法律等。

### 高分者通常具有以下特征：

#### Ø 高度责任感

有强烈的责任感和使命感，认为履行职责和承担义务是个人道德和价值观的重要体现。

#### Ø 信守承诺

遵守自己的承诺和约定，认定这是建立信任和尊重的基础。

#### ∅ 可靠性和稳定性

在工作、学习和人际关系中，表现出高度的可靠性和稳定性，能够按时完成任务并尽职尽责。

#### ∅ 自我驱动

有自我驱动力，会主动承担责任，不需要外部压力或监督就能完成任务。

#### ∅ 对结果的关注

对工作的质量和结果有较高的关注，会努力确保自己的表现符合或超过预期。

低分者通常责任感较弱，在承担义务和履行职责方面可能存在困难，倾向于逃避责任或者将责任推卸给他人；不重视承诺，经常打破约定或者延迟完成任务；缺乏自我驱动，常常需要外部的压力或激励才能承担责任和完成任务；对工作的质量和结果的关注度不高，可能满足于最低限度的努力或者成果。

社会化	中间	54 (T分)
<p>So社会化维度，主要评估个体在适应社会规范、遵循社会期望、以及建立和维持社会关系方面的能力和倾向。</p> <p><b>高分提示</b></p> <p>高分者在社会交往中往往有更好的适应性和融入性，能较好地理解和遵守社会规范和价值观，与他人建立良好的人际关系；为人诚实和正直，愿意接受和尊重他人的观点和经验；具有较强的社会适应性和成熟度，能够在不同情境中灵活应对和调整自己的行为。通常表现出高度的道德感和责任心，关注社会的公平和正义。</p> <p>在职业发展方面，高分者有较强的团队合作能力、领导能力、沟通和表达能力，能促进团队的合作，提高团队效率，比较适合从事需要高度社会适应性和成熟度的职业，如管理、公关、市场营销等。</p>		

## 高分者通常具有以下特征：

### ∅ 高度的社会适应性

能很好地适应各种社会环境，理解并接受社会规范和期望，并能够在其中自如地运作。

### ∅ 强烈的群体归属感

能积极参与团体活动，享受与他人合作和交往的过程，并努力维护和增强群体的凝聚力。

### ∅ 人际敏感性和技巧

在人际关系中表现出高度的敏感性和技巧，能够理解和尊重他人的观点和感受，有效地处理冲突和分歧。

### ∅ 社交规范的遵从性

遵守社会规则和法律，并认为这是维护社会秩序和个人信誉的重要方式。

低分者通常社会适应性较弱，在适应社会环境和处理人际关系方面可能存在困难，可能对社会规范和期望感到困惑或抵触；喜欢独立行动，不太愿意参与团体活动或者与他人深度交往；在人际关系中，可能表现得较为直接或者冷漠，不能够理解和尊重他人的观点和感受；容易违反社会规则和法律，可能对权威和社会期望持有怀疑或反抗的态度。

自我控制	中间	60 (T分)
<p>Sc自我控制维度，主要评估个体在管理自己的情绪、冲动和行为，以及在面对压力和挑战时保持冷静和理智的能力。包括：自我调节能力、自我驱动和毅力、决策能力、抗挫折能力等。</p> <p><b>高分提示</b> 高分者在日常生活中更加自律，能够较好地调节自己的情绪和行为，不容易受到</p>		

外界的干扰和诱惑；有较强的自我调节能力，能够根据不同的情境和需求，灵活地调整自己应对策略；

有较强的自我意识和自我管理能力和行为进行反思和调整；有高度的毅力和决心，一旦设定目标，就会坚持努力并取得成果。

在职业发展方面，高分者有较强的自我驱动和目标导向能力，适合从事需要高度自我控制和自我调节的职业，如管理、营销、财务等。

### 高分者通常具有以下特征：

#### ∅ 自我调节能力

能有效地管理自己的情绪和冲动，能够在面对压力和挑战时保持冷静和理智。

#### ∅ 自我驱动和毅力

能够设定并追求长期目标，即使面临困难也不轻易放弃。

#### ∅ 理性决策

在做决策时会考虑到长远的影响和可能的后果，而不是仅仅基于当时的情绪或冲动。

#### ∅ 一致性

行为通常是深思熟虑和计划好的，很少受到突发的情绪或冲动的影响。

#### ∅ 抗挫折能力

在面对挫折和失败时，能够保持积极和坚韧的心态，能从经验中学习并调整策略。

低分者通常自我调节能力较弱，在管理自己的情绪和冲动性方面存在困难，容易受到情绪波动的影响；在做决策时，可能会受当时的情绪影响，而非基于理性思考；行为可能较为随性或不稳定，容易受到外界因素或内部情绪的影响；面对挫折和失败时，可能更容易感到沮丧或绝望，很难从负面经历中恢复过来。

To宽容性维度，主要评估个体对他人不同观点、行为和错误的接纳程度，以及他们在面对冲突和差异时展现出的理解和包容性。包括：理解和接纳、对差异化的尊重、管理冲突和分歧、理解和共情、自我反思和开放等。

### 高分提示

高分者在处理人际关系和面对不同观点时，有更加开放和包容的态度；能够尊重不同事物的差异性，接纳不同的观点和文化，不轻易地做出歧视或排斥的行为；具有高度的理性和客观性，愿意倾听他人的意见并给予公正的评价。

在职业发展方面，高分者有较强的跨文化交流和团队合作能力，能与不同背景和文化的人进行沟通和合作，促进团队的多样性和创新，适合从事需要高度开放性和包容性的职业，如国际关系、文化交流、市场营销等。

### 高分者通常具有以下特征：

#### Ø 接纳和理解

能接纳和理解他人的不同观点和行为，认为每个人都有自己的独特性和价值。

#### Ø 尊重差异

尊重和欣赏个体间的差异，并认为这些差异丰富了社会和人际关系的多样性。

#### Ø 冲突和分歧

面对冲突和分歧时，能保持冷静和理智，愿意去理解对方的立场和需求，并寻求适合的解决方案。

#### Ø 共情和开放

对他人的困难和挑战表现出关心和理解，愿意给予支持和帮助。对新的观点和经验持开放态度，愿意不断学习和成长。

低分者通常倾向于批评或否定与自己不同的事物，习惯坚持自己的观点和标准，对与自己不同的人或事持有怀疑或负面的看法；在面对冲突和分歧时可能更加情

绪化或固执，不太愿意理解和接受他人的立场和需求；可能更关注自己的利益和感受，以自我为中心，对新的观点和新鲜事物持较为保守或抗拒的态度。

**好印象**

**中间**

**56 (T分)**

Gi好印象维度，主要评估个体在塑造和维护自己的形象方面的态度。包括形象意识、社交技巧、评价敏感性、自我展现、关注形象等。

### **高分提示**

高分者在人际交往中通常能够给他人留下积极、正面的印象，具备良好的社交技巧，能够自信、自然地与他人交往，容易获得他人的信任和好感，表现出高度的诚实和正直，待人真诚、友善，愿意为他人着想和提供帮助。

在职业发展方面，高分者可能表现出较强的公关和人际关系管理能力，能有效地建立和维护良好的人际关系，促进团队合作和协调，适合从事需要良好人际交往能力的职业，如销售、市场营销、客户服务等。

### **高分者通常具有以下特征：**

#### **∅ 形象意识**

非常注重自己在他人心目中的形象，可能会花费大量的时间和精力来塑造和维护一个积极、有吸引力的形象。

#### **∅ 社交技巧**

具有出色的社交技巧，能够通过言语和行为来影响他人对自己的看法和评价。

#### **∅ 评价敏感**

对他人的评价和反馈非常敏感，可能会根据他人的反应来调整自己的行为 and 态度。

#### **∅ 自我展示**

擅长自我展示，能够在各种场合中展现出最好的一面，以获得他人的认可和赞赏。

低分者可能不太关注自己在他人心目中的形象，而是更注重真实自我和内在感受，在社交场合中可能表现得较为内向或者不善于表达，不太能够有效地塑造和维护自己的形象；对他人的评价和反馈不太关心，倾向于坚持自己的观点和行为方式；不刻意去展示自己，而是倾向于以更为真实和自然的方式与人交往；关注个人生活和内心世界，而非公众形象和外界的看法。

同众性

偏高

61 (T分)

Cm同众性维度，主要评估个体在遵循社会规范、顺应群体压力，以及适应大众期望方面的倾向和行为。包括：遵从、适应、冲突和主流价值观的认同等。

### 高分提示

高分者在社会认同和归属感方面，更加倾向于和大众保持一致，通常有较强的社会意识和群体归属感，倾向于遵循社会规范和价值观，并与其他社会成员保持一致，可能表现出高度的合作和团队精神，愿意与他人共同合作完成任务或目标。

在职业发展方面，高分者有较强的团队合作和组织协调能力，能够与团队成员有效沟通和合作，促进团队的协作，提高团队效率，适合从事需要团队合作和组织协调的职业，如管理、人力资源、公共关系等。

### 高分者通常具有以下特征：

#### Ø 强烈的遵从性

严格遵守社会规范和期望，认为遵循规则是维持社会秩序和个人声誉的重要方式。

#### Ø 对群体压力敏感

对他人的看法和期待非常敏感，为了获得他人的认可和接纳，会主动调整自己的行为和态度。

#### Ø 适应性强

能快速地适应各种环境，能在不同的群体中找到自己的位置并融入其中。

#### ∅ 避免冲突和价值观

倾向于避免与他人发生冲突，以保持和谐的人际关系和群体内的稳定，往往对主流价值观和传统观念持有较高的认同感。

低分者往往不太关心社会规范和期望，而是更愿意按照自己的意愿和信念行事，即使这与主流观点相悖；对他人的眼光和期待不太敏感，习惯坚持自己的观点和立场；有较强的独立思考和创新的能力，愿意探索新的想法和方法；愿意表达自己的不同意见和看法，对主流价值观和传统观念，持有更为批判和反思的态度。

**幸福感**

**偏高**

**62 (T分)**

Wb幸福感维度，主要关注个体在生活满足感和幸福感方面的态度。包括：情绪积极性、生活目标感、心理弹性、社会支持等。

#### **高分提示**

高分者在生活中更加关注和追求幸福感，具有较高的生活满意度和积极的心态；这种人通常能够发现生活中的美好和幸福，并保持积极乐观的态度；有较高的自尊和自我认同，对自己的生活和价值观有较清晰的认知。

在职业发展方面，高分者有较强的自我激励和目标导向能力，能积极地追求自己的目标和梦想，关注个人的幸福感和满足感，适合从事需要较高生活品质和幸福感的职业，如艺术、文化、教育等。

#### **高分者通常具有以下特征：**

##### ∅ 积极情绪

经常体验到积极的情绪，如：快乐、满足、平静、爱等，对身体和情绪有良好的感受，对未来持乐观态度。

### ∅ 生活目标

有明确的生活目标和意义感，觉得自己的生活有价值 and 目的。

### ∅ 心理弹性

在面对压力和挑战时能够保持乐观和坚韧的心态，能够有效地应对困难并恢复平衡。

### ∅ 社会支持

拥有良好的社会关系网和满意的人际关系。

低分者通常容易对生活感到不满意，如：个人生活、工作、健康、人际关系等；消极情绪较多，如悲伤、焦虑、愤怒、孤独等；生活缺乏明确的目标和意义，对生活感到迷茫或无方向。在面对压力和挑战时，更容易感到沮丧或绝望；人际关系方面存在不足，社会支持较弱。

顺从成就	中间	56 (T分)
<p>Ac顺从成就维度，主要评估个体在遵循规则、满足他人期望、以及追求传统意义上的成功和成就方面的倾向和行为。包括：规则遵从性、期望敏感性、成就导向、传统价值观、自我驱动和毅力等。</p> <p><b>高分提示</b></p> <p>高分者在追求个人成就的过程中，会更加注重遵守规则和权威，倾向于按照既定的规范和程序行事；有较强的纪律性和组织性，能够严格遵守规章制度，并努力达成既定的目标；有较高的责任感和职业道德，对自己和他人的要求都比较严格。</p> <p>在职业发展方面，高分者有较强的自我约束和规范意识。适合从事需要高度组织性和纪律性的职业，如军事、警察、金融等。</p> <p><b>高分者通常具有以下特征：</b></p>		

### Ø 规则遵从性

喜欢严格遵守规则 and 规定，认为遵循规则是实现目标和获得认可的重要途径。

### Ø 期望敏感性

对他人的期待和评价非常敏感，会为了满足他人的期望而努力工作和学习。

### Ø 成就导向性

有强烈的成就欲望，会设定并追求明确的目标，如学习成绩、职业地位、物质财富等。

### Ø 价值观和自我驱动力

乐于接受和遵循传统价值观，包括习俗礼仪、规章制度、尊重权威等；在追求成就方面，表现出高度的自我驱动力和毅力，能够坚持不懈地工作和学习。

低分者通常不关心规则 and 规定，而是按照自己的意愿行事，对他人的看法并不在意，愿意坚持自己的兴趣和价值观，否定传统的成功标准，重视个人成长和内在满足感，对传统价值观 and 成功标准持有批判的态度，在追求目标和成就时，倾向于探索新的方法。

独立成就	中间	55 (T分)
<p>Ai独立成就维度，主要评估个体在自主决策、追求个人目标、以及依赖自身能力实现成功的表现。包括：自主性、独立性、目标追求、依赖性、创新精神等方面。</p> <p><b>高分提示</b></p> <p>高分者在追求个人成就时，更加倾向于独立思考和自主行动，不轻易受到他人的影响或限制；有较强的自我意识和自主性，能根据自己的价值观和目标做出决策，并承担相应的责任和后果；有较高的创造力和探索精神，勇于尝试新的方法和思路，寻求自我突破和成长。</p> <p>在职业发展方面，高分者有较强的独立思考和自主管理能力。适合从事需要创造</p>		

力、独立思考和自主行动的职业，如科研、设计、自由职业等。

### 高分者通常具有以下特征：

#### ∅ 自主性和独立性

能独立思考、自主决策，相信自己的判断和能力，并且愿意承担风险和责任。

#### ∅ 追求目标

有明确的个人目标和抱负，会积极主动地制定计划并努力实现这些目标。

#### ∅ 自我依赖

依靠自己的能力和资源来解决问题和达成目标，而不是过分依赖他人或外部支持。

#### ∅ 创新精神

在面对挑战和机遇时，有较强的创新和冒险精神，愿意尝试新的方法和途径，看重个人成长和内在满足感，而不仅仅是外在的成功标准和物质财富。

低分者在做决定时，会感到犹豫不决，更喜欢寻求他人的意见和建议，或者避免承担过多的责任和风险；不清楚自己的个人目标和抱负，或者在追求目标时缺乏动力和决心；在面对困难和挑战时，表现为保守和谨慎的态度，不愿意尝试未经验证的方法；对个人成长和发展的关注度较低。

智力效率	偏高	66 (T分)
<p>Ie智力效率维度，主要反映个体在学习、工作、以及日常的生活中对效率和逻辑性的态度。包括：重视效率、逻辑清晰、追求精确、批判性思维等方面。</p> <p><b>高分提示</b></p> <p>高分者在智力活动和日常生活中，更加重视效率、逻辑和实用性；通常具有较强的分析和解决问题的能力，能够快速、准确地处理信息，并做出合理的决策；思维清晰，组织性强，注重事物的规律和逻辑关系。</p>		

在职业发展方面，高分者有较强的逻辑思维和问题解决能力，适合从事需要逻辑缜密，思维活跃的职业，如科学研究、工程设计、金融分析等。

### 高分者通常具有以下特征：

#### ∅ 注重效率

有高度的组织和计划能力，能迅速确定任务的优先级，并在既定时间内完成大量工作。

#### ∅ 逻辑清晰

擅长分析问题，能清晰地看到事情应该怎样进行，并善于利用逻辑和推理解决问题。

#### ∅ 追求精确

追求细节的完美，对错误和不精确的事情有高度的敏感性。

#### ∅ 批判性和好奇心

不会轻易接受观点，具有批判性思维，喜欢用逻辑去验证和解决问题，对知识有强烈的渴望，追求理解事物的原理和背后的原因。

低分者往往随意处理事务，缺乏长期或短期的计划；思维散漫，难以集中精力完成任务；缺乏分析能力，往往凭直觉或经验做出决定；不关心细节，完成任务即可，不会追求完美和卓越；容易接受他人的观点，而不是通过自己的分析和判断来做出决定。

心理感受	中间	56 (T分)
Py心理感受维度，主要分析个体在情绪和情感方面的体验。包括：情感体验、自我意识、同理心、情感表达能力等方面。		
感受性强，对人们的行为动机比对行为本身更感兴趣，能够较好地判断人们的感		

受和他们对事物的看法。

## 高分提示

高分者在情绪情感方面更加敏感和丰富，有较强的自我意识和情感体验能力，能够深入地感受和表达自己的情绪；有较强的情感共鸣和同理心，对他人的情感状态有较好的理解和关怀。往往对人们的行为动机，比对行为本身更感兴趣，能够较好地判断他人的感受，以及他人对事物的看法。

在职业发展方面，高分者具有较强的情感表达和人际沟通能力，适合从事需要情感共鸣和理解的职业，如心理咨询、教育、艺术等。

## 高分者通常具有以下特征：

### ∅ 情感体验

有较强的情感共鸣能力，对他人的情感状态能够深入理解和感知。

### ∅ 自我意识

能够深入地了解 and 感受自己的情绪，并能够较好地表达出来。

### ∅ 同理心强

对他人的情感状态表现出高度的关心和理解，具有很强的共情能力。

### ∅ 情感表达

能用恰当的方式表达自己的情绪，与人建立良好的情感连接。

低分者通常较为保守，不轻易表达自己的情感，对自己的情绪状态不太敏感，对情绪的体验较为冷静。通常是严肃的、谨慎的，对实际和具体事物更感兴趣，更多是注意人们在做些什么，而不是别人有何感觉和想法，在工作中表现为果断的、富有实干精神，为人冷静客观，不易屈服，不易感情用事。

Fx灵活性维度，主要反映个体在应对变化和挑战时的适应能力。包括：环境适应、思维开放、灵活变通和乐于挑战等方面。

### 高分提示

高分者在面对变化和挑战时，拥有更强灵活性和适应性，不拘泥于社会习俗，对例行公事类的事务感到厌烦，通常具有较高的开放性和可塑性，愿意接受新事物和适应新的变化；敢于冒险，具有较强的创新能力；但是也需要注意，过高的灵活性也可能导致缺乏稳定性。

在职业发展方面，高分者有较强的适应性和创新能力，能够迅速融入新的团队、适应新的项目，喜欢在变化的环境中开展工作，适合从事需要较强应变能力的岗位，如：市场营销、公关、商务合作、急救、安全保障、新闻媒体等。

### 高分者通常具有以下特征：

#### ∅ 适应性强

能快速适应新环境、新任务和新情境，不畏惧变化，能够灵活应对各种挑战。

#### ∅ 思维开放

持有开放和包容的态度，愿意尝试新方法、新观点，不拘泥于传统和常规。

#### ∅ 创新能力

有高度的灵活性和适应性，能够产生新的想法和解决方案，展现出较强的创新能力。

#### ∅ 善于变通

在面对困难和障碍时，能够灵活调整策略和方法，寻找新的路径和解决方案。

低分者往往难以适应新环境，对于变化感到焦虑和不安，难以灵活应对挑战；坚守传统和常规，不愿意尝试新方法，缺乏开放和包容的心态，创新能力弱，在面对困难和障碍时，可能过于坚持自己的方法和观点，缺乏变通和调整的能力；对

于新的挑战 and 变化往往持有消极的态度，担心自己无法应对或失败。

但是也需要注意，低分者往往具有较好的稳定性和风险意识，做事有始有终，坚持自己的价值观和原则，能专注于既定的任务。在职业发展方面，Fx灵活性高低分各有所长，都有适合各自发展的方向。

女性气质	中间	53 (T分)
<p>Fe女性气质维度，主要反映个体的性别角色，以及在日常生活中表现出的特质和行为倾向。包括：情感丰富、温和敏感、体贴照顾、人际交往等方面。</p> <p><b>高分提示</b></p> <p>高分者在性别角色和社会化过程中，倾向于表现出传统的女性特质和行为，如：注重情感表达、人际交往和亲密关系的建立，性格温和、情绪敏感、会体贴和照顾他人，富有同情心，细致耐心，对批评和指责敏感。</p> <p>在职业发展方面，高分者更适合从事需要高度情感表达、人际交往和团队合作的工作，如护理、教育、社会工作等。低分者更适合从事需要高度独立、竞争和理性分析的工作，如科技、金融、体育等。</p> <p><b>高分者通常具有以下特征：</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>∅ 情感丰富 具有较强的情感表达能力，善于表达自己的情感和感受。</li><li>∅ 人际交往 非常重视与他人的关系，并愿意投入时间和精力来建立和维护人际关系。</li><li>∅ 温和敏感 温和、友善和敏感的特点，对他人的需求和感受有较高的敏感性。</li></ul>		

### ∅ 体贴照顾

具有体贴和照顾他人的特点，愿意为他人提供支持和帮助。

低分者倾向于表现出传统的男性特质和行为，如：更加注重任务完成、竞争性和独立性，经常表现出自信、果断和目标导向的特点。

## 通情能力

中间

59 (T分)

Em通情能力维度，主要分析个体在情感和人际交往方面的敏感性和理解能力。

包括：情绪的感知和理解、沟通和情感传递、人际关系和谐等方面。

### 高分提示

高分者在情感和人际交往方面，有较高的敏感性和理解能力，能够深入地理解和感知他人的情感状态，并能够提供相应的支持和关怀，有较强的同理心和情感共鸣能力，善于建立和维护人际关系。

在职业发展方面，高分者有较强的人际交往和理解能力，适合从事需要高度情感共鸣和理解的工作，如：心理咨询、教育、社会工作等。低分者更加重视客观和实际，能独立思考和冷静应对，往往在技术领域、以及数据分析方面有出色的表现。

### 高分者通常具有以下特征：

#### ∅ 善于倾听

能全神贯注地倾听他人说话，并真正理解他人的感受和需求。

#### ∅ 敏感细腻

能敏锐地察觉他人的情绪和感受，体察他人的困难和问题。

#### ∅ 同理心强

能设身处地地理解他人的感受，具有强烈的同情和理解能力。

### ∅ 表达能力

能清晰地表达自己的情感和观点，并有效地传递情感和信  
息。

### ∅ 善于沟通

具有良好的沟通能力，能够与他人建立良好的关系，解决冲突和问  
题。

低分者对情感反应较为迟钝，或缺乏敏感性；对他人的感受和需求不关心不理解；往往难以理解和表达情感信息；可能不太擅长处理人际关系，难以与他人建立亲密和信任的关系。但是也需要注意，对情感反应迟钝的人，往往可以更加客观地看待事物，而不受情绪的影响，倾向于独立思考和自主决策，能保持冷静和理性，能专注于任务和目标。

独立性	中间	55 (T分)
<p>In独立性维度，主要分析个体在自主性和独立性方面的表现。包括：自主决策、独立行动、自我驱动、创新思维和目标导向等。</p> <p><b>高分提示</b></p> <p>高分者通常更加自主和独立，具有较强的自我决策能力和自主性，能够独立思考、独立行动，并对自己的行为 and 决策负责；倾向于依靠自己的能力来解决问题，而不是过多地依赖他人。</p> <p>在职业发展方面，高分者表现出较强的自主性和领导能力，适合从事需要独立思考、自我驱动和决策能力的工作，如创业、管理、研究等。低分者倾向于依赖他人或外部支持，不太擅长独立思考和决策，倾向于与他人合作，或寻求他人的帮助来解决问题，适合从事需要团队合作和协作能力的工作，如市场销售、客户服务、教育培训等。</p> <p><b>高分者通常具有以下特征：</b></p> <p>∅ 自主决策</p>		

能够独立思考和自主决策，不轻易受他人影响，对自己的决策负责。

Ø 独立行动

倾向于独立完成任务，而不是过度依赖他人。

Ø 自我驱动

有较强的内在动机，不需要过多的外部激励或指导。

Ø 创新思维

倾向于独立思考，提出新颖的观点和解决方案，充满自信。

Ø 目标导向

能够设定并追求个人目标，不轻易偏离方向。

低分者往往依赖他人或外部支持，不太擅长独立思考和决策；缺乏自主性，倾向于与他人合作或寻求他人的帮助来解决问题；需要较多的外部激励或指导，缺乏内在动机。但是也需要注意，低分者重视团队合作，具有较强的稳定性和适应性。

# 测评附录 ▶▶

## 被试信息

姓名	赵万禧	电话	13888888888
日期	2024年1月10日	备注	
中断次数	0	答题用时	38分47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。

-----评测报告结束-----