

《人员素质测评》实验指导书

人文社会科学综合实验教学中心

前言

人员素质测评是一门新兴的应用性交叉学科，是建立在管理学、测量学、统计学、心理学、计算机科学等学科基础上的综合测评的方法体系，是对传统的人事考核、人员评价等工作的完善和突破，在整个人力资源管理学科体系中具有基础性的地位。

《人员素质测评》是公共事业管理专业为本科生开设的专业基础课之一。课程共48学时，其中讲授32学时，课程实验16学时。本实验属于综合性实验课，是《人员素质测评》课程教学中重要的实践操作环节，采用了北森测评技术有限公司开发的人才测评系统软件。其目的主要是强化学生对已学知识的综合运用能力和综合分析判断能力。一方面通过实验可以使学生对课堂教学内容的理解，熟悉人员素质测评软件及其运用；另一方面测评报表可以反映个人的综合素质情况，为以后的工作和个人发展提供参考。

通过实验教学要求学生熟悉人力资源测评系统和常用的人力资源测评软件。通过分项实验，使学生了解心理测验的大致过程、原理。本实验要求根据本人的实际情况进行操作，通过测评实践更加全面的了解自身的素质，从而有利于提高个人素质和能力，为以后走上工作岗位提供实践基础和指导。在完成实验后，要求严格依据实验过程和测评结果报表来书写实验报告。

本指导书参考了软件开发商北森公司提供的操作手册和案例集等资料，由王兵老师组织编写，仅限校内教学使用。由于编者自身水平有限，书中难免有疏漏之处，恳请广大师生批评指正。

编者

2012年9月

目 录

第一章 人员测评系统操作演练.....	1
1.1 实验目的及要求.....	1
1.1.1 实验目的.....	1
1.1.2 实验要求.....	1
1.2 实验设备及软件.....	1
1.2.1 实验设备.....	1
1.2.2 软件环境.....	1
1.3 实验内容.....	2
1.4 实验步骤.....	2
1.4.1 学生登陆.....	2
1.4.2 添加个人信息.....	2
1.4.3 进行测验练习.....	3
1.4.4 进行正式答题.....	3
1.4.5 实验结果.....	3
第二章 个人特质.....	4
2.1 16PF 人格测验.....	4
2.1.1 简介.....	4
2.1.2 详细资料.....	4
2.2 北森智维通用人才选拔系统.....	6
2.3 性格测验.....	8
2.3.1 简介.....	8
2.4 艾森克个性测验.....	9
2.4.1 简介.....	9
2.4.2 详细资料.....	10
第三章 能力测验.....	12
3.1 北森图形推理能力测验.....	12
3.1.1 简介.....	12
3.1.2 详细资料.....	12
3.2 北森思维策略能力测验.....	13
3.2.1 简介.....	13
3.2.2 详细资料.....	13

3.3 北森空间知觉能力测验.....	14
3.3.1 简介.....	15
3.3.2 详细资料.....	15
3.4 北森数字推理能力测验.....	16
3.4.1 简介.....	16
3.4.2 详细资料.....	16
3.5 北森言语理解能力测验.....	17
3.5.1 简介.....	17
3.5.2 详细资料.....	18
3.6 北森言语推理能力测验.....	19
3.6.1 简介.....	19
3.6.2 详细资料.....	19
3.7 北森数学运算能力测验.....	20
3.7.1 简介.....	20
3.7.2 详细资料.....	20
3.8 北森抽象推理能力测验.....	21
3.8.1 简介.....	21
3.8.2 详细资料.....	22
3.9 北森资料分析能力测验.....	23
3.9.1 简介.....	23
3.9.2 详细资料.....	23
第四章 职业适应性测验.....	25
4.1 北森职业锚测验.....	25
4.1.1 简介.....	25
4.1.2 详细资料.....	25
4.2 北森动力测验.....	29
4.2.1 简介.....	29
4.2.2 详细资料.....	29
第五章 职业兴趣测验.....	31
5.1 简介.....	31
5.2 详细资料.....	31
第六章 员工满意度调查.....	34
6.1 简介.....	34
6.2 详细资料.....	34

第七章 职业规划.....	36
7.1 北森朗途职业规划成人版.....	36
7.1.1 简介.....	36
7.1.2 详细资料.....	36
7.2 北森朗途职业规划学生版.....	38
7.2.1 简介.....	38
7.2.2 详细资料.....	38

第一章 人员测评系统操作演练

1.1 实验目的及要求

1.1.1 实验目的

1. 了解计算机化人员素质测评过程中各流程的模拟；
2. 理解测验模块的功能并掌握相关的操作方法；
3. 理解案例模块的功能并掌握相关的操作方法

1.1.2 实验要求

1. 浏览所有人员测评系统的所有管理项目与功能。并将其记录到实验结果中；
2. 完成各人员测评系统管理员应进行的操作，并记录到实验结果中；
3. 用方框图或表格表示出人员素质流程的流程图，记入实验结果；
4. 实验完成后，回答实验思考题。

1.2 实验设备及软件

1.2.1 实验设备

服务器和 PC 机组成 NT 网络

1.2.2 软件环境

服务器采用 Microsoft Windows98/2000/XP/7/8 等任何一个 Windows 操作系统；学生客户端采用 Windows 系统并正确安装和设置相关的管理模块和测试模

块；北森人员素质测评系统。

1.3 实验内容

人员素质测评流程：由系统管理员通过试卷管理模块选择相关测验并生成测试帐号，审核后发送给测试组织者（主试）；主试打印测试帐号列表，然后发送给被测者；被测者使用主试提供的测试账号和密码，通过测试端登陆系统，输入个人基本信息并确认提交后，进入测评界面完成该帐号下所包含的所有测验；被测者测试结束后，系统管理员通过档案管理程序登陆服务器，查看集体或个人成绩，并可将指定被测者的单个测验个人报告进行打印，或将指定测验的集体数据打印出来进行分析和保存，整个人员素质测评流程基本完成，如有必要还可进行个人报告分析与修订，集体数据统计分析等。

1.4 实验步骤

1.4.1 学生登陆

使用主试提供的测试帐号，通过测试端输入帐号密码并确认提交，经服务器验证通过后进入个人信息登陆界面，等候主试的宣布标准化指导语。

1、打开IE，在地址栏输入 <http://222.20.155.221:88>，按”Enter”键进入该’北森人力资源测评教学系统NET V3.0”页面；

2、在“北森人力资源测评教学系统NET V3.0”页面上点击“注册”选项进入“**用户注册**”页面；

1.4.2 添加个人信息

个人信息是管理员识别和管理候选人的重要依据，请务必认真填写。

在“**用户注册**”页面中按要求填写以下项目完成注册：

- 邮件：***(请务必使用个人的真实邮箱)**
- 注册密码：
- 确认密码：
- 姓名：
- 学号：

- 性别:
- 出生日期:
- 所属班级: ***(特别注意: 按照指导教师要求准确填写班级名称)**
- 学历:
- 省份:

1.4.3 进行测验练习

提交个人基本信息后进入测试界面,对第一次参加测评的候选人而言,往往需要先熟悉测评系统,必要的练习测验可帮助被测者缓解和调节紧张情绪,熟悉和掌握系统的操作方法,在测试的过程中请按照主试的统一指导来进行相关操作。

1.4.4 进行正式答题

完成测验联系并成功提交答案后,系统自动跳转回到等待界面,如无其他事务,被测者可直接点击等待界面中的“继续”按钮,进入下一套测验的答题,如此循环,直至系统等待界面上提示“所有测验已完成,谢谢”,即可关闭测试端,结束测评。

1.4.5 实验结果

1. 记录系统的所有管理项目与功能。
2. 用框图或表格的形式表示出人员素质流程的流程图。

第二章 个人特质

2.1 16PF 人格测验

名称： 16PF 人格测验 题目数量： 181 所需时间： 30min

2.1.1 简介

该系统的开发背景是最新的胜任素质模型以及“人-岗匹配”原理，从企业应用角度，测试了现代企业招聘中十分关注的维度特征，帮助招聘人员实现轻松、有效招聘。另外，该系统的测试报告详细分析了员工的个性特征，人际关系、决策能力、社会适应性、做事风格等方面的素质，辅助企业在安置、培训、选拔、考核等各种环节中的人事决策。

2.1.2 详细资料

一、系统理念：

根据最新的人力资源和管理科学的研究表明，不同公司的不同职位对人员的各方面素质的要求差异很大，不同人格特性的人适应不同的岗位。所以，制定自己企业各个岗位的人格特征模型，有针对性地了解应聘者的素质特征，实现“人-岗”匹配，即可在很大程度上提高招聘的有效性和准确性。

北森公司基于职位素质要求，利用国际上最新提倡的“人-岗匹配”原则，开发了北森新 16 PF 测评系统。

二、理论基础：

16PF 人格测验是根据心理学家卡特尔(R. B. Cattell)的人格理论编制的。卡特尔经过多年对人格因素的研究，确定了 16 个因素，在此基础上发展了“人格 16 因素问卷”，用以测量相关特质维度上的个体差异。卡特尔的人格特质理论模型分成四层，即个别特质和共同特质，表面特质和根源特质，个体特质和环

境特质、动力特质、能力特质和气质特质，所包含的 16 个人格因素为乐群性、聪慧性、稳定性、影响性、活跃性、规范性、敢为性、情感性、怀疑性、想象性、世故性、忧虑性、变革性、独立性、自律性、紧张性。通过对个体的 16 个人格因素的分析，可以判断受测者的个性特征，人际关系、决策能力、社会适应性、行为风格、心理健康等方面的特征，辅助企业在安置、培训、选拔、考核等各种环节中的人事决策。北森新 16PF 人格测验也可以帮助企业制定科学、准确的岗位胜任素质模型。

三、报告构成：

北森新 16PF 招聘系统根据心理学的理论基础和人事管理的综合信息，提供了不同层次的报告内容：

乐群性、情绪稳定性、影响性、独立性等 16 个基本维度的特征

心理健康、专业成就、工作创造力和适应性等 4 个方面的预测分数

人际关系、决策能力、做事风格、心理健康等 4 个综合方面的解释

四、应用方向：

可以用于企业的安置、培训、选拔、考核等人事环节。

五、适用群体：

企业员工和应聘者。

提醒：

本测验包括一些有关个人性格与态度的问题。本问卷中的所有问题都是取自人们的日常生活，您的回答只是表明您通常是如何看待和处理事物的。每个人都有自己的看法，对问题的回答自然不同，所有的问题都无所谓对与错，更无好坏之分。请试着尽量按照自己真实的情况作答。作答的时候，请注意以下四点：

1. 请不要费时斟酌，顺其自然地按照您个人的第一反应作答。通常每分钟可以做 5、6 题，全部问题应在 35 分钟左右完成。
2. 除非在万不得已的情况下，尽量避免选择如“介于 A 与 C 之间”或者“不确定”这样的中性答案。
3. 作答的时候，请坦白表达您自己的态度、兴趣、性格，不必顾忌到他人的意见或者立场。
4. 请不要遗漏，对每个问题都必须作答。

2.2 北森智维通用人才选拔系统

名称： 北森智维通用人才选拔系统 题目数量： 137 所需时间： 15min

2.2.1 简介：

北森智维通用人才选拔系统是以西方经典的人格理论为基础开发的专业测评工具，它结合胜任力岗位特质提供动态的、客观的性格描述，可以有效的用于招聘选拔、岗位安置、储备领导、建设高效的组织及建设等人力资源环节中。

2.2.2 详细资料：

一、测验的编制背景和理论基础

北森测评研究院从企业用人标准的角度结合个人的人格特质出发，结合人格心理学和人力资源管理理论的相关知识，综合考虑人格特质与工作绩效的关系，独立开发研制了应用于企业招聘选拔的实用性测评工具——《智维通用人才选拔系统》。

智维通用人才选拔系统是以西方经典的人格理论为基础开发的专业测评工具，能在较短时间内对企业应聘者及在职人员的思维风格、人际交往、个性成熟度、性格特征等方面有一个全面客观的了解。结果可以作为企业人员招聘选拔的依据之一，也可为员工提供更深入了解自己人格特质、认识自身优势的机会。

本测验主要针对企业人员。本测验共有 137 道题目，测试时间在 15 分钟左右，涉及 12 个与工作相关的评价要素，这些评价要素涉及工作态度、工作风格、人际交往、决策能力、稳定性等 HR 十分关注的特点，能够全面衡量应聘者与工作相关的人格特质，同时也可以作为描述高绩效员工特征的指标。

二、测验的报告介绍

通过分析报告，可以对应聘者或员工的素质有一个全面的了解。报告采用图文并茂的形式，详略结合，即使没有专业的心理学背景，也可以深入的理解报告的内容。有效的辅助于人力资源的招聘决策。

三、智维的系统优势

专业性和准确性较高

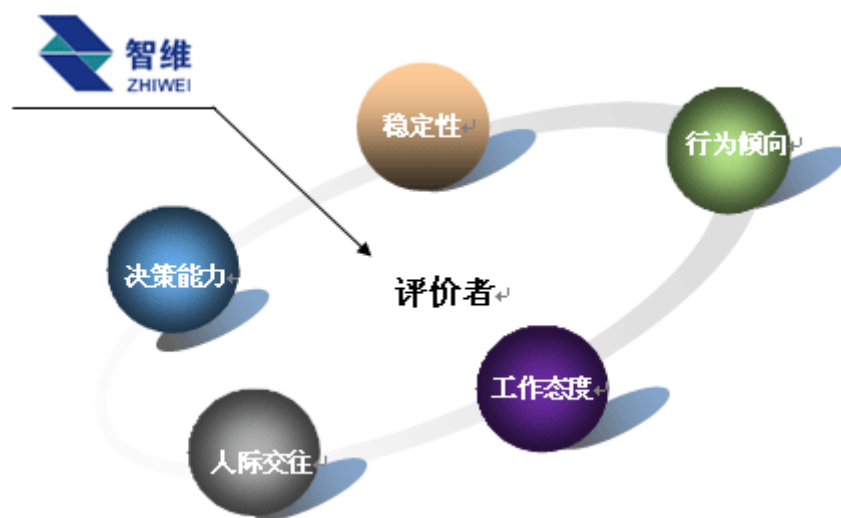
本系统的开发是基于完善的理论基础，严格按照心理学问卷编制的科学流程，进行了维度确定、项目编制、数据分析，常模采集、解释系统规范化等工作。

测评内容全面，有针对性

该测评工具的维度涵盖的内容全面，从企业招聘的角度出发，涉及工作态度、工作风格、人际交往、决策能力、稳定性等 HR 十分关注的特点，能够全面衡量应聘者与工作相关的人格特质，同时也可以作为描述高绩效员工特征的指标。

实用性强，可灵活组合

企业的 HR 根据不同岗位的要求来重点考察相关的人格特质，也可以对本企业的优秀员工进行测评，建立本企业的岗位胜任力模型。



四、 概要介绍

评价维度：进取心、责任心、自我控制、自信心、洞察力、创造性、灵活性、独立性、支配愿望、社交能力、宽容性、敏感性

五、 关键应用点

招聘，选拔，岗位安置，后备干部选拔，匹配，团队建设，岗位胜任力

提醒：

本测验测试的是你在实际生活中的某些特点和表现，涉及您的工作生活和价值观等方面。对于这些问题，每个人的看法都会不尽相同，任何基于真实情况的回答都是你的个性特征的反映，目的是帮助您了解“真实的自我”，为您选择工作、制定职业生涯规划提供依据。

本问卷中的所有问题都是取自人们的日常生活。您的回答只是表明您通常是如何看待和处理事物的。所有问题的回答都是一种主观判断，所有的问题都无所谓对与错，更无好坏之分。因此，为了让您对自己有真实的认识，请您尽可能如实地回答下列这些问题。

请仔细阅读每一道题，并选则对应的选项，答题原则是：完全不符合=1，基本不符合=2，说不清楚=3，基本符合=4，完全符合=5。

答题时请注意以下几点：

1. 每一个测试题只能选择一个选项，不要漏掉任何一道题。
2. 答题依据：根据您的日常实际表现真实作答，不是您期望的理想表现！
3. 有些题目可能您从未碰到过或者难以选择，不要过多思考，凭第一感觉作答。
4. 尽量不要选择中性答案，也就是尽量少选“3”；
5. 保证环境安静，不要受环境干扰或他们观点的影响。
6. 请在半小时内一次性完成所有题目，最好不要间断！

2.3 性格测验

名称： 性格测验 题目数量： 88 所需时间： 20min

2.3.1 简介

基于荣格的性格类型理论开发，可用于测量企业管理人员的认知和行为方式，主要考察受测者与做好企业管理工作有关的内在个性因素，涉及到管理者的认知方式、行为方式和管理领导的风格。

2.3.2 详细资料

一、产品概要：

本测验是一个测量企业管理人员的认知和行为方式的标准化测验，主要考察受测者与做好企业管理工作有关的内在个性因素，涉及到管理者的认知方式、行为方式和管理领导的风格。

二、理论基础：

该测验基于荣格的性格理论，用于考察参测人员在组织中的贡献、领导风格、偏好的工作环境、潜在的缺陷等个体特征与潜力，属于类型学测验。

三、应用方向：

用于考察、诊断管理者在工作生活中基本个性和行为风格特征。其有关内容能够反映管理者分析处理问题的思维方式等内在心理个性特征。不同的个性和工

作风格适应于不同的工作环境，管理者个性特征与管理岗位环境的适应性是影响管理者才能发挥的重要因素，也是帮助管理者认识自己，了解他人，寻求有效合作的重要内容。本测验的测试题目全部来自人们的日常生活、工作，要求您选择与您通常感觉和行为接近的选项。

四、适用群体：企业中的管理人员

提醒：

了解您自己的爱好和行为习惯，了解您自己的所思所想，这将有助于您更清晰地认识自己，把握自我。

每个人都与其他人不同。每个人都有自己看待事物、分析事物以及行动的独特方式。正是由于人们在思想、感情、行动诸多方面各具特色，存在着这样和那样的差别，这个世界才表现得如此多姿多彩，变化万千；正是因为每个人各不相同，我们才期望了解自己、了解他人、了解世界，更好地把握自我，生活得更加美好。

每个人都与其他人不同。这并不是说人是不可理解的，相反，人们是可以相互理解的，是可以彼此认识的。每个人的思想与感情都表现在其行为中。对人的行为、习惯、态度的逐步认识可以帮助我们了解自己、了解他人。本问卷正是基于这一思想设计的。

本问卷中的所有问题都是取自人们的日常生活。您的回答只是表明您通常是如何看待和处理事物的。所有的问题都无所谓对与错，更无好坏之分。

请仔细阅读每一道题，并选出一个符合自己实际情况的答案！

在答题时不必对每个题多加考虑，您只要按感觉判断进行作答即可。当然，如实作答是最基本的要求。

2.4 艾森克个性测验

名称：艾森克个性测验 题目数量：88 所需时间：30min

2.4.1 简介

艾森克个性测验（Eysenck Personality Questionnaire，简称EPQ），是英国心理学家艾森克教授（H. J. Eysenck）编制的一个专用于人格测量的心理测验工具，经过50年来之的发展和反复修订，在世界各国得到了广泛应用，现已成为心理门诊、精神病院、教育、人才招聘选拔、职业规划等行业应用广泛的心理

测验工具，其价值已得到医学心理、心理咨询、婚恋家庭、社会科学、人才测评等应用领域心理学工作者的肯定和喜爱。

2.4.2 详细资料

• 理论背景

个性是指一个人在现实环境中对各种事物表现出比较稳定的态度和与之相适应的习惯化的行为方式。个性测验是通过测量方法测量出人在一定的情景下，经常表现出来的典型行为和个性品质，例如兴趣、爱好、情感、气质、性格等。心理学家对个性的不同方面进行观察、归纳、总结，可以归结成个性特质类型。英国心理学家艾森克认为个性类型不是非此即彼互相排斥的，个体在不同的类型上都会有不同程度的表现。艾森克提出了三个个性类型维度：外倾-内倾，神经质-情绪稳定性，精神质-超我机能，个体在这三个维度上的分布可以区分出不同的个性类型。

• 问卷内容

艾森克个性测验，在实际使用中有很好的测量效果。EPQ是自陈式问卷，包括三个维度四个分量表：

E量表：测量内外倾维度，反映外向、好交际的倾向，是人类性格的基本类型。

高分特征：不易受周围环境影响，情绪冲动而难以控制，爱交际、喜聚会、渴求刺激，并会粗心大意和爱发脾气；

低分特征：低分者较易受周围环境影响，情绪稳定，好静、不爱社交、冷淡，喜欢有序而稳定的生活和工作，极少发脾气。

N量表：测量神经质-稳定性维度，反映的是正常行为表现出的情绪是否比较稳定，表明从异常到正常的连续特征。

高分特征：焦虑水平高，情绪易变化，容易激动；

低分特征：稳重温和，不易焦虑，情绪反应轻微且易控制。神经质或情绪稳定性。

P量表：测量精神质-超我机能维度，反映倔强固执和讲求实际的倾向，表明从异常到正常的连续特征。

高分特征：孤独离群，冷酷无情，好斗而不顾危险，难以融入社会环境；

低分特征：情感丰富，对他人表现出较多关心，注重道德规范，容易适应社会。

L 量表：测量掩饰性测定被试的掩饰、假托或自身隐蔽，或者测定其社会性朴实幼稚的水平。西方结果表明高分有掩饰倾向，也可能较成熟老练，代表一种稳定的人格功能，但在中国文化情境下的具体作用尚未明确。

提醒：

您好！欢迎您参加“艾森克个性测验”。该部分共 88 道试题，时限为 30 分钟。

您的回答没有对错好坏之分，只是帮助您更好地了解自己。需注意以下几点：

请一次性完成所有题目，尽量不要间断；

每道题只能选择一个答案，不要遗漏任何一题；

根据您对每一题目的第一印象答题；

有些题您可能从未碰到过或难以选择，不要过多思考，凭第一感觉作答；

保证环境安静，不要受环境干扰或他人观点的影响。

第三章 能力测验

3.1 北森图形推理能力测验

名称： 北森图形推理能力测验 题目数量： 20 所需时间： 20min

3.1.1 简介

图形推理主要考察测试者对图形信息的理解、判断、分析、整合、推理和类比等日常逻辑思维能力。图形推理测验适用于需要从繁杂信息中找到并应用规律的工作，如市场类、销售、研究人员、售后服务等。

3.1.2 详细资料

- 能力理论

北森能力测评考察了受测者的基本能力。这里所指的“能力”不完全是天生的、一成不变的，也不像知识或技能那样可以在短期内掌握，而是由先天遗传和后天复杂的生活学习经历交织在一起决定的。一个人的能力要经过长期的努力才可能有一定程度的提升，在短时间内会保持相对稳定。

心理学家经过多年的研究得出结论：基本能力是做好具体工作的基础，一个人的基本能力能够有效地预测出他是否适合某项工作，例如，言语理解能力是与他人有效沟通的基础，逻辑推理能力是做出正确分析、判断和决策的基础，抽象推理则是学习新事物的基础。但是，工作绩效并不仅仅取决于个人的基本能力，还依赖于他的工作动机、兴趣、所处环境等多种因素。通常，能力水平高的人不一定能将工作做好，但能力水平低的人一定做不好。

- 系统特色

与其他成就测验相比，北森职业技能测验具有以下优势：

有效反映应聘者的能力水平

北森能力测验具有良好的区分度和内容效度，题目设置的难度能够体现出应聘者之间能力差异，使考核人员能够十分清晰知道哪些应试者在所考察能力上有优势。

便捷的软件功能

北森职业技能测验不仅仅给出每个应试者的个人报告，还可以将所有应试者的得分汇总到一个 excel 表格。这个人性化的软件功能设计可以方便企业根据自己的需要对应试者进行筛选，节约了很多时间和人力。

提醒：

您好！欢迎您参加“北森图形推理能力测验”。该部分共 20 道试题，时限为 20 分钟。

请仔细阅读下面注意事项，这对准确反映您的能力特征是非常重要的。

1. 这项测验的试题均为选择题，每一题目只有一个最为正确或合理的答案；
2. 在每一部分测验中，对您来说，可能有一些题目是很容易的，也有一些题目是很难的。因此，您不必在特别难的题目上花很多时间。答错题目不倒扣分；
3. 特别提醒您注意的是，请在规定时间内完成测评。这项测验要求您必须严格按照指示去做，否则会影响您的测试结果。

3.2 北森思维策略能力测验

名称： 北森思维策略能力测验 题目数量： 15 所需时间： 20min

3.2.1 简介

思维策略主要考察受测者分析问题思路的清晰程度和严密程度，以及解决问题时是否具有创新性、灵活性。该特点对于创新性要求较高的工作有广告创意、研发人员、公关人员、警察、律师等。

3.2.2 详细资料

能力理论

北森能力测评考察了受测者的基本能力。这里所指的“能力”不完全是天生的、一成不变的，也不像知识或技能那样可以在短期内掌握，而是由先天遗传和

后天复杂的生活学习经历交织在一起决定的。一个人的能力要经过长期的努力才可能有一定程度的提升，在短时间内会保持相对稳定。

心理学家经过多年的研究得出结论：基本能力是做好具体工作的基础，一个人的基本能力能够有效地预测出他是否适合某项工作，例如，言语理解能力是与他人有效沟通的基础，逻辑推理能力是做出正确分析、判断和决策的基础，抽象推理则是学习新事物的基础。但是，工作绩效并不仅仅取决于个人的基本能力，还依赖于他的工作动机、兴趣、所处环境等多种因素。通常，能力水平高的人不一定能将工作做好，但能力水平低的人一定做不好。

系统特色

与其他成就测验相比，北森职业技能测验具有以下优势：

有效反映应聘者的能力水平

北森能力测验具有良好的区分度和内容效度，题目设置的难度能够体现出应聘者之间能力差异，使考核人员能够十分清晰知道哪些应试者在所考察能力上有优势。

便捷的软件功能

北森职业技能测验不仅仅给出每个应试者的个人报告，还可以将所有应试者的得分汇总到一个 excel 表格。这个人性化的软件功能设计可以方便企业根据自己的需要对应试者进行筛选，节约了很多时间和人力。

提醒：

您好！欢迎您参加“北森思维策略能力测验”。该部分共 15 道试题，时限为 20 分钟。

请仔细阅读下面注意事项，这对准确反映您的能力特征是非常重要的。

1. 这项测验的试题均为选择题，每一题目只有一个最为正确或合理的答案；
2. 在每一部分测验中，对您来说，可能有一些题目是很容易的，也有一些题目是很难的。因此，您不必在特别难的题目上花很多时间。答错题目不倒扣分；
3. 特别提醒您注意的是，请在规定时间内完成测评。这项测验要求您必须严格按照指示去做，否则会影响您的测试结果。

3.3 北森空间知觉能力测验

名称： 北森空间知觉能力测验 题目数量： 20 所需时间： 20min

3.3.1 简介

空间能力主要考察受测者对空间中物体的辨认、识别和比较的能力，以及在头脑中对物体进行各种变换的空间想像能力，例如折叠、旋转等。

空间能力决定了人们把握周围世界的精确程度。这种能力对从事设计类工作，如平面设计、建筑设计、广告设计，计算机相关行业，医生，航空、海洋相关工作是非常重要的。

3.3.2 详细资料

• 能力理论

北森能力测评考察了受测者的基本能力。这里所指的“能力”不完全是天生的、一成不变的，也不像知识或技能那样可以在短期内掌握，而是由先天遗传和后天的生活学习经历交织在一起决定的。一个人的能力要经过长期的努力才可能有一定程度的提升，在短时间内会保持相对稳定。

心理学家经过多年的研究得出结论：基本能力是做好具体工作的基础，一个人的基本能力能够有效地预测出他是否适合某项工作，例如，言语理解能力是与他人有效沟通的基础，逻辑推理能力是做出正确分析、判断和决策的基础，抽象推理则是学习新事物的基础。但是，工作绩效并不仅仅取决于个人的基本能力，还依赖于他的工作动机、兴趣、所处环境等多种因素。通常，能力水平高的人不一定能将工作做好，但能力水平低的人一定做不好。

• 系统特色

与其他成就测验相比，北森职业技能测验具有以下优势：

有效反映应聘者的能力水平

北森能力测验具有良好的区分度和内容效度，题目设置的难度能够体现出应聘者之间能力差异，使考核人员能够十分清晰知道哪些应试者在所考察能力上有优势。

便捷的软件功能

北森职业技能测验不仅仅给出每个应试者的个人报告，还可以将所有应试者的得分汇总到一个 excel 表格。这个人性化的软件功能设计可以方便企业根据自己的需要对应试者进行筛选，节约了很多时间和人力。

提醒：

您好！欢迎您参加“北森空间知觉能力测验”。该部分共 20 道试题，时限为 20 分钟。

请仔细阅读下面注意事项，这对准确反映您的能力特征是非常重要的。

1. 这项测验的试题均为选择题，每一题目只有一个最为正确或合理的答案；
2. 在每一部分测验中，对您来说，可能有一些题目是很容易的，也有一些题目是很难的。因此，您不必在特别难的题目上花很多时间。答错题目不倒扣分；
3. 特别提醒您注意的是，请在规定时间内完成测评。这项测验要求您必须严格按照指示去做，否则会影响您的测试结果。

3.4 北森数字推理能力测验

名称： 北森数字推理能力测验

题目数量： 20

所需时间： 20min

3.4.1 简介

数字推理主要考察受测者对数字的敏感程度，从数列中发现并应用规律进行推理的能力。数字推理部分的测验适用于对数字敏感性要求较高的职位，如金融分析、IT 技术、科学研究等，以及大多较具科学性和技术性的工作。

3.4.2 详细资料

- 能力理论

北森能力测评考察了受测者的基本能力。这里所指的“能力”不完全是天生的、一成不变的，也不像知识或技能那样可以在短期内掌握，而是由先天遗传和后天复杂的生活学习经历交织在一起决定的。一个人的能力要经过长期的努力才可能有一定程度的提升，在短时间内会保持相对稳定。

心理学家经过多年的研究得出结论：基本能力是做好具体工作的基础，一个人的基本能力能够有效地预测出他是否适合某项工作，例如，言语理解能力是与他人有效沟通的基础，逻辑推理能力是做出正确分析、判断和决策的基础，抽象推理则是学习新事物的基础。但是，工作绩效并不仅仅取决于个人的基本能力，

还依赖于他的工作动机、兴趣、所处环境等多种因素。通常，能力水平高的人不一定能将工作做好，但能力水平低的人一定做不好。

- **系统特色**

与其他成就测验相比，北森职业技能测验具有以下优势：

有效反映应聘者的能力水平

北森能力测验具有良好的区分度和内容效度，题目设置的难度能够体现出应聘者之间能力差异，使考核人员能够十分清晰知道哪些应试者在所考察能力上有优势。

便捷的软件功能

北森职业技能测验不仅仅给出每个应试者的个人报告，还可以将所有应试者的得分汇总到一个 excel 表格。这个人性化的软件功能设计可以方便企业根据自己的需要对应试者进行筛选，节约了很多时间和人力。

提醒： 您好！欢迎您参加“北森数字推理能力测验”。该部分共 20 道试题，时限为 20 分钟。

请仔细阅读下面注意事项，这对准确反映您的能力特征是非常重要的。

1. 这项测验的试题均为选择题，每一题目只有一个最为正确或合理的答案；
2. 在每一部分测验中，对您来说，可能有一些题目是很容易的，也有一些题目是很难的。因此，您不必在特别难的题目上花很多时间。答错题目不倒扣分；
3. 特别提醒您注意的是，请在规定时间内完成测评。 这项测验要求您必须严格按照指示去做，否则会影响您的测试结果。

3.5 北森言语理解能力测验

名称： 北森言语理解能力测验 题目数量： 20 所需时间： 20min

3.5.1 简介

北森言语理解能力测评主要从阅读理解和语句表达方面对受测者进行考察，反映了受测者对书面文字材料的理解、表达及综合能力。言语理解测验适用于所有对言语能力有一定要求的工作，如管理人员、销售人员、咨询顾问、培训师、行政职位、文书工作等。本测验系统是基于现代心理学理论开发的成就

测验，具有科学性、客观性、专业性等特点，可用于企业人才招聘和选拔。

3.5.2 详细资料

能力理论

北森能力测评考察了受测者的基本能力。这里所指的“能力”不完全是天生的、一成不变的，也不像知识或技能那样可以在短期内掌握，而是由先天遗传和后天复杂的生活学习经历交织在一起决定的。一个人的能力要经过长期的努力才可能有一定程度的提升，在短时间内会保持相对稳定。

心理学家经过多年的研究得出结论：基本能力是做好具体工作的基础，一个人的基本能力能够有效地预测出他是否适合某项工作，例如，言语理解能力是与他人有效沟通的基础，逻辑推理能力是做出正确分析、判断和决策的基础，抽象推理则是学习新事物的基础。但是，工作绩效并不仅仅取决于个人的基本能力，还依赖于他的工作动机、兴趣、所处环境等多种因素。通常，能力水平高的人不一定能将工作做好，但能力水平低的人一定做不好。

系统特色

与其他成就测验相比，北森职业技能测验具有以下优势：

有效反映应聘者的能力水平北森能力测验具有良好的区分度和内容效度，题目设置的难度能够体现出应聘者之间能力差异，使考核人员能够十分清晰知道哪些应试者在所考察能力上有优势。

便捷的软件功能北森职业技能测验不仅仅给出每个应试者的个人报告，还可以将所有应试者的得分汇总到一个 excel 表格。这个人性化的软件功能设计可以方便企业根据自己的需要对应试者进行筛选，节约了很多时间和人力。

提醒：

您好！欢迎您参加“北森言语理解能力测验”。该部分共 20 道试题，时限为 20 分钟。

请仔细阅读下面注意事项，这对准确反映您的能力特征是非常重要的。

1. 这项测验的试题均为选择题，每一题目只有一个最为正确或合理的答案；
2. 在每一部分测验中，对您来说，可能有一些题目是很容易的，也有一些题目是很难的。因此，您不必在特别难的题目上花很多时间。答错题目不倒扣分；
3. 特别提醒您注意的是，请在规定时间内完成测评。这项测验要求您必须严格按照指示去做，否则会影响您的测试结果。

3.6 北森言语推理能力测验

名称： 北森言语推理能力测验 题目数量： 20 所需时间： 20min

3.6.1 简介

言语推理主要考察测试者对言语信息的理解、判断、分析、整合、推理和类比等日常逻辑思维能力。言语推理测验适用于对言语严谨性和思维严密性有一定要求的工作，如律师、刑侦人员、研发人员、编辑等。

3.6.2 详细资料

能力理论

北森能力测评考察了受测者的基本能力。这里所指的“能力”不完全是天生的、一成不变的，也不像知识或技能那样可以在短期内掌握，而是由先天遗传和后天复杂的生活学习经历交织在一起决定的。一个人的能力要经过长期的努力才可能有一定程度的提升，在短时间内会保持相对稳定。

心理学家经过多年的研究得出结论：基本能力是做好具体工作的基础，一个人的基本能力能够有效地预测出他是否适合某项工作，例如，言语理解能力是与他人有效沟通的基础，逻辑推理能力是做出正确分析、判断和决策的基础，抽象推理则是学习新事物的基础。但是，工作绩效并不仅仅取决于个人的基本能力，还依赖于他的工作动机、兴趣、所处环境等多种因素。通常，能力水平高的人不一定能将工作做好，但能力水平低的人一定做不好。

系统特色

与其他成就测验相比，北森职业技能测验具有以下优势：

有效反映应聘者的能力水平

北森能力测验具有良好的区分度和内容效度，题目设置的难度能够体现出应聘者之间能力差异，使考核人员能够十分清晰知道哪些应试者在所考察能力上有优势。

便捷的软件功能

北森职业技能测验不仅仅给出每个应试者的个人报告，还可以将所有应试者的得分汇总到一个 excel 表格。这个人性化的软件功能设计可以方便企业根据自己的需要对应试者进行筛选，节约了很多时间和人力。

提醒：

您好！欢迎您参加“北森言语推理能力测验”。该部分共 20 道试题，时限为 20 分钟。

请仔细阅读下面注意事项，这对准确反映您的能力特征是非常重要的。

1. 这项测验的试题均为选择题，每一题目只有一个最为正确或合理的答案；
2. 在每一部分测验中，对您来说，可能有一些题目是很容易的，也有一些题目是很难的。因此，您不必在特别难的题目上花很多时间。答错题目不倒扣分；
3. 特别提醒您注意的是，请在规定时间内完成测评。这项测验要求您必须严格按照指示去做，否则会影响您的测试结果。

3.7 北森数学运算能力测验

名称： 北森数学运算能力测验 题目数量： 20 所需时间： 20min

3.7.1 简介

数学运算主要考察受测者迅速而正确进行数字计算的能力水平，对数学情境的分析理解能力，以及应用数学思维解决问题的能力。数学运算部分的测验适用于对计算和数学抽象能力有所要求的职位，如财务、工程、市场营销之类，即涉及日常事务计算、定量数据分析的工作。

3.7.2 详细资料

能力理论

北森能力测评考察了受测者的基本能力。这里所指的“能力”不完全是天生的、一成不变的，也不像知识或技能那样可以在短期内掌握，而是由先天遗传和后天复杂的生活学习经历交织在一起决定的。一个人的能力要经过长期的努力才可能有一定程度的提升，在短时间内会保持相对稳定。

心理学家经过多年的研究得出结论：基本能力是做好具体工作的基础，一个人的基本能力能够有效地预测出他是否适合某项工作，例如，言语理解能力是与他人有效沟通的基础，逻辑推理能力是做出正确分析、判断和决策的基础，抽象推理则是学习新事物的基础。但是，工作绩效并不仅仅取决于个人的基本能力，还依赖于他的工作动机、兴趣、所处环境等多种因素。通常，能力水平高的人

不一定能将工作做好，但能力水平低的人一定做不好。

系统特色

与其他成就测验相比，北森职业技能测验具有以下优势：

有效反映应聘者的能力水平

北森能力测验具有良好的区分度和内容效度，题目设置的难度能够体现出应聘者之间能力差异，使考核人员能够十分清晰知道哪些应试者在所考察能力上有优势。

便捷的软件功能

北森职业技能测验不仅仅给出每个应试者的个人报告，还可以将所有应试者的得分汇总到一个 excel 表格。这个人性化的软件功能设计可以方便企业根据自己的需要对应试者进行筛选，节约了很多时间和人力。

提醒：

您好！欢迎您参加“北森数学运算能力测验”。该部分共 20 道试题，时限为 20 分钟。

请仔细阅读下面注意事项，这对准确反映您的能力特征是非常重要的。

1. 这项测验的试题均为选择题，每一题目只有一个最为正确或合理的答案；
2. 在每一部分测验中，对您来说，可能有一些题目是很容易的，也有一些题目是很难的。因此，您不必在特别难的题目上花很多时间。答错题目不倒扣分；
3. 特别提醒您注意的是，请在规定时间内完成测评。 这项测验要求您必须严格按照指示去做，否则会影响您的测试结果。

3.8 北森抽象推理能力测验

名称： 北森抽象推理能力测验 题目数量： 20 所需时间： 20min

3.8.1 简介

抽象推理考察在不同类型符号（例如图形、数字、字母等）之间建立联系的学习能力，对事物变换所反映出的内在规律的敏感性，以及抽象、概括的逻辑分析能力。在涉及到经济交易和法律的一些职业中，在计算机编程和分析方面，抽象推理能力都是非常重要的能力之一。

3.8.2 详细资料

能力理论

北森能力测评考察了受测者的基本能力。这里所指的“能力”不完全是天生的、一成不变的，也不像知识或技能那样可以在短期内掌握，而是由先天遗传和后天复杂的生活学习经历交织在一起决定的。一个人的能力要经过长期的努力才可能有一定程度的提升，在短时间内会保持相对稳定。

心理学家经过多年的研究得出结论：基本能力是做好具体工作的基础，一个人的基本能力能够有效地预测出他是否适合某项工作，例如，言语理解能力是与他人有效沟通的基础，逻辑推理能力是做出正确分析、判断和决策的基础，抽象推理则是学习新事物的基础。但是，工作绩效并不仅仅取决于个人的基本能力，还依赖于他的工作动机、兴趣、所处环境等多种因素。通常，能力水平高的人不一定能将工作做好，但能力水平低的人一定做不好。

系统特色

与其他成就测验相比，北森职业技能测验具有以下优势：

有效反映应聘者的能力水平

北森能力测验具有良好的区分度和内容效度，题目设置的难度能够体现出应聘者之间能力差异，使考核人员能够十分清晰知道哪些应试者在所考察能力上有优势。

便捷的软件功能

北森职业技能测验不仅仅给出每个应试者的个人报告，还可以将所有应试者的得分汇总到一个 excel 表格。这个人性化的软件功能设计可以方便企业根据自己的需要对应试者进行筛选，节约了很多时间和人力。

提醒：

您好！欢迎您参加“北森抽象推理能力测验”。该部分共 20 道试题，时限为 20 分钟。

请仔细阅读下面注意事项，这对准确反映您的能力特征是非常重要的。

1. 这项测验的试题均为选择题，每一题目只有一个最为正确或合理的答案；
2. 在每一部分测验中，对您来说，可能有一些题目是很容易的，也有一些题目是很难的。因此，您不必在特别难的题目上花很多时间。答错题目不倒扣分；
3. 特别提醒您注意的是，请在规定时间内完成测评。这项测验要求您必须严格按照指示去做，否则会影响您的测试结果。

3.9 北森资料分析能力测验

名称： 北森资料分析能力测验 题目数量： 20 所需时间： 20min

3.9.1 简介

资料分析主要考察受测者对于文字，数字，图表等材料进行理解、分析、比较、计算和判断处理的能力，对问题的综合分析能力和整体概括能力。这种能力对会计、财务方面的工作人员，行政文秘人员都是非常重要的。

3.9.2 详细资料

能力理论

北森能力测评考察了受测者的基本能力。这里所指的“能力”不完全是天生的、一成不变的，也不像知识或技能那样可以在短期内掌握，而是由先天遗传和后天复杂的生活学习经历交织在一起决定的。一个人的能力要经过长期的努力才可能有一定程度的提升，在短时间内会保持相对稳定。

心理学家经过多年的研究得出结论：基本能力是做好具体工作的基础，一个人的基本能力能够有效地预测出他是否适合某项工作，例如，言语理解能力是与他人有效沟通的基础，逻辑推理能力是做出正确分析、判断和决策的基础，抽象推理则是学习新事物的基础。但是，工作绩效并不仅仅取决于个人的基本能力，还依赖于他的工作动机、兴趣、所处环境等多种因素。通常，能力水平高的人不一定能将工作做好，但能力水平低的人一定做不好。

系统特色

与其他成就测验相比，北森职业技能测验具有以下优势：

有效反映应聘者的能力水平

北森能力测验具有良好的区分度和内容效度，题目设置的难度能够体现出应聘者之间能力差异，使考核人员能够十分清晰知道哪些应试者在所考察能力上有优势。

便捷的软件功能

北森职业技能测验不仅仅给出每个应试者的个人报告，还可以将所有应试者的得分汇总到一个 excel 表格。这个人性化的软件功能设计可以方便企业根据自己的需要对应试者进行筛选，节约了很多时间和人力。

提醒：

您好！欢迎您参加“北森资料分析能力测验”。该部分共 20 道试题，时限为 20 分钟。

请仔细阅读下面注意事项，这对准确反映您的能力特征是非常重要的。

1. 这项测验的试题均为选择题，每一题目只有一个最为正确或合理的答案；
2. 在每一部分测验中，对您来说，可能有一些题目是很容易的，也有一些题目是很难的。因此，您不必在特别难的题目上花很多时间。答错题目不倒扣分；
3. 特别提醒您注意的是，请在规定时间内完成测评。这项测验要求您必须严格按照指示去做，否则会影响您的测试结果。

第四章 职业适应性测验

4.1 北森职业锚测验

名称：北森职业锚测验 题目数量： 60 所需时间： 30min

4.1.1 简介

在 2005 年，北森测评技术有限公司组织公司研发人员，重新对该测评系统进行了研发。此次研发仍然基于 E. H. 施恩教授提出的职业锚理论，但在具体的编制问卷、施测过程中，完全从中国文化背景出发，本土化工作更加彻底、完善。

4.1.2 详细资料

【综述】：

在你目前从事的工作中，你是否希望这份工作能满足自己各种需求，金钱、地位、独立、施展才华……你希望从中得到这一切，但你不得不承认，没有一份工作，可以满足你所有的需求。那么，当这些需求不能同时得到满足时，哪个才是你最不能放弃的呢？这时，你就需要了解自己的职业锚。

职业锚（Career anchor），是指当一个人在面临困难的职业选择时，他无论如何都不会放弃的内心深层次的东西。正如“职业锚”这一术语中“锚”所表达的，职业锚就是人们在选择和规划自己职业时所围绕的中心，是企业和个人进行职业决策时必须考虑的核心要素。在全球职业生涯规划的实施中，职业锚测评系统占据着非常重要的战略地位。

一、适用对象

北森职业锚测评系统 V2.0 适用于职场人士，也适用于具有丰富工作经验的在校学生。如果实际的工作经验不足，对自己在实际工作中的表现并不了解，仅凭想象去认识自己是非常困难的。

二、职业锚的对个人的帮助

职业锚，作为人们内心深层次价值观、能力和动力的整合体，在个人的职业生涯与工作生命周期中，在个人与组织的事业发展过程中，都发挥着至关重要的作用：

【选择适合自己的职业发展道路】

职业锚能够清楚地反映个人的价值观与才干，也能反映个人进入成年期的潜在需求和动机。个人锚定于某一锚位的过程，实际上就是他真正认知自我的过程，认识自己具有什么样的能力、才干，自己最需要什么。通过对职业锚的认识，找到自己长期稳定的职业贡献区，从而决定自己将来的主要生活与职业选择。

【确定职业目标，发展职业角色形象】

职业锚清楚地反映出个人的职业追求与抱负。例如：技术/职能型职业锚的人，其志向和抱负是在专业技术方面有所成就，有所贡献。同时，根据职业锚可以判断个人达到职业成功的标准，例如抛锚于管理型的雇员来说，他衡量职业成功的标准是能否升迁至更高的管理层，获得更大的管理机会。因此明确自己的职业锚，可以帮助个人明确职业成功的标准，职业成功要求的环境，从而确定职业目标，发展自己的职业角色形象。

【有助于提高个人的工作技能，提高自己的职业竞争力】

职业锚是个人的长期贡献区，职业锚形成后，个体便会从事相对稳定的职业。早日认清自己的锚位，你将有更多的时间，从事自己喜欢而且擅长的工作，在所在行业中赢得更多发展空间。通过工作经验、知识与技能的积累，你的职业技能将不断增强，你的职业竞争力也随之增加。

三、职业锚在职业发展中的应用

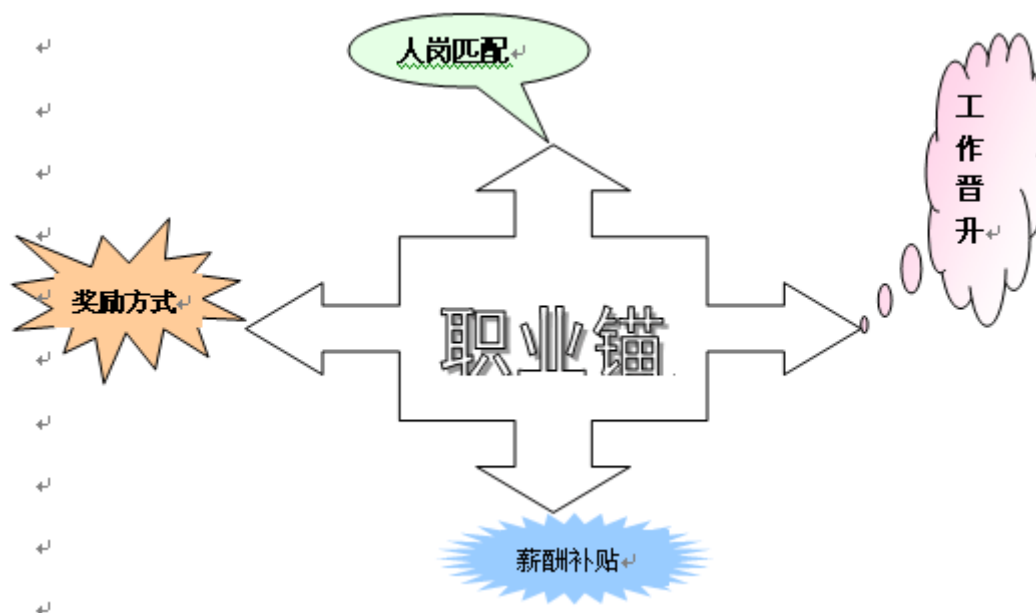
经过近 30 年的发展，职业锚已经成为职业发展、职业生涯规划的首选工具。国外许多大公司均将职业锚作为员工职业发展、职业生涯规划的主要参考点。在著名的搜索引擎 Google 中搜索中文词“职业锚”词时，可以搜索出 10 页的内容。几乎所有的文章都将职业锚测评列在了职业发展工具之首。

从组织的角度来说，北森职业锚测评系统 V2.0 可以起到以下帮助作用：

管理下属：北森职业锚测评报告从管理者的角度，提供了每种职业锚类型的员工所喜好的工作内容、期望的薪酬补贴方式及工作晋升方式、奖励认可方式，了解了下属的职业锚类型，管理者才能有针对性地管理自己的下属。

人员安置：当出现一岗多人，或一人多岗时，仔细分析考虑候选人的职业锚类型特点与所面临职位的特点，寻找最匹配的人或岗，真正做到人岗匹配。

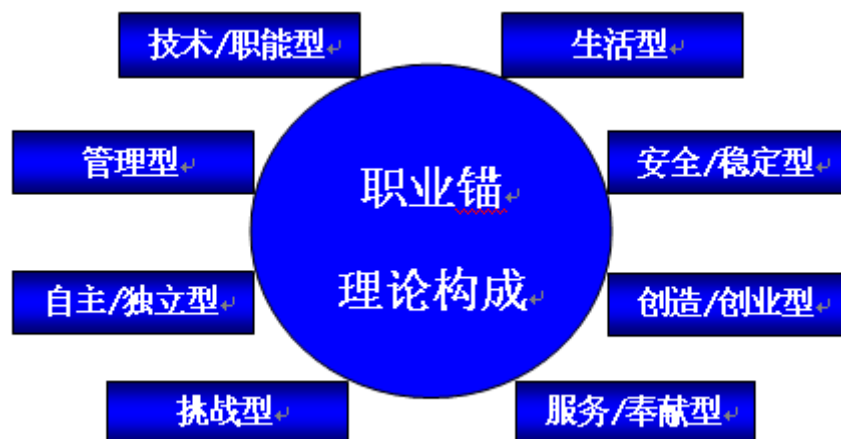
员工发展：目前，许多国际上知名的大公司都将员工的职业规划作为一项非常重要的工作来开展，北森职业锚测评系统 V2.0 可以为员工的职业发展提供科学客观的依据。



四、系统开发背景

在职业生涯规划领域具有“教父”级地位的职业锚理论是由美国 E. H. 施恩教授提出的。1961 年开始施恩对斯隆管理学院的 MBA 毕业生，进行关于职业发展和组织职业管理的研究与调查。施恩在对他们的跟踪调查和对许多公司、个人及团队的调查中，形成了观点，提出了五种职业锚的概念。随后，国外许多机构进行了大量的试验来研究职业锚理论，在 1990 年拓展为八种职业锚，此后的研究表明：目前的八种职业锚可以概括所有的锚位。

2003 年，北森测评网自美国麻省理工斯隆管理学院引进了《职业锚测评系统》。并集合北师大、北大的一批心理学专家进行了系统的本土化工作。但此后的应用发现，此次本土化工作仍然有许多限制，因此，在 2005 年，北森测评技术有限公司组织公司研发人员，重新对该测评系统进行了研发。此次研发仍然基于 E. H. 施恩教授提出的职业锚理论，但在具体的编制问卷、施测过程中，完全从中国文化背景出发，本土化工作更加彻底、完善。



五、北森职业锚测评系统 V2.0 产品理念

北森职业锚测评系统 V2.0，致力于以专业的心理测评工具，帮助人们精确地识别自己的职业锚类型，引导人们做出最适合自己发展的职业决策，确定恰当的职业目标，发展正确的职业角色形象，提升自身的职业竞争力。

提醒：

职业锚本问卷的目的在于帮助您思索自己的能力、动机及价值观从而找出影响您做出职业决策的最重要的因素。

下面给出了一系列描述，每个题项有 6 级判断，分别表示“非常不同意、不同意、不太同意、有点同意、同意、非常同意”。请对每个选项进行 6 级评判，并选择相应选项。

例题：我希望工作能为我带来很高的收入。

非常不同意 **不同意** **不太同意** **有点同意** **同意** **非常同意**

如果你对此描述“有点同意”，则请点选“有点同意”。

注意：所有选项均没有对错、好坏、高低之分，与您的生活和工作没有任何利害关系，请放心根据您的实际情况和真实想法作答，不要考虑应该选择什么或别人希望自己选择什么。

4.2 北森动力测验

名称： 北森动力测验 题目数量： 99 所需时间： 15min

4.2.1 简介

测验能帮助受测者认识到推动他（她）工作的内驱力、受测者最愿意承担的工作任务，满足受测者内在需求的工作环境、以及为适应当前工作环境，受测者需要做的深层调整。

4.2.2 详细资料

一、产品概要

动机结构包含影响愿望、成功愿望、人际交往、挫折承受等四项。由此来探知人们工作的内在趋动力，判断内心深处深层次的影响因素。其中动力测验中成功愿望和影响愿望最为重要。下面是动机结构中各个项目的说明：

影响愿望：在组织行为过程中，力图获得、巩固和利用权力的内在需要，试图以自己的思想、意图影响和控制他人，控制环境和牵引对自己有影响的作用力的愿望。

挫折承受：反映了当面对的任务情景存在困难、挫折时，自身的心理感受。反映了一个人挑战逆境时的决心和动力。

成功愿望：面对任务情景时，朝向高标准，设置具有挑战性的工作目标，并为实现这一目标进行艰苦努力，希望获得优秀成绩的欲望。

人际交往：在群体工作和活动中，愿意与他人交往，并建立亲密关系的需要。反映受测者是否善于利用人际资源，取得他人的信任与支持。

二、应用方向

该项测验用于考察激发和推动受测者日常工作和活动的内部深层次动力。所考察的动力是影响管理者行为的重要因素，对管理行为具有强烈的支配和调控作用。测验能够帮助受测者认识到推动自己工作的内在动力、能满足自己内在需求的工作环境、自己最愿意承担的工作任务，以及为适应当前工作环境，自身所需要做的深层调整。

三、适用群体

企业中的管理人员

提醒：

了解您自己的爱好和行为习惯，了解您自己的所思所想，这将有助于您更清晰地认识自己，把握自我。

每个人都与其他人不同。每个人都有自己看待事物、分析事物以及行动的独特方式。正是由于人们在思想、感情、行动诸多方面各具特色，存在着这样和那样的差别，这个世界才表现得如此多姿多彩，变化万千；正是因为每个人各不相同，我们才期望了解自己、了解他人、了解世界，更好地把握自我，生活得更加美好。

每个人都与其他人不同。这并不是说人是不可理解的，相反，人们是可以相互理解的，是可以彼此认识的。每个人的思想与感情都表现在其行为中。对人的行为、习惯、态度的逐步认识可以帮助我们了解自己、了解他人。本问卷正是基于这一思想设计的。

本问卷中的所有问题都是取自人们的日常生活。您的回答只是表明您通常是如何看待和处理事物的。所有的问题都无所谓对与错，更无好坏之分。

第五章 职业兴趣测验

名称： 北森探鼎职业兴趣测验

题目数量： 25

所需时间： 30min

5.1 简介

职业兴趣测评系统是以 holland 的职业兴趣类型理论为基础，根据中国文化下职业本身的特点作了一些调整，同时吸收国外测验的优点和职业兴趣理论，例如 carrerkey, SII 等，最终量表采取了情景式的设计，将职业兴趣分为艺术型、现实型、研究型、社会型、企业型、常规型六种职业兴趣偏好作为测量维度。题目的设计尽量具有隐蔽性，避免了受测者对职业的优劣感。本产品适合各类人群用来了解自己的职业偏好，明晰自己的职业规划设计。

5.2 详细资料

一、目的

兴趣是重要的心理特征之一，是个体力求认识某种事物或从事某种活动的心理倾向，表现为个体对某种事物、某项活动的选择性态度或积极的情绪反应。兴趣是多种多样的。不同的人兴趣不同；同一个人也有多种不同的兴趣。其中职业兴趣是职业的多样性、复杂性与就业人员自身个性的多样性相对应下反映出的一种特殊的心理特点。

职业兴趣上的个体差异是相当大的，也是十分明显的。因为，一方面，现代社会职业越来越分化，活动的要求和规范越来越复杂，各种职业间的差异也越来越明显，所以对个体的吸引力和要求也就迥然不同。另一方面，个体自身的生理、心理、教育、社会经济地位、环境背景不同，所乐于选择的职业类型、所倾向于从事的活动类型和方式，也就十分不同。

二、功 能

从艺术、事务、经营、研究、操作、社交六种取向中，锁定被测者的职业兴趣。在确定职业兴趣的基础上，结合被测者的兴趣特点，确定职业/工作方向。明晰被测者的优劣势，适宜的工作类型。了解被测者与各职业类型模板之间的匹配程度。

三、特 点

汲取了国外以往测验的优点和其职业兴趣的理论框架，根据中国人以及中国职业的特点设计，符合中国的国情。

题目的设计采用情景式的设计，具有隐蔽性，尽量避免使受测者有对职业的优劣感，降低了社会赞许性。同时也避免了题目过时，适合现代人的生活和工作特点。适合各类人员对职业兴趣测评的需要。

四、适用对象

职业兴趣测验适用范围很广，它包括：一般人员, 管理人员

五、构 成

职业兴趣测验根据中国职业自身的特点，在吸收国外测验的优点和其职业理论的基础之上，采取艺术取向

提醒：

兴趣是指一个人力求认识、掌握某种事物并经常参与该种活动的心理倾向。本测验是帮助您了解自己的兴趣特点。您的回答无正误好坏之分，只是帮助您更好地了解自己。请根据您对每一题目的第一印象回答，不要过多思考，不要遗漏题目。

回答本量表时，请您考虑：

1. 您是否在这些活动中找到乐趣
2. 您是否经常参加这些活动
3. 您是否投入时间精力提高自己在这些方面的能力

测验中每一个题目都给出 A、B、C、D、E、F 六种活动或职业，请您选出您最喜欢的三种，并按“最喜欢”“比较喜欢”“稍微喜欢”进行排序。最喜欢的写在最前面，例如下例中：

例：你平常最喜欢做的事情是：

A．弹琴

- B. 研读专业书
- C. 修理东西
- D. 照顾小孩子
- E. 排版
- F. 组织大型活动

你的回答：最喜欢 比较喜欢 稍微喜欢

A B C

请仔细阅读每一道题，并选出你的答案，请在 20 分钟内将题答完，并务必完成所有问题。

第六章 员工满意度调查

名称： 北森员工满意度调查

题目数量： 75

所需时间： 20min

6.1 简介

员工满意度调查由企业员工填写，旨在对企业管理进行全方位的考察，是提高企业工作效率，减少损耗，制订战略和价值观，发展人才的重要依据。

6.2 详细资料

员工的工作满意度这一概念来源于 Hoppock 的著作《工作满意度》一书。Hoppock 认为，工作满意度是员工心理和生理两方面对环境因素的满足感受，换句话说，是员工对工作情境的主观反应。虽然员工的满意度程度是企业运营情况的晴雨表，然而，员工一般不会主动向管理者表达自己的真实想法，所以匿名的员工满意度调查成为公司和员工间有效的沟通和交流工具。通过该调查企业管理层能够有效地诊断公司潜在的问题，了解公司决策和变化对员工的影响，以对公司管理进行全面审核，保证企业工作效率和最佳经济效益，减少和纠正低生产率、高损耗率、高人员流动率等紧迫问题。

本员工满意度调查通过匿名的方式全面调查员工对工作内容、个人发展成长机会、本部门工作伙伴、直接领导人、其他部门工作伙伴、工作环境、公司环境、个人生活与工作平衡、工作回报、公司文化和价值观十个方面的满意程度，对企业的运营进行详细的考察。员工满意度调查的目的在于诊断企业内部的问题和潜在问题，确定本阶段出现的主要问题，评估组织变化和企业政策对员工的影响，协助企业及时了解员工需求，以达到企业与员工共同健康成长的目的。企业可以按照员工所在部门、职务级别、入职年限来查看员工对工作情景的满意程度。

员工满意度调查并不是标准化测验，不能为单一员工提供任何指导性结论。员工满意度调查是通过综合同一企业内一定数量的员工对调查作答的结果，提供员工群体对各个考察维度的满意程度的团体报告。本员工满意度调查是一份企业通用版的满意度调查问卷，在实际应用中，企业应该根据自身的价值观、企业文化、组织结构等情况，量身定做一套科学的员工评价指标体系，以达到企业与员工共同健康成长的目的。

此外，员工满意度调查能否达到很理想的效果，与员工的参与程度有关。因此在进行员工满意度调查的时候，需要让每个相关的人员都了解到调查的重要性，做好调查前的沟通工作。在调查结束之后，企业需要保证调查结果能够传递到每位员工处。让员工知道公司的总体情况和他们个人对组织机构的影响力，并对员工的参与表示感谢是非常重要的，同时员工也能够感受到他们花费在填写问卷的时间是非常有价值的。实施员工满意度调查的目的是提升组织发展，不能将结果与员工个人薪酬挂钩，也不可过于频繁地使用员工满意度调查。

提醒：

您好！欢迎您参加“北森员工满意度调查测验”。该部分共 75 道试题，时限为 20 分钟。

员工满意度调查是匿名调查，请您根据自己的真实感受进行作答。您的真诚参与对企业改善管理工作有重要的意义。请您尽可能一次完成，不要漏掉一题。谢谢！

第七章 职业规划

7.1 北森朗途职业规划成人版

名称： 北森朗途职业规划成人版

题目数量： 187

所需时间： 30min

7.1.1 简介

国内第一套自助式职业规划测评，系统整合了职业咨询师、测评顾问、人力资源专家多年的职业指导经验，力求在最短时间内捕捉被测者的职业素质及心态，是进行职业咨询、职业生涯规划的最佳选择。

7.1.2 详细资料

一、报告特点：

解决“我是谁”的问题，对受测者的个性特点，适合的岗位特质，适合的工作进行了详细描述，并给出了发展建议。

突破了传统测评“注重评估、忽视应用”的弱点，不仅测的准确，而且强调测评结果在职业选择、职业发展、工作、生活中的应用。

二、职业测评对个人的帮助

更好地理解你自己：通过对自己的 MBTI 性格类型，动力特点的深入理解，了解自己的性格特质，适合的岗位特质，心态等对择业的影响。

扩宽思路：通过对自己的性格、心态的了解，对适合自己的岗位特质，工作特质的理解，认识到更多的可能性，从而拓宽自己的思路和择业范围。

规划职业生涯：根据报告提出的优劣势、适合的工作、适合的职业、适合的工作环境、发展建议，您可以更清晰地规划自己的职业生涯。

三、系统开发背景：

北森联合国内权威机构主持开发的国内第一套直接面向大学生就业、职业规划的人才测评系统，此系统整合了职业咨询师、测评顾问、人力资源专家多年的职业指导经验，实现了国际上最权威的动力理论与应用最广泛人格理论的有效结合，力求在最短时间内捕捉被测者的职业素质及心态，是进行职业咨询、职业生涯规划的有效助手。

系统开发过程历时二年半，在全国二十个省市、上百家单位进行了常模（参照群体）数据的采集研究工作，因此具有最符合中国人特点的常模系统，其有效性在 80%以上。

人性化

报告分析全面、深入浅出，无需专业人员解释

互动式

报告突破了传统测评的偏重测量，较少涉及应用的特点，强调结果在企业中的应用和个人自我应用

本土化

系统开发过程历时二年半，在全国二十多个省市、上百家公司进行了常模（参照群体）数据的采集研究，是国内第一代直接面向职业规划的人才测评系统。

五、关键应用点

职业生涯规划，职业规划，职业咨询，职业辅导，生涯辅导，职业测评

提醒：

了解您自己的爱好和行为习惯，了解您自己的所思所想，这将有助于您更清晰地认识自己，把握自我。

每个人都与其他人不同。每个人都有自己看待事物、分析事物以及行动的独特方式。正是由于人们在思想、感情、行动诸多方面各具特色，存在着这样和那样的差别，这个世界才表现得如此多姿多彩，变化万千；正是因为每个人各不相同，我们才期望了解自己、了解他人、了解世界，更好地把握自我，生活得更加美好。

每个人都与其他人不同。这并不是说人是不可理解的，相反，人们是可以相互理解的，是可以彼此认识的。每个人的思想与感情都表现在其行为中。对人的

行为、习惯、态度的逐步认识可以帮助我们了解自己、了解他人。本问卷正是基于这一思想设计的。

本问卷中的所有问题都是取自人们的日常生活。您的回答只是表明您通常是如何看待和处理事物的。所有的问题都无所谓对与错，更无好坏之分。

请仔细阅读每一部分的指导语，并根据指导语选择合适的选项。在答题时不必对每个题多加考虑，您只要按感觉判断进行作答即可。当然，如实作答是最基本的要求。

7.2 北森朗途职业规划学生版

名称： 北森朗途职业规划学生版

题目数量： 187

所需时间： 30min

7.2.1 简介

国内第一套自助式职业规划测评，系统整合了职业咨询师、测评顾问、人力资源专家多年的职业指导经验，力求在最短时间内捕捉被测者的职业素质及心态，是进行职业咨询、职业生涯规划的最佳选择。

7.2.2 详细资料

一、报告特点：

解决“我是谁”的问题，对受测者的个性特点，适合的岗位特质，适合的工作进行了详细描述，并给出了发展建议。

突破了传统测评“注重评估、忽视应用”的弱点，不仅测的准确，而且强调测评结果在职业选择、职业发展、工作、生活中的应用。

二、职业测评对个人的帮助

更好地理解你自己：通过对自己的 MBTI 性格类型，动力特点的深入理解，了解自己的性格特质，适合的岗位特质，心态等对择业的影响。

扩宽思路：通过对自己的性格、心态的了解，对适合自己的岗位特质，工作特质的理解，认识到更多的可能性，从而拓宽自己的思路和择业范围。

规划职业生涯：根据报告提出的优劣势、适合的工作、适合的职业、适合的工作环境、发展建议，您可以更清晰地规划自己的职业生涯。

三、系统开发背景：

北森联合国内权威机构主持开发的国内第一套直接面向大学生就业、职业规划的人才测评系统，此系统整合了职业咨询师、测评顾问、人力资源专家多年的职业指导经验，实现了国际上最权威的动力理论与应用最广泛人格理论的有效结合，力求在最短时间内捕捉被测者的职业素质及心态，是进行职业咨询、职业生涯规划规划得力助手。

系统开发过程历时二年半，在全国二十个省市、上百家单位进行了常模（参照群体）数据的采集研究工作，因此具有最符合中国人特点的常模系统，其有效性在 80%以上。

人性化

报告分析全面、深入浅出，无需专业人员解释

互动式

报告突破了传统测评的偏重测量，较少涉及应用的特点，强调结果在企业中的应用和个人自我应用

本土化

系统开发过程历时二年半，在全国二十多个省市、上百家公司进行了常模（参照群体）数据的采集研究，是国内第一代直接面向职业规划的人才测评系统。

五、关键应用点

职业生涯规划，职业规划，职业咨询，职业辅导，生涯辅导，职业测评

提醒：了解您自己的爱好和行为习惯，了解您自己的所思所想，这将有助于您更清晰地认识自己，把握自我。

每个人都与其他人不同。每个人都有自己看待事物、分析事物以及行动的独特方式。正是由于人们在思想、感情、行动诸多方面各具特色，存在着这样和那样的差别，这个世界才表现得如此多姿多彩，变化万千；正是因为每个人各不相同，我们才期望了解自己、了解他人、了解世界，更好地把握自我，生活得更加美好。

每个人都与其他人不同。这并不是说人是不可理解的，相反，人们是可以相互理解的，是可以彼此认识的。每个人的思想与感情都表现在其行为中。对人的行为、习惯、态度的逐步认识可以帮助我们了解自己、了解他人。本问卷正是基于这一思想设计的。

本问卷中的所有问题都是取自人们的日常生活。您的回答只是表明您通常是如何看待和处理事物的。所有的问题都无所谓对与错，更无好坏之分。

请仔细阅读每一部分的指导语，并根据指导语选择合适的选项。在答题时不必对每个题多加考虑，您只要按感觉判断进行作答即可。当然，如实作答是最基本的要求。