



职业心理特征测评(MDPI)

Sample

Test Taken on: November 18, 2020 05:24:43 PM +08:00

samplereport@mettl.com

Finish State: Normal

Registration Details

电子邮件地址:	samplereport@mettl.com	名:	Sample
姓:	Not filled	生日日期:	Jul 14, 1945
电话号码:	Not filled	城市:	Not filled
国家:	Not filled		

社会期许迎合指数



Values shown in above chart are sten scores

■ 低 ■ 高

社会期许迎合指数: **低**

测试人如实回答问题，基于测试人得分得出的建议可以被重点分析和参考。

如何解读报告？

在解读报告时，请牢记，测评分数没有绝对的好坏之分，并且不能作为人才评价的决定性预示。由于测评结果是基于测评者对于自我行为的看法，因此结果的准确性取决于接受测评时的直观反应和自我认知。

该测评衡量的是影响工作行为的部分心理特征，这些心理特征可能会增加个人在工作中展现负面作用的行为倾向。为了最有效地使用这份报告，建议：

1. 如果是出于招聘的目的，可以首先查看推荐建议；如果是出于提升自我认知的目的，无需关注推荐建议。
2. 在招聘场景下，在选择候选人时，重点关注对组织所招聘职位的成功至关重要的特征，并利用这些分数来确定下一步的候选人。
3. 在招聘场景下，请谨记本测评只是招聘过程的一部分。建议除本测评之外，还应审查其他信息，例如专业知识与技能、过往行为与表现（可使用结构化行为面试）、背景调查等。
4. 关于社会期许迎合指数：低社会期许迎合指数是理想的回应方式。如果测试人的社会期许迎合指数高，则需要谨慎考虑，这表明测试人可能没有以理想的方式接受测评；在这种情况下，如有必要，可考虑对该测试人进行重新测试。

概要

建议

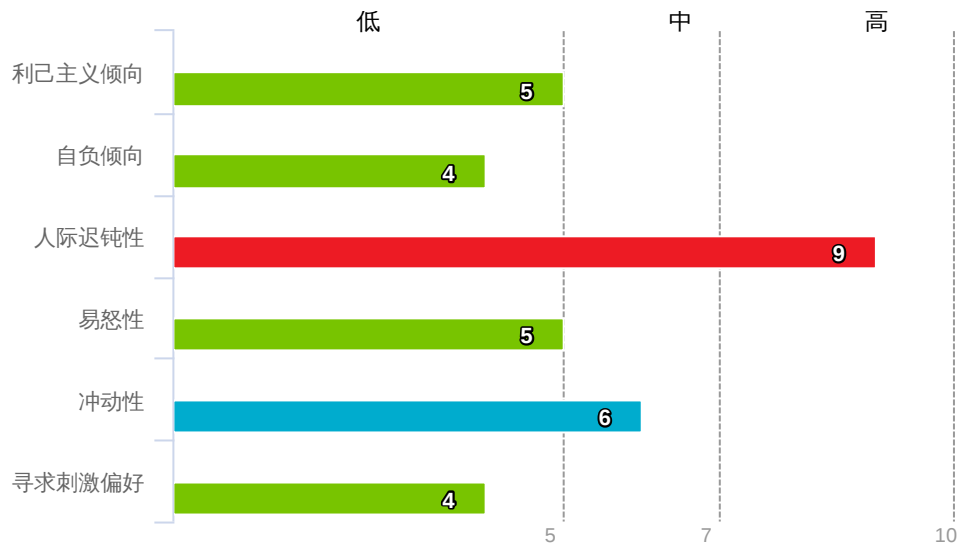
推荐

主要关注点

人际迟钝性: 有时可能缺乏感知和理解他人情绪的能力，可能很少会热情对待他人。

冲动性: 尽管有一定可能不太倾向于冲动行事，但有时可能会缺乏对行为的后果的考量。

特征评价



Values shown in above chart are sten scores

■ 低 ■ 中 ■ 高

利己主义倾向: 低

在大多数情况下，通常倾向于公正坦诚地对待他人。通常不太可能主张通过操控他人或违反规则以实现个人利益。通常不太可能使用不正当手段获得成功。

自负倾向: 低

通常会表现出自信而不自负，在工作中可能不喜欢成为焦点或中心。通常会表现出正常的自我意识，通常不太可能要求组织给予自己特殊礼遇。通常会表现出不太需要他人的钦佩，不太可能因为得不到他人的钦佩而感到困扰。

人际迟钝性: 高

在有些情况下，可能不会表现出对他人的关切，可能不会被他人的痛苦、困扰和不幸所影响。当自己的行为伤害到他人时，有时不太可能感到愧疚。有时可能不愿意感知他人的视角、感受和情绪。有时不太可能热情对待他人。

易怒性: 低

在工作场合通常不容易生气，通常很少去想工作中不愉快的情况或者让人生气的东西。通常不太容易恼怒或烦躁，在他人面前通常容易控制自己的情绪。

冲动性: 中

有一定可能倾向于谨慎行事和思虑周全。但有时可能会缺乏对行为的后果的考量。

寻求刺激偏好: 低

通过有风险的活动来寻求刺激的倾向性通常较低。通常倾向于遵守工作场所的规章制度。通常会表现出对权威的高度尊重，通常不会为了追求刺激而违反规则。

Test Log

18 Nov,2020

02:52 pm Started the test with 人格量表

02:54 pm Finished the test