



WORKPLACE

BIG FIVE PROFILE™

Consultant's Report

A Customized Report For: Sample Person

Date: 06/21/2017

Pierce J. Howard, PhD

Jane Mitchell Howard, MBA

©2017 Paradigm Personality Labs. All Rights Reserved





info@ParadigmPersonality.com
T +1 704-331-0926 +1 800-244-5555

4701 HEDGEMORE DRIVE,
SUITE 210
CHARLOTTE, NC 28209-2200 USA

TABLE OF CONTENTS

WORKPLACE BIG FIVE PROFILE™ 4.0

CONSULTANT'S REPORT

Introduction	pg 1
Individual's Trait Scores	pg 2
Evidence of Response Set Bias	pg 2
Individual's Item Responses	pg 2
Trait Blends	pg 3
Trait Capacity Report Summary	pg 5

说明

由

PIERCE J. HOWARD, PHD
JANE MITCHELL HOWARD, MBA

咨询顾问报告为解读WorkPlace Big Five Profile的“特质报告”、“解读报告”及“特质潜能报告”提供技术支持。它综合了这三个报告，并提供诸如项目反应、特质混合、特质潜能的详细得分等信息。

咨询顾问报告共有三个部分。第一部分包含5个一级特质分，23个二级特质及每一得分的一致性指标（纯粹型、情境型、极端型）。

一致性指标反应的是个体回答问题的一致性程度。对于一级特质，一致性指标的计算是基于个体回答该特质下问题的标准差（在将反向题得分转置之后）。而对于二级特质，一致性指标是根据逻辑法则，基于个体回答问题的方向计算得来（在将反向题得分转置之后）。若个体回答所有问题是完全同向的，其二级特质得分为纯粹型；若个体回答问题方向完全不同，则为极端型；若个体多数时候，但不总是，沿同一方向回答问题，则为情境型。具体的逻辑法则请见《“职场大五”4.0专业指导手册》。

第一部分也包含了反应定势情况。一般地，反应定势为“无”。如果你在此处，你发现了其它描述，请在为客户解释之前参照《“职场大五”4.0专业指导手册》。

咨询顾问报告第一部分的最后列出的是个体的项目反应情况。可以与专业指导手册的附件A结合起来使用，为客户就某一二级特质的反应情况提供建议。如果客户对某一分数有疑义的话，这一部分也非常有用。

咨询顾问报告的第二部分是特质混合报告，通常供有经验的“职场大五”咨询顾问使用。若某一特质混合对客户来说是“符合的”，则对该混合采用褐色加亮处理；若某一混合对客户来说是“部分符合的”，则采用蓝色加亮；若某一混合对客户来说是“不符合的”，则不加亮（背景色为白色）。

最后，如果客户选择了特质潜能报告，咨询顾问报告的第三部分就会生成对特质潜能（胜任力）分数的简要概括。咨询顾问报告还会生成总体潜能分的“形态”、“水平”、“离散度”与“集中度”。如果你想去掉这些指标的背景色，以白色背景显示表格，请联系Center for Applied Cognitive Studies。另外，基于客户胜任力得分高低还附有每一胜任力的人力资源优化（HRO）策略。只有客户本人与咨询顾问知道客户的胜任力情况，所以报告中对胜任力高或低都有优化策略提示。

个体特质得分

N	稳定性	38**	E	外向性	49**	O	创新性	59**
N1	焦虑	35*	E1	热情度	36**	01	想象力	54**
N2	紧张度	51**	E2	社交性	46*	02	复杂性	62*
N3	解释方式	40**	E3	活力	46**	03	变化性	61*
N4	恢复时间	37*	E4	支配性	63*	04	注意风格	49**
			E5	信任他人	44**			
			E6	世故性	62*			
A	顺应性	51**	C	执着性	62**			
A1	顾及他人	51**	C1	完美主义	56*			
A2	宜人性	38*	C2	系统性	59*			
A3	谦逊性	69*	C3	内驱力	48**			
A4	保留性	50**	C4	专注性	73***			
			C5	计划性	66*			

注:

注: 一致性指标是反映该个体回答某一特质下所有项目一致性程度的连续体; 在连续体的一端个体对所有项目都使用一种反应方式 (“纯粹” 特质), 在连续体的另一端个体对一半的项目使用一种极端的反应方式而对另一半的项目采用另一种极端的反应方式 (“极端” 特质)。

- * = 纯粹型 (极其一致)
- ** = 情境型 (有些不一致)
- *** = 情境型 (极其不一致)

反应偏向证据
无

(倾向 “同意”, 倾向 “不同意”, 倾向 “犹豫不决”, 倾向 “极端化”, 倾向 “适中回答”, 倾向 “重复地使用某个回答”)

个人项目反应:

1.	-1	11.	0	21.	0	31.	+1	41.	0	51.	0	61.	-2	71.	+2	81.	+2	91.	0	101.	+1
2.	0	12.	+1	22.	0	32.	+2	42.	+1	52.	-1	62.	+1	72.	+2	82.	-2	92.	-1	102.	0
3.	+2	13.	+2	23.	+1	33.	+2	43.	+2	53.	-1	63.	+1	73.	-1	83.	+2	93.	+2	103.	0
4.	0	14.	-1	24.	+2	34.	+2	44.	-2	54.	0	64.	+1	74.	0	84.	0	94.	0	104.	-1
5.	+2	15.	+2	25.	0	35.	+1	45.	-2	55.	+1	65.	+2	75.	0	85.	+2	95.	+2	105.	0
6.	+1	16.	+1	26.	+1	36.	0	46.	0	56.	+1	66.	-1	76.	-1	86.	+1	96.	+2	106.	-1
7.	+1	17.	+2	27.	+1	37.	+2	47.	+1	57.	+2	67.	-2	77.	+1	87.	0	97.	0	107.	0
8.	+2	18.	+1	28.	0	38.	+2	48.	+1	58.	0	68.	+2	78.	+1	88.	0	98.	0		
9.	+2	19.	+1	29.	0	39.	-2	49.	-2	59.	0	69.	-2	79.	0	89.	-2	99.	+1		
10.	+2	20.	-2	30.	+1	40.	+1	50.	-1	60.	+1	70.	+2	80.	+2	90.	+1	100.	0		

“特质混合”通常用于解释与反馈

解释指南:

符合 部分符合 不符合

名称:	特质混合:	定义:
审美	N-0++A+C+	可能看重或表现出对美丽、设计、艺术与外形的高标准要求。
天生服务者	N+E+A+C-	天生适合从事服务工作的人通常是在压力下反应较大、外向、顺应他人、灵活自发的人。
谨慎处理人际关系	N3+E25-	有悲观、谨慎和独处的倾向，因此在建立与保持人际关系上有含蓄、保留的一面。
改变是我的朋友	013+	自己喜欢创新，也可以欣然接受其他人提出的新想法。
共识促成者	E2=4+A=	天性喜欢掌管事情，有适中的社交性和顺应性，有这样特点的人自然而然地会引导他人去达成共识。
支配	E+0+A-C+	外向、创新、富有攻击性、专注于目标达成，这样特点的人在大多数情况下都想支配局面。
同理心	N14+3-E15++6+ A13++24+C35+	能敏锐感知他人的感受，可以自然而然地感同身受。
多走一步	A1+C+	因为既关注他人需要也要完成自己的优先事项，所以容易承诺太多的事情并必须做出额外的努力以实现承诺。
灰熊/泰迪熊	N1+3-E6-A1234+	倾向于在交谈之初就开门见山甚至直言不讳（就像灰熊一样），但之后会考虑到他人的感受与观点而收敛锋芒（像泰迪熊一样）。
很难被读懂	N1234-E12-A4+	低反应性，生性孤僻、保守，举止低调，别人很难知道这个人在想什么、有什么感受。
高情商	N-E+0+	抗压能力强、精力旺盛、思想包容，这三点都与高情商的多个方面密切相关。
发起者	E+0+C-	有创意、外向、有很多即兴的灵感，常常成为很多事情的发起者。
内化者	N2+E6+A14+	有时会感到愤怒，但却不会表达出来；如果能够学会以适当的方法将这种感受表达出来对其或许是有帮助的。
糖果店的孩子	0+C-	相对随性并且喜欢多样化；倾向于是一个消费者而不是一个储蓄者。
微观管理	E5-04-C1+	不太容易相信别人，或较关注细节，而且（或者）很关注做事的质量。
天生的领袖	N-E+0+A=-/C+	冷静、外向、有预见性、足够强硬、专注目标达成，符合大多数领导力方面的要求。
生性乐观	N-E+	消极情绪很少，积极情绪很丰富，是个快乐的人。
智囊	0+C-	自然而然可以提出很多新的想法，而且有整合这些想法的灵感。
可信	A+C+	承诺的事情通常都能做到。
冒险者	N-E+0+A-C-	勇敢、好奇、关注自己、随性、勇于行动的人常常喜欢冒险。
感觉/刺激寻求	E+C-	喜欢寻求包含强烈感官刺激或冒险性质的体验，如滑雪、开高速敞篷车。
易怒	N2+E6-A14-	容易感到愤怒，并相对直接地朝身边的人发泄出来。
A型人格	N2++A2- -	比一般人更容易感到愤怒，且持续时间更长；因为这种倾向可能对心脏不利，建议做一些有氧运动并学习一些放松技术。

“特质混合”通常用于解释与反馈

解释指南:

符合



部分符合



不符合



名称:

特质混合:

定义:

镇定

N-E+A-

在大多数高压情境下，仍可以发展得很好。

焦虑者

N+E-O=A-
C1245+3- -

好像从来不能走出自己的阴影，一旦往自己的舒适地带外迈出一步就马上缩回来，很容易被压力击溃。

注:

以下混合是个比对。我们分别计算对角线两侧得分的平均值，并将左侧分数的平均值与右侧分数的平均值进行比较。如果两侧中至少有一侧的得分高于55，则这个测试适用于受测者，如果两边的得分都低于55，则该测评结果为无效。

“抱负心与自律能力”的比值 C3+/C1245+

“抱负心”的平均数与“自律能力”的平均数的比值在0.7-1.3之间时，说明该个体具实现抱负所需要的必要的自律性。

特质潜能报告概要

胜任力:	形态:	水平:	离散度:	集中度:	总体匹配度:	解释:	HRO策略:	高效能	低效能
业绩导向	1	9	7	6	6	能够胜任	警惕		在获得支持下发展
乐观主义	5	7	6	6	6	能够胜任	警惕		在获得支持下发展
习惯于模糊和不确定性	9	8	8	7	8	完全胜任	资本化		发展策略
书面沟通	-	7	8	4	6	能够胜任	警惕		在获得支持下发展
事业心、进取心	7	8	8	7	8	完全胜任	资本化		发展策略
交际能力	3	6	6	3	5	能够胜任	警惕		在获得支持下发展
企业家精神	-	9	9	7	8	完全胜任	资本化		发展策略
会议管理	1	7	7	4	5	能够胜任	警惕		在获得支持下发展
兴趣和角度的范围	3	7	7	4	5	能够胜任	警惕		在获得支持下发展
冒险精神	1	6	6	4	4	力不从心	警惕		补偿策略
决策力	8	8	8	7	8	完全胜任	资本化		发展策略
分析性思维	-	10	10	7	9	游刃有余	资本化		发展策略
创新意识	5	8	8	7	7	完全胜任	资本化		发展策略
创造力	1	6	7	5	5	能够胜任	警惕		在获得支持下发展
协调能力	-	9	8	7	8	完全胜任	资本化		发展策略
发展他人	4	7	7	4	6	能够胜任	警惕		在获得支持下发展
可靠性与一致性	9	10	9	9	9	游刃有余	资本化		发展策略
告知	1	6	6	4	4	力不从心	警惕		补偿策略
商业意识	6	9	8	6	7	完全胜任	资本化		发展策略
喜欢多样性	-	9	9	7	8	完全胜任	资本化		发展策略
团队合作	5	7	7	4	6	能够胜任	警惕		在获得支持下发展
基本的领导力倾向	6	7	7	7	7	完全胜任	资本化		发展策略
安全导向	6	9	8	6	7	完全胜任	资本化		发展策略
客户导向	1	4	5	1	3	力不从心	警惕		补偿策略
客观性	7	9	8	7	8	完全胜任	资本化		发展策略
工作/生活平衡	1	6	6	2	4	力不从心	警惕		补偿策略
幽默感	1	5	5	3	4	力不从心	警惕		补偿策略
承担责任感	9	9	9	9	9	游刃有余	资本化		发展策略
技术学习	4	9	7	6	7	完全胜任	资本化		发展策略
授权	5	8	7	6	7	完全胜任	资本化		发展策略
数字准确性	5	9	8	6	7	完全胜任	资本化		发展策略

(胜任能力下页呈现)

注:

注: 对于那些包含五个及以下特质的胜任力不生成“形态”指标, 因为该情况下相关系数并不稳定。对于这些胜任力, “总体匹配度”的计算仅基于“水平”、“离散度”、“集中度”。

解释指南:

总体匹配度:

9 - 10 = 游刃有余

7 - 8 = 完全胜任

5 - 6 = 能够胜任

3 - 4 = 力不从心

1 - 2 = 精力枯竭

策略:

胜任力绩效好:

7 - 10 = 资本化, 1 - 6 = 警惕

胜任力绩效差:

7 - 10 = 发展策略, 5 - 6 = 在获得支持下发展, 1 - 4 = 补偿策略

特质潜能报告概要

胜任力:	形态:	水平:	离散度:	集中度:	总体匹配度:	解释:	HRO策略:	高效能:	低效能:
文案工作能力	7	9	8	6	8	完全胜任	资本化	发展策略	
条理性	1	8	6	10	6	能够胜任	警惕	在获得支持下发展	
激励他人	1	6	5	4	4	力不从心	警惕	补偿策略	
灵活性	-	7	7	5	6	能够胜任	警惕	在获得支持下发展	
独立性	8	8	8	7	8	完全胜任	资本化	发展策略	
知人善任	-	9	8	7	8	完全胜任	资本化	发展策略	
竞争意识	4	8	7	6	6	能够胜任	警惕	在获得支持下发展	
管理系统化	9	10	10	7	9	游刃有余	资本化	发展策略	
组织敏感度	-	9	8	7	8	完全胜任	资本化	发展策略	
聆听	8	10	8	8	9	游刃有余	资本化	发展策略	
自信心	2	7	6	6	5	能够胜任	警惕	在获得支持下发展	
自我发展	6	7	7	6	7	完全胜任	资本化	发展策略	
自我控制	7	7	8	6	7	完全胜任	资本化	发展策略	
行动取向	1	4	4	2	3	力不从心	警惕	补偿策略	
表达能力	6	8	8	6	7	完全胜任	资本化	发展策略	
计划性	6	9	8	8	8	完全胜任	资本化	发展策略	
质量导向	-	9	9	8	9	游刃有余	资本化	发展策略	
跟进	4	7	6	6	6	能够胜任	警惕	在获得支持下发展	
远见卓识	5	8	8	6	7	完全胜任	资本化	发展策略	
遵循策略	-	6	6	3	5	能够胜任	警惕	在获得支持下发展	
销售定位	1	4	4	2	3	力不从心	警惕	补偿策略	
键盘输入准确性	-	5	5	3	4	力不从心	警惕	补偿策略	
驻外工作成功的可能性	-	10	10	10	10	游刃有余	资本化	发展策略	

注:

注: 对于那些包含五个及以下特质的胜任力不生成“形态”指标, 因为该情况下相关系数并不稳定。对于这些胜任力, “总体匹配度”的计算仅基于“水平”、“离散度”、“集中度”。

解释指南:

总体匹配度:

- 9 - 10 = 游刃有余
- 7 - 8 = 完全胜任
- 5 - 6 = 能够胜任
- 3 - 4 = 力不从心
- 1 - 2 = 精力枯竭

策略:

- 胜任力绩效好:
- 7 - 10 = 资本化, 1 - 6 = 警惕
- 胜任力绩效差:
- 7 - 10 = 发展策略, 5 - 6 = 在获得支持下发展, 1 - 4 = 补偿策略