



# 社招人才评估测验

## SRT

### 简介

该测验基于巴特勒(Butler T)和沃尔德鲁普(Waldroop J)1999年提出的“深层志趣”理论和亨利·莫瑞(Murray HA)1938年提出的心理需求理论,通过对社招应聘者日常行为习惯的分析,评估其在工作表现中的行为方面的优势和不足,分析其适合的工作性质,为招聘和选用提供决策参考。

### 主要特点

- ◆ **了解“深层志趣”**: 评估作答者15项内在深层需求,评估其在工作表现中的行为方面的优势和不足,为招聘和选用提供决策参考
- ◆ **降低离职风险**: 了解性格与其适合的工作,可以有效预测作答者从事岗位工作的意愿和满意度,从而排除有离职风险的候选人
- ◆ **长期积累,结果可靠**: 行业常模库包含20类行业百万余人测评数据,测评结果稳定可靠,获得2009年哈佛商业评论管理行动奖
- ◆ **防伪**: 迫选作答结合侦测题目,有效降低不真实和“装好”回答的可能性

### 题目样例

请你凭第一感受从中选出更符合你当前偏好的一句( )。

- A 我不喜欢依靠别人来决定我想做的事情。
- B 我喜欢我的桌子或工作的地方保持整洁有序。

### 适用对象

社会招聘人员

### 应用范围

社会招聘

### 测评形式、时间及题量

在线作答,测评时间约20分钟,共112题

### 测评维度

动力类	人际类	任务类
成就愿望	亲和愿望	追求变化
持久性	助人倾向	条理性
情绪稳定	人际敏锐	思考倾向
表现欲	竞争性	自主性
支配性	顺从性	谦卑性



# 社招人才评估测验SRT

## 测评报告（部分）

### 结果概览

被评估者：张伟    年龄：30    性别：男    学历：本科    参考性：高

#### 综合评价

- 在工作计划能够积极主动地进行深入、理性的思考，做事习惯深思熟虑再开始完成。
- 对自我要求较高，做事追求尽善尽美。倾向于难度较小的任务，更倾向于难度大的任务，遇到困难会尽力克服。

#### 相对不足

- 做事踏实稳重，低调耐出，不愿引人注目，会回避表现自己，在公众场合会显得紧张或害羞。
- 不喜欢和陌生人接触，也不依赖他人的情感支持，喜欢独自做事，建立新的人际关系较为困难。

#### 考察建议

根据分析，我们建议在面试当中对作者者的优势与不足进行提问，以便对作者者进行进一步考察。

**优势考察**

可以在面试过程中询问以下问题：

请讲一个你发现了原来既定的工作思路或方法中的不足之处的事例。

请说说让你最自豪的一件事情。

**劣势考察**

可以在面试过程中询问以下问题：

你觉得自己在别人眼中是“高冷”VS“内外有别”中的哪一类，为什么？

为了引起别人的关注，你能做哪项不可多得的一次举动是什么？

- 1 -

### 参考信息

#### 工作风格

不同岗位对人的性格要求不同，根据工作内容、工作性质和工作方式对工作岗位进行分类，通过对性格特征进行分析，可以得出作者者关注的工作内容、偏好的工作性质和常用的工作方式。

#### 关注的工作内容

人原导向 **42**    关注工作绩效，愿意为了达成任务目标而投入较多的精力，享受解决问题带来的成就感。

任务导向 **86**

#### 偏好的工作性质

创造性 **27**    乐于在规则下有条不紊地开展日常工作，任务开始前会周详地做好计划，工作中能够保持专注、保持耐心。

常规性 **89**

#### 常用的工作方式

服从 **87**    愿意服从上级工作安排，较少主动去影响他人，行动受到约束也较少反感，倾向于成为团队中的合作者、辅助者、执行者。

控制 **43**

#### 工作任务分配建议

根据作者者的性格分析，在工作中我们建议您采用以下方式工作任务分配，可以使作者者充满干劲，减少不适感。

**分配这样的工作，能让他充满干劲**

- 思考和分析复杂问题的的工作
- 要求严谨细致的工作
- 在流程、规范下有独立思考空间的工作

**分配这样的工作，会让他越干越累**

- 主动开拓，建立人际关系的工作
- 教导、指引别人的工作
- 聚集、调动人员以完成目标的工作

- 2 -

### 性格描述

两维区域是分数最低10%或最高10%的人群所在区间，当作者者处于此区域时，说明作者者此性格较为鲜明，当作者者分数处于中间区域时，说明作者者此性格特点不太鲜明。

0    25    50    75    100

动力类	成就渴望	85	追求完美，乐于挑战
	表现欲	8	低调沉默，不关注
	支配性	15	不愿意担任领导工作
	持久性	85	做事专注，不怕枯燥
人际类	情绪稳定	64	能努力调节负面情绪
	服从性	57	稍有主见但懂得服从
	亲和愿望	22	不善交际，独来独往
	人际敏锐	50	尊敬他人但不求深入
任务类	竞争性	8	较少竞争，为人谦和
	助人倾向	57	懂得宽容但坚持原则
	条理性	85	做事细致，仔细计划
	自主性	43	有个性但接受建议
	思考倾向	71	主动思考，三思后行
	谦卑性	71	谦虚小心，放低自己
	追求变化	29	喜欢安定，较少改变

- 3 -

### 附录

#### 注意事项

本测评结果是根据作者者的作答结果得出，作者者在测评中的反应会随时间、经验等因素产生变化，使用测评结果前，请参考作者者有效性得分。本测评报告的有效性为12个月，请合理参考和使用。

本测评的有效性具有特定的意义，请根据报告中呈现的数据说明理解其含义，勿以日常经验做简单推断，以免造成误读和误用。人事决策中，本测评报告所提供的信息是科学的参考依据之一，但不是唯一的决策依据，对人的全面评估还需要结合其他方面的信息（如其他测评结果、结构化面试信息等）综合评估。

在获得本报告的评估过程中，如果需要帮助，请发邮件至product@zhiding.com.cn获得支持。

---

#### 有效性参考

作者者有效性得分：1

参考范围：0-3

结果参考性：高

作者者有效性得分表明了作者者在作答过程中的认真程度和对测评结果的参考性存在影响，当分数大于3分时表明此次结果不再具有参考性。

- 4 -