

MBTI Test System Introduction and Sample

MBTI 测试系统 (中文) 简介及 Sample

基于美国
(实践70年)
MBTI理论模型
性格测试系统

才储 MBTI 研究组

MBTI（中文）测试系统简介

MBTI 兴起于 20 世纪初，在美国军事和工业领域获得了广泛应用，大大提高了招聘和培训部门的经济效益。1926 年美国飞行学校的学员中，有 87% 因飞行不佳而被淘汰，其原因是空中飞行心理适合性不佳。直到第二次世界大战期间及以后，客观的要求促使心理选拔技术不断发展和普及，因飞行不佳而被淘汰的人数才开始下降：美国空军中淘汰率由 70% 降至 36%，在法国，则由 61% 降至 36%，大大减轻了培训资源的浪费，也有利于个人的职业生涯发展。

MBTI 心理测量经过近 70 年的稳步发展，现已成为最有效、最客观的职业测评手段。全球约有四分之三以上的大公司在人员甄选、安置和培训方面使用 MBTI 测评，而且越来越多的中小公司也正加入到这一行列中来。美国电话电报公司早在 20 世纪 30 年代就起用 MBTI 评价中心技术，采纳 MBTI 心理测量方法用于考查自己的管理者，并取得了相当的成功。

Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)：作为一种对个性的判断和分析，是一个模型，从纷繁复杂的个性特征中，归纳提炼出 4 个关键要素—动力、信息收集、决策方式、生活方式，进行分析判断，从而把不同的个性的人区别开来。MBTI 人格分类模型和理论应用于企业人才测评的意义在于“解释人与人之间的差异现象”、“预测人的判断决策倾向对企业带来的影响”以及“进行理性的干预，为企业不同岗位选择更为匹配的人才”。

才储坚持认为 :只有经过实践验证其准确性的人才测评服务商才能真正经得起市场和时间的考验 ;才储倡导不断用实践来验证 MBTI 理论并优化其模型 ,这种科学严谨的态度无形中发展成为了才储为企业测评服务的独特竞争力 ,这也是才储得到企业客户首肯和长期信赖的内在原因。才储所做的工作是 :不断用实践来检验并优化其模型 ,帮助人们了解自己 ,帮助企业更理性和客观的评估人才。

才储的口碑 :在 Google 键入 “ 才储 ” 或 “ 才储网 ” 进行搜索 ,有 332,0000 篇网页(不包含才储官网网页)记录了长期以来个人测评用户和企业客户对才储 MBTI 人才测评系统高准确性的赞誉。

正在使用 MBTI 模型人才测评系统的公司/机构 :

招商银行、佳能中国、华为、山西电力、美的集团、佐佑人力资源、易网、绿地商业集团、翰尔森管理顾问、职脉猎头、上海莫奈酒店管理、精量电子(中国)、昆明百货大楼、RRJOB 人力资源、桂林国际旅行、恒泰证券、SINOJOB、中国人民大学、中国移动、中华英才网、信孚药业、比乐宁、上海百事通、金字塔商桥、美国派赛菲特(上海)、吉诺集团、华昌集团、瑞云集团、智富集团、(艾默生)利莱森马发电机、法国赛峰飞机发动机公司、复旦大学、清华大学数学院、武汉大学

测评报告结构

第一部分：适合职业分析报告

对于不同的人格类型而言，没有“好”与“坏”之分，每一个人都是一个独一无二的个体，都有其特别的优势和劣势，但问题的关键在于如何认识这些优势和劣势。建议人才“取己之长，补己之短”，将会影响到人才的工作效率和企业效益。

第二部分：适合工作环境分析报告

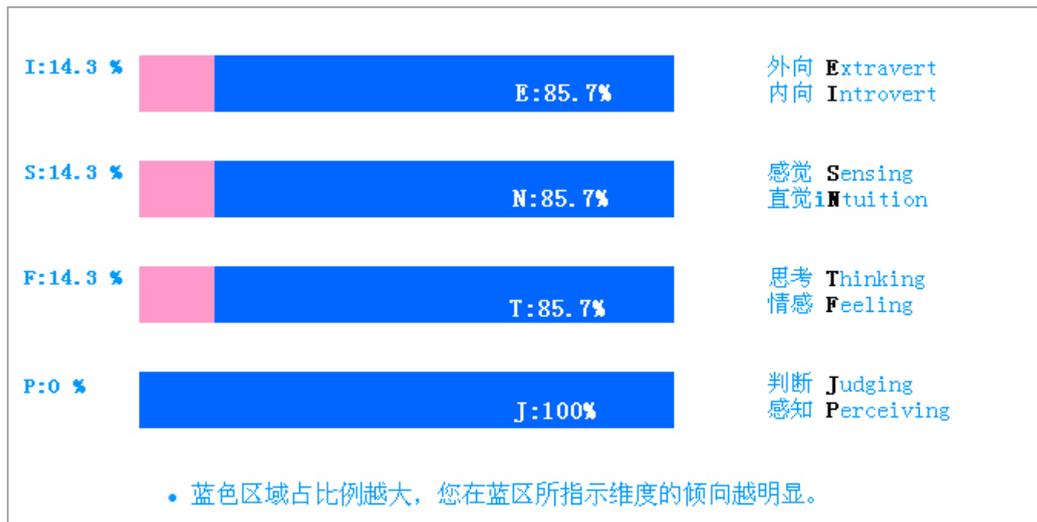
一些人天生果断、活跃、他们喜欢大集体生活，经常是社交圈中的中心人物。在工作安排方面喜欢尽快完成。另一些人则完全不同，他们较为保守，不愿与人过多交往，通常只有几个亲密的朋友。很少超前，也不愿意和有野心的交往。同样的，有些企业的企业文化更倾向于积极进取，快速高效的完成工作，对事情结果的关注大于对人的关注。开会和交流不被认为是和工作相抵触的事情，在很大程度上他们本身就是工作...

第三部分：(基本)人格分析报告

人格(personality) 源于拉丁语 Persona，也叫个性。心理学中，人格指一个人在一定情况下所作行为反应的特质，即人们在生活、工作中独特的行为表现，包括思考方式、决策方式等。世界上关于人格理论的划分有很多种，本测评采用目前国际上最流行、在企业中应用最广泛的 MBTI 理论。

MBTI 分析报告

您的类型趋向为：ENTJ (外向 直觉 思维 判断)



本报告的目的：帮助你开始分析真正适合自己的行业或职业。我们每个人都面临着这样一个严肃的事实：我们可能正在做并不适合自己的工作。某些特定类型的人在做某些特定类型的工作时会更加得心应手。本报告从人格类型的角度描述了针对不同个体的适合岗位特质和你的发展建议。

报告阅读说明：

本报告对你的人格特点进行了详细描述，它能够帮助你拓展思路，接受更多的可能性，而不是限制你的选择

报告结果(性格类型)没有“好”与“坏”之分，但不同特点对于不同的工作存在“适合”与“不适合”的区别，从而表现出具体条件下的优、劣势

你的人格特点由遗传、成长环境和生活经历决定，不要想象去改变它，但是我们可以在了解性格的基础上对某些趋向的补充和平衡，从而优化我们的决策，更有效地发挥潜力

报告展示了你的性格偏好，而不是你的知识、经验、技巧

MBTI 已有近 70 年研究和实践的历史

本分析报告包括：基本分析报告、职业发展分析报告、工作环境分析报告

一、 基本分析报告

MBTI 人格理论

人格(personality) 源于拉丁语 Persona，也叫个性。心理学中，人格指一个人在一定情况下所作行为反应的特质，即人们在生活、工作中独特的行为表现，

包括思考方式、决策方式等。世界上关于人格理论的划分有很多种，本测评采用目前国际上最流行、在企业中应用最广泛的 MBTI 理论。

MBTI 的人格类型分为四个维度，每个维度有两个方向，共计八个方面，即共有八种人格特点，具体如下：

我们与世界相互作用方式 外向 Extraversion (E)-----内向 Introversion (I)

我们获取信息的主要方式 感觉 Sensing (S)-----直觉 iNtuition (N)

我们的决策方式 思考 Thinking (T)-----情感 Feeling (F)

我们的做事方式 判断 Judging (J)-----知觉 Perceiving (P)

在以上四个维度上，每个人都会有自己天生就具有的倾向性，也就是说，处在两个方向分界点的这边或那边，我们称之为“偏好”。例如：如果你落在外向的那边，称为“你具有外向的偏好”；如果你落在内向的那边，称为“你具有内向的偏好”。

在现实生活中，每个维度的两个方面你都会用到，只是其中的一个方面你用的更频繁、更舒适，就好像每个人都会用到左手和右手，习惯用左手的人是左撇子，习惯用右手的人是右撇子。同样，在四个维度上你用的最频繁、最熟练的那种方式就是你在这个维度上的偏好，而这四个偏好加以组合，就形成了你的人格类型，它反映了你在一系列心理过程和行为方式上的特点。

测试结果显示您的性格趋向为：ENTJ (外向 直觉 思维 判断) <CEO 型>

维度解释：

我们与世界的相互作用方式

E 外向 关注自己如何影响外部环境：将心理能量和注意力聚集于外部世界和与他人的交往上。例如：聚会、讨论、聊天

I 内向 关注外部环境的变化对自己的影响：将心理能量和注意力聚集于内部世界，注重自己的内心体验。例如：独立思考，看书，避免成为注意的中心，听的比说的多

我们获取信息的主要方式

S 感觉 关注由感觉器官获取的具体信息：看到的、听到的、闻到的、尝到的、触摸到的事物

例如：关注细节、喜欢描述、喜欢使用和琢磨已知的技能

N 直觉 关注事物的整体和发展变化趋势：灵感、预测、暗示，重视推理 例如：重视想象力和独创力，喜欢学习新技能，但容易厌倦、喜欢使用比喻，跳跃性地展现事实

我们的决策方式

T 思考 重视事物之间的逻辑关系，喜欢通过客观分析作决定评价。

例如：理智、客观、公正、认为圆通比坦率更重要

F 情感 以自己和他人的感受为重，将价值观作为判定标准

例如：有同情心、善良、和睦、善解人意，考虑行为对他人情感的影响，认为圆通和坦率同样重要

我们的做事方式

J 判断 喜欢做计划和决定，愿意进行管理和控制，希望生活井然有序

例如：重视结果(重点在于完成任务)、按部就班、有条理、尊重时间期限、喜欢做决定

P 知觉 灵活、试图去理解、适应环境、倾向于留有余地，喜欢宽松自由的生活方式 例如：重视过程、随信息的变化不断调整目标，喜欢有多种选择。

统帅/CEO 型——一切尽在掌握

基本描述:

你直率、果断，能够妥善解决组织的问题，是天生的领导者和组织的创建者。你擅长发现一切事物的可能性并很愿意指导他人实现梦想，是思想家和长远规划者。

你逻辑性强，善于分析，能很快地在头脑里形成概念和理论，并能把可能性变成计划。树立自己的标准并一定要将这些标准强加于他人。你看重智力和能力，

讨厌低效率，如果形势需要，可以非常强硬。你习惯用批判的眼光看待事物，随时可以发现不合逻辑和效率低的程序并强烈渴望修正它们。

你善于系统、全局地分析和解决各种错综复杂的问题，为了达到目的，你会采取积极行动，你喜欢研究复杂的理论问题，通过分析事情的各种可能性，事先考虑周到，预见问题，制定全盘计划和制度并安排好人和物的来源，推动变革和创新。

愿意接受挑战，并希望其他人能够象自己一样投入，对常规活动不感兴趣。长于需要论据和机智的谈吐的事情，如公开演讲之类。

可能的盲点:

你经常在没有了解细节和形势之前就草率地做决定。

你总是很客观、带有批判性地对待生活，容易对别人的情况和需要表现得较粗心、直率、无耐心。建议你注意倾听周围人的心声，并对别人的贡献表示赞赏。你需要学会在实施自己的计划之前听取别人的建议，以免独断专横。

你考虑问题非常理智，很少受无关因素影响。你没有时间和兴趣去体会情感，容易忽略他人的感受，显得不尽人情。但当你的感情被忽视或没有表达出来的时候，你会非常敏感。你们需要给自己一点儿时间来了解自己的真实感情，学会正确地释放自己的情感，而不是爆发，并获得自己期望和为之努力的地位。

你容易夸大自己的经验、能力。你需要接受他人实际而有价值的协助，才能更好的提高能力并获得成功。

二、 职业发展分析报告

[工作中的优势] 对于不同的人格类型而言，没有“好”与“坏”之分，每一个人都是一个独一无二的个体，都有其特别的优势和劣势，但问题的关键在于如何认识这些优势和劣势。我们的建议是：“取已之长，补已之短”学会了这一点将会影响到你的成败及你对工作的喜好。

你在工作中的优势：

自信且有天生的领导才能

敢于采取大胆行动，有不达目的不罢休的势头

能看到事情的可能发展情况及其潜在的含义

有创造性解决问题的能力，能客观地审查问题

有追求成功的干劲和雄心，能够时刻牢记长期和短期目标

对于在工作中胜任有强烈的动机，能逻辑地、分析地做出决定

能创造方法体系和模式来达到你的目标

擅长于从事技术性工作，学习新东西时接受能力强

在有机会晋升到最高职位的机构中工作出色

雄心勃勃，工作勤奋，诚实而直率，工作原则强

有稳定平和的心态

重视安全和保障

[工作中的劣势]下面列出了你工作中可能存在的缺点，这些缺点有的比较明显，有的并不明显或你没有意识到，目的是为了让你“注意”到它们，并考虑产生的原因，缺点有些是天生的，而有些是长时间形成的，因此你不可能在一两天内改变，而是去思考，其实知道存在的问题就是改变提高中很重要的一步，你会发现你正在慢慢发生变化。

你在工作中的劣势：

对那些反应不如你敏捷的人缺乏耐心

唐突、不机智、缺乏交际手段

易于仓促作决定

对一些世俗的小事没有兴趣，对那些既定问题不愿再审查

不愿花时间适当地欣赏、夸奖同事或别人

易于过分强调工作，从而忽略了家庭的和谐

爱发号施令、挑剔、严厉

工作至上而忽视工作的其他方面

可能因急于做出决定而忽视有关的事实和重要细节

可能不要求或不允许别人提供建议和帮助

斗志不足，容易松懈,通常不愿付出过多的努力

缺乏挑战精神，对失败和挫折的承受力差

[适合的岗位特质] 研究发现：职业满足会使你的工作主动性更强，积极性更高，更愿意去工作。以下不是简单的告诉你什么样的工作适合你，而是细化的帮你分析工作中的哪些特质对你重要，你还需要从中选出你认为最重要的，因为不同经历的人对特质的重要程度要求是不同的。每个岗位的工作内容都在随企业的发展而发展，不是一成不变的，有时候岗位的发展方向需要我们自己去争取。所以找到适合的工作不如找到适合自己发展的岗位更直接。这些特质可以帮助明确如何主动的发展或争取你岗位中的那些特质。

下面的条目从各个侧面验证了您怎样才能感受到真正的职业满足,看完这些条目之后，我们建议您根据它们对您的重要程序进行排序，排序的时候，回想一下您过去的学习、工作经历以及当前学习环境和感受，并思考：“哪一些是令你感到特别满意，有哪些令你极其不高兴”。试着寻找贯穿这些经历的主题。

你的岗位特质：

有组织、有条理的工作环境，在清晰而明确的指导原则下与他人一起工作

充满挑战和竞争的氛围，创造性处理复杂而且难度较大的问题，提出合乎逻辑的解决办法

领导、管理、组织和完善一个机构的运行体系，确保有效运转并达到计划目标

能够提高并展示个人能力，能够不断得到提升，有机会接触到各种各样有能力而且有权力的人

成果能够得到他人肯定，并得到合理的回报

能够确立工作目标，并施展组织才能，管理监督他人，而不需要处理人际冲突

[职业类型] 通过将你的测试结果与具体工作相匹配，使你能更深入理解自己的特质，从而拓宽择业视角，绝非要限制你的工作选择面。工作名称的列举不是要告诉你“你仅仅适合这些工作”，而是期望在面对新工作机会时，你能独立的对工作进行分析，确定自己的特质与工作的吻合程度。

你适合的职业

商业和金融领域对你的适用范围比较广，你喜欢担任有权威、有控制力且能管理他人的工作。同样，在金融领域你喜欢赚钱，喜欢竞争。

例如：管理顾问、经济学者、银行业、金融规划师、人力资源、项目经理、股票经纪人、风险投资、营销、采购人员等。

咨询业的多样性和独立性也非常吸引你，与不同商业背景的人打交道，付出获得回报，会满足你的企业家精神。

例如：教育顾问、培训师、职业发展顾问、战略顾问等。

某些职业所提供的社会地位和影响力也是你所感兴趣的，这些职位上所面临的智力挑战给你极大的吸引力。

例如：律师、法官、心理学者、飞行员、工程师等。

许多与电脑相关的职业所要求的能力对你来说几乎是天生具备：理解并处理复杂问题、较强的逻辑思维能力、优秀的组织技能等。

例如：网络主管、系统主管、系统分析家、项目经理等。

自我分析

在不同企业文化中，即使同样的职业，也会有大相径庭的工作内容。除了工作名称之外，我们更应该深入关注工作的具体内容，及相应的企业文化。

当今时代，经济飞速发展，新型工作不断涌现，上面罗列的职业肯定不是所有适合你工作的综合，但却能向你展示此前你很少考虑的工作可能性！你需要发掘这些不同工作种类背后的东西——与你性格相匹配的部分。

[个人发展建议] 现在你对自己的人格类型已经有了一个比较清楚的了解，但这还不够。“如何通过这些信息使你在这份工作上取得更大的成功”这是关键所在。

运用你的能力非常容易，你成功的秘诀在于：

适当放慢做事速度和行动的节拍

注重细节、增强做事的耐心

体谅他人的需要和感受

个人发展建议是我们咨询师多年测评职业咨询和职业生涯规划的心得体会和经验总结，我们意识到以下的建议中有很多是难以完全照办的，但只要你花时间认真思考，一定会对你有极大的帮助和改变：

发展建议：

适当学会鼓励和欣赏他人的贡献，不要吹毛求疵

在埋头苦干之前，仔细检查各种可利用的现实资源

三思而后行，使决策更完善

需要学会认同和看重感情，体会自己和他人的感受

目前不要考虑在压力大的环境中工作

适合的时候，主动承担一些工作对你的发展更有利

正确看待失败，碰到困难不要随意放弃

三、工作环境分析报告

你对组织的社会性要求分析：

组织的社会性：这是什么含义？

一些人天生果断、活跃、他们喜欢大集体生活，经常是社交圈中的中心人物。在工作安排方面喜欢尽快完成。另一些人则完全不同，他们较为保守，不愿与人过多交往，通常只有几个亲密的朋友。很少超前，也不愿意和有野心的交往。同样的，有些企业的企业文化更倾向于积极进取，快速高效的完成工作，对事情结果的关注大于对人的关注。开会和交流不被认为是和工作相抵触的事情，在很大程度上他们本身就是工作。

另一些企业较为保守和独立。工作往往是关起门来完成的，活泼和有野心的行为不被这种企业的文化接受。社会和商业的关系网被认为是需要避免的杂事，而不是必要和增加工作趣味的一部分。

组织的社会性：如何判断？

这个组织是否喜欢用各种方式吸引有野心的人

办公室的设计是否允许职工有一定的私人空间

在这种文化中，成功在多大程度上取决于人际关系网

单独工作和与人合作的比率

在这种文化中事事去“压”在成功中占多大比重

在这种文化中有多少愉悦的氛围

对比花在分析和思考的时间与花在讨论与说服的时间

成功在多大程度上取决于职业的培训和专业

你对组织的社会性要求高

这表明你较为开放 ,适合那些经常有外出机会 ,果断和行动导向的企业文化。你希望每天能与许多人接触 ,愿意主动的建立起广泛的社会关系网 ,建立起新的商业机会。工作可以直接与客户打交道 ,如销售人员 ,商业拓展人员等。自信、有挑战性 ,发现或创造新的市场机会 ,有这样工作空间的环境适合你。

你对组织的结构和细节关注度分析 :

组织的结构和细节关注度 :这是什么含义?

一些人工作风格为非常有秩序的谨慎的作风、系统地进行计划、关注细节。另一些人则工作风格随意 ,不喜欢计划、系统 ,也不太关注工作的最终质量。

类似的 ,一些组织/公司注重员工有严谨系统的工作作风 ,并关注工作细节。这种文化体现在成熟的工作程序、系统和工作计划。公司注重为最大化完善工作所做出的努力 ,而非"80-20"规则。多种行业里都拥有这种企业文化 ,更为突出的实在科学领域和工程工作中 ,或一些领域的管理阶层 (例如 :工厂的库存管理中"just in time"原则 ,机场运输等)。

另一些公司则不太关注细枝末节 ,也不太强调部门分工和按程序办事。他们更愿意追随感觉和人们之间的相互说服或影响 ,而不去力求追求完美。这种企业文化要求快速的反应 ,尽管所获信息可能还很有限 (例如 ,贸易) 。强调创新 , (例如 ,广告公司)。

组织及对细节的关注度 :如何判断?

在这种文化中你是否经常不得不去"粉饰"你的工作，以便恰如其分

"恰如其分"在这种文化中是否重要

有多少工作是在紧张的难以预料的工作期限下完成的

在多大程度上你能自主的制定适合自己的工作时间和工作速度

是否经常需要在很短的时间里作决定和行动

企业是否提前计划和准备好应付各种不同的商业状况

工作环境是否整洁有序

你对组织及对细节的关注度要求高

这表明你非常喜欢有序、组织性、纪律性强的企业文化。这种企业是以取得成绩为驱动力的“getting it right”。在这种高标准、严要求的文化中你会更快乐或者说更容易成功。这种企业往往不断的采用最好的做法，以便它的产品和服务的质量与众不同。你会成为一个行业领先企业中的一员而骄傲。

对组织的开放性和想象力

对组织的开放性和想象力：这是什么含义？

有些人天生富于想象力和好奇心，他们总是乐于接受新的观念和新的方法。另一些人则更为实际和朴实。同样的，有些企业的文化崇尚尝试各种新方法新方

式。这种文化认为创新来源于错误的不断积累。 这类人敢于冒险，但往往没有一个清晰的计划去完成他们的目标。

另一些企业宁愿花费更多的时间事先去理解和花费时间考验，不犯错误是他们的第一目标。把事情做好并且在基础领域能够展现你的能力是通往成功的关键。这些企业的文化特征是稳定和一成不变。

对组织的开放性和想象力：如何判断？

新想法和创造力是否在企业中受到重视和奖励

对于那些已经成功的事情在这个企业里是否还是不断的持续正常的发展

工作中是否有很多的变化

企业通常如何看待和平衡尝试新鲜事务中的得失和成败

企业是否愿意接受不循规蹈矩和具有创造力的职员

不论职工在企业中的位置如何，他们是否都愿意说出他们的想法

你对组织的开放性和想象力要求非常高

这表明你适合非常开放、创新的企业文化。你非常喜欢挑战、变化，愿意接受新观点，创新会让你觉得兴奋。你非常喜欢不断尝试新的方法，崇尚与众不同。你喜欢从事有很大风险性的事情。那些鼓励或奖励创新和新思想的企业文化，那些非传统的工作适合你。

你对组织的合作性和和谐性要求分析：

对组织的合作性和和谐性：这是什么意思？

一些人喜欢没有个人冲突和竞争的企业环境。在这种环境里友好、诚信、互相帮助是最基本的。这些个体通常有非常强烈的利他主义，他们认为他们的产品和服务社会价值更为重要。另一些人，喜欢竞争并把它看作一种美德，认为竞争是人的天性。

同样的，一些企业文化强调合作、关心他人、并且认为人性本善。这些企业往往通过要求大家一致的手段避免内部的冲突和竞争。另一些企业崇尚竞争精神，并且鼓励有利于企业发展的意见。他们鼓励你用怀疑和审视的眼光评论企业所做出的决定。在这种企业生存的人一般能够允许和接受人与人之间的不同意见。

对组织的合作性和和谐性：如何判断？

员工在这种企业文化里彼此了解的程度如何

优胜劣汰在这种企业文化里是否被崇尚

当你在路上遇到同事时大家是否都非常友好的打招呼，你是否感到温暖

大家看起来是真正的关心对方吗

内部竞争机制在多大程度上影响员工的成功与失败

你对组织的合作性和和谐性要求不高

你把竞争和人员间的不同意见看成是创新和商业成功的驱动力。你喜欢鼓励讨论、争论、坦诚交流的企业文化，与其他人相比你也许会与你的同事保持相对较远的关系。你在生机盎然和进取的企业文化里工作状态最好。

MBTI 企业高级管理人才适合性 MBTI 数据分析 才储版权所有

如何选准高级管理人才历来都让领导者头疼。尤其是随着我国企业对职业经理人的需求越来越大，在很多情况下需要从市场上招聘高级经营管理人才，需要在短时间内预测候选人的胜任目标岗位的能力，就更让选人者一筹莫展。我们根据六年来协助企业选拔高管人员的实践经验，总结如下心得，供大家参考。

我们对近万名管理者进行了 MBTI 测试，现抽取部分高层管理人员的测试结果分析高层管理人员在行为风格方面的共性和差异。MBTI 测验根据四个维度对人进行分类：精力来源，由此分为内向（用字母 I 表示）和外向（用字母 E 表示）两种类型；感知世界的倾向，由此分为感觉（用字母 S 表示）和直觉（用字母 N

表示)两种类型;判断决策的倾向,由此分为思考(用字母T表示)和情感(用字母F表示)两种类型;生活方式倾向,由此分为判断(用字母J表示)和感知(用字母P表示)两种类型。四个维度组合后形成了十六种行为风格,如ESTJ型(外向、感觉、思考、判断),INFP型(内向、直觉、感情、感知)等。那么,在成功的高层管理者中,各种类型是如何分布的呢?下表是我们的一项统计结果,样本主体来源于国内中型企业副总经理以上职位,他们大都是相对比较成功的企业经营者。

在结果中,我们看到ESTJ和ENTJ(外向、直觉、思考、判断)型的人占了多数(ESTJ占样本的38.8%,ENTJ占26.3%,合计65.1%)。ESTJ型的人做事的计划性强,组织能力强,善于围绕目标调配资源,最终达成好的结果。ENTJ型的人和ESTJ型的人比较类似,但更善于长远规划,看大局,推动力更强,但没有ESTJ型的人落实能力强。应该说,这些都是一个好的经营者的有效行为表现,这两种类型占居多数,也就不足为奇。在所有抽样中,有五种类型空缺(ESFP、ENFP、INFP、ISFP、INFJ),根据我们的经验,这五种行为风格的人的确很少在企业高层任职者。在四个维度上,F型的人担当高层领导者最少见。他们在决策时过多地考虑了个人价值观的判断及感情因素,而较少从组织目标和原则进行决策,因而不适应企业领导者的决策要求。如果遇到这些类型的候选人,我们要进行慎重分析和决策。我们看到,其它类型的人也占了相当的比例(34.9%)。特别是,内向者也大有人在(21.5%)。按照传统的观点,企业领导应该是外向性格的人为好,但现实当中,内向性格者同样可以获得成功。因此,我们在挑选高级管理人才时,根据特定企业和特定岗位的需要来选择评价标准。再者,性格内、外向可能只是分析候选人时的一项内容,但不能作为选人的标准,标准主要

看行为能力，如影响力、抗击打能力，内向者和外向者同样有很强的影响力或者反之。(详细请参阅才储网)

企业岗位胜任判断后台结构

Id	姓名	专业	联系电话	应聘职位	MBTI 维度分值	查看分析报告		
						全：完整分析	英：英文报告	简：简要分析
1000	王蒙	经济类	1370011****	营销培训师	EI(100,90)SN(50,140) FT(100,90)JP(190,0)	全	英	简
1002	李思路	金融	1380922****	营销培训师	EI90,100)SN(50,140) FT(80,110)JP(110,80)	全	英	简
1003	刘伟	经济类	1390833****	营销培训师	EI(100,90)SN(50,140) FT(80,90)JP(120,70)	全	英	简
1004	张毅	经济贸易	1330744****	营销培训师	EI(120,90)SN(50,140) FT(70,90)JP(130,60)	全	英	简
1005	江海	经济学	1300665****	营销培训师	EI(130,90)SN(50,140) FT(60,90)JP(140,50)	全	英	简
1006	陈良	金融财政	1310556****	营销培训师	EI(140,90)SN(50,140) FT(50,90)JP(150,40)	全	英	简
1007	吴非	财政	1330487****	营销培训师	EI(150,90)SN(50,140) FT(40,90)JP(160,30)	全	英	简
1008	陈江	金融学	1320378****	营销培训师	EI(160,90)SN(50,140) FT(30,90)JP(170,20)	全	英	简

1009	卢京	经济学	1340299****	营销培训 生	EI(170,90)SN(50,140) FT(20,90)JP(180,10)	全	英	简
1010	王蓓 蓓	经济学	1330197****	营销培训 生	EI(180,90)SN(50,140) FT(10,90)JP(190,0)	全	英	简

常见问题

问题 1：MBTI 测试系统的信效度如何？

1、对于一个心理测量量表，其效度证据可以来自多方面，但最根本的是结构效度。如果量表是基于已有的理论模型，验证其结构效度最常用的方法是实证性因素分析。根据我们约 120 万份样本数据分析，样本数据和理论模型拟合良好(AGFI 和 NNFI 分别为 0.978 和 0.997)。我们的研究采用 LIS-REL8.5 对所获结果进行了实证性因素分析，结果显示每个维度对应的项目模型参数都非常显著。模型拟合性检验表明， $\chi^2 = 1489.29, P = 1.00$ 。这表明样本观测数据与模型拟合近乎完美，该量表的结构非常清晰，完全符合理论模型，具有非常理想的结构效度。

2、本 MBTI 测试采用的量表在第四军医大学心理学教研室 1994 年与美国东卡罗莱纳大学(East Carolina University)合作翻译的 MBTI-G 量表基础上进行修订。修订原则是：符合中国人的文化背景和语言习惯；将难以理解的词转变成句子，提高测验的可理解性。此 MBTI-G 量表经取样验证其总预测信效度为 85%。

3、每个人都是独特而复杂的。迄今为止没有任何理论模型能完整描述一个人，MBTI 模型也不例外。因此，虽然实践显示 MBTI 心理测量在人才选拔等领域有较高参考价值，但是实际运用时我们仍需结合访谈本人等方式进行谨慎的综合评估。

问题 2：单机软件版和网络版有什么区别？

1、单机软件版只能安装一台电脑使用(仅安装软件获取序列号的那一台电脑使用，无法在其他电脑使用)。

2、网络版支持多人多台电脑同时使用。

问题 3：使用此 MBTI 测试软件是否有潜在的版权问题？

1、MBTI 版权是指 CPP（美国咨询心理学出版社）对于 MBTI 的课程及相关书籍所拥有的出版发行权。

2、该 MBTI 测试软件不涉及出版业，其问卷为才储团队根据 MBTI 理论模型在美国 East Carolina University 大学心理系与第四军医大学合作修订的 MBTI-G(1994)量表基础上修订而成。区别于 CPP 版权量表。

3、因此，此 MBTI 测试软件不受 CPP 版权制约。在 MBTI 测试软件销售合同中已列明用户对此 MBTI 测试软件版权相关的免责条款。

常见问题 4：有发票吗？发票怎样开出？

- 1、无论是单机版还是网络版均有发票。
- 2、无论是转公司银行账户还是转支付宝亦都有发票。
- 3、转账同时请[在线登记发票信息](#)；发票在交付系统后三个工作日内寄出。

常见问题 5：售后的支持政策是怎样的？

- 1、（合同期限内）测试系统无限制人数运行。
- 2、免费量表升级。
- 3、免费的系统使用咨询。

才储简介

才储网的创业团队由原美国 TI 资深工程师和原美国 GlobalspecMBTI 引擎技术专家和运营专家以及神经外科研究生、精神分析学、心理学研究生组成的兴趣小组组成。该小组不仅重视引擎开发技术，更着重神经和精神分析、人格分类理论与应用研究和本土实际环境对量表影响的研究、不同类型人才对企业不同岗位的匹配性研究。该团队具有十年以上的人才分类引擎技术研究和运营经验。