



人岗性格匹配度测验

PPF

简介

人岗性格匹配度测验基于巴特勒(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,通过测量作答者心理需求了解其“深层志趣”进而预测岗位匹配度的测验。作答者从成对的自我偏好描述中选择出与自己最符合的一项,从而勾勒出个体的15种心理需求轮廓。通过与岗位模型的比照,判断作答者在特定岗位上的匹配程度。

主要特点

- ◆ **了解“深层志趣”**: 评估作答者15项内在深层需求,了解其在职业领域持久、稳定的“深层志趣”,实现快速定岗
- ◆ **降低离职风险**: 了解性格与岗位匹配度,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
- ◆ **岗位模型比照**: 近10年的测评项目,总结出4类标准化性格模型(通用岗位版,互联网企业版,银行版,保险行业版)
- ◆ **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

性格模型	包含的岗位分类
通用岗位版	销售类、市场策划类、设计类、研发类、技术类、财务类、客服类、行政类
银行版	业务拓展类、运营控制类、专业类、业务支持类
互联网企业版	设计类、营销类、用户体验类、数据研究类、技术类
保险行业版	业务拓展类、财会类、承保/理赔类、综合行政类、事务操作类

适用对象

非管理岗候选人,初入职人员

应用范围

外部招聘、安置定岗、职业规划

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



应用实例

某网络游戏公司为了降低人力成本，计划将呼叫中心客服人员到岗3个月内的离职率从20%进一步降低到15%以下，同时解决入职人员在定岗和应对压力方面的问题。因此在招聘中引入人岗性格匹配度测验，选择在人际交往和压力应对方面更符合岗位要求的候选人，并通过建模形成呼入、呼出、在线三类岗位的性格匹配模型，帮助进行人员入职后的定岗。

现状梳理	原因分析	解决方案	成果
<ul style="list-style-type: none"> •短期内离职率高，造成招聘压力大 •现职员工出现情绪控制和岗位适应问题 	<ul style="list-style-type: none"> •缺乏对应聘者性格方面的深层志趣的考察 •不了解呼叫中心不同类型客服岗位对人员的要求 	<ul style="list-style-type: none"> •建立三类客服岗位的性格模型 •招聘中引入PPF测验，提供个人分析报告 	<ul style="list-style-type: none"> •个人测评报告、推荐建议及面试建议 •三类岗位工作分析报告 •可应用于招聘测评的岗位性格模型



测评报告（部分）

