



TMEO 职业性格测试 ZGY 版(媲美 DISC)

【量表概要】

TMEO 职业性格测试 ZGY 版是北京西三角人事技术研究所基于经典行为测评理论，结合中国本土文化、职场环境、政企用人特点迭代优化的国产化职业人格测评量表，深耕测评领域 30 年，累计完成上百万人次测评数据积淀，拥有完全自主知识产权。

量表对标国际成熟测评体系，摒弃原版水土不服的海外意象，完成全方位中国化改造，以**华南虎 (T 支配型)**、**金丝猴 (M 影响型)**、**亚洲象 (E 稳健型)**、**章鱼 (O 分析型)** 四大本土化动物人格为核心维度，精准刻画职场人员行为特质、性格优势与短板。量表题型简洁、作答高效、结果量化精准，可精准区分职场人不同职业性格，广泛适配企业招聘选拔、管培生筛选、人才梯队建设、团队管理、员工发展等场景，是适配国企、大中型企业的专业化、本土化人才测评工具。

【理论背景】

TMEO 职业人格测评的底层理论源自威廉·莫尔顿·马斯顿博士 1928 年创立的经典行为与语言研究体系，是国际主流职业人格测评的核心理论基础，长期应用于全球职场人才选拔与管理领域。

该理论引入国内后，因文化背景、认知习惯、职场环境的差异，原版量表的部分意象、

题型、解读逻辑难以适配中国企业用人需求。为此，北京西三角人事技术研究所结合 30 年政企人才测评实战经验，依托上百万人次本土测评大数据，对原版量表进行全面中国化重构与优化，最终迭代出 TMEO 职业性格测试 ZGY 版。

本次核心优化为**本土化符号改造**，贴合国人认知体系：将原版孔雀、考拉、猫头鹰等海外特有认知符号，替换为金丝猴、亚洲象、章鱼等国人熟知的动物意象，保留核心测评逻辑，大幅提升测评适配度与结果精准度，形成适配中国职场、具备自主知识产权的本土化职业人格测评体系。

【量表功能】

本量表聚焦企业人才管理全场景，可全方位解决企业识人、选人、用人、育人、团队建设难题，核心功能覆盖五大维度：

- 1. 招聘选拔功能：**精准评估应聘者职业性格特质与岗位匹配度，快速筛选适配人才，缩短招聘周期，降低错聘风险；可搭建岗位专属人格特质模型，纳入岗位说明书参考体系，同时支持内部轮岗、晋升人才筛选，盘活内部人才资源。
- 2. 人际沟通赋能功能：**清晰拆解不同人格的行为动机、沟通习惯、处事偏好与核心顾虑，帮助管理者读懂员工、同事、客户的行为逻辑，适配对方沟通方式，化解人际矛盾，优化职场协作关系。
- 3. 职场管理赋能功能：**助力管理者精准掌握下属性格特质、工作风格与能力短板，实现因材施教、差异化管理；同时可适配上级、客户、谈判对象特质，优化协作、服务、谈判策略，提升职场工作效率。
- 4. 团队建设优化功能：**建立企业统一人才性格档案，分析团队人格结构配比，优化团队组合、规避内部冲突；适配企业不同发展阶段的团队需求，支撑团队转型、文化整合，预判管理者与团队的适配度，打造高效协作团队。
- 5. 个人发展规划功能：**帮助员工全面认知自我优势与短板，精准定位职业发展方向；识别个人压力来源，规避成长障碍，针对性优化沟通、执行、抗压、统筹等职场核心能力，助力个人长期成长。

【量表构成】

TMEO 职业性格测试 ZGY 版整体结构清晰、维度完善，由**四大核心人格维度+十二项次级人格因子**构成，量化评分标准统一、结果精准可控。

1. 四大核心人格维度（基础测评维度）

量表满分 80 分，四大维度各 0-20 分，分数高低对应人格特质显性程度，是人才筛选的核心依据：

- **T 支配型（华南虎）：**目标导向、果断自信、执行力强、敢于担当、擅长决策统筹，

具备天然管理魄力，适配攻坚、统筹、管理类岗位。

- **M 影响型（金丝猴）**：性格外向、善于社交、感染力强、创意丰富、擅长人际联动，适配公关、营销、策划、团队氛围带动类岗位。

- **E 稳健型（亚洲象）**：沉稳踏实、耐心包容、善于协作、情绪稳定、注重流程，适配行政、后勤、服务、长期执行类岗位。

- **O 分析型（章鱼）**：逻辑缜密、细节严谨、追求完美、善于拆解问题、风险把控力强，适配技术、财务、法务、研发类岗位。

2. 十二项次级人格因子（细化测评维度）

由四大核心维度两两组合衍生而来，包含精确性、合作性、高效性、热情性、友好性、独立性、忍耐性、执着力、自信心、自我激励、敏感性、深思熟虑，可细化刻画人才职场细节特质，弥补单一维度测评的局限性，实现全方位精准识人。

3. 评分判定规则

得分 < 5 分为隐性因子，5 分 ≤ 得分 < 10 分为普通显性因子，得分 ≥ 10 分为典型显性因子；单一维度高分对应典型人格，多维度均衡得分属于混合型人格，四维度分数差异极小为变色龙型人格。

【使用场景】

1. **管培生专项选拔**：针对应届生管培生无职场履历、潜质难判断的痛点，通过性格特质测评，筛选具备管理潜质、抗压能力、协同能力、大局意识的优质储备人才，搭建企业后备管理梯队。

2. **企业公开招聘**：用于校招、社招初筛，快速匹配岗位人格需求，规避高分低适配、性格短板突出的应聘者，提升招聘精准度。

3. **内部人才盘点与晋升**：对在职员工、储备干部进行人格测评，结合岗位需求开展人才盘点，为内部晋升、岗位轮岗、干部选拔提供客观依据。

4. **团队搭建与优化**：针对新建团队、项目团队、管理层团队，通过人格配比分析，优化人员组合，化解团队内耗，提升团队协作效率。

5. **员工培养与职业规划**：为新老员工制定个性化培养方案，针对性弥补性格短板、发挥特质优势，助力员工定岗定级、长期发展。

【适用范围】

1. **适用人群**：各类企业应届生、管培生、新入职员工、在职骨干、储备干部、中层管理者及竞聘上岗人员。

2. **适用单位**：国有企业、事业单位、大中型民营企业、科创企业、集团化公司等各类

注重人才梯队建设、规范化选人用人的组织。

3. **适用岗位**：管理储备岗、行政岗、营销岗、技术研发岗、财务风控岗、公关人力岗、项目管理岗等全品类职场岗位。

【产品优势】

1. **本土化适配，贴国人职场特质**：摒弃海外测评量表的文化壁垒，全部采用国人熟知的动物人格意象，题型、语境、评判标准均适配中国职场环境与企业文化，彻底解决原版量表水土不服问题。
2. **权威数据积淀，精准度更高**：依托西三角 30 年人才测评经验、上百万人次本土测评大数据建模，常模数据成熟稳定，量化评分客观，规避主观识人偏差，测评结果可信度极高。
3. **维度全面，兼顾宏观与细节**：四大核心维度定义职场核心特质，十二项次级因子细化细节能力，既能判断人才整体岗位适配度、管理潜质，也能精准定位个人优势短板。
4. **高效便捷，适配批量测评**：作答逻辑简单、题目精简，被测者可凭第一直觉快速作答，适配企业大批量校招、管培生集中选拔场景，大幅提升测评效率。
5. **场景通用性强，性价比高**：一套量表覆盖招聘、选拔、盘点、培养、团队建设全场景，可直接适配管培生选拔、干部储备、人才晋升等核心人事工作，实用性、落地性极强。

【使用注意】

1. 本测评为**人格特质测评**，侧重评估职场行为风格、性格潜质与岗位适配度，**不单独作为人才录用、晋升的唯一依据**，需结合学历履历、专业能力、面试表现、工作业绩综合判定。
2. 测评作答要求被测者根据自身真实行为、第一直觉选择，切勿刻意迎合标准答案，避免测评结果失真，确保数据客观有效。
3. 测评结果仅反映个人稳定职业性格特质，无优劣之分，仅存在岗位适配差异，解读结果需客观中立，避免标签化评判人才。
4. 量表仅限企业正规人才管理工作使用，严禁用于非职场场景测评、娱乐测评及商业篡改、二次售卖，严禁私自修改量表题型与评分标准。
5. 针对管培生等应届生群体，需结合其无职场经验的特点，重点参考潜质、心态、协作、抗压等维度数据，弱化现有工作能力评判，聚焦长期成长性。

【题目举例】

贴合量表测评核心维度，选取 2 道职场场景的情景判断题。

题目 1：部门临时安排你牵头对接一项紧急跨部门协作任务，时间紧、流程繁琐，且不属于你的常规工作，你会选择？

- A. 主动承接任务，快速梳理工作流程，明确分工，优先推进落地，克服困难完成目标
- B. 积极对接各部门，主动沟通协调，调动各方积极性，活跃协作氛围，推动任务完成
- C. 稳步推进工作，耐心对接各环节，严格按照流程执行，保障工作平稳落地，不急于求成
- D. 先全面梳理任务细节、排查风险，制定完整执行方案，确认无误后再稳步推进工作

题目 2：团队项目推进过程中出现数据漏洞与工作失误，领导询问问题原因，你作为核心参与人员会？

- A. 主动承担责任，快速复盘问题，立刻制定整改方案，及时补救止损
- B. 主动沟通团队成员，安抚大家情绪，协同梳理问题，合力解决问题
- C. 耐心核对各项工作环节，稳步整改问题，配合团队完成后续补救工作
- D. 精准排查漏洞根源，细化分析失误原因，形成完整复盘报告与优化方案

北京西三角人事技术研究所 | 自主知识产权产品

联系电话：010-62530385 | 微信：xsjhr51652991

官方网站：北京西三角人才测评网 (<http://www.21hr.net> <http://xsjhr.cn>)

| 官方公众号：人事考试与干部晋升 (xsjhr009)

【提示】 1、本测评量表仅针对有营业执照的企业使用。2、新客户体验价，地板价。3、有采购意向请加客服微信。

西三角人才测评

