



# 情商测验

## EQT

### 简介

情商测验采用关键事件法提取和概括人们在社会生活中发生的情景，了解作答者在面对典型的工作、生活情景时最可能采取的做法，考察作答者的情绪觉察、情绪调节、自我激励、同理心、社交技能这5种重要的情绪智力，在销售人员和管理人员的选拔和发展中EQT具有独特的优势。该测验基于丹尼尔·戈尔曼（Goleman D）的情绪智力理论。戈尔曼认为：“一个人的成功，智力的作用只占20%，其余80%是其它的因素，其中情商占很大一部分因素”。戈尔曼情绪智力理论从个人、人际关系和组织等层面对情商进行了全面的阐述，对管理和领导力应用领域有极大地影响。

### 适用对象

销售人员，管理人员等需要常常与人打交道的岗位

### 应用范围

外部招聘、内部选拔、人员盘点、培训定位、个人发展

### 主要特点

- ◆ **情景模拟**：通过评价作答者在模拟的人际难题下做出的反应，对情商进行评估，结果更有预测力
- ◆ **客观评估情商水平**：不同于自评方式的情商测评，题目拥有客观的分数体系，避免了自我评估带来的结果偏差和“装好”倾向，测评结果更符合实际
- ◆ **预测社会适应力**：对影响情商的5项重要因素进行评估，测评结果反映作答者的社会适应能力
- ◆ **结果可靠丰富**：2万多个常模数据用于结果比照，报告呈现情商得分及等级，全面诊断情商

### 测评形式、时间及题量

在线作答，测评时间约30分钟，共55题

### 测评维度

情绪觉察、情绪调节、自我激励、同理心、社交技能



## 应用实例

某外资医疗器械公司在中国的员工以销售人员为主，销售人员对公司利润的拉动十分显著。随着市场竞争的加剧，以往以医疗专业为优势的销售骨干不足以撑出更大的市场份额，而需要在人际方面更为灵活的销售骨干。该公司在已有的人才测评方案中加入了情商测验，针对人际交往能力进行专项测评。一年后的绩效分析数据表明，在满足思维能力要求的前提下，情商测验得分高的销售人员绩效完成情况明显好于情商测验得分低的销售人员。这说明情商测验在预测销售潜力方面发挥了积极的作用。

### 项目背景

- 公司现有销售人员的专业能力较强，但市场开拓能力、营销能力整体较弱
- 原测评方案侧重于考察思维能力和性格与销售岗位匹配度，人际能力的考察欠缺
- 符合专业要求的应聘者较少，对不合格应聘者的认定需要特别谨慎

### 项目需求

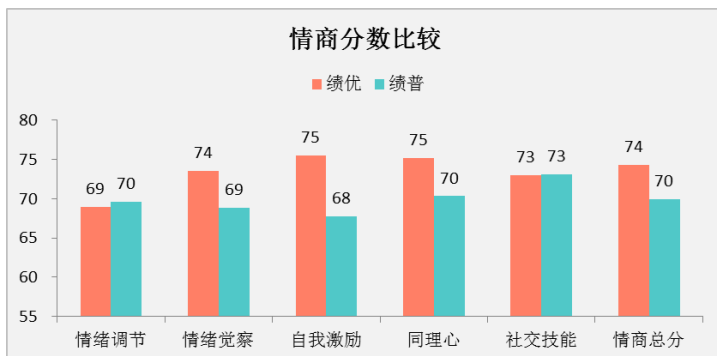
- 保证对合格销售的“误删”降到最低
- 要求应聘者具备较高的人际交往和自我管理能力

### 解决方法

- 多种测验相结合，多角度考察，降低“误判”的可能性
- 引入情商测验，通过对情绪智力的测查，判断其未来取得销售成功的可能性

### 项目成果

- 该方案使用一年后，对现有销售人员绩效分析，发现在满足思维能力要求的前提下，情商测验得分较高的人员，其绩效指标的完成情况更好
- 情商测验在预测与人打交道较多的岗位上的胜任度时，起到了不错的效果



## 测评报告（部分）

