

职业发展阻碍测评

职业阻碍因素

1 与上司关系不好

2 缺乏政治智慧

3 急功近利

4 傲气自大

5 失信不被信赖

6 不善于有效学习

7 不够冷静镇定

8 自我保护

9 不能应对变化与不同

10 不能搭建高效团队

11 不能有效选拔人员

12 对他人缺乏关心

13 缺乏关键技能

14 没有战略眼光

15 过分依赖单一靠山

16 过分依赖单一技能

17 管理干涉过多

18 工作绩效有问题

19 个人管理不佳

20 道德观不恰当

***需要进行个人客观真实的评价，回想过去事例与探索内心，才能真正找到个人阻碍和提升**

*

评测方法：

1，每一个阻碍因素的代表性问题中，如有任何一项符合您的状况，则该项因素是阻碍您的职业发展的其中一个因素，需要加以关注和改进。

2，每一个阻碍因素的优良表现中，给各个单项行为评分（1-10 分），如果该因素的优良表现，综合平均分低于 7.5 分，就有可能在某个时候阻碍您的职业发展，

3，如该因素下任何一项行为 6 分及以下，则该项因素是阻碍您职业发展的因素。

对于这些影响自己的阻碍因素，需要了解可能原因及改进方法。

4，通过以上几个参考标准，找到自己目前和潜在的职业发展阻碍，积极改进。

***需要进行个人客观真实的评价，回想过去事例与探索内心，才能真正找到个人阻碍和提升**

*

举例：

不能适应变化与不同

代表性问题

不适应或不能很好配合新的领导，新的规章制度，不一样的文化和工作环境；不能与想法和思路意见不一样的人愉快的交流和相处。不能很好的接受领导的新思路，新策略； 张先生
问题：无法与想法而思路意见不一样的人，进行愉快交流相处。

优良表现

总能很好的适应变化； 7 分

与领导沟通相处很好； 7 分

即使上司不好，也能恰当处理好关系； 6 分

能理解和接受新事务，新思想，与时俱进； 7 分

能客观公正的对待事情和冲突； 7 分

能提出不同看法，也能很好沟通，接受不同；7分

容易接受新的不同事物；7分

--张先生在不能适应变化和不同这个阻碍因素中，具有代表性问题中的：“无法和有意见分歧的人友好相处”的状况。

--张先生在优良表现各项的平均分低于7.5分

--张先生在优良表现中，其中一条“即使上司不好，也能恰当处理好关系”得分为6分及以下。

达到以上任何一点情况，都说明自己在这个阻碍因素中表现不足，现在在影响您的职业发展，或者将来某一时刻可能会阻碍您的职业进展，需要关注与改进。

开始测评：

01

不能应对变化与不同

代表性问题

不适应或不能很好配合新的领导，新的规章制度，不一样的文化和工作环境；不能与想法和思路意见不一样的人愉快的交流和相处。不能很好的接受领导的新思路，新策略；

优良表现

总能很好的适应变化；

与领导沟通相处很好；

即使上司不好，也能恰当处理好关系；

能理解和接受新事务，新思想，与时俱进；

能客观公正的对待事情和冲突；

能提出不同看法，也能很好沟通，接受不同；

容易接受新的不同事物；

02

个人管理不佳

代表性问题

同时做很多事情，专注力分散；做事情不细致；说得多，承诺得多，做得少，完成得少；容易忘记工作中答应别人的小事情；总是在赶工；

优良表现

做事情细致有规划；

做事情效率高；

清楚重要的事情，能留充足的时间完成他们；

能很好的管理时间；

善于拒绝；

基本能在时限内从容完成工作的目标；

做事可靠——会做到自己承诺的事情；

会做工作计划，能识别轻重缓急进行合理安排；

03

急功近利

代表性问题

只关注自己的发展，利用别人；为个人发展使出各种手段，打击别人；挖空心思推销自己，在领导面前过于急迫的推销自己。

优良表现

靠自己的能力发展自己；

对自己的成绩和职位表现谦虚；

集中精力在工作上；

愿意支持和帮助同事；

愿意与人分享成功；

追求工作绩效。

04

傲气自大

代表性问题

总认为自己是正确的，不愿意倾听和去理解别人的看法；贬低其他人或其他人的成绩和贡献；

总想让自己与众不同。让别人显得很低下；为人冷漠，与别人保持距离。

优良表现

很少使用各种不道德的手段发展自己；

与很多人关系不错，友好相处；

对人尊重，对人平等，对人包容；

愿意提携别人；

为人随和，好打交道；

平易近人，待人热情；

愿意了解别人的观点，即使这些观点与自己的观点相左；

能包容不同性格不同想法的人；

重视他人的意见；

平等的看待任何一个人；

愿意与人分享荣誉

05

失信不被信赖

代表性问题

不能说到做到；让他人期待落空；说话与行动不一致；做事前后不一致；行为无法被预期

优良表现

总能坚持到底；

让别人了解自己的原则和价值观，行为与其相符；

能保守秘密，遵守承诺；

言出必行；

平日行为能符合他人的预期；

06

不能有效学习

代表性问题

学习能力不强，效率低，找不到学习重点；视野狭窄，对事情提不起兴趣；不能很好的了解

和认识自己；不愿意学习沟通，管理，领导和人际关系方面的技巧和能力；为人固执，在新

情况下不能变通；追求舒适，不愿探索，缺乏好奇心。

优良表现

视野开阔，兴趣广泛；

好奇心强；

渴望学习；

愿意接触和学习新事物；

为人虚心，能寻求和倾听他人的想法和建议；

能开放接受与看待批评；

对新事物或更好的事物感兴趣；

兴趣广泛，高瞻远瞩；

征求和聆听别人的反馈意见；

虚心接受别人的批评；

追求能力进步；

善于观察别人，做出很好的应对；

能了解别人的心思和想法。

07

不够冷静镇定

代表性问题

压力下应对不好；在不同情况下，容易情绪化，影响负面语言和消极行为表现；遇到难题，不能很好应对。喜欢胡乱猜疑；因为压力或情绪的原因，做出错误的决策。

优良表现

困难情况下，能很好保持镇定；

正面对问题，积极设法解决；

抗挫折能力强；

能开放的接受不同意见，甚至是批评，很好控制应对的行为；

心态乐观；

能理性分析风险和积极应对而不慌张；

对工作和成果保持足够耐心

08

自我保护

代表性问题

不愿意承认失误和不足；喜欢掩饰问题；不能接受批评；推卸责任；不愿听取负面反馈；态度不开放，不愿意与人交流；不能积极从反馈中去很好的学习；总是维护自己

优良表现

积极面对批评和负面的反馈，来帮助自己成长；

能承认自己的不足；

勇于承担责任，有担当；

能与人亲密相处，获取反馈；

鼓励与感谢别人给予反馈；

能正确认识自己，在各种工作中积极学习

09

道德观不佳

代表性问题

不在乎道德与价值观的正确性；做事喜欢打擦边球；不在意和不遵守社会规则；不在意普适的道德标准。

优良表现

个人价值道德观符合工作和生活环境与文化；

做事情有原则，有底线；

始终如一的展现和坚守正确的道德价值观；

展现前后一致的价值观。

10

不能搭建高效团队

代表性问题

不愿意团结别人；做事情安排工作，没有规划；不重视团队工作氛围；不积极解决团队内冲突；不感谢团队成员的付出；不能与团队成员一起分享荣誉；不注重团队精神。

优良表现

时刻强调“团队”，“我们”；

能设立团队共同的目标；

能激励团队和鼓舞士气；

能让成员参与目标制定；

能做好团队的能力规划和建设；

让团队共享成功的荣誉。

11

不能有效选拔人员

代表性问题

不能筛选匹配技能成员来组建团队，看人不清，识人不明，不能较准确判断别人的真实长处和短处；喜欢选择自己喜欢或与自己相似的人；没有设立正确的标准条件来筛选成员。

优良表现

能把握团队所需要的各项技能，在此基础上选择合适团队；

了解人性；

善于观察来了解别人；

认识人员配置重要性，愿意花时间。

12

对他人缺乏关心

代表性问题

让人觉得冷漠；让人觉得不可接近和不近人情；不关心自己言语和行为对别人造成的影响；

不关心别人的需求；不愿意花时间去了解别人和尊重别人。

优良表现

为人随和；

有同理心；

知道别人的需求和在乎的事物；

尊重别人的性格和工作方式；

愿意支持帮助别人；

与他人互动时，能敏感地察觉他人的感受；

会主动关心询问对方的想法和感受。

13

缺乏关键技能

代表性问题

缺乏工作达到好的工作绩效所需要的一种或几种关键技能。

优良表现

掌握对工作绩效和成果有关键影响的所有技能；

能够在实践和学习中了解优秀工作绩效需要哪些关键技能；

能够主动搜集资料，阅读，参加课程，向人请教，采用多种学习方式进行学习与实践。

14

没有战略眼光

代表性问题

做事情战略错误；

眼界不开阔，看问题不长远；

喜欢在小处研究技巧，无大局观；

喜欢简单判断，不喜欢深入探究；

太关注细节，而不能跳出来把握全局。

优良表现

有好奇心，喜欢探究复杂情况；

思维能与众不同，出奇制胜；

善于整合各类信息和资源，找到趋势和重点，设定目标赋予美好愿景；

丰富想象力，思维大胆，不受局限；

喜欢多想几步，理清逻辑关系；

喜欢在逻辑基础下，进行假设和判断，理清事物的关系；

眼界开阔，兴趣和知识广泛；

愿意接受未来挑战。

15

过分依赖单一靠山

代表性问题

长期和依赖同一个领导或导师；没有突出的个人业绩；无法独当一面；如果失去支持，在组织内无法继续自己的发展；组织内显得不够独立；能力受到私下质疑。

优良表现

能独立完成工作；

有广泛的支持者和多个不同导师；

个人业绩突出；

独立自主，足智多谋；

在不同部门或不同公司或不同地方工作过，被认为阅历丰富；

不过分依靠和利用领导和导师的影响力获得成绩。

16

过分依赖单一技能

代表性问题

过于依赖某一项突出能力；没有多项重要技能；呆在舒适区，不学习新知识。

优良表现

有过不同业务或不同职能的工作；

努力学习更多重要技能；

希望和自主学习新知识；

对新事物保持好奇和探索；

利用综合技能，达到最好的绩效；

向别人寻求反馈和指导，学习新知识和新技能。

17

管得干涉过多

代表性问题

不善于合理授权；过于亲力亲为，不信任别人的能力；控制欲强，喜欢干涉别人工作；不给别人独立工作的空间和权限；不会发展培训下属；不会重复运用团队的智慧。

优良表现

放手让人工作，只在重要节点和时点检查；

能很好了解他人能力，进行合理授权；

让别人选择自己工作的方式，不多加干涉；

善于培养下属；

善于沟通观察，在必要时才介入；

相信团队成员，对他们有合理可靠的信心。

善于安排任务；

在别人需要帮助时能给予支持。

18

工作绩效有问题

代表性问题

不能一致保持好的绩效，不能在复杂或困难情况下做出好的绩效。

优良表现

绩效长期很好很稳定；

重要目标都得意很好实现；

能在各种复杂情况下完成绩效；

善于计划与规划工作；

很好的时间管理能力。

19

缺乏政治智慧

代表性问题

不能保守秘密；

在错误时间，向错误的人分享不合时宜的观点；

不在意不关注组织内的政治和影响；

对人际关系不敏感；

在意事务工作，不在意人的工作和影响；

不能在复杂的环境中取得成功的绩效。

优良表现

正视和面对组织政治；

能很好的了解政治环境；

能很好的观察到重要的政治事件；

能识别组织政治中的关键人物；

能保守秘密；

能隐藏自己的观点；

遇到组织内困难，能随时调整；

根据人际环境和人物关系，做出调整来完成绩效；

该表现时表现，该沉默时保持沉默。

20

与上司关系不好

代表性问题

与领导相处总很紧张

领导在的场合不能正常发挥

不能心平气和地接受领导的反馈和指导

不能换位思考，理解领导；

容易私下对领导有情绪；

因为与领导关系的原因，不能做出好的成绩。

优良表现

与领导相处放松自在；

与领导关系不错；

理解领导，愿意向领导学习；

愿意在领导的关注下努力工作；

愿意为好上司更努力工作；

为人谦虚，尊重领导。

机会可遇不可求，

只有清晰认识自己，提升自己，做好准备，

才能抓住稍瞬即逝的机会。

愿你不负努力，为自己，为你爱的人，

向上而行！