

# 员工抗压力 和岗位胜任力报告

1

基础心理特质  
(大五人格)

2

压力应对能力  
(心理韧性 / 应对方式)

3

岗位核心能力  
(通用 / 管理 / 技术 / 应用)



# 员工抗压力 和岗位胜任力报告

姓 名：张

性 别：男

出生日期：1992-03-28

测试日期：2024-11-07

年 龄：42

毕业学校：北京农学院

联系电话：13910213941

测评单位（测评师）：中科宜和（北京）

测评地点：北京市/海淀区

# 心理韧性测评报告

## General ability report

心理韧性测评结果  
Results Summary

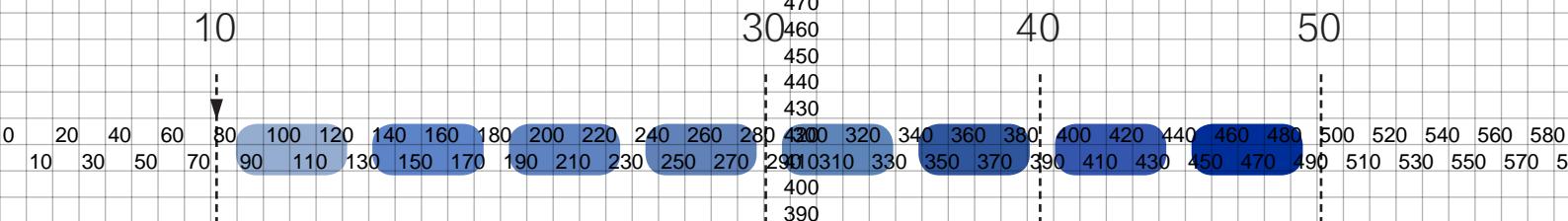
64

总得分

### 心理韧性 | Psychological Resilience

心理韧性 (Resilience) 是指个体在面对压力、逆境、创伤或重大生活挑战时能够良好适应、快速恢复并从中成长的能力。它反映了一个人在情绪、认知和行为层面的抗压能力与自我调节能力。高心理韧性者通常更乐观、适应力强、能有效应对不确定性。

### 测评结果详情 | Results Details



### 心理韧性等级说明 | Applications

#### 低水平心理韧性者 (20-52分)

特征：这类人更容易感到焦虑和压力，在变化和挑战面前需要更多的安全感和支持。这并非缺点，而是特点，意味着他们更适合低压力、高结构性的环境。他们往往细致、耐心、遵守规则。

#### 中等水平心理韧性者 (52-84分)

特征：这是大多数人所处的水平。他们具备一定的抗压能力，但在面对极端或持续的挑战时，可能需要外部支持或更长的恢复时间。他们可靠、稳定，是社会的“中坚力量”。

#### 高水平心理韧性者 (84-100分)

特征：他们通常具备“CORE”特征：控制感（相信能影响事态）、担当精神（乐于接受挑战）、挑战观（视变化为成长契机）、自信心（对自身能力坚信不疑）。



## 低水平心理韧性者 适合的职业领域

### 1. 高度结构化、可预测的领域

数据录入员、档案管理员、图书馆管理员：工作内容清晰、重复性高，环境安静，几乎无突发状况。

流水线质检员、实验室助理（常规检测）：按照既定标准和流程工作，无需频繁应对变化。

后台技术支持：处理标准化的技术问题，有明确的知识库和流程指引。

### 2. 对细节要求高、无需频繁人际冲突的领域

校对员、排版员、插画师（执行类）：可以独立专注于细节工作，不受外界过多干扰。

手工艺人、艺术品修复师、园艺师：工作节奏慢，需要极大的耐心和专注，环境相对单纯。

### 3. 在支持性团队中担任固定角色

大型机构中的普通文员、行政助理：职责明确，在上级的指导下工作，团队能提供必要支持。

**核心优势：**细致、耐心、遵守规则，能在低干扰的环境中保持高质量和准确的输出，是确保组织基础工作准确无误的关键。



## 中等水平心理韧性者 适合的职业领域

### 1. 稳定但有挑战的专业领域

专业技术类：工程师、会计师、律师、教师、IT开发人员。这些职业有明确的流程和规范，压力通常可控且可预测，偶尔需要应对项目截止期或复杂问题。

医疗与护理（非急诊）：常规门诊医生、牙医、理疗师、心理咨询师。工作有节奏，能建立长期的关系，压力相对平稳。

行政与管理（中层）：部门经理、团队主管。负责执行上层决策和管理团队，虽有压力，但职责范围清晰。

### 2. 需要与人协作的领域

人力资源、市场营销、销售：这些工作需要处理人际关系和达成业绩目标，压力适中，通过团队合作可以分担。

社会工作者、普通公务员：工作相对稳定，服务于特定流程或群体，挑战是常规性的。

### 3. 创意与技能结合型工作

设计师、编辑、摄影师、厨师：工作有创造性的满足感，压力主要来自客户需求和创意瓶颈，通常在可控范围内。

**核心优势：**可靠、稳定，能够在常规压力和适度挑战下保持良好的绩效，是团队稳定运行的保障。



## 高水平心理韧性者 适合的职业领域

### 1. 高压力与高风险领域

**急救与应急响应:** 消防员、急诊科医生/护士、警察、战地记者、灾难救援人员等。这些职业要求人员在极端压力和不确定环境下保持冷静、快速决策。

**军队与特种行业:** 特种部队士兵、飞行员、宇航员、拆弹专家等。

**危机管理:** 公关危机经理、企业重组/扭亏为盈顾问、网络安全应急专家。

### 2. 创新与开拓型领域

**创业者/企业家:** 需要不断面对失败、资金压力、市场竞争等巨大挑战，并坚信自己能成功。

**科研探索与先驱领域:** 尤其是需要反复试错的领域（如药物研发、基础科学），能够承受无数次失败而不气馁。

**顶尖艺术与创作:** 许多艺术家、作家、导演在成功前都要经历漫长的蛰伏期，高心理韧性帮助他们坚持自己的愿景。

### 3. 高层领导与决策岗位

**高级管理者/CEO:** 需要为企业的发展方向、业绩压力和所有利益相关者负责，在复杂局面中做出艰难决策。

**大型项目负责人:** 能协调多方资源、处理突发问题、顶住项目可能失败的压力。

**核心优势:** 在危机中成长，将压力转化为动力，是组织和团队的“定海神针”。



### 重要提示与建议

**1. 心理韧性是可变的:** 它并非一成不变的人格特质，可以通过刻意练习（如培养成长型思维、建立支持网络、进行正念冥想、设置小挑战等）得到提升。

**2. 职业选择是动态匹配的:** 没有绝对“好”或“坏”的职业，只有“适合”与“不适合”。一个低心理韧性的人如果非常热爱某个领域，也可能在兴趣和使命感的驱动下逐渐提升自己的韧性。

**3. 自我认知是关键:** 在选择职业时，诚实地评估自己的心理韧性水平、压力源和恢复方式，比盲目追求“热门”或“高薪”职业更重要。

**4. 寻求互补与支持:** 在团队中，不同心理韧性水平的人可以互补。高韧性者开拓攻坚，中韧性者稳定中流，低韧性者保障细节。了解自己的特点，有助于找到在团队中的最佳位置。

最终，了解自己的心理韧性水平，并将其作为职业规划的参考因素之一，可以帮助你找到一个既能发挥所长，又能保持身心健康的工环境，从而实现可持续的职业发展与个人幸福。

## 发展建议 | Developmental Recommendations

### 心理韧性提升策略

基于您的测评结果，以下专业化建议旨在系统化提升您的心理韧性水平：

#### 认知重构

建立成长型思维模式，进行积极的自我对话。核心在于将威胁性解读（“我无法应对”）转化为挑战性解读（“这是一个成长的机会”），培养对逆境的建设性认知。

#### 情绪调节

正念冥想与呼吸训练，能帮助人增强对当下情绪体验的非评判性觉察，有效降低情绪反应强度；规律锻炼与充足睡眠，则是稳定情绪、维护生理健康的重要基石。

#### 目标管理

采用目标分解策略，将宏观挑战转化为具体、可衡量的微行动。此举有助于在困境中重建掌控感，并通过累积微小成功来强化自我效能感。

#### 社会支持

主动构建并维护高质量的社会支持网络。在高压情境下，勇于寻求专业指导（如心理咨询）或同辈支持，是重要的韧性资源，而非示弱表现。

#### 价值联结

帮助个体厘清核心价值观，并引导其在行动中与之保持一致。当行为与深层价值相契合时，个体更能主动赋予困难意义，进而持续保有持久的动力与坚韧的韧性。

# 人格特质测试报告

## Basic Psychological Traits

### 大五人格量表 ( CBF-P1-15 )

### Chinese Big Personality Inventory-15

大五人格 (The Big Five Personality Traits) 是描述人类性格最广泛接受的模型之一，包含五个核心维度：神经质、外倾性、开放性、宜人性和尽责性。了解自己的人格特质有助于更好地认识自我，提升人际关系，优化发展路径。

### 我的人格特质类型 | My Big Personality



#### 神经质 N

神经质指个体情绪稳定性和情绪反应的程度。高神经质的人更容易感受到焦虑，遇事易怒；而低神经质的人则更为冷静、放松和稳定。

#### 宜人性 A

宜人性指个体与他人相处的方式、亲社会性和合作性的程度。高宜人性的人乐于助人、待人宽容，易于合作；而低宜人性的人更倾向于依靠自身力量解决问题，展现出鲜明的独立性，在社交互动中常表现出疏离感，合群意愿相对较低。

#### 开放性 O

开放性指个体对新思想、经验和文化多样性的接受程度。高开放性的人更具有想象力和创造力；而低开放性的人更倾向于遵循既定经验与认知模式，对熟悉的事物和流程有较强依赖。

#### 外倾性 E

外倾性指个体的社交能力和情绪表达的程度。高外倾性的人通常喜欢社交活动，开朗、善于交际；而低外倾性的人则更内向、更乐于独处。

# 人格特质发展建议 | Personalized Development Recommendations

人格特质的每个维度都是一个光谱，没有“好”或“坏”之分。测试结果只是描述倾向，而非定义个人，是一个自我探索过程，它不是为了给你“贴标签”，而是为你提供一面镜子，帮助你更清晰地理解自己。以下是人格测评的发展意见：



神经质  
Neuroticism

特征：情绪稳定性、应对压力的能力。

高分表现：容易焦虑、敏感、情绪波动。

低分表现：冷静抗压能力强。

应用：高分者需注意心理健康风险（如焦虑症）；

低分者在高压环境中表现稳定。



尽责性  
Conscientiousness

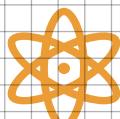
特征：自律、条理性、目标导向、责任感。

高分表现：高效、守时、注重细节。

低分表现：随意、灵活性高、更注重享受当下。

应用：高分者职业成就更高，但可能过度追求完美主义；

低分者更具适应性，但需警惕失信风险。



宜人性  
Agreeableness

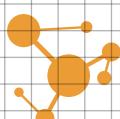
特征：信任他人、合作性、共情能力、利他倾向。

高分表现：注重和谐、富有同情心、乐于助人。

低分表现：更具怀疑性、更关注自身利益。

应用：高分者适合团队协作或服务行业；

低分者可能在谈判、法律领域有优势。



开放性  
Openness to Experience

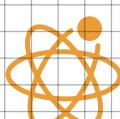
特征：想象力、好奇心、审美敏感度。

高分表现：喜欢探索新事物、艺术兴趣浓厚、思维抽象。

低分表现：务实、习惯常规、偏好具体信息。

应用：高分者适合创意职业（如艺术家、研究员）；

低分者更适合结构化工作（如会计）。



外倾性  
Extraversion

特征：社交活跃度、活力水平、积极情绪表达。

高分表现：热情、健谈、喜欢群体活动。

低分表现：内向、安静、偏好独处。

应用：高分者适合销售、管理等社交职业；

低分者在独立工作中表现更佳。

# 压力应对策略测评报告

## Stress Coping Report

压力应对测评结果  
Stress Coping Result

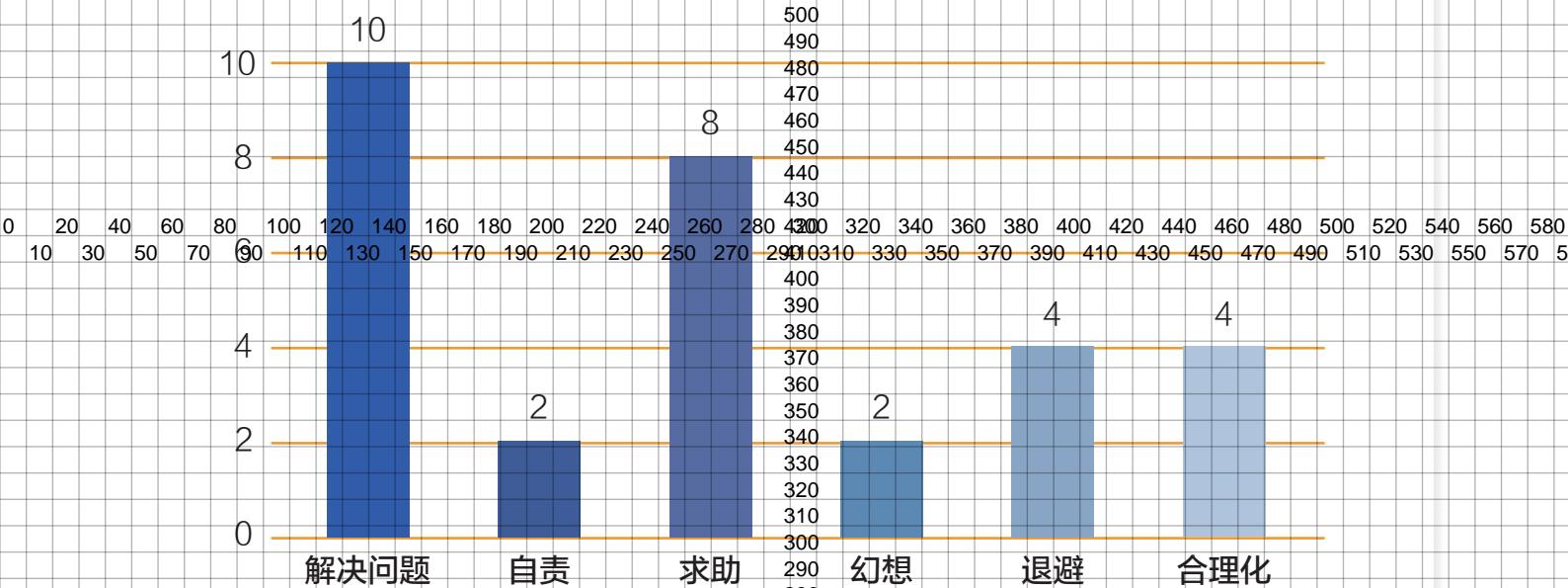
64

总得分

### 压力应对 | Stress Coping

压力应对方式是个体在面对压力事件时所采用的认知和行为策略，是个体适应环境的重要手段。不同的应对方式会对个体的身心健康、工作绩效及生活质量产生不同影响。有效的压力应对方式能帮助个体缓解压力带来的负面效应，而不当的应对方式可能加剧压力反应。

### 测评结果详情 | Results Details



◆ **解决问题**: 得分百分等级约 65%。表明在主动理性应对困境方面，表现优于约 65% 的同龄人。

◆ **求助**: 得分百分等级约 82%。主动寻求外部支持的意识与行为优于约 82% 的同龄人。

◆ **退避**: 得分百分等级约 13.6%。回避压力源的倾向低于群体平均，优于 13.6% 的同龄人。

◆ **自责**: 得分百分等级约 5.7%。说明过度自我归咎的倾向显著低于同龄人群体，仅约 5.7% 的同龄人在此维度表现更优。

◆ **幻想**: 得分百分等级约 1.8%。依赖虚幻想象逃避压力的倾向极低。

◆ **合理化**: 得分百分等级约 11.3%。通过找外部借口宽慰自己的倾向较弱，优于约 11.3% 的同龄人。

# 应对策略 | Coping strategies



## “求助” 维度建议

- ①细化求助对象与方式，专业问题找行业专家，情绪问题找亲友；
- ②建立稳定的支持网络，主动帮助他人，形成互助关系。



## “解决问题” 维度建议

- ①主动挑战更难任务，把经验整理成方法分享给团队；
- ②提升计划灵活性，预留调整空间应对突发状况。



## “自责” 维度建议

- ①遇到挫折先分析外部环境、任务难度，别过度否定自己；
- ②写“成功日记”，记成就，增强自信；

③有自责想法时，用事例反驳，修正认知。



## “幻想” 和 “逃避” 维度

- ①列“压力直面清单”，给问题排序，分步制定行动步骤并强制执行，完成就奖励自己；
- ②生理调节：快速解压技巧，如深呼吸、肌肉放松、短暂运动（快走 5 分钟、跳绳、伸展运动），替代幻想逃避，冷静后再处理问题。



## “合理化” 维度

- ①养成“问题复盘”习惯，先排除外部借口，聚焦自身可控因素，明确改进措施；
- ②找他人客观评价，打破自我合理化的循环，提升自我觉察。

# 管理岗测评报告

## Management Position Assessment Report

### 岗位胜任力 | Position Cometency

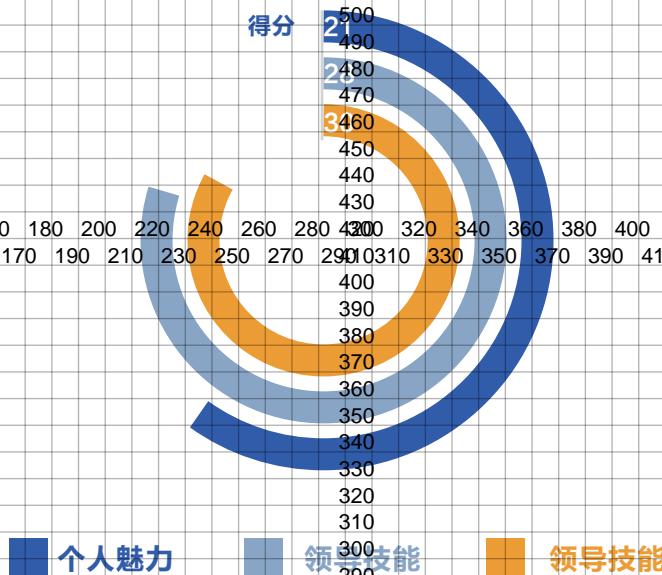
岗位胜任力是指员工为成功完成特定岗位的工作任务，达成岗位绩效目标，所必须具备的知识、技能、能力、个性特质、价值观与行为倾向的综合集合。

胜任力分数

64

分

### 我的岗位胜任力 | My Position Cometency



个人魅力

21分

该维度反映高层管理者的个人特质和影响力，包括能激发员工认同感、信任和追随力的特征，强调领导者的内在魅力，如诚信和自信。

领导技能

28分

该维度关注管理者的实际操作能力和技术性技能，涉及战略执行、团队管理和问题解决等方面，体现管理者在动态环境中的应对能力。

领导素质

30分

该维度强调高层管理者的内在素养和认知能力，如全局观、责任感和社会敏感性，注重管理者的伦理和适应性。

# 管理能力胜任力个性化发展建议 | Development Suggestions

岗位胜任力测评量表是针对特定岗位，评估人员是否具备该岗位所需知识、技能、素质及行为特征的标准化工具，核心作用是判断人员与岗位的匹配度，减少人岗错配。其核心设计逻辑基于“岗位需求导向”，不同岗位的测评维度差异显著。

以下是您的管理能力胜任力个性化发展建议：

**较强**

**≥ 89 分**

## 1. 核心能力：

对全局观念、战略性决策、开拓创新、客户服务意识等胜任力的重要性认知极强。

## 2. 具体建议：

主动参与岗位相关的跨部门项目或难点任务，将优秀的胜任力经验转化为可复制的方法，带动团队整体能力提升。同时可进一步关注“跨界创新”，例如学习其他行业的管理模式或技术应用，将其融合到自身业务中，保持创新的领先性。

**中等**

**81-88 分**

## 1. 核心能力：

对各类胜任力的重要性认知处于“比较重要”区间，对团队领导、人际沟通、情绪管理、主动性等胜任力关注较多，但在“全局观念的长期布局、战略性决策的大胆突破”上认知较弱。

## 2. 具体建议：

加强对企业长期发展和行业趋势的研究，可定期参与行业峰会、研读前沿管理书籍，将阶段性工作目标与企业全局规划更紧密结合，逐步培养“顶层设计”思维。从“解决现有问题”向“预判潜在机会”转变，主动发起对业务流程、服务模式的优化变革。

**一般**

**≤ 80 分**

## 1. 核心目标：

对多数胜任力的重要性认知偏于“一般水平”，尤其在全局观念、战略性决策、开拓创新、社会敏感性等维度认知较弱。

## 2. 具体建议：

通过参与企业战略会议、学习优秀管理者案例等方式，明确“领导是责任而非特权”的定位。同时培养从组织整体角度思考问题的习惯，理解个人工作与企业健康发展的关联。针对“情绪管理、主动性、客户服务意识”等薄弱项，参加专项培训或工作坊，例如情绪管理课程、客户服务模拟训练等，逐步提升这些关键能力的应用水平。

# 专业技术岗测评报告

## Technical Position Assessment Report

我的问题解决分数

50

分

### 问题解决能力 | Problem-Solving Ability

问题解决能力是指个体在面对明确或模糊的问题时通过识别问题核心、收集相关信息、分析关键因素、提出可行方案、评估并执行最优策略，最终达成目标或消除问题的综合能力。

### 问题解决能力等级图 | Problem-Solving Ability

0 20 40 60 80 100 120 140 160 180 200 220 240 260 280 300 320 340 360 380 400 420 440 460 480 500 520 540 560 580

10 30 50 70 90 110 130 150 170 190 210 230 250 270 290 310 330 350 370 390 410 430 450 470 490 510 530 550 570 590

50

16–37 分能力较弱

你经常把问题视为负面的东西，而不是看到令人兴奋和必要的改变的机会。你解决问题的方法更多的是凭直觉而不是系统的，这可能会导致消极的经历。

38–59 分能力中等

你的解决方案有时很有效，有时则不然。你知道你需要做什么，你认识到结构化解决问题的重要性。然而，它并不总是遵循这个过程。

60–80 分能力较强

你是一个自信的问题解决者。你会花时间去理解问题并做出正确的决定。你的决定经过深思熟虑，精心设计，并得到很好的实施。

# 问题解决能力个性化发展建议 | Development Suggestions

问题解决能力测评量表是量化个体发现问题、分析问题并制定有效解决方案能力水平的标准化工具，核心目的是识别个体的优势与短板。了解自己的解决问题的能力有助于个人发展和实现目标，以下是针对不同分数技术人员的个性化发展建议：

**16-37分** 此阶段核心问题是缺乏系统的问题解决意识与基础方法，建议从“建立流程”和“积累经验”入手，逐步培养能力。

**38-59分** 此阶段能解决简单问题，但面对复杂、陌生问题时易卡壳，核心是提升“拆解问题”和“灵活应变”的能力。

**60-80分** 此阶段能高效解决常规问题，核心目标是提升“复杂决策”和“跨界迁移”能力，向“高阶问题解决者”进阶。

## 待提升（重点关注者）

**核心策略：**从基础构建入手，建立自信与习惯

**行动建议：**

- 建立支持系统：明确1-2位可以随时求助的同事或导师，养成“遇到困难先尝试，无法解决主动问”的习惯。
- 记录“微成功”日记：每日记录1-2件顺利完成的小事，定期回顾，通过积累正向证据来构建自信。

## 合格（稳定成长者）

**核心策略：**系统化夯实基础，实现稳步提升

**行动建议：**

- 制定个人学习地图：识别岗位核心技能短板，主动利用在线课程、书籍等资源，进行系统性补强。
- 预演与复盘：在面对压力任务前，进行个人情境模拟；事后进行结构化复盘，持续优化应对策略。
- 寻求精准反馈：主动向上级和同事征求针对具体任务的反馈，明确改进方向，并将其纳入个人发展计划。

## 优秀（潜力骨干）

**核心策略：**主动突破舒适区，实现能力跃迁

**行动建议：**

- 寻求挑战：主动向上级申请参与跨部门或更具复杂性的项目，在实践中锤炼高阶技能。
- 建立导师网络：不仅寻求内部导师，也主动连接行业前辈，获取战略性职业发展指导。
- 输出与方法论沉淀：定期将成功经验总结为可复用的方法论、清单或模板，提升个人与团队影响力。

# 项目管理岗测评报告

## Project Manager Assessment Report

对外沟通胜任力  
测评结果

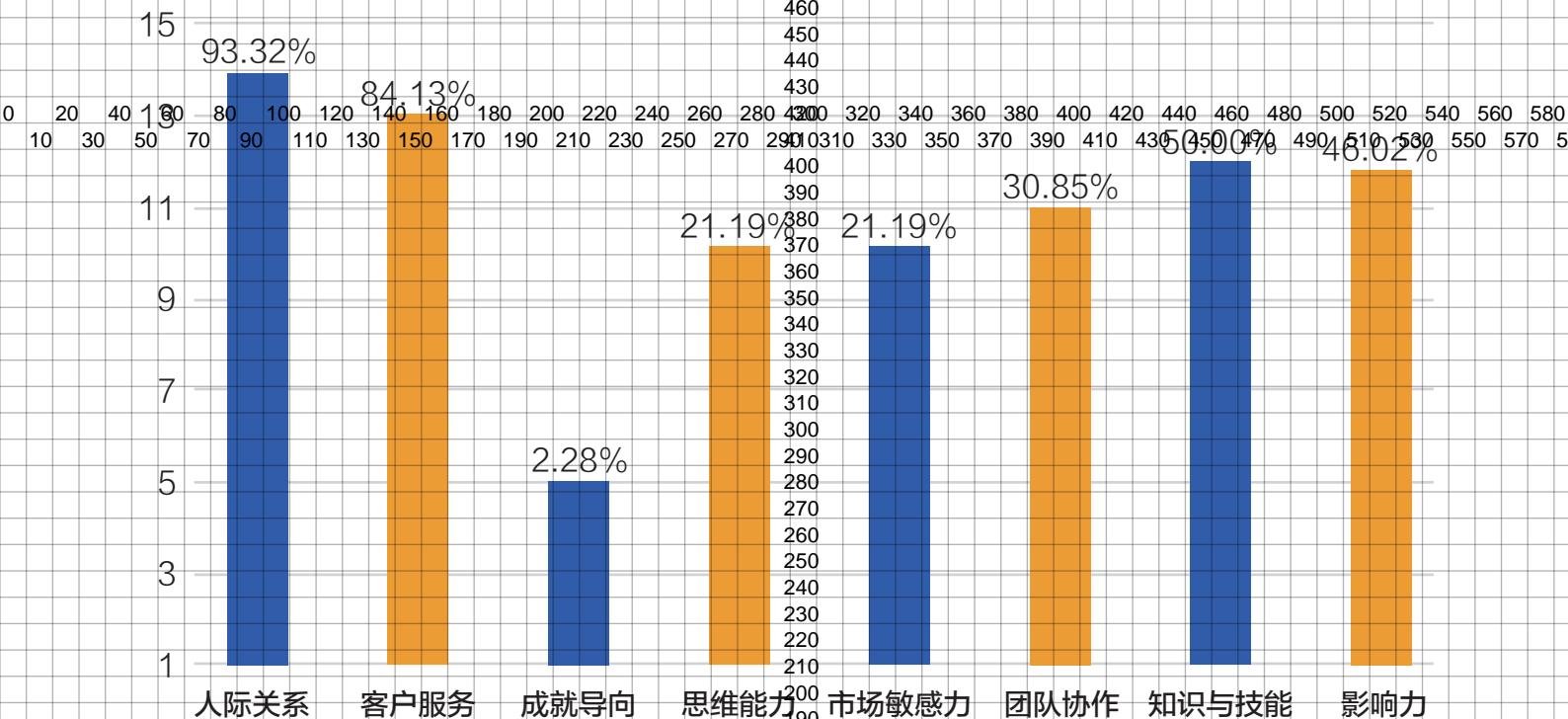
50  
分

50  
位次

### 对外沟通胜任力 | External Communication Competence

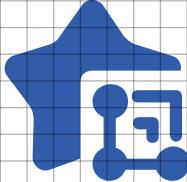
对外沟通胜任力是指个体在跨部门、跨组织或面向公众的互动中，为建立信任、达成共识、传递价值并维护良好关系所必备的一系列核心能力与特质的综合。它是衡量从业者能否有效连接组织与外部世界，从而推动合作、解决问题并实现长期发展目标的关键指标。

### 测评结果详情 | Results Details



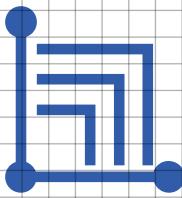
本测评基于对外沟通胜任力量表( SCs )开展，该量表共包含 24 个问项，涵盖人际关系与沟通、客户服务导向、成就导向、思维能力、市场敏感力、团队协作、专业知识技能、影响力 8 个核心维度，采用里克特五级评分法（ 1 = 非常不符合至 5 = 非常符合）评估个体胜任水平。

# 对外沟通胜任力发展建议 | Development Suggestions for External Communication Competency



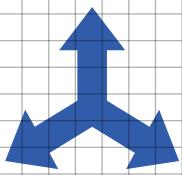
## 基础夯实层 (重点关注维度)

- 1. 人际关系与沟通:** 每日记录关键对话，定期进行沟通模式复盘；通过角色扮演等方式练习不同场景的回应技巧。
- 2. 客户服务导向:** 建立“需求反馈”双循环机制，定期进行服务场景模拟训练。
- 3. 团队协作:** 主动承担跨部门协调角色，建立协作事项清单与跟进机制。



## 能力提升层 (持续强化维度)

- 4. 成就导向:** 设定具有挑战性的关系建设目标，建立关键节点庆祝机制。
- 5. 思维能力:** 运用结构化思维工具（如金字塔原理）准备重要沟通内容，培养系统性思维习惯。
- 6. 专业知识技能:** 建立个人知识管理体系，定期更新行业动态并内化为沟通素材。



## 卓越引领层 (战略发展维度)

- 7. 市场敏感力:** 建立外部环境监测机制，定期输出洞察报告并与团队分享。
- 8. 影响力:** 系统学习说服心理，在重要场合有意识地运用共识构建技巧，培养个人专业品牌。