

830
820
810
800
790
780
770
760
750
740
730
720
710
700



0 20
10 3

60 580
570 5

员工抗压力 和岗位胜任力报告

400
390
380
370
360
350
340
330
320
310
300
290
280
270
260
250
240
230
220
210
200
190
180
170
160
150
140
130
120

1

基础心理特质
(人格特质)

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

测评单位（测评师）：中科宣和（北京）

测评地点：北京市 / 海淀区

心理韧性测评报告

GENERAL ABILITY REPORT

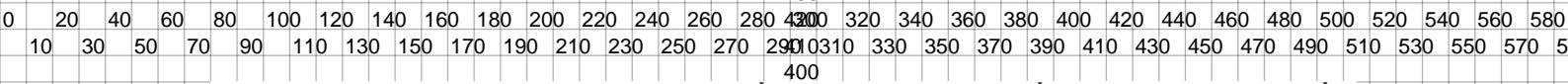
心理韧性 | Psychological Resilience

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



总得分



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

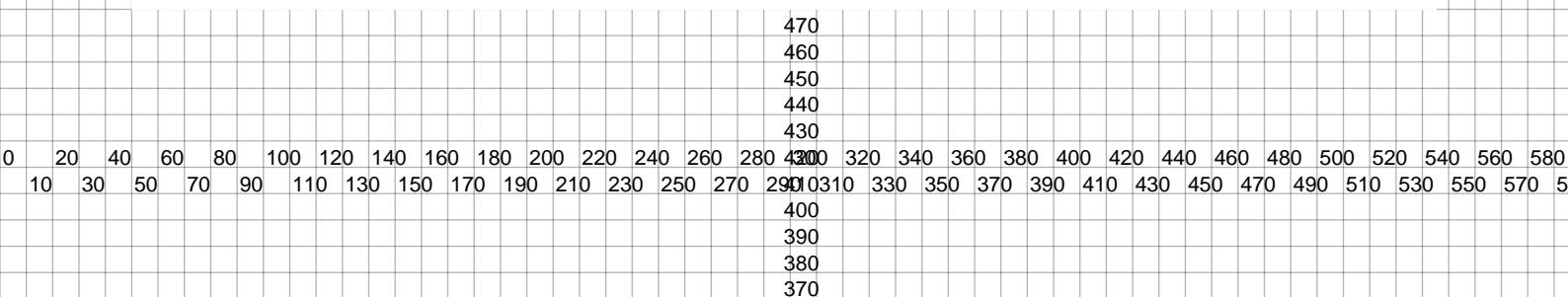
校对员、排版员、插画师（执行类）：可以独立专注于细节工作，不受外界过多干扰。

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。

790
780
770
760

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。

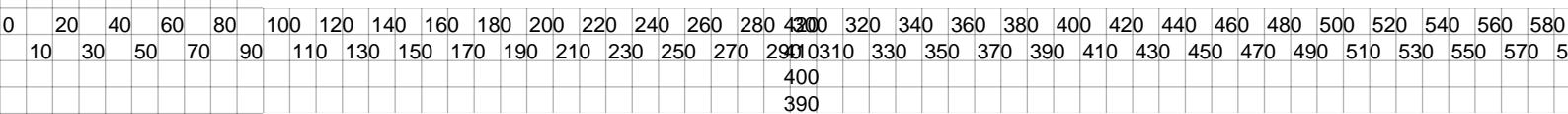
顶尖艺术与创作：许多艺术家、作家、导演在成功前都要经历漫长的蛰伏期，高心理韧性帮助他们坚持自己的愿景。

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作环境，从而实现可持续的职业发展与个人幸福。

790
780
770
760
750
740

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。

0 20 40
10 30

40 560 580
550 570 5

230
220
210
200
190
180
170
160
150
140
130
120
110
100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0

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全面地认识自我。

我的人格特质类型 | My Big Personality

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 90 110 130 150 170 190 210 230 250 270 290 310 330 350 370 390 410 430 450 470 490 510 530 550 570 580

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。

