

报告  
Report

# 职工抗压和 岗位胜任力

测评内容  
Assessment Modules

- 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/销售）

构建高韧性组织文化

# 职工抗压和岗位胜任力测试报告

姓名 : XX

性别 : 女

出生日期 : 1982-03-28

测试日期 : 2024-11-07

年龄 : 其他

毕业学校 : 北京农学院

联系电话 : 13910213941

测评单位 ( 测评师 ) : 科住物业

测评地点 : 北京市/北京市/海淀区

# 心理韧性测评报告

## GENERAL ABILITY REPORT

姓 名 : ××

性 别 : 男/女

出生日期 : ××年-××月-××日

测试时间 : ××年-××月-××日



### 心理韧性

#### PSYCHOLOGICAL RESILIENCE

心理韧性测评结果  
Results Summary

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。

32

总得分

Total Score

### 测评结果详情 | RESULTS DETAILS

10 26 42 50

总得分：32分

### 心理韧性等级说明 | APPLICATIONS

**高心理韧性 (42-50分)**：高心理韧性者抗挫力强、心态灵活且能快速复原，适合互联网、金融等高压创新领域，或销售、公关等挑战型岗位。

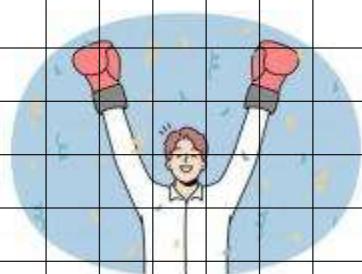
**中等心理韧性 (26-42分)**：中等心理韧性者能适度承压、复原较快，适合行政、教务、常规运营等稳中有轻度挑战的岗位。

**低心理韧性 (10-26分)**：低心理韧性者抗挫力弱、承压易焦虑且复原慢，适合档案管理、图书借阅等低压力稳流程岗位。

## 发展建议 | DEVELOPMENTAL RECOMMENDATIONS

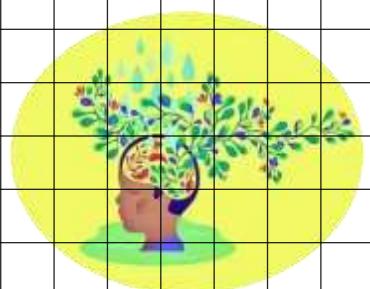
心理韧性如同肌肉，可通过科学训练不断增强。以下是一些建议，通过持续训练，您将逐步成长为更具适应力、更坚韧的自己。

### 增强自我效能感



- 回顾成功经验，强化“我曾做到”的信念。
- 设定小目标并完成，逐步积累掌控感。
- 使用积极自我对话。

### 培养积极思维模式



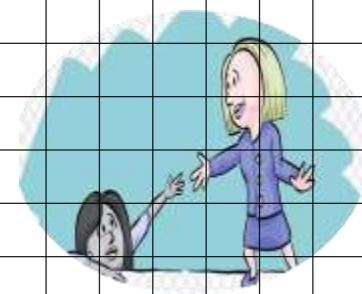
- 练习“三件好事”日记。每晚记录当天发生的3件积极小事及其原因，持续21天，显著提升乐观水平。
- 重构压力认知。
- 避免灾难化思维。

### 建立情绪调节策略



- 身体调节：学会深呼吸、渐进式肌肉放松。
- 通过写日记、向他人倾诉、与他人互动等方式来释放情绪，减少焦虑和压力。
- 每日十分钟冥想，提升当下觉察力。

### 善用外部资源



- 识别支持者，明确三位可倾诉的亲友，并维护关系。
- 长期感到焦虑、失眠时可寻求心理咨询。
- 参与感兴趣的增强归属感和意义感。

### 提升适应性思维



- 主动接触新环境，锻炼灵活应对能力。
- 在计划中预留空间，减少对控制感的依赖。
- 将变化视为“探索旅程”而非“威胁”，培养开放与好奇的心态。

# 大五人格测试报告

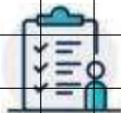
BASIC PSYCHOLOGICAL TRAITS

姓名：xx

性 别：男/女

出生日期：××年××月××日

测试时间：××年××月××日



## 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。

最高分 最低分

18 9

开放性 尽责性

## 我的大五人格类型 | 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和易怒，而低神经质的人则更为冷静、放松和稳定。

尽责性指个体对目标设定、计划制定、执行能力的程度。高尽责性的人通常有条理有责任感，而低尽责性的人可能更为随性、冲动、不守承诺。

### 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、宽容合作，而低宜人性的人更独立、不合群。

### 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，而低开放性的人则更保守和习惯性。

### 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和独立。

## 大五人格测评发展建议 | Personalized Development Recommendations

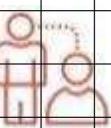
大五人格的每个维度都是一个光谱，没有“好”或“坏”之分。测试结果只是描述倾向，而非定义个人，是一个自我探索过程，它不是为了给你“贴标签”而是为你提供一面镜子，帮助你更清晰地理解自己。以下是大五人格测评的发展意见：



### 神经质 | Neuroticism

**得分较高 (>15分)**：情绪调节方面可能面临挑战。学习并实践正念冥想或认知行为疗法，帮助识别负面情绪；建立规律作息习惯，有助于提升生理稳定性。

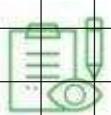
**得分较低(<6分)**：情绪稳定性是巨大的优势。继续保持健康生活方式以维护这种稳定。可利用冷静的头脑在压力环境下担任协调者或决策者。同时也要关注情感需求。



### 尽责性 | Conscientiousness

**得分较高 (>15分)**：是可靠的执行者。警惕过度计划和完美主义带来的压力。学会灵活应对变化，给自己安排放松和休闲时间。在团队中适当授权给他人。

**得分较低(<9分)**：需注意提升组织性和执行力。可以尝试使用代办事项清单、日历提醒、或番茄工作法等工具来规划时间和任务。逐步培养自律习惯。



### 宜人性 | Agreeableness

**得分较高 (>15分)**：友善且合作性强。继续保持这种积极品质。同时，也要学会适当地表达自己的需求和边界，避免因过度迎合他人而忽视自己的感受或利益。

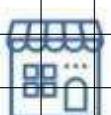
**得分较低(<9分)**：可能更注重效率和原则。在坚持自己立场的同时，练习换位思考，尝试理解他人的感受。认识到适度的妥协和合作能带来更大的团队效益。



### 开放性 | Openness to Experience

**得分较高 (>12分)**：拥有丰富的想象力和好奇心。将这些优势转化为实际行动，比如尝试将创意付诸实践（写作、艺术创作、创业想法）。

**得分较低(<6分)**：可能偏好稳定和传统。有意识地拓展视野，接触新领域。对不同观点保持开放态度，即使不认同，也尝试理解其逻辑。这不仅能丰富生活，还能激发潜在的创造力。



### 外倾性 | Extraversion

**得分较高 (>12分)**：充满活力和社交魅力。享受与人交往带来的乐趣。但也要注意留出时间进行独处和深度思考。在团队中避免过度主导谈话或活动。

**得分较低(<6分)**：享受独处和深度思考，这是宝贵的内在资源。不必强迫自己成为社交达人。但在必要时，可以尝试参与一些小型、熟悉的社交活动，逐步扩展舒适圈。

# 压力应对测评报告

## STRESS COPING REPORT

姓名：xx

出生日期：xx年-xx月-xx日

性 别：男/女

测试时间：xx年-xx月-xx日



### 压力应对

#### Stress Coping

#### 压力应对测评结果 Stress Coping Result

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。

24

总得分

Total Score

### 测评结果详情 | RESULTS DETAILS

10

解决问题

自责

8

求助

1

1

2

2

1

2

合理化

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。

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群体，仅约5.7%的同龄人在此维度表现更优。

求助：得分百分等级

约82%。主动寻求外部支持的意识与行为是优于约82%的同龄人。

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

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。

合理化：得分百分等

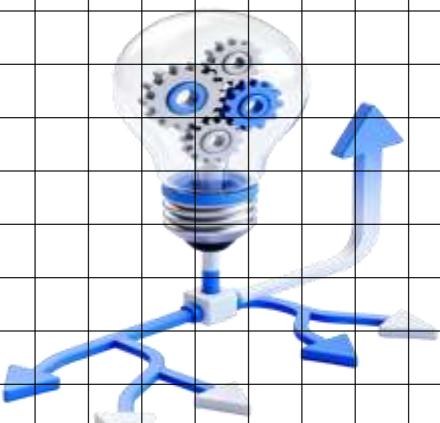
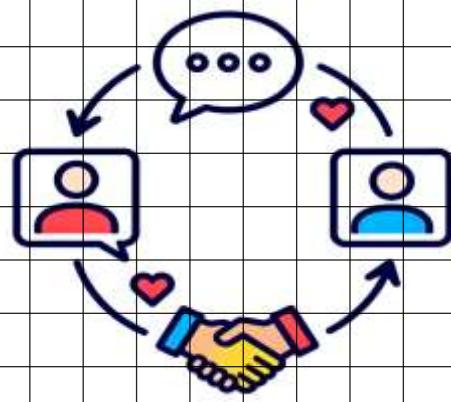
级约11.3%。通过找借口宽慰自己的倾向较弱，优于约11.3%的同龄人。

## 应对策略 | Coping strategies

### “求助” 维度

建议：

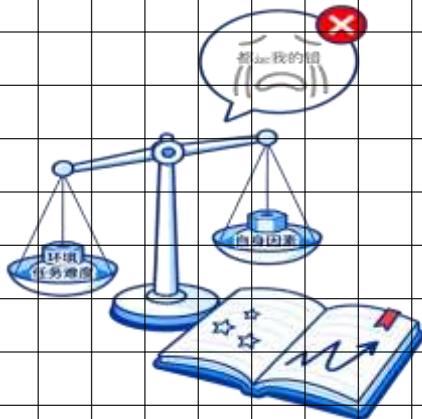
- ①细化求助对象与方式，专业问题找行业专家，情绪问题找亲友；
- ②建立稳定支持网络，主动帮他人，形成互助关系。



### “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，用事实反驳，修正认知。



### “幻想” 和 “退避” 维度

建议：

- 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学快速解压技巧，如深呼吸、5分钟冥想，替代幻想逃避，冷静后再处理问题。



### “合理化” 维度

建议：

- 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。

# 通用岗测评报告

## GENERAL POSITION REPORT

姓名：xx

出生日期：××年××月××日

性 别：男/女

测试时间：××年××月××日



### 一般能力倾向

#### General Aptitude

#### 一般能力测评结果

#### Results Summary

一般能力倾向是个体在认知、操作、社交等多个领域所具备的潜在能力特质，反映了个体应对不同任务、环境及挑战时的基础潜能与适应能力。它并非单一维度的能力，而是涵盖多种细分智能的综合能力体系。

24

总得分  
Total Score

### 测评结果详情 | RESULTS DETAILS

每个能力有 5 道测试题，共 10 道题。每个题目有 5 个评分标准，从 1 (完全不符合) 到 5 (完全符合)。总分越高，代表学生该项能力开发越充分。

#### 1.语言智能

得分：15分

在常模群体中，约 44% 的人语言智能维度得分低于该个体。该个体处于中等水平，仍有进步空间。

语言智能指口语及书

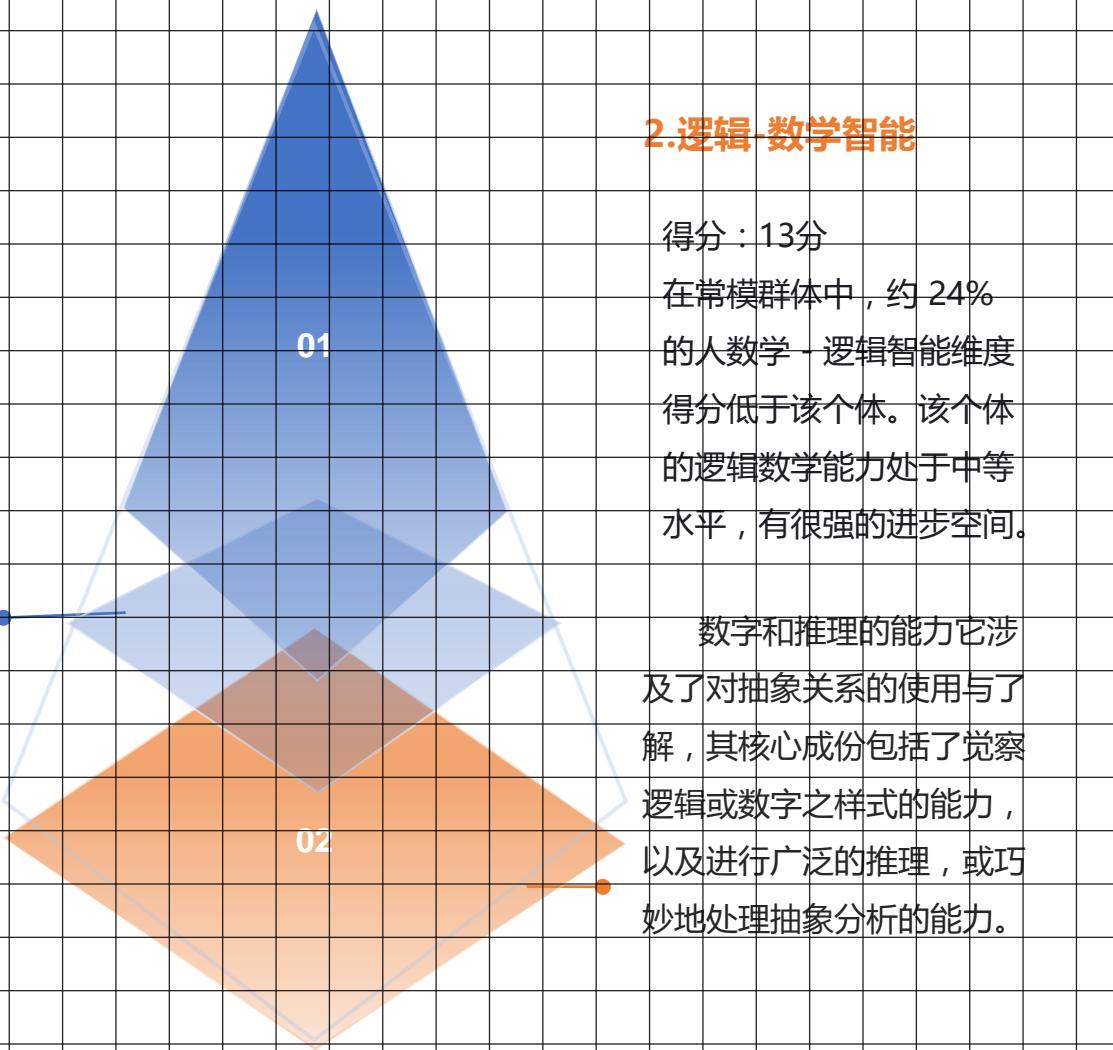
写文字的运用能力，包括了对语言文字之意义(语意能力)、规则(语法能力)，以及声音、节奏、音调、诗韵(音韵学能力)、不同功能(语言的实用能力)的敏感性。

#### 2.逻辑 数学智能

得分：13分

在常模群体中，约 24% 的人数学-逻辑智能维度得分低于该个体。该个体的逻辑数学能力处于中等水平，有很强的进步空间。

数字和推理的能力它涉及了对抽象关系的使用与了解，其核心成份包括了觉察逻辑或数字之样式的能力，以及进行广泛的推理，或巧妙地处理抽象分析的能力。



## 日常应用 | APPLICATION

### 学习方法优化

“语言智能”：可侧重文学、外语等文科类学习，参与辩论赛、读书会强化优势。

“逻辑 - 数学智能”：适合深耕理科、工科领域，通过数学竞赛、编程练习提升能力。



### 职业方向匹配

“人际关系智能”：适合从事销售、人力资源、管理等需高频人际互动的岗位。

“运动智能”：可考虑手工技艺、体育教练、舞台表演等注重肢体能力的职业。



### 工作效能提升

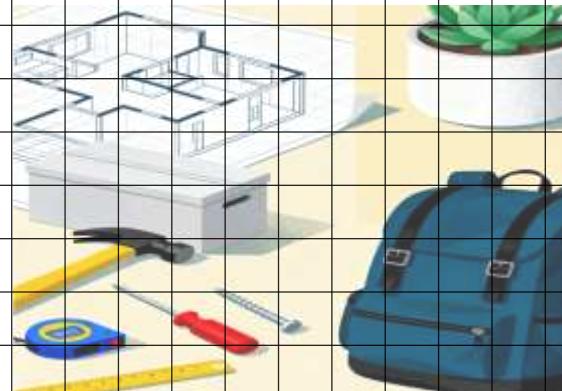
“逻辑 - 数学智能”：主导工作中的数据分析、流程优化等任务，用逻辑拆解复杂项目。

“自我认识智能”：制定清晰的职业目标，通过定期复盘调整工作节奏与方向。



### 日常事务处理

“空间智能”：负责家庭装修规划、收纳整理等事务，利用空间感知优化布局。



“自然智能”：参与园艺种植、户外探险等活动，通过观察自然丰富生活。

# 管理岗测评报告

## MANAGEMENT POSITION ASSESSMENT REPORT

姓 名 : XX

性 别 : 男/女

出生日期 : xx年-xx月-xx日

测试时间 : xx年-xx月-xx日



岗位胜任力

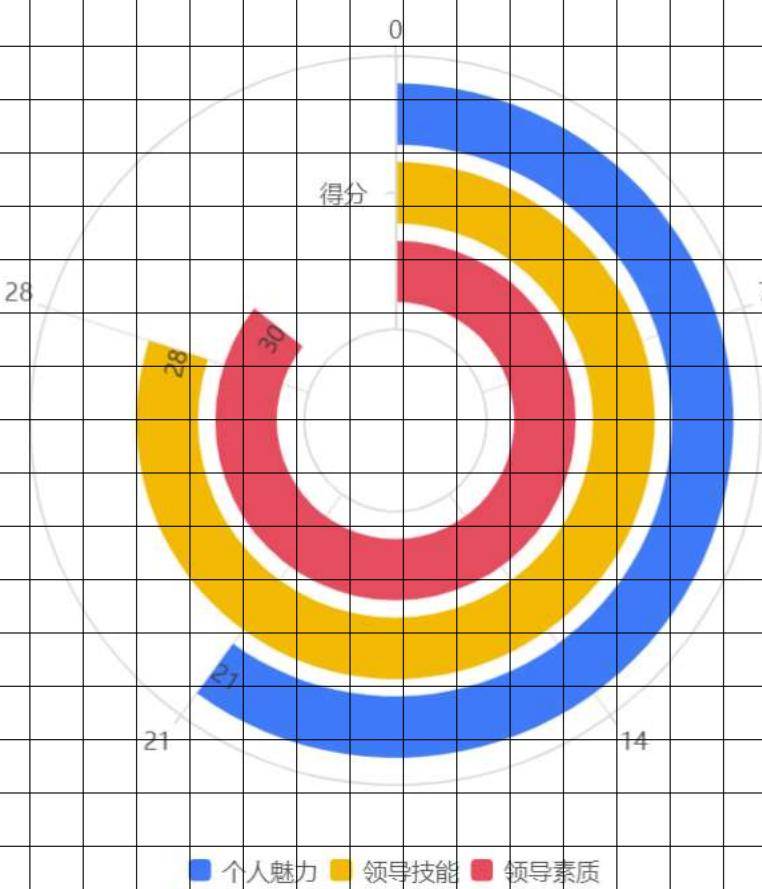
Position Competency

胜任力分数

79

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。

### 我的岗位胜任力 | My Position Competency



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：

### 优秀 | perfect : $\geq 89$ 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。

### 良好 | good : 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”上认知略弱。

#### 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。

### 合格 | qualified : $\leq 80$ 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，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，逐步提升这些关键能力的应用水平。

# 技术岗测评报告

## TECHNICAL POSITION ASSESSMENT REPORT

姓 名 : XX

性 别 : 男/女

出生日期 : xx年-xx月-xx日

测试时间 : xx年-xx月-xx日



### 问题解决能力

Problem-Solving Ability

我的问题解决分数

40

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

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。

38-59 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。

16-37分 能力较弱

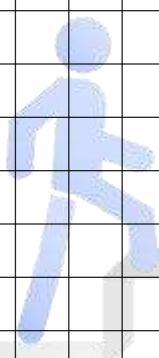
你经常把问题视为负面的东西，而不是看到令人兴奋和必要的改变的机会。你解决问题的方法更多的是凭直觉而不是系统的，这可能会导致消极的经历。

03



## 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。

基础能力待提升



1、先学慢思考：遇到问题时，强制自己按“定义问题→列出三个可能原因→尝试一个简单解决方案”的固定步骤思考，避免凭直觉或逃避。

2、从模仿开始：观察身边擅长解决问题的人，记录他们处理具体问题的思路，尝试套用在自己的小事上。

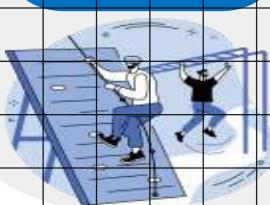
需突破瓶颈



1、练“问题拆解”：遇到复杂问题，用“大问题→小问题”的方式拆分，再逐一解决问题。

2、主动“试错”：针对不熟悉的领域，提前列出2-3个可行方案，主动尝试并记录结果，而非纠结失败本身。

需深化与拓展



1、挑战“多维度问题”：主动接手涉及多因素、多角色的任务，综合权衡利弊后决策，而非只看单一结果。

2、练习“经验迁移”：将自己擅长领域的解决思路迁移到新场景，打破能力边界。

# 销售岗测评报告

## SALES POSITION ASSESSMENT REPORT

姓名 : XX

性 别 : 男/女

出生日期 : xx年-xx月-xx日

测试时间 : xx年-xx月-xx日



### 销售胜任力

### Sales Competence

销售胜任力测评结果  
Stress Coping Result

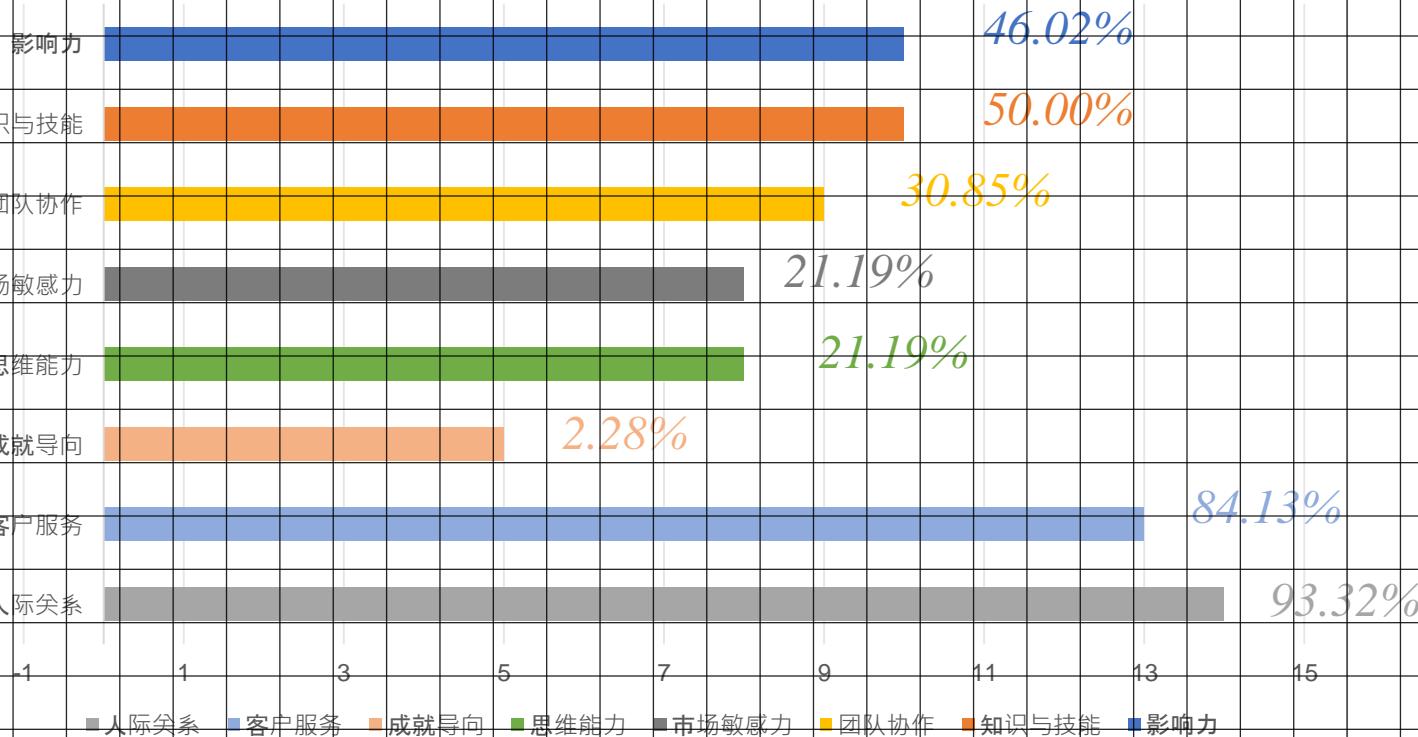
分数 位次

销售胜任力是指个体在销售岗位中，为达成工作目标、实现业绩突破所具备的一系列核心能力与特质的综合，是衡量销售从业者职业适配性与发展潜力的关键指标。

77 38.21%

### 测评结果详情 | RESULTS DETAILS

#### 销售胜任力



本测评基于销售胜任力量表 (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。

## 发展教育 | Develop education

通用能力发展建议：

1. 建立能力成长闭环：每月对照 8 个维度梳理工作表现，结合业绩数据定位能力与业绩的关联点，针对性调整提升重点，形成“测评 - 实践 - 复盘 - 优化”的成长循环。

2. 借力外部资源提升：参与销售精英训练营、行业峰会等活动，学习优秀从业者的应用经验；主动寻求导师指导，针对关键维度（如客户服务、影响力）获取个性化改进建议。

## 日常应用场景说明 | Explanation of daily application scenarios

### 人际关系

通过业界同僚拓展客户资源，主动组织小型行业交流活动，搭建连接桥梁。



### 客户服务

建立客户服务档案，定期主动反馈产品使用建议，超出预期提供售后支持。

### 团队协作

主动分享客户跟进经验与市场信息，协助同事解决沟通或服务中的难题。



### 市场敏感力

分析目标客户动态数据，精准定位需求痛点，制定针对性开发方案。

### 成就导向

将团队业绩目标细化为个人阶段性目标，制定周 / 月行动计划并动态调整。



### 知识与技能

系统学习产品技术手册与市场营销知识，参与公司组织的技能培训并实操练习。

### 影响力

主导客户谈判或方案演示，在实践中强化说服与影响能力。



### 思维能力

建立“问题解决手册”，记录销售中常见问题及应对策略，定期复盘优化。

