

员工抗压力 和岗位胜任力报告

测评单位（测评师）：中科宜和（北京）

测评地点：北京市 / 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。

心理韧性测评结果
Results Summary

总得分

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

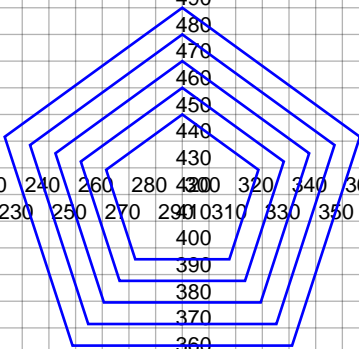
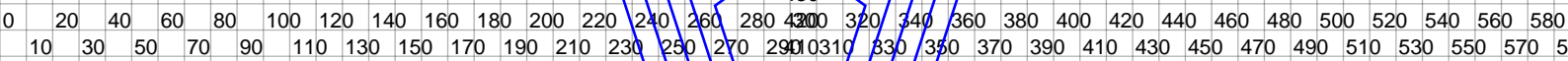
最高分

最低分

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清楚地认识自我，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。

尽责性 C

尽责性指个体对目标设定、计划制定、执行能力的程度。高尽责性的人通常做事有条理、对承诺或职责抱有强烈的担当意识，会尽力落实应做之事，很少出现敷衍或推诿的情况；低尽责性的人更倾向于灵活应对事务，行为上常有随性特质，对承诺的兑现意识相对较弱。

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。

