

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

32

总得分

Total Score

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

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。

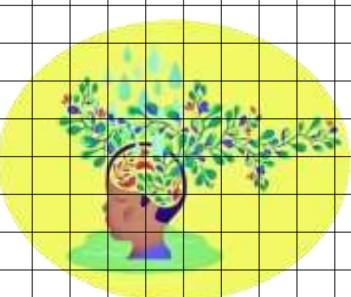
发展建议 | DEVELOPMENTAL RECOMMENDATIONS

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。



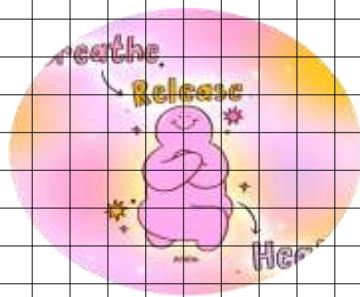
增强自我效能感

- 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。



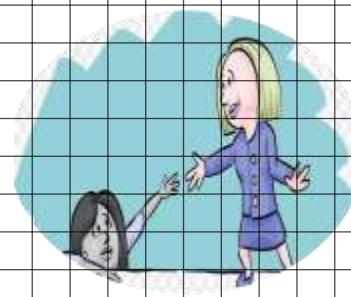
培养积极思维模式

- 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。



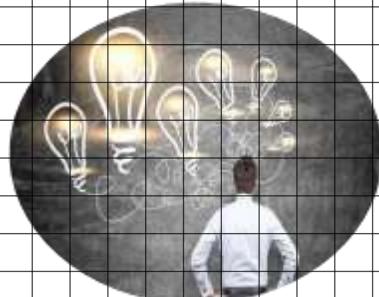
建立情绪调节策略

- 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 : ××

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。

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：××
出生日期：××年-××月-××日

性 别：男/女
测试时间：××年-××月-××日



压力应对

Stress Coping

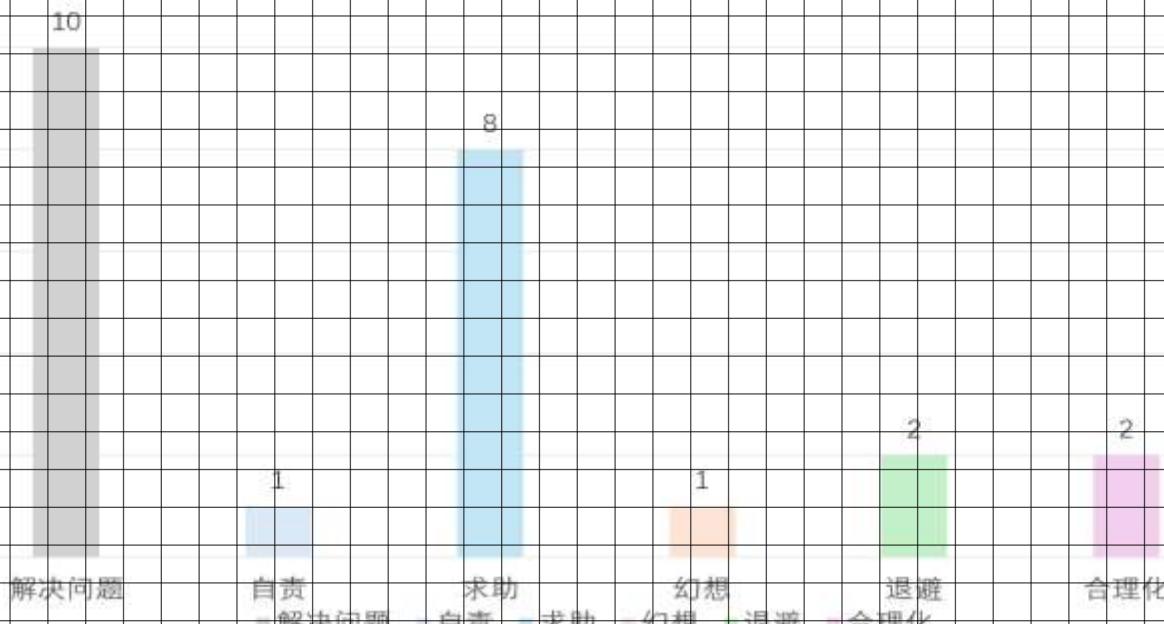
压力应对测评结果
Stress Coping Result

24

总得分
Total Score

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。

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。

逃避：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。

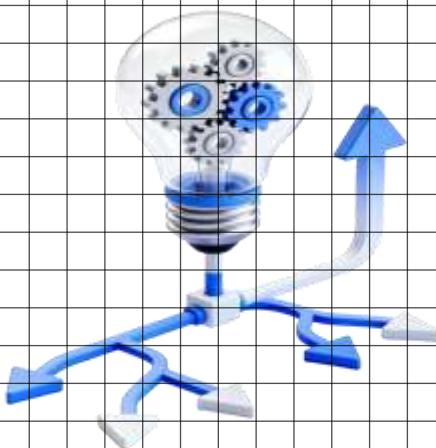
合理化：得分百分等级约11.3%。通过找外部借口宽慰自己的倾向较弱，优于约11.3%的同龄人。

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 : ××
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。

295
290
285
280
275
270
265
260
255
250
245
240
235
230
225
220
215
210
205
200
195
190
185
180
175
170
165
160
155
150
145
140
135
130
125
120
115
110
105
100
95
90
85
80
75
70
65
60
55
50
45
40
35
30
25
20
15
10
5

0 5 10 15 20 25 30 35 40 45 50 55 60 65 70 75 80 85 90 95 100 105 110 115 120 125 130 135 140 145 150 155 160 165 170 175 180 185 190 195 200 205

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

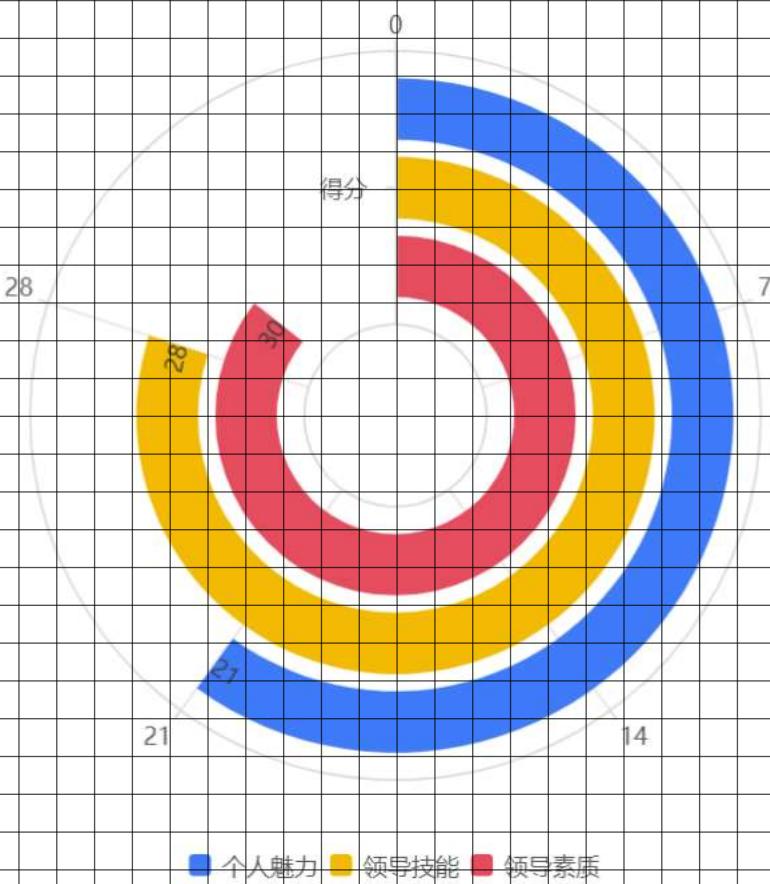
Position Competency

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 : ≥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 : ≤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

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。

我的问题解决分数

40

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

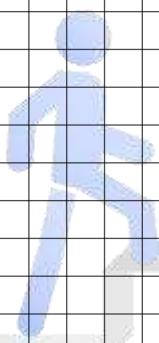


295
290
285
280
275
270
265
260
255
250
245
240
235
230
225
220
215
210
205
200
195
190
185
180
175
170
165
160
155
150
145
140
135
130
125
120
115
110
105
100
95
90
85
80
75
70
65
60
55
50
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0

5 10 15 20 25 30 35 40 45 50 55 60 65 70 75 80 85 90 95 100 105 110 115 120 125 130 135 140 145 150 155 160 165 170 175 180 185 190 195 200 205

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。



1 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，尝试套用自己的小事上。

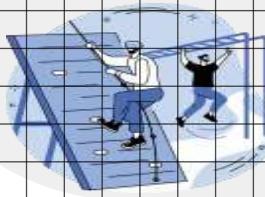
2 需突破瓶颈



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。

3 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

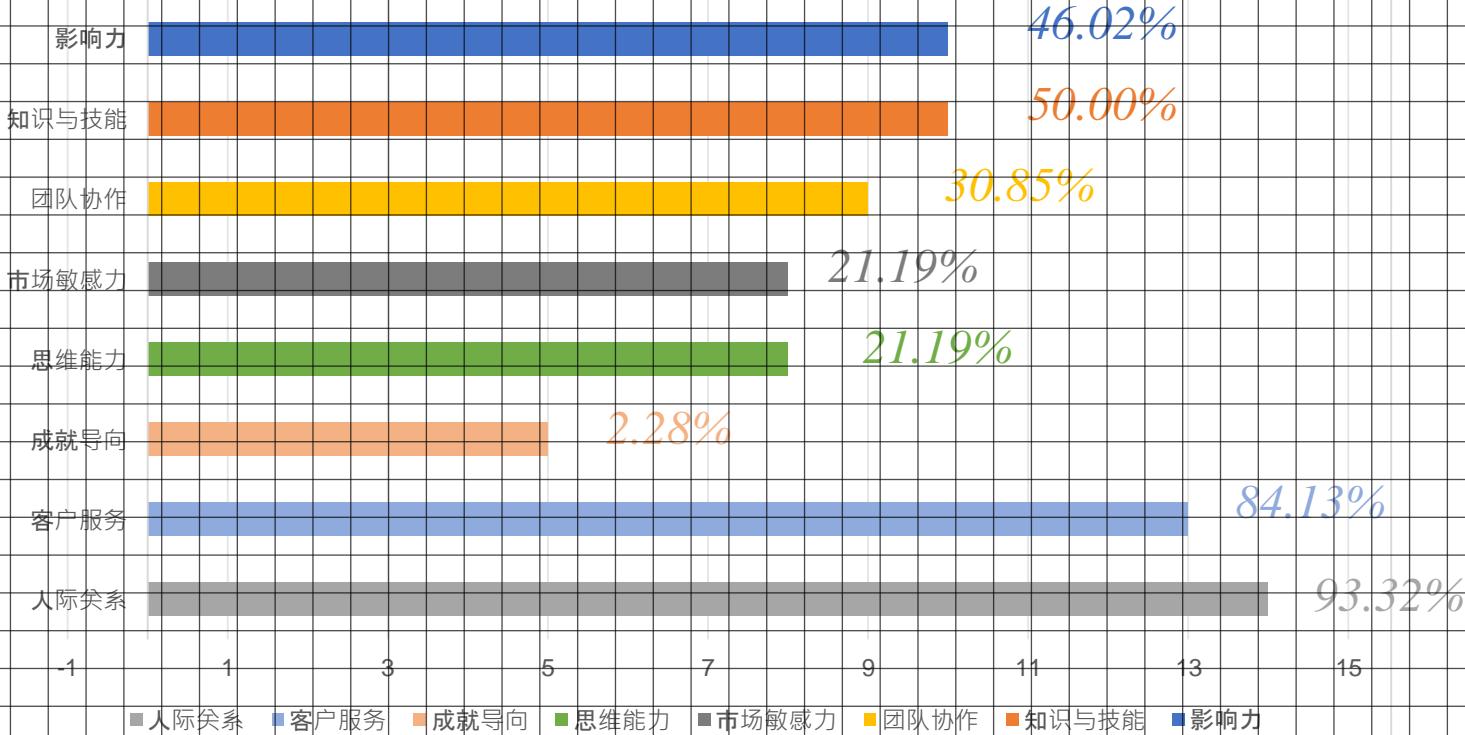
销售胜任力测评结果
Stress Coping Result

分数 位次

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，学习优秀从业者的能力应用经验；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。

