电力企业 专属测评

科级干部
能力素质测评报告

受测评人：张三

测评时间：2023 年 5 月 23 日

科级干部能力素质测评报告

内容纲要

一、报告阅读说明
二、本报告可信度
三、你的能力素质指标得分
四、你的能力素质水平详解
五、你的能力素质提升建议

一、报告阅读说明

➔ 关于能力素质测评

能力素质是有助于工作中达成优秀绩效的行为模式，能力素质的高低直接关系到个人的绩效水平。能力素质关注个人的行为而非天赋，这些行为可以通过观察、体验、模仿、调整和巩固来进行学习和提升。这种基于“行为改变”的能力提升方法既可以帮助个人养成新的行为习惯，又可以帮助企业传承优秀经验与方法，成就可持续发展企业。

能力素质理论由哈佛大学教授大卫·麦克里兰博士于 1973 年正式提出。岗位能力素质指胜任某一岗位所需要具备的能力素质，通常反映在一个人工作中与绩效相关的行为上。

科级干部能力素质测评基于国际上成熟的能力素质模型理论，采集优秀科级干部的行为素材，验证这些行为与绩效之间的关系，建立起不同层级水平的行为标杆，用以考察受测评人的关键能力素质。测评题来自科级干部岗位发生过的典型事件或案例，通过受测评人在面对这些真实工作场景时的行为选择来客观考察其能力水平。

能力素质评价的价值已经在企业管理中获得广泛认可，世界 500 强企业均把能力素质作为人才培养中的重要因素之一。

➔ 报告阅读须知

1. 本报告中的能力素质指的是隐性的能力素质，不包含显性的知识技能部分。在现实工作中，那些显性的知识技能对岗位工作绩效同样重要，但考虑到不同企业对知识技能方面的要求各有差异或侧重，适合由企业自行对标，故不纳入本测评的范围。

2. 本报告所涉及的数据和分析，基于你的答题结果产生，在一定程度上受你在答题时重视认真程度的影响。它只推断了你当期的状况，并未考虑未来环境的不确定性因素对人所产生的影响作用。

3. 本报告中的各项能力素质分数体现了你与同类人群的对比，是你在同类人群中所处的相对位置。它给了你一个更为广角的参照标杆，让你客观了解和定位自己的水平（譬如每个人都本能地认为自己具有责任心，但能力素质测评会通过你在具体事件中的表现来说明你的责任心水平）。

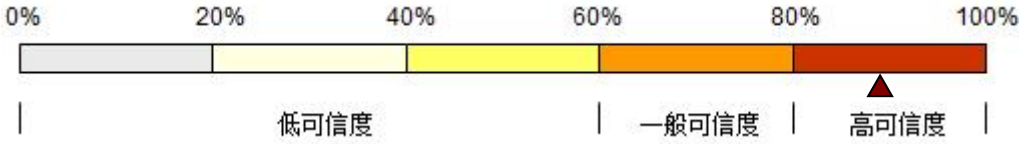
4. 在阅读报告中，请客观看待自己的能力优势与短板。如果你觉得报告内容与你对自己的能力判断有较大的差异，请找时间拿着这份报告与熟悉了解你的朋友或主管做一次坦诚深入的交流，请他们提出对你的评价和反馈。

5. 在了解自己的能力优势和短板后，请不要把精力过度放在对能力素质指标得分的研究上，这份报告是为你提供一项量身定制的个人能力提升计划，而不是考核、薪酬、选拔或晋升。我们希望通过此份报告，帮助你进一步了解自身的优势和短板，找准自身能力提升的方向，全面提升岗位胜任能力。

6. 对于如何提升你自己的能力素质，本报告中给出了基于“行为改进”的建议，请落实到你的个人行动中去。

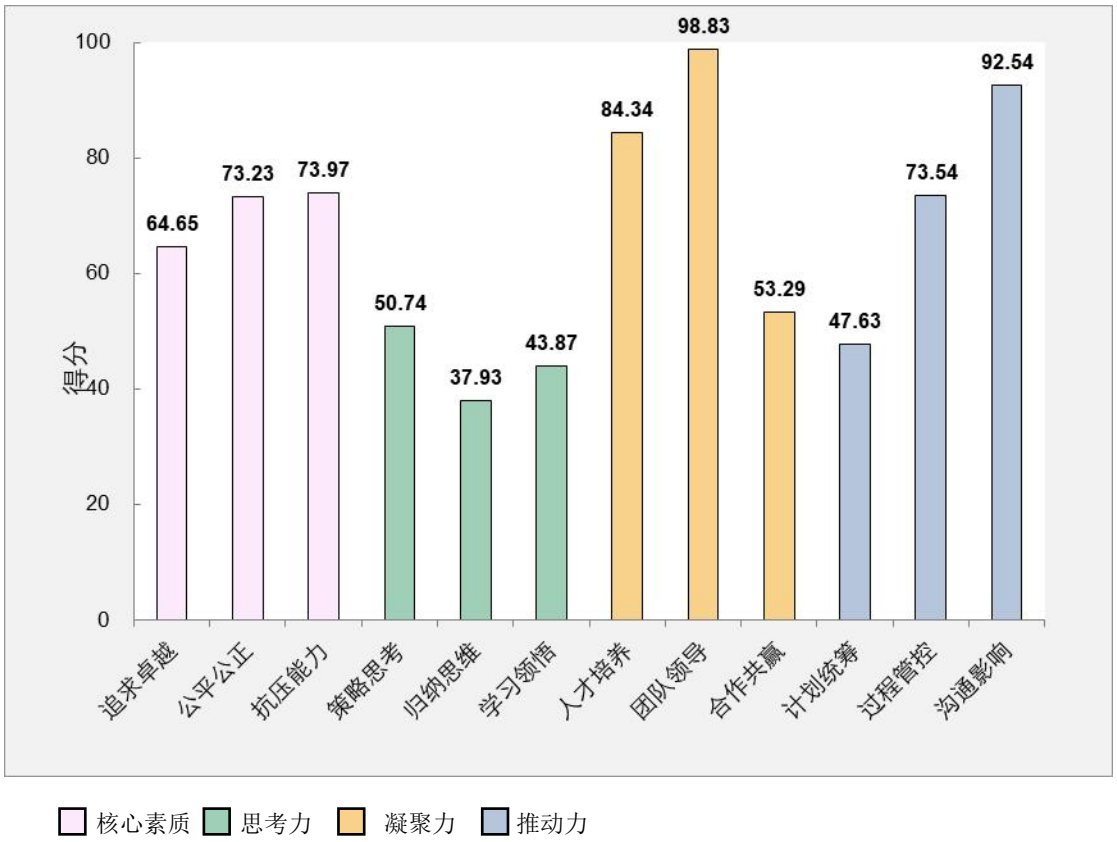
二、本报告可信度

可信度是判断个人真实有效答题的程度。本报告的可信度为**88.00%**，具有**高可信度**。



三、你的能力素质指标得分

下方图表所显示的是你在科级干部岗位各项能力素质指标上的得分。从测评结果来看，你的个人优势项是团队领导和沟通影响，说明在加强团队合力和达成互信共识方面相对突出；个人劣势项是归纳思维和学习领悟，说明在总结归纳问题和持续学习提升方面有所欠缺。



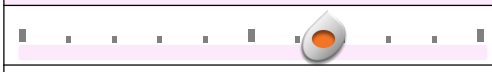
备注：0-20分为该能力素质不足，20-50分为该能力素质的初级水平，50-80分为该能力素质的中级水平，80-100分为该能力素质的高级水平。

四、你的能力素质水平详解

科级干部能力素质模型由“核心素质”“思考力”“凝聚力”及“推动力”四个模块组成，共考察 12 项与科级干部优秀绩效高度相关的能力素质（如下图）。

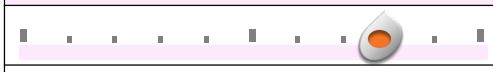
【核心素质】模块居于模型的中心，是科级干部的根性素质。它帮助科级干部保持对部门提升发展的持续追求，体现了科级干部持续拓展提升部门工作价值，待人处事客观公平，对己情绪理性稳定的特征。该模块包含追求卓越、公平公正、抗压能力三项指标。你在该模块的得分如下：

追求卓越（超过**64.65%**的同类岗位人群）



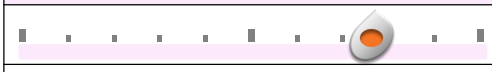
低分特征	高分特征
安于现状，缺乏进取心	谋划部门的未来发展
怕担责，谨小慎微	主动扛下重担与责任
按部就班，等指示	自己想办法解决问题

公平公正（超过**73.23%**的同类岗位人群）



低分特征	高分特征
公私关系混淆	公私分明，不因私废公
制度观念淡薄	尊重制度，按制度执行
有私心，偏袒自己人	为人自律坦荡，有威信

抗压能力（超过**73.97%**的同类岗位人群）



低分特征	高分特征
情绪化，爱发脾气	冷静理智，控制情绪
自我意志，爱折腾别人	遏制反复纠偏的冲动
缺乏耐心容易激化矛盾	必要时隐匿自己感受

【思考力】模型居于模型的外围，是科级干部的工作能力之一。它帮助科级干部谋划思考与提炼总结，体现了科级干部善于谋划找出办法，抓住问题关键敢于决断和不断学习沉淀的特征。该模块包含策略思考、归纳思维、学习领悟三项指标。你在该模块的得分如下：

策略思考（超过**50.74%**的同类岗位人群）

低分特征	高分特征
目标理解不足，任务导向	目标明确，策略清晰
工作缺乏有序性	掌握好分阶段的节奏
看问题局限于眼前	跳开传统套路思维

归纳思维（超过**37.93%**的同类岗位人群）

低分特征	高分特征
思维游离发散	沟通紧锁目标，重点突出
理解问题止于表面	善抓问题的本质与症结
陷于细节，受牵制	架构化思维，层次分明

学习领悟（超过**43.87%**的同类岗位人群）

低分特征	高分特征
不愿意接触新事物	涉猎较广，有求知欲
卖弄炫技，生搬硬套	实践中求证，活学活用
止于表面理解	快速领会问题的精髓

【凝聚力】模块居于模型的外围，是科级干部的工作能力之一。它帮助科级干部打造团队的内聚力，体现了科级干部对内加强人才培养，提高团队战斗力，对外加强联系合作和相互支撑配合的特征。该模块包含人才培养、团队领导、合作共赢三项指标。你在该模块的得分如下：

人才培养（超过**84.34%**的同类岗位人群）

低分特征	高分特征
不关注员工成长	根据个人特点培养
一味提要求和压指标	适时辅导与启发
代劳下级职责	给下级发挥的空间舞台

团队领导（超过**98.83%**的同类岗位人群）

低分特征	高分特征
忽视纪律，人心涣散	严格执行纪律
分工不清，赏罚不明	分工明确，赏罚分明
过于强调和谐，低效	加强团队整体运作效率

合作共赢（超过**53.29%**的同类岗位人群）

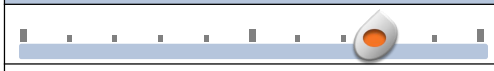
低分特征	高分特征
不清楚他人的顾虑	帮助他人解决困难
固守资源，不肯让步	资源互换，取长补短
只管自己利益和领地	共同做大蛋糕共赢发展

【推动力】模块居于模型的外围，是科级干部的工作能力之一。它帮助科级干部统筹推进管控工作，体现了科级干部对工作的整体统筹、具体管控纠偏和增进与他人的理解互信的特征。该模块包含计划统筹、过程管控、沟通影响三项指标。你在该模块的得分如下：

计划统筹（超过**47.63%**的同类岗位人群）

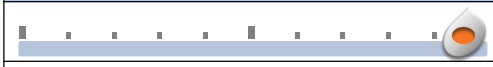
低分特征	高分特征
对工作缺乏计划	对工作开展有部署安排
对多项工作安排无序	平衡多项并进的工作
对未来发展缺乏想法	充分预估未来的困难

过程管控（超过**73.54%**的同类岗位人群）



低分特征	高分特征
只重结果不管过程	密切关注工作的进展
不到现场疏于管理	重大问题及时纠偏并跟踪
忽视或轻视问题	探究问题的原因并预防

沟通影响（超过**92.54%**的同类岗位人群）



低分特征	高分特征
疏于沟通	勤于沟通，充分了解情况
盲目说教与灌输	针对对方关注点影响
不愿给他人施压	借助各方力量，造势运势

五、你的能力素质提升建议

能力素质的提升重在“行为改变”，通过你有意识地调整“行为”，逐步养成新的行为模式来提高能力素质。根据你的得分情况，我们选取了你的能力素质短板项，希望你能扬长补短，稳健发展。

待提升能力：归纳思维	你的水平	你的排名
将零散的信息整合为整体，把握问题的关键，化繁为简的思维能力。	高级 洞察本质 中级 结构思维 初级 模式思维 低级 有所欠缺	超过 **37.93%** 的同类人群

你的现状分析：

在归纳思维上，你处于较低水平，表明你在这方面的经验不足。在日常的生活或工作中，你有时可能会表现出以下的若干行为或经常表现其中的行为之一：

- 思维有些发散，脑海中的信息比较零散
- 对以往的成功或失败，不清楚其原因
- 在处理类似的问题时，不懂得借鉴经验

总体而言，你对具体问题总结为方法模式已经有了一定的经验，希望你能将信息进一步按层次和分类搭建起框架，学习结构化思维方面的技巧与经验。

日常行为调整：

建议你从现在开始，多思考如何将信息搭建起框架，从而从整体把握事物，认识问题性质并简化问题。具体而言，你需要对自身行为做如下调整：

1. 继续保持对经常出现的工作事项总结出模式、套路与方法的工作习惯。
2. 对复杂情况，不急于具体分析，先识别问题性质，简化问题。
3. 围绕工作重心，将各种信息分门别类，化繁为简。

能力发展活动：

能力发展活动的目的是将“日常行为调整”落实到位。阅读书籍是为了理解它，观看影视是为了感受它，实践活动是为了体验它。以下是对你的能力发展活动建议：

一、阅读书籍

《金字塔原理：思考、表达和解决问题的逻辑》（<美>芭芭拉·明托，南海出版社）

本书阐述了金字塔原理是一种重点突出、逻辑清晰、主次分明的逻辑思路、表达方式和规范动作以及具体做法。

二、观看影视

《阿波罗 13 号》（导演：郎·霍华德，演员：汤姆·汉克斯、比尔·帕克斯顿等）

电影讲述了宇宙飞船在接近月球时，其中一个氧气罐爆炸，造成电路失灵，三名宇航员为了生存进行一场没有很大形体动作的殊死搏斗。

三、实践活动

1. 找出 3 份以上你曾见过的写得比较好的工作汇报，找出模式、套路和方法，记录下该方法。
2. 列出工作中的各类问题，将它们归类到不同的问题性质中去，然后再按问题性质统一处理。

待提升能力：学习领悟	你的水平	你的排名
以开放心态不断学习，勤于思考，融会贯通的意识和行为。	高级 融会贯通 中级 活学活用 初级 学习积累 低级 有所欠缺	超过 **43.87%** 的同类人群

你的现状分析：

在学习领悟上，你处于初级水平，表明你具备了这方面的初步经验。在日常的生活或工作中，你经常会表现出的典型行为如下：

- 心态开放，对未知事物保有好奇心与求知欲
- 学习别人身上的闪光点，以欣赏的眼光看待他人优秀的地方
- 有意识的提早接触工作中未来可能涉及的领域圈子，储备经验

总体而言，你主动好学善于积累，希望你能在吸收知识经验的同时，注意快速转化应用到自己的实际工作中，从“好学”走向“善用”。

行为改进建议：

建议你从现在开始，除了吸收知识经验之外，更要注重这些知识经验对解决实际问题的实用性。具体而言，你需要对自身行为做如下调整：

1. 了解他人经验产生的背景与过程，分析与自己的适用性，有选择性的吸收他人经验。
2. 根据对实际情况的掌握与分析，适度修改他人经验或书本知识，使得经验知识更实用。
3. 定期总结自己在工作方面的经验得失，提出改善工作绩效的方法。

能力发展活动：

能力发展活动的目的是将“日常行为调整”落实到位。阅读书籍是为了理解它，观看影视是为了感受它，实践活动是为了体验它。以下是对你的能力发展活动建议：

一、阅读书籍

《自慢，从员工到总经理的成长笔记》（何飞鹏，北京大学出版社）

本书讲述了从员工到老板的心路历程，揭示了个人不断积累成熟的过程。

二、观看影视

《三傻大闹宝莱坞》（导演：拉库马·希拉尼，演员：阿米尔·汗等）

电影讲述了兰桥在大学中根据自身特点，运用自己的学习方法、领悟知识最后成功的故事。

三、实践活动

1. 选择一种新学到的方法或技巧，分别列举出它适用与不适用的情况。
2. 主动申请一项新领域的项目工作，主动弥补自己缺少的知识技能，将工作过程视为重要的学习途径。

本报告所涉及的全部数据，由受测评人答题结果产生，在一定程度上受其答题主观性的影响。本报告所涉及的分析和反馈内容，由各项数据运算产生。它只推断了受测评人的当期状况，并未考虑未来环境的不确定性因素对人产生的影响作用。本报告涉及个人隐私，请注意保密，未经受测评人书面授权，不允许以任何方式公开。驱动管理咨询只对报告内容负责，对报告用途所产生的任何后果不承担任何法律责任。