



处级干部 能力素质测评报告

受测评人：张三

测评时间：2023年5月23日

处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。

处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，采集优秀处级干部的行为素材，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。测评题来自处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。它只推断了你当前的状况，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）。

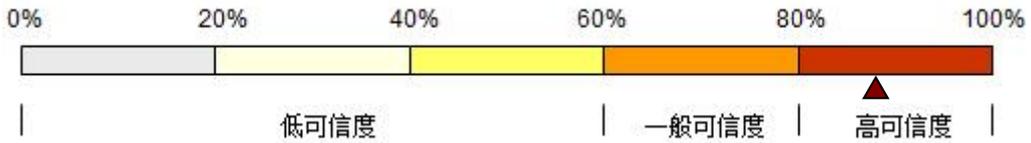
4. 在阅读报告中，请客观看待自己的能力优势与短板。如果你觉得报告内容与你对自己的能力判断有较大的差异，请找时间拿着这份报告与熟悉了解你的朋友或主管做一次坦诚深入的交流，请他们提出对你的评价和反馈。

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。

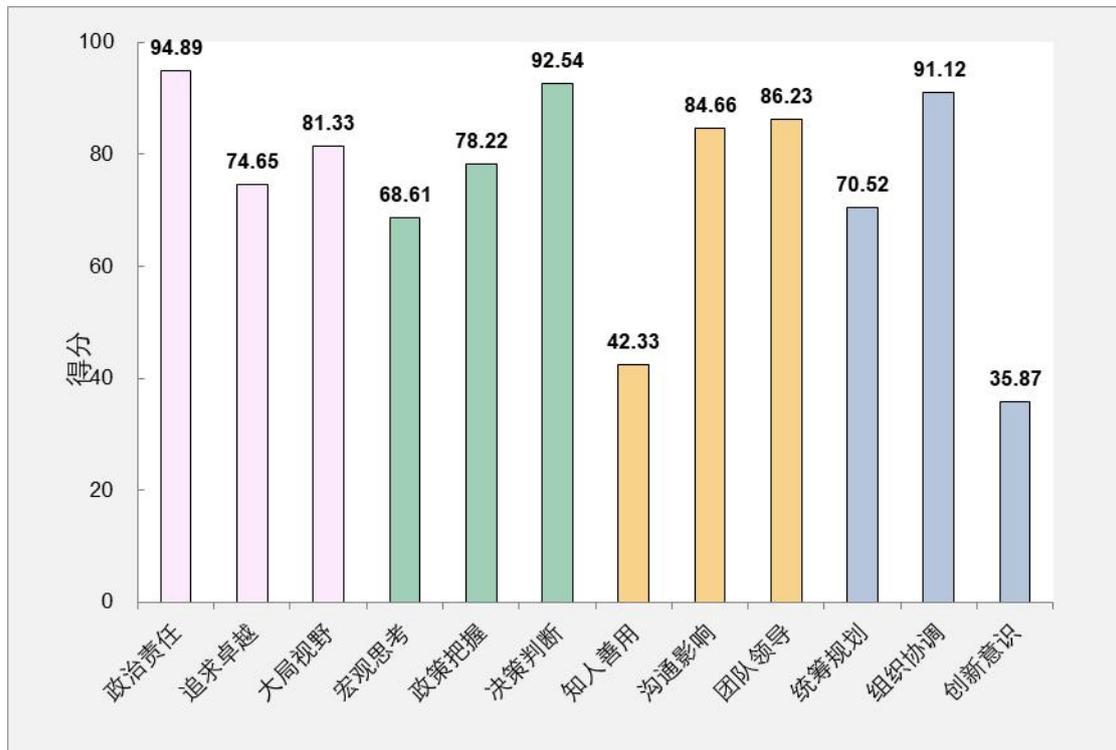
二、本报告可信度

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中层管理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**政治责任**和**决策判断**，说明在**主动履行责任**和**合理分析推理**方面相对突出；个人劣势项是**创新意识**和**知人善用**，说明在**创新解决方法**和**洞悉把握人性**方面有所欠缺。



□ 核心素质 □ 领悟力 □ 领导力 □ 推动力

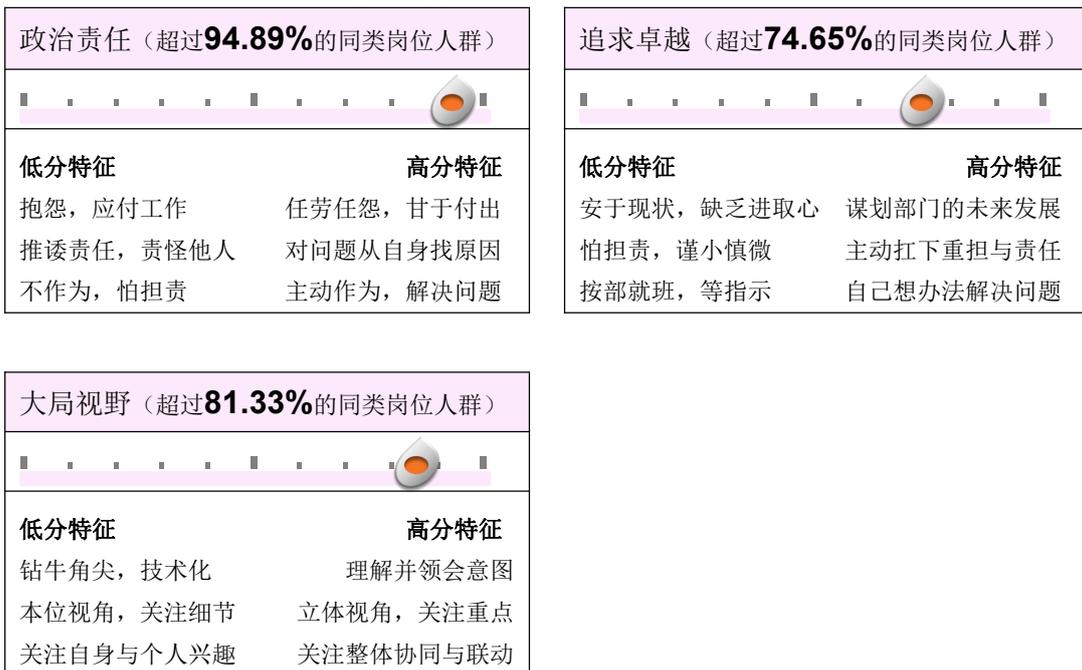
备注：0-20分为该能力素质不足，20-50分为该能力素质的初级水平，50-80分为该能力素质的中级水平，80-100分为该能力素质的高级水平。

四、你的能力素质水平详解

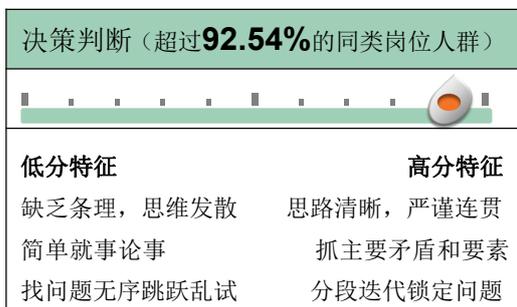
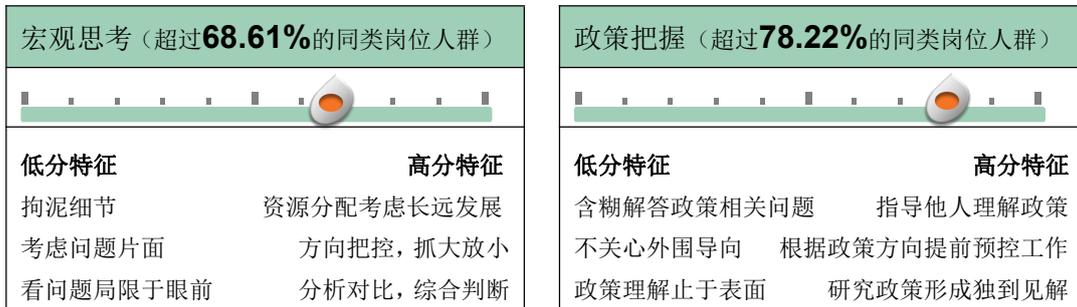
处级干部能力素质模型由“核心素质”“领悟力”“领导力”及“推动力”四个模块组成，共考察 12 项与处级干部工作绩效高度相关的能力素质（如下图）。



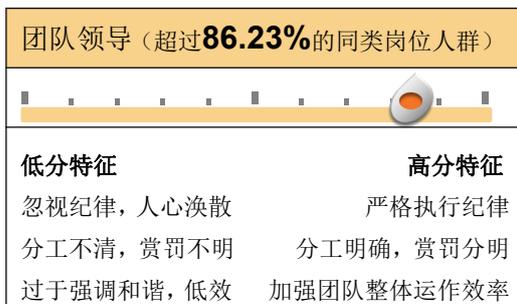
【核心素质】模块居于模型的中心，是处级干部的根性素质。它帮助处级干部保持对企业发展的持续追求，体现了处级干部坚定政治思想与信念，时刻从大局角度出发开展工作的特征。该模块包含政治责任、追求卓越、大局视野三项指标。你在该模块的得分如下：



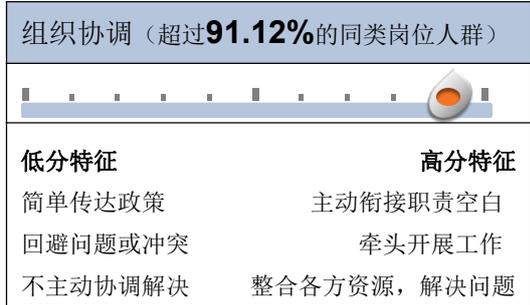
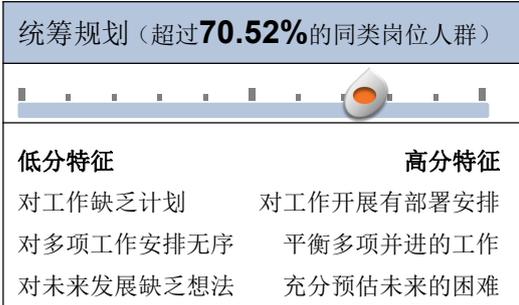
【领悟力】模型居于模型的外围，是处级干部的工作能力之一。它帮助处级干部谋划思考与提炼总结，体现了处级干部善于谋划找出办法，抓住问题关键敢于决断和不断学习沉淀的特征。该模块包含宏观思考、政策把握、决策判断三项指标。你在该模块的得分如下：



【领导力】模块居于模型的外围，是处级干部的工作能力之一。它帮助处级干部打造团队的内聚力，体现了处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。该模块包含知人善用、沟通影响、团队领导三项指标。你在该模块的得分如下：



【推动力】模块居于模型的外围，是处级干部的工作能力之一。它帮助处级干部统筹推进管控工作，体现了处级干部对工作的整体统筹、组织安排和创新改进优化的特征。该模块包含统筹规划、组织协调、创新意识三项指标。你在该模块的得分如下：



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：创新意识	你的水平	你的排名
不拘泥于现有条件和传统方法，积极寻找更有效的方法来解决实际问题的意识与行为。	<p>高级 创新破难 中级 改进优化 初级 适应调整 低级 墨守成规</p>	超过 35.87% 的同类人群

你的现状分析：

在创新意识上，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：

- 能够理解并接受变化，同时做出适应性调整
- 了解自己该做些什么事情或做哪些调整来适应外界环境的变化
- 在环境变化时，不会照搬书本或死守教条理论，能够具体情况具体分析，根据眼下的局面形势来确定工作重心及关键问题

总体而言，你能理解变化的必要性并主动自发地适应变化，但在进一步优化改进方面，你的行动力略显不足。

日常行为调整：

建议你从现在开始，敢于改进工作或迎接新的挑战，多求新求变。具体而言，你需要对自身行为做如下调整：

1. 不仅把工作做完，想方设法把工作做好、做得更出色。
2. 对工作中不合理或低效率的方面加以改进，以提高效率。
3. 根据自己所订立的优化改善方向，按阶段逐步改进工作。
4. 不满足于自己长久停留在某一种阶段，不断发现潜在的问题，将工作推向一个新的台阶高度。

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

《改变：28天让自己内心强大》（<美>乔纳森·阿尔珀特，北京大学出版社）

本书描述了作者期待改变但又对改变充满恐惧，充分认识现状的不足，努力改变不够出色的自己的经历。

二、观看影视

《万夫莫敌》（导演：埃里克森·科尔，主演：马克·沃尔伯格、格雷戈·金尼尔等）

电影讲述了主人公积极缩短自己与橄榄球队友之间的差距，最终为自己找回生活的尊严与希望的故事。

三、实践活动

1. 去了解你所在的行业、岗位中那些高手们在做的事情以及他们的工作质量。
2. 制定一份明确的工作优化计划，设立衡量进步效果或程度的客观标准。
3. 对自己工作内容中能提高效率的某个环节做改进。

<p>待提升能力：知人善用</p> <p>知人用人，发挥他人所长，挖掘他人潜力的意识和行为。</p>	<p>你的水平</p> 	<p>你的排名</p> <p>超过 42.33% 的同类人群</p>
---	---	--

你的现状分析：

在知人善用上，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：

- 对自己与他人都有一定的了解
- 能客观地认识自己，既认识到自己的优势，也意识到自己的不足
- 平时比较注意自己在不同环境中的表现，了解自己比较擅长的活动领域，也知道自己缺乏天分的活动领域

总体而言，你能够知己知彼，对人的了解和判断比较客观，希望你能进一步在实际用人方面有更好的认识和运用。

日常行为调整：

建议你从现在开始，开始多考虑人才的优势发挥与人才的搭配，真正做到爱才惜才。具体而言，你需要对自身行为做如下调整：

1. 重视优秀人才的岗位安排与工作职责的匹配。
2. 通过不同渠道了解周边人的个性特点和能力优势。
3. 根据人才的个性特点和能力状况来分工或搭配。

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

《用思想打造执行力》（李凯城，当代中国出版社）

本书主要讲述了毛泽东依靠思想文化管理，创造出人类管理史上的奇迹，启示企业打造步调一致的企业文化和团队执行力，学习解放军带兵思想和方法、增强领导才能和创造力，加强团队的创业精神和凝聚力。

二、观看影视

《楚汉传奇》（导演：高希希，主演：陈道明、何润东等）

电视剧讲述了楚汉时期，项羽和刘邦双雄争霸的故事，尤其是刘邦从平民到汉王再到汉高祖的蜕变，离不开识别人才，充分发挥人才的优势给他带来的益处。

三、实践活动

1. 组织一次重要人才队伍的能力测评，客观了解他们的能力优劣势。
2. 分析你分管的部门下某重要岗位的任职资格要求，与员工能力进行匹配。

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 and 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。管理咨询公司只对报告内容负责，对报告用途所产生的任何后果不承担任何法律责任。

