



班组长 能力素质测评报告

受测评人：张三

测评时间：2023年8月6日



班组长能力素质测评报告

内容纲要

- 一、报告阅读说明
- 二、本报告的可信度
- 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。

班组长能力素质测评基于国际上成熟的能力素质模型理论，采集优秀班组长的行为素材，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。测评题来自班组长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素质水平。

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与认真程度的影响。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）。

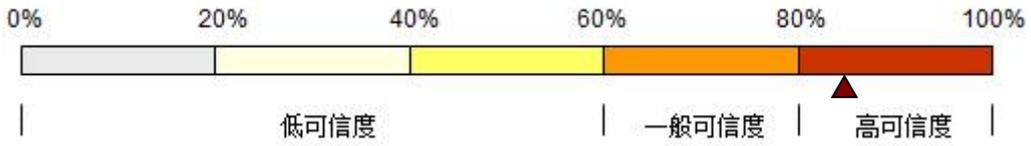
4. 在阅读报告中，请客观看待自己的能力优势与短板。如果你觉得报告内容与你对自己的能力判断有较大的差异，请找时间拿着这份报告与熟悉了解你的朋友或主管做一次坦诚深入的交流，请他们提出对你的评价和反馈。

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中去。

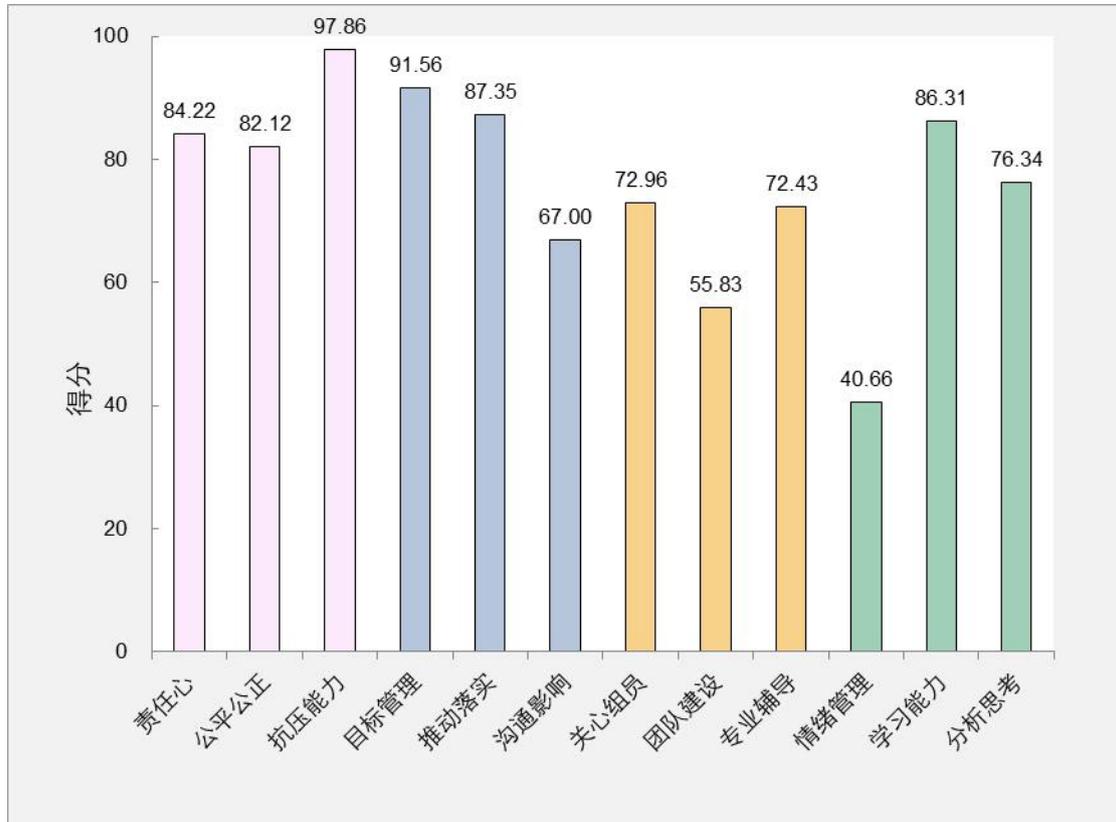
二、本报告的可信度

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**85.00%**，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班组长岗位各项能力素质指标上的得分。从测评结果来看，你的能力素质优势项是**抗压能力**和**目标管理**，说明在**承受挫折压力**和**追求目标结果**方面相对突出；能力素质短板项是**情绪管理**和**团队建设**，说明在**保持稳定理性**和**营造团队氛围**方面有所欠缺。



□ 核心素质 □ 业务管理 □ 团队管理 □ 自我管理

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

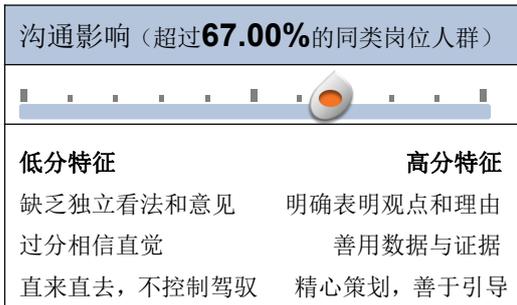
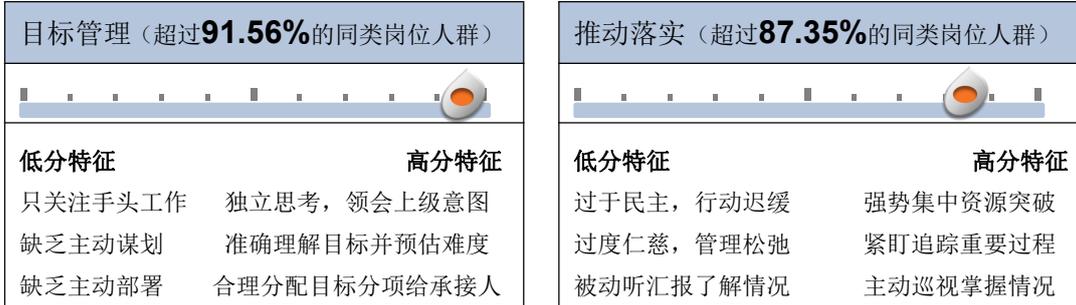
班组长能力素质模型分为内在素质层与工作能力层两个层次，由“核心素质”“业务管理”“团队管理”及“自我管理”四个模块组成，共考察 12 项与班组长优秀绩效高度相关的能力素质（如下图）。



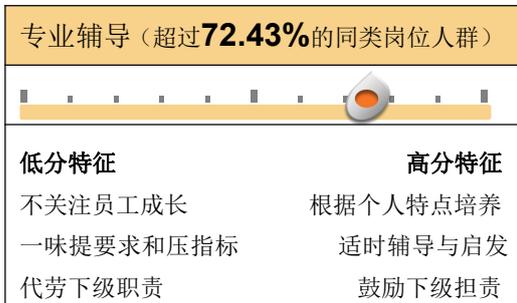
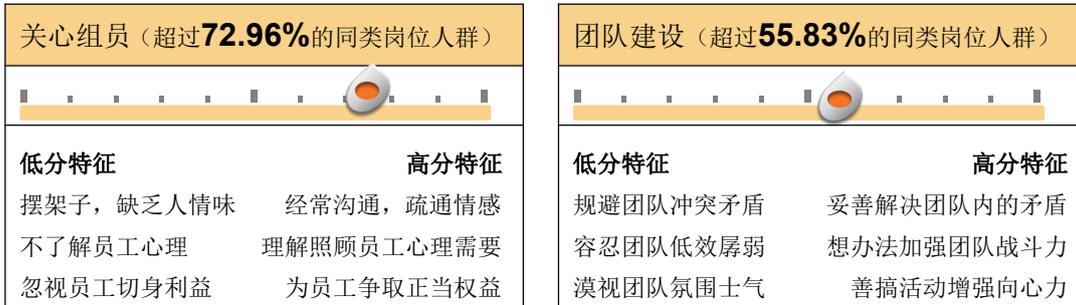
【核心素质】模块居于模型的中心，是班组长的内在根性素质。它帮助班组长树立威信，体现了班组长务实进取，以身作则，做好班组成员带头人的特征。该模块包含责任心、公平公正、抗压能力三项指标。你在该模块的得分如下：

<p style="text-align: center;">责任心（超过84.22%的同类岗位人群）</p> <div style="text-align: center;"> </div> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;">低分特征</td> <td style="width: 50%; border: none;">高分特征</td> </tr> <tr> <td style="border: none;"> 抱怨，应付工作 推诿责任，责怪他人 不作为，怕担责 </td> <td style="border: none;"> 任劳任怨，甘于付出 对问题从自身找原因 主动作为，解决问题 </td> </tr> </table>	低分特征	高分特征	抱怨，应付工作 推诿责任，责怪他人 不作为，怕担责	任劳任怨，甘于付出 对问题从自身找原因 主动作为，解决问题	<p style="text-align: center;">公平公正（超过82.12%的同类岗位人群）</p> <div style="text-align: center;"> </div> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;">低分特征</td> <td style="width: 50%; border: none;">高分特征</td> </tr> <tr> <td style="border: none;"> 公私关系混淆 制度观念淡薄 有私心，偏袒自己人 </td> <td style="border: none;"> 公私分明，不因私废公 尊重制度，按制度执行 为人自律坦荡，有威信 </td> </tr> </table>	低分特征	高分特征	公私关系混淆 制度观念淡薄 有私心，偏袒自己人	公私分明，不因私废公 尊重制度，按制度执行 为人自律坦荡，有威信
低分特征	高分特征								
抱怨，应付工作 推诿责任，责怪他人 不作为，怕担责	任劳任怨，甘于付出 对问题从自身找原因 主动作为，解决问题								
低分特征	高分特征								
公私关系混淆 制度观念淡薄 有私心，偏袒自己人	公私分明，不因私废公 尊重制度，按制度执行 为人自律坦荡，有威信								
<p style="text-align: center;">抗压能力（超过97.86%的同类岗位人群）</p> <div style="text-align: center;"> </div> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;">低分特征</td> <td style="width: 50%; border: none;">高分特征</td> </tr> <tr> <td style="border: none;"> 盲目乐观 逆境中灰心气馁 容易产生畏难情绪 </td> <td style="border: none;"> 抑制消极想法 化压力为动力 受干扰仍坚持 </td> </tr> </table>		低分特征	高分特征	盲目乐观 逆境中灰心气馁 容易产生畏难情绪	抑制消极想法 化压力为动力 受干扰仍坚持				
低分特征	高分特征								
盲目乐观 逆境中灰心气馁 容易产生畏难情绪	抑制消极想法 化压力为动力 受干扰仍坚持								

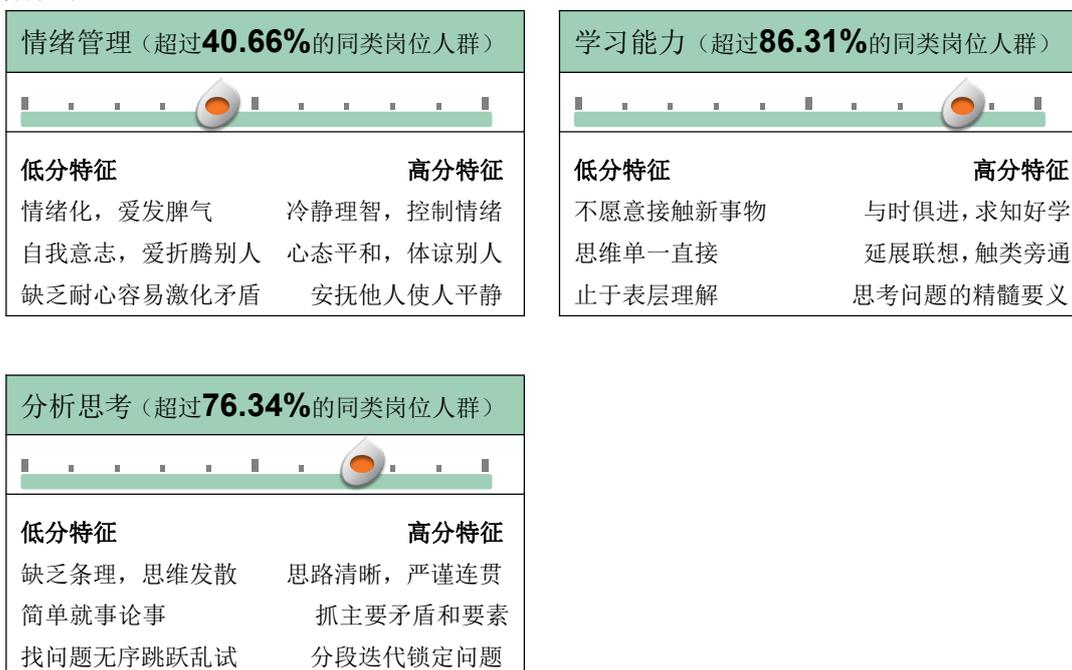
【业务管理】 模块是班组长的工作能力之一。它帮助班组长高效推动工作进程，体现了班组长承接上级要求、及时纠偏引导落地达成目标的特征，该模块包含目标管理、推动落实、沟通影响三项指标。你在该模块的得分如下：



【团队管理】 模块是班组长的工作能力之一。它帮助班组长打造团队的内在凝聚力，体现了班组长关心班组成员，加强班组向心力，提升班组成员能力水平的特征。该模块包含关心组员、团队建设、专业辅导三项指标。你在该模块的得分如下：



【自我管理】模块是班组长的工作能力之一。它帮助班组长在个人能力上不断提升，体现了班组长立足专业工作、持续学习思考的特征。该模块包含情绪管理、学习能力、分析思考三项指标。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来给出提升建议，希望你能扬长补短，稳健发展。

待提升能力：情绪管理	你的水平	你的排名
控制自己的冲动，保持理性稳定状态的意识与行为。		超过 40.66% 的同类人群

你的现状分析：

在情绪管理上，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：

- 能够自我约束，控制好自己的情绪
- 知道导致自己情绪的触发因素，懂得抑制冲动，避免情感外露
- 面对他人的反对、敌意、挑衅时，能快速调整情感起伏和强烈冲动，抑制负面言行的发生
- 在受到批评指责或感觉到自己要被激怒时，保持客气得体和建设性的态度

总体而言，你能控制好自己情绪，希望你能进一步将注意力放在引导不良情绪向正面转化上。

日常行为调整：

建议你从现在开始，思考并学习如何引导好自己的情绪，把情感力量变为一种积极的正能量。具体而言，你需要对自身行为做如下调整：

1. 学会自我激励。
2. 严于律己，积极疏导不良情绪。
3. 把注意力放在解决问题而不是追究责任上。
4. 为了目标可以忍受心理上的不舒适，理性行事。

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

《自控力》（<美>凯利·麦格尼格尔，印刷工业出版社）

本书讲述了什么是自控力，自控力如何发生作用，以及为何自控力如此重要。

二、观看影视

《迫降航班》（导演：罗伯特·泽米吉斯，主演：丹泽尔·华盛顿、约翰·古德曼等）

电影讲述了主人公维普在紧急情况下使飞机成功迫降，但调查后发现事故背后的真相跟维普滥用药物以及酗酒有关，在利益和道德面前主人公选择遵守道德准则的故事。

三、实践活动

1. 为自己的情绪管理定一个座右铭，放在办公桌醒目的地方。
2. 在下次遇到矛盾或纷争时，先考虑解决问题，再去核定责任归属。
3. 参加一次情绪管理的培训课程，了解自己的情绪状况和情感力量。

<h2>待提升能力：团队建设</h2> <p>营造团队氛围，加强团队合力的意识与行为。</p>	<p>你的水平</p> 	<p>你的排名</p> <p>超过 55.83% 的同类人群</p>
---	--	---

你的现状分析：

在团队建设上，你处于中级水平，表明你在这方面的经验比较充分。在日常的生活或工作中，你经常会表现出的典型行为如下：

- 在团队中，能得到大家的支持和信任，凝聚起大家的意志与斗志
- 能做好团队成员的职责分工，对涉及成员利益的重要决定做出相关解释说明
- 为团队发展储备好资源，调配好资源，确保团队成员的合理需要得到满足
- 坚决维护自己团队的权益利益，珍视团队荣誉，加强团队成员对团队的荣誉感

总体而言，你在队伍建设方面你的能力比较突出，但如在规模庞大的组织中需要用远见和价值观影响团队的时候，你还需进一步锻炼通过组织机制推动和价值观感染能力。

日常行为调整：

从你过去的表现上，我们认为你往后在团队建设上的表现能够优于一般人，你应该是为团队发展尽心尽力，能统筹运用好资源推动团队的发展，相信你在这方面的特点会让你很好地带好一支高战斗力的团队。为了更上一层楼，建议你从现在开始，对自身行为做如下调整：

1. 在团队内发起互助活动，帮助有困难的员工，形成互助文化。
2. 在各种场合主动向大家传播、宣传、阐述团队的文化理念和价值观。
3. 通过重点表彰部分优秀事迹或工作成果，加强对团队文化的牵引。

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

《卓有成效的管理者》（<美>彼得·德鲁克，机械工业出版社）

本书论述了一个管理者如何做到卓有成效，凝聚每个人的能力为团队做出贡献。

二、观看影视

《亮剑》（导演：张前，主演：李幼斌、何政军等）

电视剧讲述了李云龙运用自己的人格魅力以及用兵之道屡立奇功的传奇故事。

三、实践活动

1. 为团队确立出基于共同价值观的优秀行为规范及行为禁区，并纳入对团队成员的考核。
2. 对最近一个月内出现的优秀行为，在例会上做出总结和表彰。

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。测评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。

