

# 企业内训师 能力素质测评报告

受测评人：张三

测评时间：2023年5月23日



# 企业内训师能力素质测评报告

## 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

### → 关于企业内训师

企业内训师是企业中在某个专业领域承担专项课程主题讲授，在组织内将该专业领域的经验技巧方法向下传承的资深专家或管理人员。

企业内训师能力素质模型是基于国际上成熟的能力素质模型理论，采集优秀内训师和一般内训师的区分性行为素材，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，最终总结提炼形成该岗位的关键能力素质。

### → 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）。

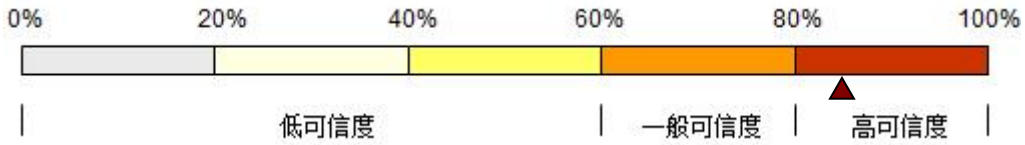
4. 在阅读报告中，请客观看待自己的能力优势与短板。如果你觉得报告内容与你对自己的能力判断有较大的差异，请找时间拿着这份报告与熟悉了解你的朋友或主管做一次坦诚深入的交流，请他们提出对你的评价和反馈。

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。

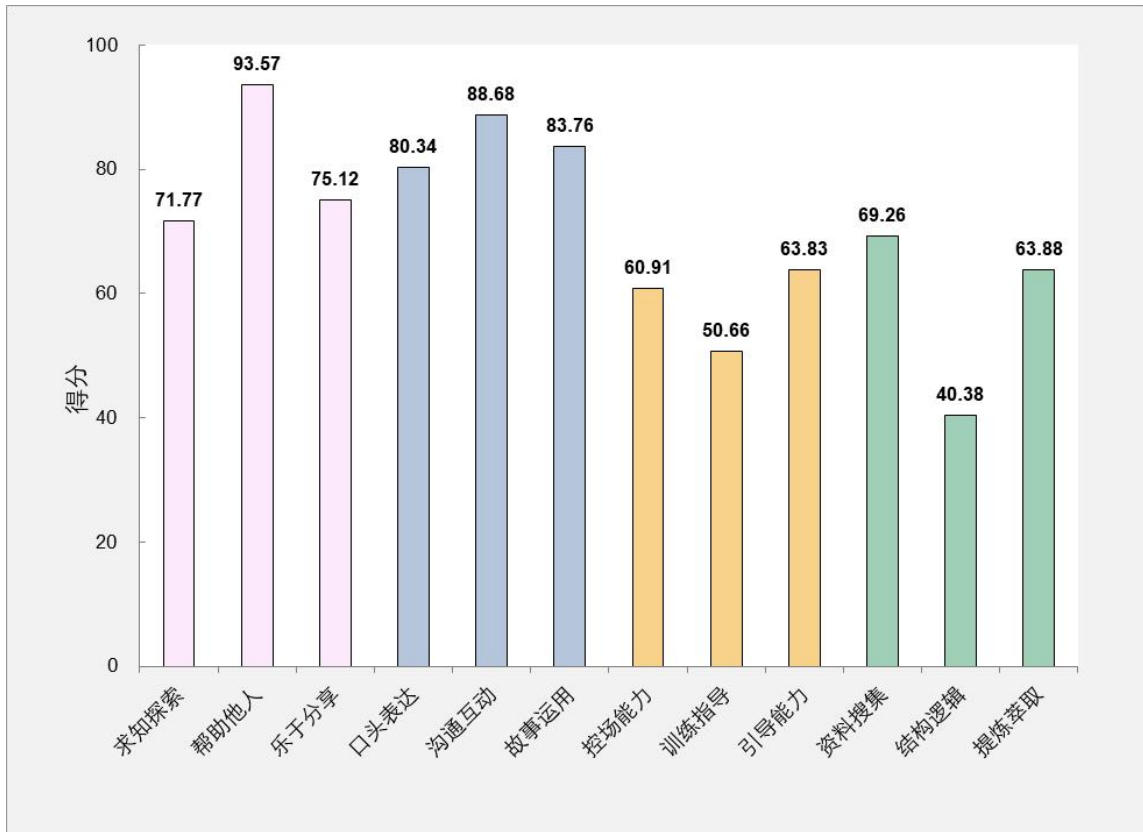
## 二、本报告的可信度

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内训师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**帮助他人**和**沟通互动**，说明在**关注理解组员**和**协调不同意见**方面相对突出；能力素质短板项是**结构逻辑**和**训练指导**，说明在**缜密分析问题**和**提高员工能力**方面有所欠缺。



□ 内在动力 □ 表达呈现 □ 现场互动 □ 设计开发

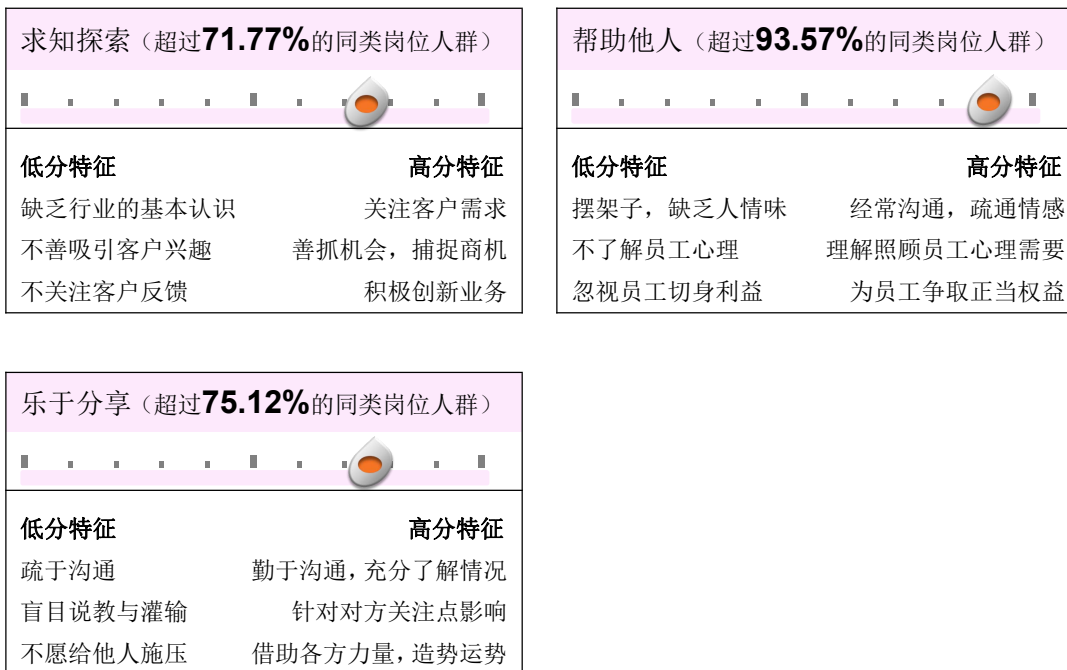
备注：0-20分为该能力素质不足，20-50分为该能力素质的初级水平，50-80分为该能力素质的中级水平，80-100分为该能力素质的高级水平。

#### 四、你的能力素质水平详解

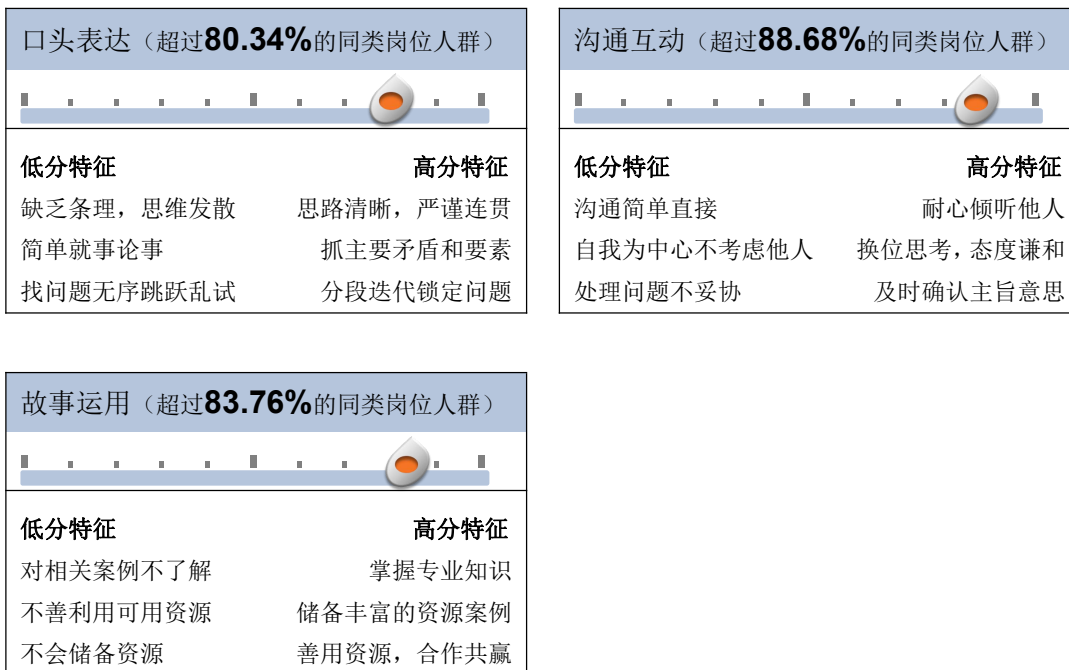
本报告共考察企业内训师素质测评模型共包括内在动力、表达呈现、现场互动、设计开发四大主要模块，全面体现优秀企业内训师应具备的主要素质。



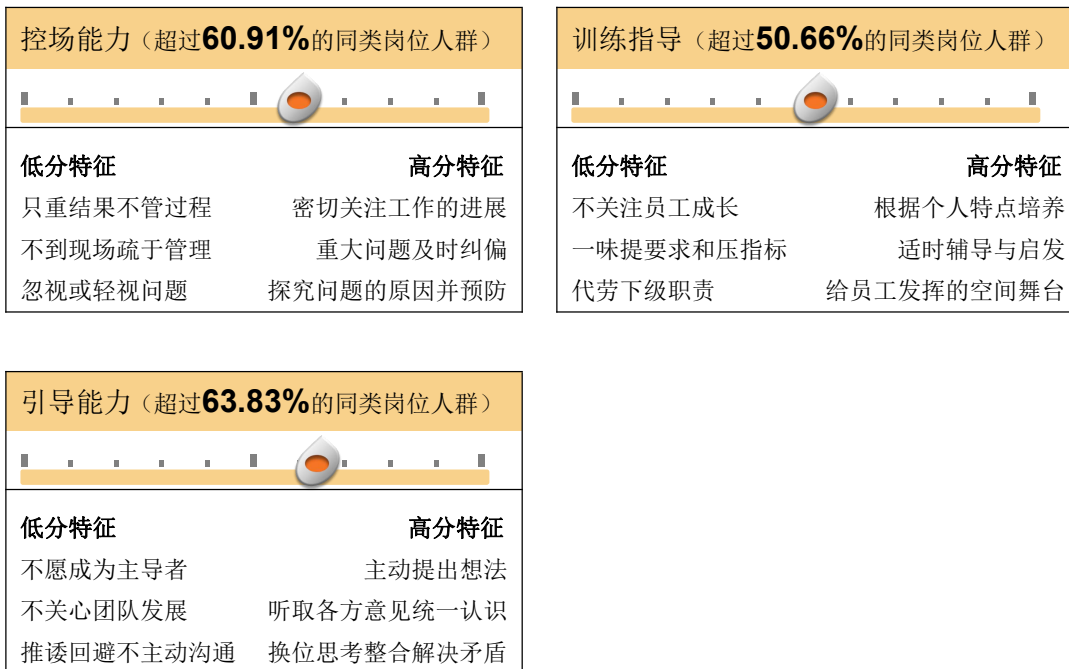
【内在动力】模块居于模型的中心，是内训师的内在根性素质。它体现了内训师求知探索、乐于帮助他人的特征。该模块包含求知探索、帮助他人、乐于分享三项指标。你在该模块的得分如下：



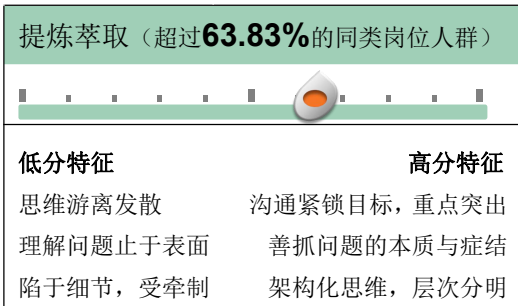
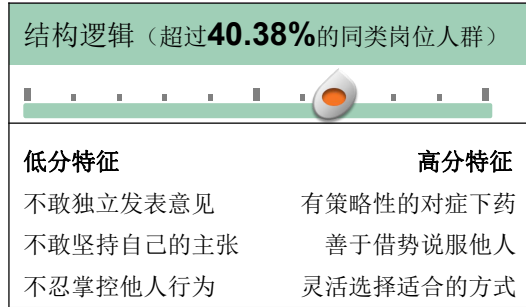
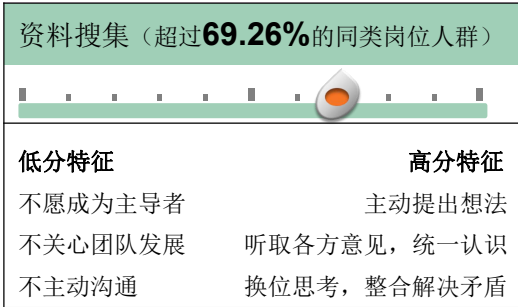
**【表达呈现】**模块是内训师的工作能力之一。它帮助内训师不断提高自身的核心素质，提高自己的语言表达能力，该模块包含口头表达、沟通互动、故事运用三项指标。你在该模块的得分如下：



**【现场互动】**模块是内训师的工作能力之一。它帮助内训师提升培训的现场感染力，使培训更加有用、高效，体现了内训师把控培训节奏、引导培训员工参与其中的能力。该模块包含控场能力、训练指导、引导能力三项指标。你在该模块的得分如下：




【设计开发】模块是内训师的工作能力之一。它帮助内训师在个人能力上不断提升，体现了内训师立足专业工作、持续学习思考的特征。该模块包含资料搜集、结构逻辑、提炼萃取三项指标。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：结构逻辑	你的水平	你的排名
运用逻辑推理找到事物之间联系，对问题进行综合分析的思维能力。		超过 <b>40.38%</b> 的同类人群

### 你的现状分析：

在结构逻辑上，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：

- 对问题的认识比较全面，能列明问题的各种相关因素
- 能将信息按一定的先后顺序或逻辑关系组织起来，理清问题的来龙去脉
- 能围绕某个主题概念展开思考，逐步细化并罗列清楚该主题的各种组成要素和有关细节

总体而言，你对问题能较为全面地掌握信息，希望你能进一步在各类信息的因果逻辑关系上把握得更到位。

### 日常行为调整：

建议你从现在开始，多思考如何将自己面临的问题中的各项信息搭建起一条清晰的逻辑链，让问题的表现更有条理性。具体而言，你需要对自身行为做如下调整：

1. 深入思考，梳理清楚问题的前因后果与来龙去脉。
2. 学习使用一些科学的逻辑分析工具，如流程图、逻辑树、鱼骨图等。
3. 对问题的原因和后果多设想几种可能性，并估计各种可能性下需要采取的措施。
4. 采用各种可视化工具将复杂问题分解，使各种复杂的因果关系直观化、清晰化。

### 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

《谍影重重 1-4》（导演：道格·里曼，演员：马特·达蒙、弗兰卡·波坦特等）

电影讲述了马特达蒙失忆后竭力弄清自己的身份以及遭到众多杀手追杀的原因的故事。

#### 三、实践活动

1. 在最近一次提交的报告文件中，加入流程图的方式，使得报告内容逻辑清晰，重点突出。
2. 用鱼骨图分析法把复杂问题分解为层次分明的各个子问题，再选取其中最重要的一个子问题加以解决。

<h2>待提升能力：训练指导</h2> <p>帮助下级提高工作能力，给予下级锻炼成长机会的意识与行为。</p>	<p>你的水平</p> 	<p>你的排名</p> <p>超过 <b>50.66%</b> 的同类人群</p>
---	---	---

### 你的现状分析：

在训练指导上，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：

- 能够关心下级的工作，提供给他们基础指导与帮助
- 会专门组织对下级的技术培训和实战指导，保证下级熟练掌握规范、技术和方法
- 对于下级取得的进步或成绩，会及时予以正面评价，肯定其目前表现和发展潜力，鼓励其继续努力，改进工作
- 会对下级的工作进行明确详细的指导或给予示范，告诉下级如何完成某项任务的具体方法步骤

总体而言，你对下级的基础工作指导和标准化培训做得不错，希望你进一步能够从关注工作到关注人，开始注意根据下级的不同特点来针对性培养。

### 日常行为调整：

建议你从现在开始，开始注意自己培训员工的不同特点，结合他们的优劣势来进行针对性的指导与培养。具体而言，你需要对自身行为做如下调整：

1. 了解员工的不同特点，包括性格特征、能力优势与短板、个人当前所处的发展阶段等。
2. 根据员工的不同特点，采取有针对性的方式进行培养指导。
3. 针对员工的工作表现及时给予反馈意见，帮助其认识到需要改进的地方。
4. 把员工改进的业绩作为衡量自己工作成绩的重要因素。

### 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

《培养部下的 100 条铁则》（<日> 畠山芳雄，东方出版社）

本书讲述了全方位观察、体悟培养部下的各种方法，总结了成为合格管理者应遵循的 100 条铁则。

#### 二、观看影视

《卡特教练》（导演：托马斯·卡特，主演：塞缪尔·杰克逊等）

电影讲述了卡特教练把屡战屡败的篮球队培养成优秀队伍的过程。

#### 三、实践活动

1. 列一张清单，记录待培训员工的不同性格特征、优缺点、成熟度等信息。
2. 根据某个员工的工作能力和擅长内容，布置给他一项针对性的工作任务，来发挥他的优势。
3. 每个月给员工做一次当月表现及能力提升方面的沟通反馈，并记录在案。

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，只推断了受测评人的当期状况，并未考虑未来因环境的不确定性对人产生的改变和影响作用。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。



