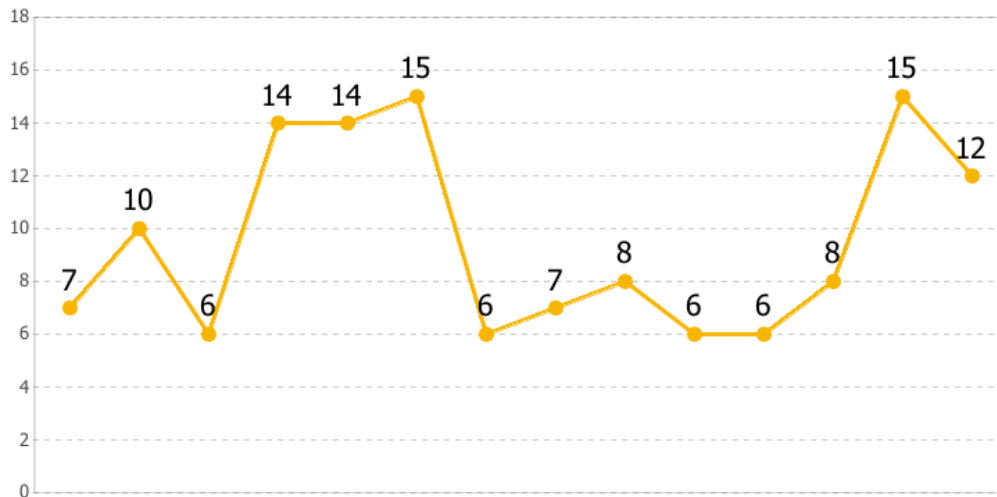




性別：男 年齡：21 出生年份：1998 測評日期：2019-05-10
 電子郵件：000@gmail.com

主型：綿羊、蜜蜂 | 輔型：白兔、獵犬



水牛	孔雀	禿鷹	白兔	獵犬	綿羊	獅子	變色龍	貓頭鷹	黑豹	無尾熊	貓	蜜蜂	駱駝
7	10	6	14	14	15	6	7	8	6	6	8	15	12

● 人格特質說明

他的個性溫和，做事沉穩保守、按部就班，為人處世都遵循社會、公司的規定而行，不會做出逾越的行徑，只要是份內的工作一定會全力以赴，是個可靠的朋友和員工，也是一個非常配合團隊運作的追隨者與配合者，這是他在職場上最大的優勢。

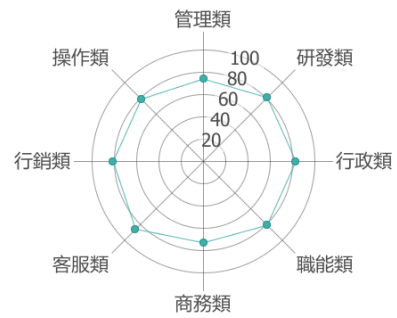
因為他一向中規中矩、安份守己，不論與同事相處或是拜訪客戶、廠商時，往往能留給他人一個很穩重、踏實的好印象。如果，在談吐舉止、穿著、態度上，能夠呈現出專業的自信，則職場的發展將更為順暢。

● 職涯規劃建議

他的個性溫柔、善良，非常重視人際間的溫馨、關懷，並且做事認真負責。因此，他很適合在人群裡，從事服務、關懷、付出的工作，例如：教師、護理人員、社工、服務業、行政人員、公務人員、研究人員等。

● 他的職業匹配度分析

1	2	3	3	3	6	7	8
客服類	行政類	研發類	職能類	行銷類	操作類	管理類	商務類
86分	83分	81分	81分	81分	79分	74分	73分



12項能力對該類工作領域的匹配度

客服類 86分

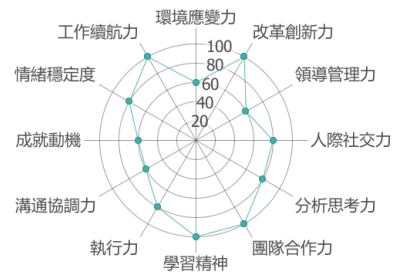
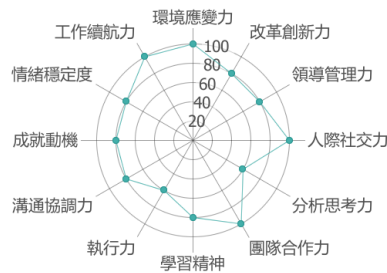
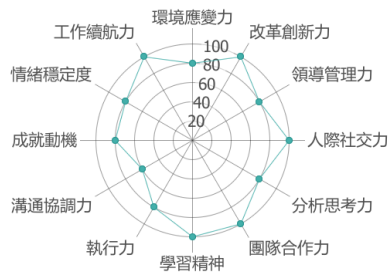
No.1

行政類 83分

No.2

研發類 81分

No.3



職能類 81分

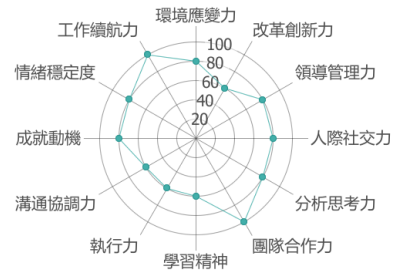
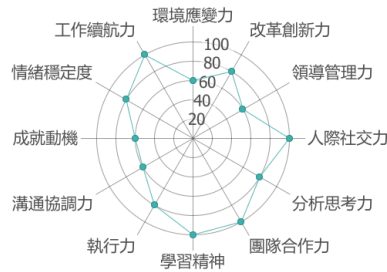
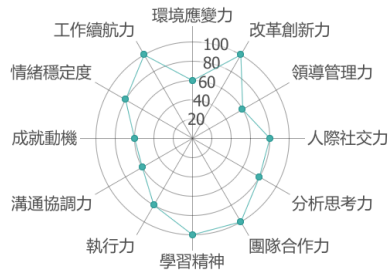
No.3

行銷類 81分

No.3

操作類 79分

No.6

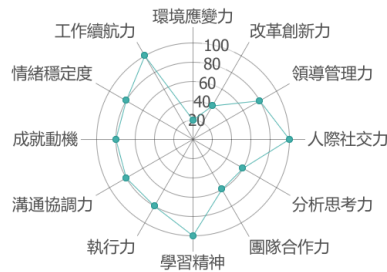
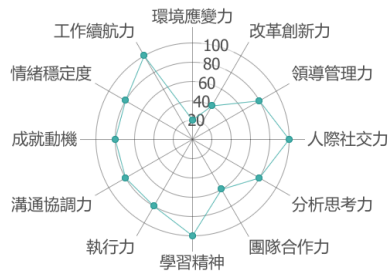


管理類 74分

No.7

商務類 73分

No.8



重點摘要及優缺點分析

▲ 注意事項 無

▲ 善意提醒 無

	綠色 能量	警戒 危機	優點	缺點
環境應變力	50	0	能夠面對可預期的新奇、變化	僅適合較單純、有明確指示的工作
改革創新力	64	0	是個溫和的創新派	需加強果斷執行力
領導管理力	53	13	能自我管理，面對拿手領域積極進取，魄力十足	缺乏領導管理他人的能力，需加強同理心
人際社交力	86	27	人際高手，八面玲瓏，能敏銳覺察共事人們的喜怒哀樂	太在乎面面俱到，常讓自己和他人產生困擾
分析思考力	90	14	天生獨具冷靜分析敏銳度，有濃烈好奇心和敏銳的覺察力 注意事項：專業知識與IQ高低決定他的成功	容易陷入自我思考盲點
團隊合作力	93	47	是個很好的團隊配合者，處處為他人著想	可能為了群體和諧，為避免衝突，放棄自我權益
學習精神	88	0	是個主動學習者	偶爾會掙扎於自我觀點與他人想法之間
執行力	54	11	聽話照做，有指令，有動作，有時能認定目標，堅持到底	事情進行到某個程度，可能會後繼無力，有時卻理性十足，難以享受慢活
溝通協調力	91	17	溝通協調時，能進能退，能夠掌握先機，做有效溝通	可能會因得意忘形而失言，有時容易流于主觀和強勢
成就動機	53	13	專注於自我領域，積極進取	只願朝所嚮往的領域奮發努力，有時要求完美，容易為自我和工作夥伴帶來壓力
情緒穩定度	70	0	能迅速平復情緒，恢復寧和	無
工作續航力	80	0	認真工作但需小小休閒娛樂來提升工作續航力	無

● 招聘話術－如何吸引這類型的人才進入組織工作？

請告訴他：

公司的體制完善、組織健全、產品優良、有信譽，公司同仁相處，彼此互相照顧，如同大家庭般溫馨。只要穩紮穩打，努力認真工作，一定能帶來穩定的收入，而且在工作的過程，也能夠幫助自己最關心的家人和朋友。

● 面試提問建議－針對測試者的人格特質，提供您可應證的關鍵提問。

提問一

- 平日，你偏愛一個人的獨立思考？還是，與大家集思廣益的討論？
- 你對工作的期待和要求是什麼？
- 人際相處間，你最注重的是什麼？

附註：通常需徵詢、依賴他人意見，來做決策，期待穩定、安全的工作環境和人際關係。

提問二

- 你生活裡所追求的快樂和成功，是什麼？
- 如何在生活中，實踐你所追求的理想和快樂？
- 在人際相處裡，你會為自己設立一個停損點嗎？如果有，請談談你的停損點。

附註：所追逐的成功與快樂，應是從服務、付出中得到，能在付出之餘，設定停損點，才不會造成生活和工作的危機。

● 如何激勵他－這種類型的人才，建議主管給予的激勵方法

必須先關心他的感受，給予許多關懷和支持，指出他所有可圈可點的表現，給他加油打氣，並提供明確可執行的解決方案和步驟。切記，不能用嚴苛的言詞指責，或是強迫他需單獨面對困難，陪伴和鼓勵是突破瓶頸的原動力。

一、情感激勵法：

人是群居的動物，不管是利他主義的情感、爭強好勝的情感或是自我享樂的情感，企業體可以運用貼近人心與人性的策略，來激發員工原動力。

二、目標激勵法：

主管可制定適當長、中、短期目標，鼓舞、激勵、誘發員工的動機與行為，朝這些目標努力邁進。

三、行為激勵法：

主管能以身作則，不僅能用身先士卒的行動力來激勵員工，且能以富有情感、感同身受的行為，來激發向心力與工作積極度。

● 如何激勵他—如何讓他有更好的工作表現？

他是一個做事穩紮穩打、非常注重團隊合作和諧、不擅長人際爾虞我詐的人，偏愛在既定軌道上運作。因此，主管與企業必須給予他一個安定、安全，工作內容明確的工作環境，自能讓他全心全意投注心力於工作上，發揮最大工作效能。

他習慣有短期、中期目標，甚至長期目標，來導引他前進的方向與進度，如果主管能給他一個明確的努力方向、目標與行事步驟的話，將能提升他的專注度、工作效率與積極度，讓他心無旁騖地朝公司既定目標奮鬥。當然，在努力的過程，能夠得到主管的肯定與讚美，一定更能激發出奮發向上的原動力。在讚賞他之時，主管需要針對他某方面特殊傑出的表現，做出明確的肯定、讚美。如是一般漠不經心、泛泛的讚賞之詞，反倒會讓他覺得主管只是行口實之惠，反而會破壞你們之間的信任感。

因為他注重人際間的情誼，所以主管需在這方面要特別小心謹慎。他對人有著敏銳的感受度和纖細度，因此，看似不重要的基本禮儀”請“、”謝謝“、”個人讚美、鼓勵“對他而言都很受用，都可以成為點滴溫馨在心頭，人際間的尊重，可以讓他願意為工作付出額外辛勞。如他遭遇不管是工作或是人際上的困擾，主管需能做到用心傾聽，感同身受，不做負面評論。在雙方達成共識後，表達出願意努力做出改善的方案，更能讓他感佩在心。如果主管能推己及人，關懷他的家人、朋友，他將願意為主管肝腦塗地，努力認真拚工作。

他需要一個能確保他經濟與工作環境裡的安定、穩定，為他排除人際裡的爾虞我詐、人事紛爭的主管。當主管能讓他安心、放心，則能讓他對團隊產生極大向心力，全心投注心力於工作。