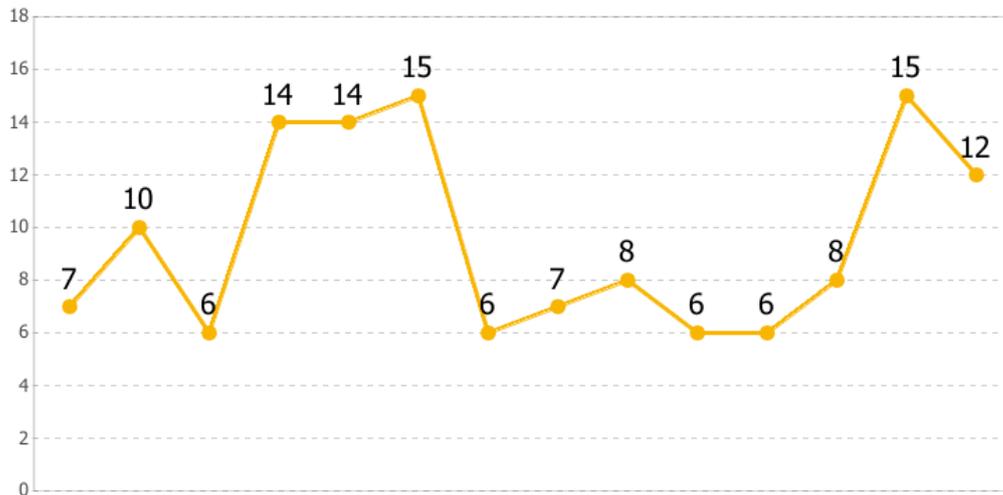




性別：男 年齡：21 出生年份：1998 測評日期：2019-05-10
 電子郵件：000@gmail.com

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。

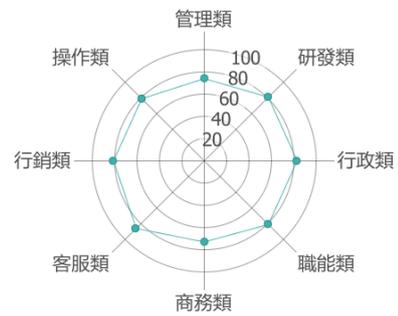
因為他一向中規中矩、安份守己，不論與同事相處或是拜訪客戶、廠商時，往往能留給他人一個很穩重、踏實的好印象。如果，在談吐舉止、穿著、態度上，能夠呈現出專業的自信，則職場的發展將更為順暢。

● 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

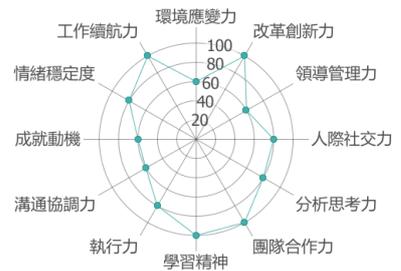
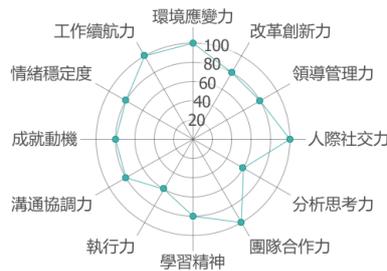
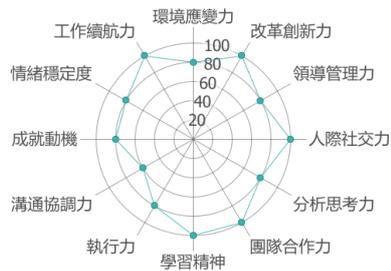
No.1

行政類 83分

No.2

研發類 81分

No.3



職能類 81分

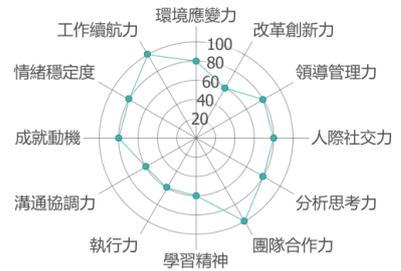
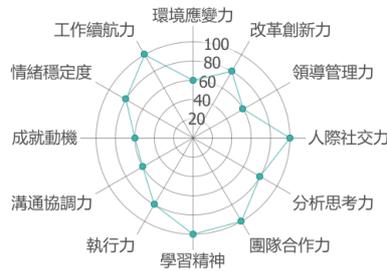
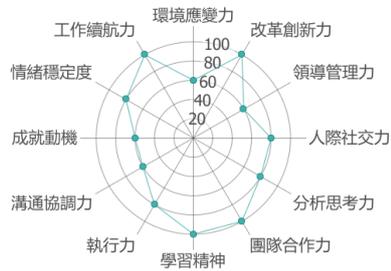
No.3

行銷類 81分

No.3

操作類 79分

No.6

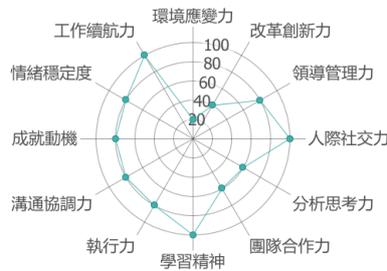
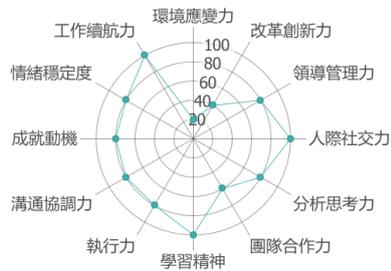


管理類 74分

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。