人格特質與職業 能力評估報表

企業版

Acquaintance with Their Personalities



$\bigcirc\bigcirc\bigcirc$

性别:男 電子郵件:000@is.com.tw

年齡:29歳 測評日期:2018-05-15

出生年份:1989 連絡電話:〇〇〇

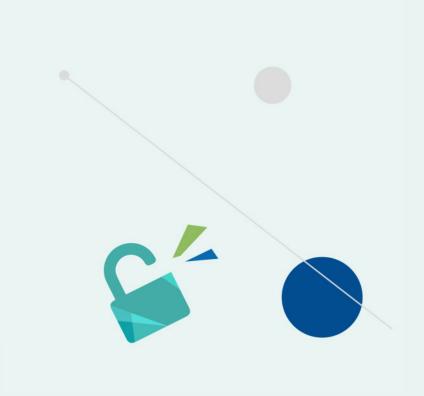
人格 14 № 座



Content

| 他的人格特質 ————— | 1 |
|---|----|
| 將測評結果產生14個維度的性格特徵圖譜,讓您了解屬於他格特質。為了讓人更容易了解與記憶,採用14種象徵的動物表這14種性格。並針對人際關係、工作、職涯加以說明與提 | 來代 |
| 第二章 他的職業匹配度分析 ————— | 16 |
| 不同職類人員在組織有不同的職責及晉升管道。為區別不同的晉升方向及重要程度,本系統將工作領域分成八大類。並各領域的工作特性,再由12項工作能力的測試得分,由後台自動加乘後而得出。匹配度分數越高,越適合該工作類型。 | 分析 |
| 第三章 他的能力量化數據分析 ———— | 26 |
| 12項工作能力數據是根據14種人格特質轉化而成,並針對測果進行能力指標分析與量化。告訴您目前12項工作能力的特明與注意事項。 | |
| 第四章 招聘話術及面試建議題庫 ———— | 34 |
| 第五章 如何激勵他 ———————————————————————————————————— | 37 |

第一章 Chapter.I



他的人格特質

給他精準定位,助力員工發展

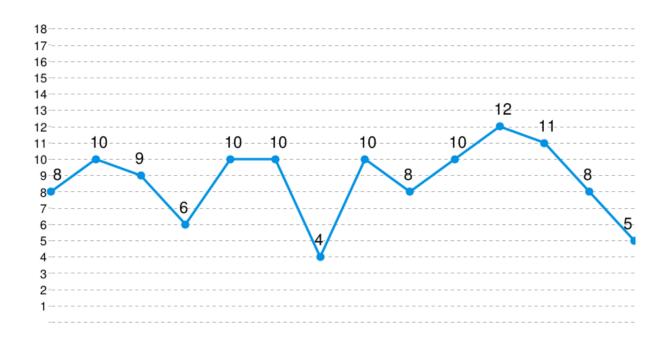
找到性格的枷鎖,精準定義工作領域

14型人格圖

人格14心座可以精準測出你的內在性格,透過精心設計的問卷,得以有效測評出14個維度的性格特徵,為了讓人更容易理解記憶,以14種動物來比擬不同的性格,並以曲線圖來呈現各種性格之間的關係與變化,本系統透過人工智能分析你的人格特質以產出專屬你的特質說明及職涯建議,協助你探索內在自我,發現你的獨特性格提升價值,找準人生的方向。

他的人格主型:無尾熊

他的人格輔型:孔雀、獵犬、綿羊、變色龍、黑豹、貓



| 水 | 孔 | 禿 | 白 | 獵 | 綿 | 獅 | 變 | 貓 | 黑 | 無 | 貓 | 蜜 | 駱 |
|---|----|---|---|----|----|---|----|---|----|----|----|---|---|
| 牛 | 雀 | 鷹 | 兔 | 犬 | 羊 | 子 | 色 | 頭 | 豹 | 尾 | | 蜂 | 駝 |
| | | | | | | | 龍 | 鷹 | | 熊 | | | |
| 8 | 10 | 9 | 6 | 10 | 10 | 4 | 10 | 8 | 10 | 12 | 11 | 8 | 5 |

人格特質說明

他給人的第一印象,可能是好相處的好好先生、好好小姐,可是深交之後,會發現他是一個很有自我堅持和個性的人,並不是三言兩語好言規勸,或是強迫利誘可以動得了他。他是一個不願意為五斗米輕易委屈自己的人,當然他也可能已為五斗米折腰,現在已勞累不堪,欲動乏力的狀態。這是在面談或面試時,主考官需注意釐清的地方。

如將這種特質帶進職場,當面試時,他通常能留給他人一個親和、努力的好印象,但未來長期表現和客戶服務,就會在不委屈自己、不勉強之下,尤其遇見不喜歡的份內事,或是欲振乏力的情況下,工作表現會起伏不定。如何保持始終如一的好表現,是公司需輔導他努力克服的地方。

職涯規劃建議

最適合他、最能激發他工作原動力的工作,是他興趣、嗜好所在的領域。要不然,朝九晚五的上班族、公務人員等工作也很適合他。

主型:無尾熊型

優 點:悠閒自在、懂得享受人生。

● 缺 點:不願為成功付出辛勞的代價

● 職 業:公務人員、朝九晚五的上班族

最佳拍檔:綿羊型、蜜蜂型成功因素:興趣與工作結合

● 壓力來源:被強迫做不是興趣範圍的事物、認為權益被剝削

、被不公平對待

人際關係

對無尾熊型的人來說,人生最大的樂趣,莫過於能無後顧之憂地享受個人的興趣。因為他的生活哲學是——只要把「該做」的事做了,就有絕對的權力去追求任何「想做」的事。 他不容許別人侵犯自己的獨立性及自主權,若誰想要剝奪他的快樂,他就不惜和誰過不去。

無尾熊型大多以家庭為重,個性隨和、平易近人的他,在團體中也很受歡迎。由於喜歡甚至需要有個人隨時來照顧他,因此他通常很樂意與他人建立良好且親密的人際關係。可是他有時會防範別人佔便宜,或擔心老闆可能對他要求太多。一旦懷疑他人心懷不軌時,會毫不考慮地回絕對方的要求,以確保自己不吃虧,且繼續保持自己的生活方式。 永遠以自我為考量的無尾熊型,只要他的伴侶願意全心全意的付出、迎合他的要求,他也能夠證實自己是個相當忠貞、負責任,且充滿關懷的伴侶,但他往往會要求別人必須先付出,他才甘願做適度的回饋。

工作

無尾熊型工作的目的只是為了獲得經濟上的穩定,或是為了有能力追求個人嗜好,甚至純粹只是在工作上能夠得到樂趣。

因此,他常會在工作與休閒生活上產生兩難的困擾。 無尾熊型的人與同事通常能夠融洽相處,在工作崗位上也能堅守本分。但公私分明的他,下了班隨即會把工作拋在腦後,不但不會把做不完的工作帶回家,也不願忍氣吞聲的多做自己工作範圍外的事,去討好別人或是老闆。 幾乎在任何一種行業中,都有具無尾熊型人格特質的人,但很難在主管階層的工作職位上見到他的蹤影。 因為一方面對他來說,位高權重並不具吸引力;另一方面,他通常不是具有創意或是能啟發員工的管理人才。會給自己保留時間和精力去從事他真正有興趣的事。

職涯

無尾熊型的人,幾乎可以勝任各種職業,只要老闆或上司交代他的工作,並未超出他 所願意付出的界限時,大抵而言他都可以接受。

輔型:孔雀型

優 點:活潑開朗、歡樂滿人間

缺 點:生活白癡

職 業:演藝、廣告、藝術創作最佳拍檔:水牛型、綿羊型、蜜蜂型

● 成功因素:豐富的創造力、敏銳的感受力、說服力

● 壓力來源:人際關係破裂、必須親自處理日常瑣碎事務

人際關係

孔雀型的人,總是期盼在社交場合中,成為眾人注目的焦點,他就像隻孔雀一 般,昂首展示著絢麗的羽毛,令人讚嘆不已。 他對別人情緒的變化,具有極高 的敏感度,能夠經由他人的言談、語調、及肢體語言,了解對方的感受。在建 立人際關係的初期,總是能讓人留下深刻的印象,因為他知道如何展現自我的 魅力,引發他人的熱情。 孔雀型的人,期待在他的人際關係中,隨時保持某種 程度的驚奇與心動的感覺,對一個較強烈的孔雀型而言,當一段感情趨於穩定 後,也就同時失去新鮮感和興奮感。但若能夠好好安排兩人的生活,交友廣闊 , 並有著豐富變化的休閒娛樂, 讓生活不乏歡樂的話, 即可繼續維持與對方的 感情熱度。 孔雀型的人際關係,都是始於電光石火的吸引力,所以一開始,他 和任何一種人格典型,都有可能產生戀情。但若期待感情得以維持長久,就必 須要找到一個能夠相互平衡的人格典型。 孔雀型常需要藉由別人的眼光來認定 自我價值,他對自我的概念,著眼於別人面前所呈現的外在形象,因此非常注 重禮儀及穿著。 然而這種完全受外界看法所左右的人格典型,顯然缺乏自我評 估及情緒上的穩定性,一旦得不到別人的關注和讚美,會立即對自我的能力及 魅力產生懷疑。 從心所欲、跟著情緒走的孔雀型,對於挫折的容忍程度極低。 因此,愈是極端的孔雀型,在經濟及情緒上的困擾也愈加明顯。

工作

孔雀型的人,喜歡富有變化,可以發揮天馬行空的想像力,並且能夠讓他突顯自我的重要性及影響力的工作環境。但由於他缺乏規劃、執行及評估方面的能力,往往難以將自己的構想付諸實現,也因此無法在要求具備上述能力的工作環境中生存。

職涯

一般而言,孔雀型適合從事使他本身的人格特質發揮到極致,且又能夠影響到很多人的職業,例如:廣播、藝術、廣告、公關、行銷或演藝工作等等。 孔雀型的主管,具有說服力,他知道如何掌握人際關係及運用個人魅力,來領導部屬,使部屬樂意付出努力,並對他及公司產生向心力。 但他需要一位水牛型的助理或秘書,來幫他處理一些工作上的細節。例如:確定所有行程是否正確無誤,工作是否能貫徹執行等。

輔型:獵犬型

優 點:獨立自主、警覺性強

● 缺 點:理想主義、不易信賴他人

● 職 業:學者、律師、記者、調查員

● 最佳拍檔:綿羊型、白兔型、蜜蜂型

● 成功因素:對人際運作有敏銳觀察力、不易受騙

● 壓力來源:失去人際關係的掌控權、遭對方唱反調

人際關係

獵犬型在人際關係中所抱持的原則是「防人之心不可無」。他處處提防別人圖謀不軌,或質疑對方與他交往的動機,不輕信任何人。即使在面對一位熟識的朋友時,仍會有所保留,不輕易將自己的弱點暴露在對方面前。因此,他總是會在屢次觀察、評估每個人之後,才能決定是否跟他更進一步的往來。 愈是極端的獵犬型,防人之心越強烈,也愈會對別人的言談吹毛求疵、亂抓語病,經常誤解對方的用心,許多人際關係上的困擾也因此產生。 獵犬型由於具有能洞察他人潛伏動機的能力,當他發現掌權者有濫用權利、恃強欺弱等情形,或查覺到社會上一些不為人知的黑暗面,便會燃起打擊惡勢力的正義感。 獵犬型大體而言,是個穩重、可信賴,且可滿足另一半在經濟及情感上的需求的伴侶。而他需要的是一位能百依百順,不會在人際上帶給他任何威脅的對象。

工作

獵犬型的工作態度認真嚴謹,若能跟上司相處融洽,以他的能力大可在工作上獲得極高的成就,但他凡事都想擁有掌控權,導致不太願意為別人工作。因此,愈強烈的獵犬型,愈不適合在某個組織下做事,因為他常會與上司起衝突。除非具有其他的人格典型做平衡,否則較有自立門戶,自己當老闆的可能性。

職涯

由於擁有犀利的辯才和極敏銳的觀察力,獵犬型適合從事社會的評論家、學者、律師、調查員、記者、研究員、立法委員或民意代表等工作。

輔型:綿羊型

優點:溫和純良、善體人意

● 缺 點:缺乏自我意識

● 職 業:護理、教師、社工、服務業

● 最佳拍檔:水牛型、獵犬型、獅子型

● 成功因素:認真份內工作,是團隊裡良好的配合者和追隨者

● 壓力來源:必須面對人際裡的衝突,尤其是友誼與情感的破

裂

人際關係

綿羊型的人,他生活的意義在於為身邊的人付出,並滿足他們的願望。唯有和 諧的家庭關係,才能夠使他覺得人生圓滿。

他通常願意做較多的犧牲去維持一段感情,並且不會要求對方同等的付出。 此外,他相當尊重且信任在家中、公司裡掌權的人。因此,與綿羊型的人在一起,可以避免權力鬥爭的情形發生,只要不侵犯他最終的原則與興趣,他會是個非常好的朋友或伴侶。 若他的伴侶不會過分利用他的關懷,且不完全忽略他的需求,綿羊型的人通常會堅持把婚姻繼續維持下去。 細心、體貼,且樂於付出的綿羊型,幾乎可與任何一種人格典型的人相處。當然,並非所有的人都適合他。 人際間的親密感與和諧關係,是綿羊型的生活重心。縱使他隨時都將自己定位在「小我」,但也未必是因為缺乏信心或是感情特別脆弱。只要是處於一個健全、相互尊重及相互關懷的人際關係中,綿羊型仍舊可以展現自己的開朗與活躍。

工作

線羊型的人,是個勤奮的工作者。在工作上,願意遵循指示、樂於服務他人及與他人 合作,是老闆眼裡忠心耿耿的員工。而當他的工作步入軌道後,上司不時的鼓勵與讚 美,將是他努力工作的原動力。

職涯

綿羊型的人,適合從事護士、社工人員、志工等服務人群的職業。

輔型:變色龍型

優 點:樂於接受新知

● 缺 點:情緒為生活的主宰

● 職 業:演藝、藝術創作

● 最佳拍檔:黑豹型、孔雀型、變色龍型

成功因素:才華洋溢、具有原創力

● 壓力來源:只能從事一成不變的刻板工作、人際關係破裂

人際關係

變色龍型的人,常會發生「一見鍾情」式的戀情,他崇尚電光石火般的激情。愛情是他生命的全部,其熱烈和投入的程度是任何一種人格典型所無法匹敵的。因此,變色龍型的戀情絕對轟轟烈烈、纏綿悱惻且愛恨交集,與他攜手同行的歲月,不管時間多麼短暫,保證是對方一生永難忘懷的經驗。當他遇到自己的夢中情人,旋即展開強烈的追求攻勢,無時無刻不掛念著對方,想知道對方的一舉一動,而一旦對方要求保有一點自我的空間,不希望彼此常膩在一起,或表現出招架不住他積極、熱情的追求方式時,他會覺得深深被傷害,甚至感到惱羞成怒,往往會採取激烈的表達方式或行動來做回應。因為他期盼自己在感情上付出多少,對方也應該要以同等的激烈和強度來做回應,否則一切都會被他視為背叛。

工作

變色龍型的人大多數具有原創力並且才華洋溢。他通常有極大的熱忱去從事自己的工作,但需要很多的讚揚跟肯定,才能維持他對工作的追求和原動力。如果老闆能適時地給予肯定,他會是個勤奮的好員工,可是一旦他覺得沒有得到應有的重視和激賞,對工作的熱忱也會急驟地消失殆盡,甚至產生厭倦感。 太過情緒化是他的致命傷之一。在一般性的辦公室裡,常會因此造成人際上的嫌隙和衝突,不僅成為他個人的困擾,也會影響到所有工作夥伴間的情誼和工作效率。所以,這也是他在一家公司無法久待的原因之一。 除非他是個天才型的藝術創造者、文學家或是演藝人員,由於大家會普遍存著「天才該如此!」的心理,才能包容他那陰晴莫測的情緒,否則在工作和人際上的路會相當坎坷。

職涯

藝術創作是最能發揮他的才華和原創力的領域,尤其是演藝界這樣的工作,得以讓他藉由變化多端的角色扮演,滿足他對新奇、刺激及多樣人生的追求。他的情緒也可以在「人生如戲、戲如人生」之中,得到適當的宣洩,以求得心靈上短暫的平和。

輔型:黑豹型

● 優 點:勇於嘗試、突破陳規

缺點:衝動、自制力差

● 職 業:投資、廣告、記者、特技人員

● 最佳拍檔:水牛+孔雀+綿羊三者的混合型

● 成功因素:勇於接受肢體、感官的挑戰與刺激

● 壓力來源:被外在環境規範所束縛,無法自主從事肢體挑戰

冒險的事物

人際關係

黑豹型的人,通常十分熱愛刺激的肢體活動。他認為生活即是享樂,可以任由自己去尋找那些波瀾壯闊的人生體驗。他對於挑戰及感官刺激的需求,及從中所獲得的快樂,就好像一般人對於安定生活的追求與滿足。 而他未來的人生走向是好是壞,端看他用何種方式去滿足對挑戰與刺激的需求。 黑豹型有著明色的重心。他們行為(不管好壞)的出發點,都純粹為了自身尋求挑戰的特性使然,並非懷抱著任何崇高的理想或目標的使命感。 黑豹型不需要藉由任何人給不要持與鼓勵來肯定自己,他只活在眼前,靠著瞬間的衝動行事,不但不會考慮行為的後果,也不會對過去的所作所為有所反省或悔過。 由於黑豹型愛冒險,且對生活毫無規劃,因此對金錢不會謹慎的經營。他將賭博、花大錢、高度風險的投資,甚至將大把的鈔票送給別人,視為一種刺激且富有權勢的表徵,並認為這才是生活,所以經濟上會有大起大落的情形出現。 黑豹型是個浪漫並認為這才是生活,所以經濟上會有大起大落的情形出現。 黑豹型是個浪漫並認為這才是生活,所以經濟上會有大起大落的情形出現。 黑豹型是個浪漫、令人心動的情人,也是個令人難忘的玩伴。但對他來說,人際關係的親疏,端看對方能帶給他多少刺激和快樂而定。只有在覺得某個人還算有趣或對他有利的情況下,他才會想要維持住這種關係。

工作

黑豹型選擇工作的首要原則是¬—必須時時刻刻充滿挑戰。若這個工作能滿足他所渴求的挑戰性,他才會是個合群、敬業的好員工。一旦他無法從工作中獲得持續性的挑戰,不管事業多麼成功,能累積多少財富,也無法阻止他想再尋求另一個新挑戰的慾望。

職涯

天天都有變化或需要隨時想些新點子,以及在短時間內就必須完成的工作,最適合他的人格特質。如:記者、廣告或業務員等,每天都有趕件的壓力,若再加上每件所處理的案子都有很大的差異時,他更能夠樂在其中。 此外,警探、戰地記者、特技人員、高空彈跳、滑雪或賽車選手等,這種隨時都活在緊張刺激的生死邊緣中的職業,簡直就是他的最愛。

輔型:貓型

● 優 點:不受制於傳統、世俗的思考模式

● 缺 點:脫離現實、特立獨行

● 職 業:醫藥、科學、自由創作

● 最佳拍檔:綿羊型、蜜蜂型

● 成功因素:全心全意追逐心靈、知識上的成長

● 壓力來源:必須屈就或是調適自己的信念,來順應社會期待

、世俗觀念

人際關係

貓型的人,通常有著豐富的想像及創造力,他的思考模式不會被所處的文化背景、社會規範限制住。對於無法解釋的事物,會設法用自己的想法與信念去追求合理的答案,因此旁人會覺得他充滿著好奇心。 有些貓型會去質疑既有架構或挑戰傳統思考模式,有些則只是十分堅持自己的信念與想法,不輕易認同社會大眾的論點。 貓型較特立獨行,也因為他自由激進的想法,不輕易苟同大眾所認定的觀念,勇於向傳統挑戰,事實證明他們往往給這世界帶來創新的潮流或新觀念,也給人類帶來一次次突破性的革新進步。 貓型有自己的想法及生活方式,且不需要依賴別人的肯定,因此他對人際的追求,不會一心想建立起親密的人際關係,反之他頗能安於有限的人際往來。 貓型較不會去適應別人,因此需要一個能夠完全接納、照顧、不會想改造他,甚至能幫助他去適應社會的伴侶。

工作

要尋找適合貓型的工作,必須要考量以下兩點才行:其一,能否找到一個可以容忍他的環境;其二,他本身能改變多少以適應這個環境。對於前者,若他本身是個很有天分的藝術家,別人較願意遷就他。而對於後者,愈是能夠在這個現實社會中謀生。 貓行在工作上通常沒有太大的野心,別人期待追求的是權勢與名利,而他卻只想實現自我的信念。 因此,貓型的成功往往是因為本身的天賦,再加上全心全意地投注在自己所熱愛的興趣上,而非真有求取功名的慾望。

職涯

經濟上的穩定或是工作內容有固定模式的工作,並不是他所想要的。他希望從事的是能發揮自我思想領域的工作,同時也不會被要求去遵循種種的規章或標準。因此,尋找的工作性質最好和個人興趣及嗜好有關。若在文學、藝術或音樂有天分的話,大可朝這些方向發展,因為一般人較能接受這種人的特立獨行。除此之外,醫學或科學上的研究,能給予他有獨特看法的空間,使他有開創歷史的契機。 若本身天分不夠高的貓型,可以從事一些單調且要求不多的工作,好讓他可以擁有足夠的時間和自由的空間,使心靈得以天馬行空的遨遊。

第一章 Chapter



他的職業匹配度分析

八大工作領域匹配說明

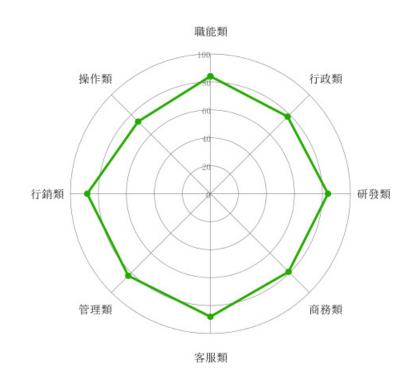
人崗匹配.成就你我

他的職業匹配度分析



並 匹配度分數排行榜

| 1 | 客服類 | 88分 |
|---|-----|-----|
| 1 | 行銷類 | 88分 |
| 3 | 職能類 | 84分 |
| 3 | 研發類 | 84分 |
| 5 | 管理類 | 83分 |
| 6 | 商務類 | 79分 |
| 7 | 行政類 | 78分 |
| 8 | 操作類 | 73分 |



他的職業發展建議

若他現在所從事的職業與測評的結果是相吻合的,請給與機會助力他的進一步發展;若 他所從事的職業與測評結果是不相吻合的,建議在適當的時機,予以換崗或作出其他決 策。

若有給予機會繼續任用,可參考參考下一章節「他的能力量化數據分析」的說明與提點 ,看有無需要加強的必備能力。







客服類

88分



12項能力對該類工作領域的匹配度

| 環境應變力 | 改革創新力 | 領導管理力 | 人 際 社 交 カ | 分析思考力 | 園 | 學 習 精 神 | 執 行 力 | 溝通協調力 | 成就動機 | 情緒穩定度 | 工作續航力 |
|-------|-------|-------|-----------------------|-------|----------|------------------|-------------|-------|------|-------|-------|
| / | / 」 | / | / 」 | / | / 」 | | | / | | 区 | / 」 |
| 高 | 中 | 盲 | 高 | 高 | 中 | 中 | 高 | 高 | 高 | 高 | 盲 |

工作主軸

客服類人員主要提供產品或技術的售後服 務,説明客戶解決產品應用過程中的問題 , 處理客戶投訴等工作。

▮ 典型職位

售後服務員、客戶投訴管理員、客服代表 等相關崗位

■ 匹配說明

能夠勝任此工作類型的人,以下能力需要擁 有高匹配度:人際社交力、分析思考力、團 隊合作力、執行力、溝通協調力與情緒穩定 度。若以上能力匹配度不高的話,想要勝任 該崗位會有困難。倘若你已經在客服類領域 ,但需要有高匹配度的能力中,匹配度在中 或低的應再對該能力進行調整或加強,以讓 自己可以成為更適合該職類的人才。



行銷類

88分



12項能力對該類工作領域的匹配度

| 環境應變力 | 改革創新力 | 領 導 管 理 力 | 人 際 社 交 力 | 分析思考力 | 團 隊 合 作 力 | 學 習 精 神 | 執 行 力 | 溝通協調力 | 成就動機 | 情緒穩定度 | 工作續航力 |
|-------|-------|-----------------------|-----------------------|-------|-----------------------|------------------|-------------|-------|------|-------|-------|
| / | / J | 75 | 75 | 75 | 75 | | | / J | | 152 | / J |
| 高 | 高 | 高 | 高 | 高 | 高 | 高 | 高 | 高 | 高 | 高 | 高 |

工作主軸

行銷類人員主要負責市場調研、消費者需 求分析,產品概念,廣告策劃與產品定價 、管道策劃等系統策劃類工作。

▮ 典型職位

市場行銷、廣告策劃等相關崗位

■ 匹配說明

能夠勝任此工作類型的人,以下能力需要擁 有高匹配度:人際社交力、分析思考力、學 習精神、執行力、溝通協調力與情緒穩定度 。若以上能力匹配度不高的話,想要勝任該 崗位會有困難。倘若你已經在行銷類領域, 但需要有高匹配度的能力中, 匹配度在中或 低的,應再對該能力進行調整或加強,以讓 自己可以成為更適合該職類的人才。

職能類

84分



12項能力對該類工作領域的匹配度

| 環境應變力 | 改革創新力 | 領導管理力 | 人 際 社 交 カ | 分析思考力 | 画 | 學 習 精 神 | 執 行 力 | 溝通協調力 | 成就動機 | 情緒穩定度 | 工作續航力 |
|-------|-------|-------|-----------------------|-------|-----|------------------|-------------|-------|------|-------|-------|
| / | / 」 | / | / 」 | / | / 」 | | | / | | 区 | / 」 |
| 高 | 高 | 盲 | 高 | 高 | 高 | 高 | 中 | 高 | 高 | 高 | 盲 |

工作主軸

職能類人員主要基於專業系統開展大量的 資料調查和分析,制定針對性的管理制度 和管理方法,指導監督相關執行崗位有效 執行,同時不斷檢審執行效果,實現持續 改進和深化的工作。

▮ 典型職位

人力資源、財務、企劃、生產管理、設備 管理、工藝管理、品質管制等相關崗位

■ 匹配說明

能夠勝任此工作類型的人,以下能力需要擁有高匹配度:環境應變力、分析思考力、學習精神、執行力、情緒穩定度與工作續航力。若以上能力匹配度不高的話,想要勝任該崗位會有困難。倘若你已經在職能類領域,但需要有高匹配度的能力中,匹配度在中或低的,應再對該能力進行調整或加強,以讓自己可以成為更適合該職類的人才。

研發類

84分



12項能力對該類工作領域的匹配度

| 環境應變力 | 改革創新力 | 領 導 管 理 力 | 人 際 社 交 カ | 分析思考力 | 園 | 學 習 精 神 | 執 行 力 | 溝通協調力 | 成就動機 | 情緒穩定度 | 工作續航力 |
|-------|-------|-----------------------|-----------------------|-------|----------|------------------|-------------|-------|------|-------|-------|
| / | / 」 | / 」 | / 」 | / 」 | / 」 | | | / | | 又 | / 」 |
| 高 | 中 | 盲 | 高 | 高 | 高 | 低 | 高 | 高 | 高 | 高 | 盲 |

工作主軸

研發類人員主要負責分析行業、專業發展動向,制定產品或技術發展的規劃,並開展針對性的產品或技術研究與開發工作。

▮ 典型職位

產品研發、技術研究等相關崗位

■ 匹配說明

能夠勝任此工作類型的人,以下能力需要擁有高匹配度:環境應變力、分析思考力、學習精神、執行力、情緒穩定度與工作續航力。若以上能力匹配度不高的話,想要勝任該崗位會有困難。倘若你已經在研發類領域,但需要有高匹配度的能力中,匹配度在中或低的,應再對該能力進行調整或加強,以讓自己可以成為更適合該職類的人才。

管理類

83分



12項能力對該類工作領域的匹配度

| 環境應變力 | 改革創新力 | 領導管理力 | 人 際 社 交 カ | 分析思考力 | 国 隊合作力 | 學習精神 | 執行力 | 溝通協調力 | 成就動機 | 情緒穩定度 | 工作續航力 |
|-------|-------|-------|-----------------------|-------|---------------|------|-----|-------|------|-------|------------|
| / | 75 | / | 75 | / | 75 | | | 75 | | 反 | <i>/</i> J |
| 高 | 高 | 中 | 高 | 高 | 高 | 高 | 高 | 中 | 中 | 高 | 高 |

工作主軸

管理類人員的主要的時間用來計畫、組織 、協調和監督審閱他人的工作。

▮ 典型職位

總經理、高級經理、人力資源總監、財務 總監等相關崗位

■ 匹配說明

能夠勝任此工作類型的人,以下能力需要擁 有高匹配度:改革創新力、領導管理力、分 析思考力、執行力、溝通協調力與情緒穩定 度。若以上能力匹配度不高的話,想成為勝 任的領導者會有困難。倘若你已經在管理類 領域,但需要有高匹配度的能力中,匹配度 在中或低的,應再對該能力進行調整或加強 ,以讓自己可以成為更適合的領導者。

商務類

79分



12項能力對該類工作領域的匹配度

| 環境應變力 | 改革創新力 | · 領導 管理 力 | 人際社交力 | 分析思考力 | 関係合作力 | 學 習 精 神 | 執 行 力 | 溝通協調力 | 成 就 動 機 | 情緒穩定度 | 工作續航力 |
|-------|-------|-----------------|-------|-------|-------|------------------|-------------|-------|------------------|-------|-------|
| / | / | / 」 | / 」 | / | / 」 | | | / | | 反 | / 」 |
| 中 | 高 | 中 | 高 | 高 | 高 | 高 | 高 | 中 | 中 | 高 | 盲 |

工作主軸

商務類人員主要執行原料採購或產品銷售 等商業事務,通過複雜的商務推廣、商務 談判及合同管理與執行等手段,達成企業 的商務目標。

▮ 典型職位

業務員、銷售代表、銷售主管、管道管理 、大客戶銷售(KA);採購員、採購主管 等相關崗位

■ 匹配說明

能夠勝任此工作類型的人,以下能力需要擁 有高匹配度:環境應變力、人際社交力、執 行力、溝通協調力、成就動機與情緒穩定度 。若以上能力匹配度不高的話,想要勝任該 崗位會有困難。倘若你已經在商務類領域, 但需要有高匹配度的能力中, 匹配度在中或 低的,應再對該能力進行調整或加強,以讓 自己可以成為更適合該職類的人才。

行政類

78分



12項能力對該類工作領域的匹配度

| 環境應變力 | 改革創新力 | 領導管理力 | 人際社交力 | 分析思考力 | 園 | 學 習 精 神 | 執 行 力 | 溝通協調力 | 成 就 動 機 | 情緒穩定度 | 工作續航力 |
|-------|------------|-------|-------|-------|----------|------------------|-------------|-------|------------------|-------|-------|
| / | <i>/</i> J | / | 75 | / | 75 | | | 75 | | 反 | / |
| 中 | 中 | 盲 | 高 | 高 | 中 | 高 | 高 | 高 | 高 | 高 | 盲 |

工作主軸

行政類人員主要的時間用於在辦公室工作 ,協助他人完成工作或者獨立完成操作性 的任務。

▮ 典型職位

行政助理、綜合管理、銷售支援、秘書等 相關崗位

■ 匹配說明

能夠勝任此工作類型的人,以下能力需要擁 有高匹配度:環境應變力、分析思考力、團 隊合作力、執行力、情緒穩定度與工作續航 力。若以上能力匹配度不高的話,想要勝任 該崗位會有困難。倘若你已經在行政類領域 , 但需要有高匹配度的能力中, 匹配度在中 或低的,應再對該能力進行調整或加強,以 讓自己可以成為更適合該職類的人才。

操作類

73分



12項能力對該類工作領域的匹配度

| 環境應變力 | 改革創新力 | 領導管理力 | 人 際 社 交 カ | 分析思考力 | 園隊合作力 | 學 習 精 神 | 執 行 力 | 溝通協調力 | 成就動機 | 情緒穩定度 | 工作續航力 |
|-------|-------|-------|-----------------------|-------|--------------|------------------|-------------|-------|------|-------|-------|
| / | / 」 | / | / 」 | / | / | | | / | | 反 | / 」 |
| 中 | 低 | 中 | 高 | 高 | 高 | 高 | 高 | 高 | 中 | 高 | 盲 |

🖺 工作主軸

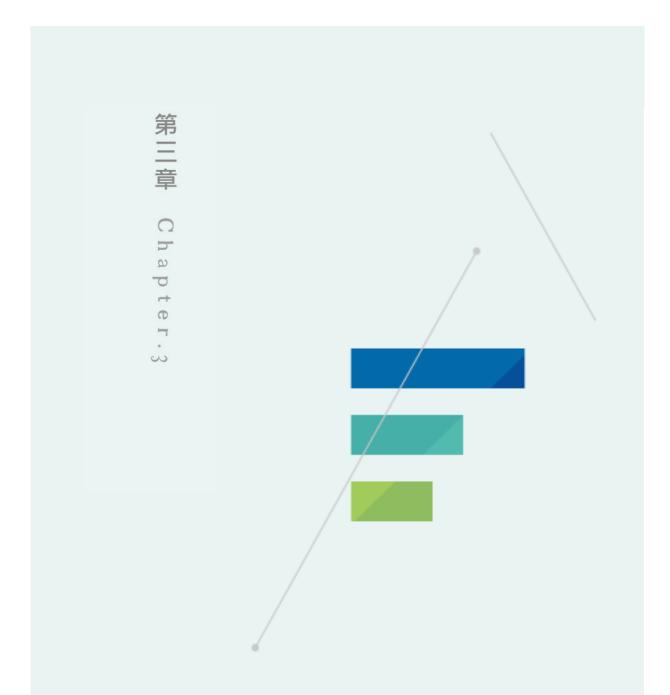
操作類人員主要的時間用來操作工具、設備、儀器,完成操作性的任務。

▮ 典型職位

生產組長、技術工人、搬運工、司機、保 潔人員等相關崗位

■ 匹配說明

能夠勝任此工作類型的人,以下能力需要擁有高匹配度:環境應變力、人際社交力、團隊合作力、執行力、情緒穩定度與工作續航力。若以上能力匹配度不高的話,想要勝任該崗位會有困難。倘若你已經在操作類領域,但需要有高匹配度的能力中,匹配度在中或低的,應再對該能力進行調整或加強,以讓自己可以成為更適合該職類的人才。

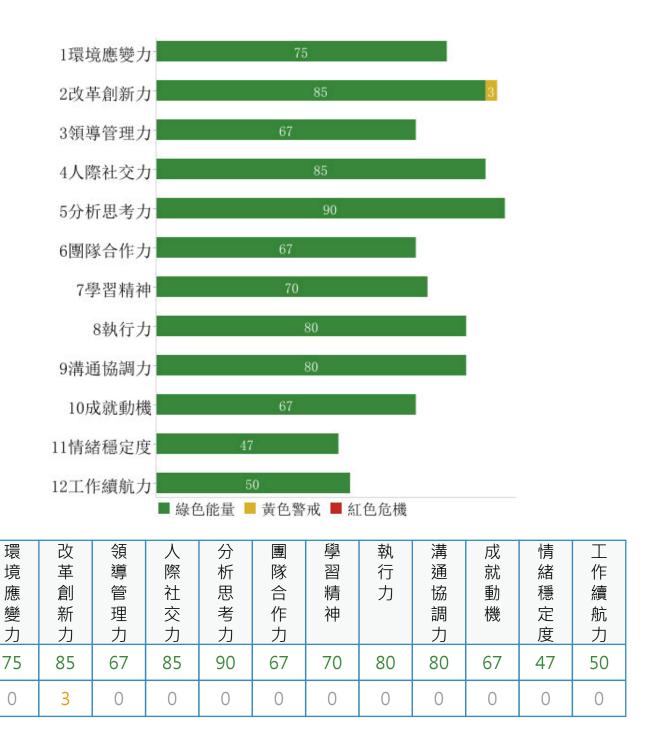


他的能力量化數據分析

工作能力、優缺點分析與注意事項

發揮特質,邁向成功之路

他的能力量化數據分析



綠色能量

警戒危機

能力特質說明

● 環境應變力

環境應變力意謂著當面對新環境或是新挑戰時,有足夠的彈性和動力去接受改變,並享受生活裡的變化,迎向挑戰。每個崗位因職務內容不同,所需的環境應變力也有所差異,例如:會計師、電腦工程師、行政助理、技術人員等專業人員,因有明確工作內容,且工作環境變化不多時,他的綠色能量偏低,反而較有工作效能,也較能適應職務上的需求。但如果工作性質是需要接受許多挑戰,如:戰地記者、外勤業務人員、警察、極限競賽人員等,他們面對的工作環境多元,工作內容具有挑戰性,這時偏高的綠色能量,甚至具有黃色警戒與中低的紅色危機,都對他面對工作有加分和絕對必要性。

● 改革創新力

改革創新力是指面對新穎的事物,或是工作上的挑戰,具有高接受度,並有足夠的魄力和決心,迎向挑戰、改變和創新。當一位主管,尤其是開拓型的創業老闆,他的魄力與遠見具有主宰權。因此,是位創業型老闆或是野心勃勃、追求極致的人,他的綠色能量偏高呈現飽和,或是具有黃色警戒,偏低的危機指數,都具有加分性質。但過高的紅色危機,就需調整步調不可衝過頭。但如是一個只需聽取指令行事的人員或是只須遵循標準程序工作的人,他的綠色能量是中等或偏低,反而是適才適用,適得其所。

● 領導管理力

領導管理力指的是在人群裡有著知人善任的敏銳度,有能力調度人員、發號施令、管理人員,並將份內事有條理地進行規劃、執行。這是一個管理級人員都須具有的能力,中高階的主管如具有偏高的綠色能量或是黃色警戒,將能幫他果決的處理工作和人際的決斷,但過高的紅色危機,卻有獨斷獨裁的傾向。但如是一個只需聽指令行事,工作內容不需獨立作出決斷的職務,則綠色能量屬於中下,反而能安適於一個指令一個動作的工作屬性。

● 人際社交力

人際社交力意即在人群中具有著敏銳的覺察力,能夠輕易知覺他人的需求,並適時滿足他人需求。讓周遭人們覺得如沐春風、賓至如歸。如工作屬性是需與外界做頻繁的溝通、聯繫,例如:公關、外勤業務、活動策劃者,就須具備較高的綠色能量或是黃色警戒與偏低的紅色危機,才能在人群裡善察人意、長袖善舞。可是,工作屬性是可獨立作業,具有專業技能不須與人群頻繁接觸的工作內容,則人際社交力是中下的綠色能量,卻是不會影響到他的工作表現。

● 分析思考力

分析思考力是指面對壓力能夠保持冷靜、理智的態度,對事有著 敏銳的覺察力,願意花時間、精力來思考,並分析事情的來龍去 脈。如工作的內容需能靜下心來抽絲剝繭的工作,如:心理醫 師、研發人員、作家、律師等,就需具備較高綠色能量,甚至有 黃色警戒或偏低的紅色危機,都是個必備條件。但除了能量指數 之外,這個人的IQ高低,也會決定他的工作品質。如果,工作 性質是屬於不需靜心思考、聽命照做的職務,中低的綠色能量即 可勝任。

● 團隊合作力

團隊合作力意謂著在團隊裡,能夠與他人和諧相處、互助合作, 遵循團隊領導者的指示,依循團隊的規範,將指定的工作順利完 成。如工作性質是屬於必須與人密切合作,或是配合他人的決 策運行,則需偏高的綠色能量或黃色警戒。但如果,是可獨立 運作的工作內容,可依專業知識、訓練不須與太多人密切合作溝 通的工作。這時,中低下的綠色能量是可理解,並接受的事實。

● 學習精神

學習精神指的是對新知識有著勇於追求、嘗試的精神,面對舊有的思考模式,能夠採取突破、創新,求知、求變、求新的態度。如果,工作屬性是需求新求變,尋求突破的職務,例如:文創、藝術、科技、研發人員,則需具備偏高的綠色能量,甚至黃色警戒與中低的危機指數都會是一個加分。但一個人的IQ會決定他工作的品質與專業性。如果,工作的內容不需要增添新知識,只需依循舊知識、舊規範就完成,則不須苛求綠色能量的指數,中低標準即可接受。

執行力

執行力是指面對預定目標或指定的任務,有著腳踏實地的毅力和實踐力,能夠堅定地達到預期目標。 幾乎所有的職務,不論是律師、醫師、文創藝術家,老闆或是行政助理,都需具備能盡心盡力將工作順利完成,並堅持一定水平的要求。執行力,是所有人必備的一個工作能力。過高的紅色危機會讓一個人過度吹毛求疵,但過低的綠色能量,則讓一個人的工作品質都很容易低空飛過。

● 分析思考力

溝通協調力意即在人群中有著足夠的敏銳度和覺察力,能夠做適度、強硬、柔軟以及委婉的溝通,往往能夠達成皆大歡喜,雙贏的局面。 只要是與人際社交相關的工作內容,不論是政、商人士,尤其職務屬性越是需與人頻繁接觸、談判,越是需具備這項能力。偏高的綠色能量或是黃色警戒都是可接受的範圍。 但如工作內容是可獨立作業,具有專業知識、技術,不需與人做太多的人際社交、談判的職務,則屬中低的綠色能量,是可理解和接受。

●成就動機

成就動機指的是對自己的未來,懷抱高度期許,並能訂定明確目標,有著強烈的動機和毅力,向目標邁進,最終達成目的。 每一個人對成功追求的力道、祈求都不一樣。但綠色能量越低,越缺乏追逐現實成功的動力,但紅色危機越高,則往往會為追逐成功而不擇手段,不可不慎。

● 情緒穩定度

情緒穩定度是指有良好的情緒管理,不會輕易地因外在人、事、物的異動,而影響情緒、導致情緒失控。 一個人的情緒穩定,往往會影響一個人的工作效能。綠色能量越低,則容易花費心力在情緒控管上,自然也會影響到工作效率。如紅色危機指數,直直飆升超過50%的話,就要好好想辦法面對情緒與自我控管上,才不會在工作或人際相處上出現暴衝。

● 工作續航力

工作續航力指的是面對工作時的態度,以及對工作質量的完美度,可以保持始終如一的熱忱和堅持,不會虎頭蛇尾半途而廢。每一個人的工作原動力都不同,有些能夠一鼓作氣,有些則需許多鼓舞和獎勵。當綠色指數越高時,越能自我激勵,堅持完成工作內容。綠色能量越低時,這個原動力就越薄弱,往往需要外在獎勵來推動。當紅色危機越來越攀升,超過50%時,就需自我警覺,不要休息得忘情,將工作一直拖延。

重點摘要及優缺點分析

• 注意事項

無

● 善意提醒

• (低、中、高主管必備)缺乏追求理想的目標與動力。

| | 優點 | 缺點 |
|----------------------------|---|-------------------|
| 環境應變力線色能量75 | 面對工作、人際有能力應變 | 需時間調整心態,來面對突發狀況 |
| 改革創新力 綠色能量 85 黃色警戒 3 | 有自信、有主見、衝勁十足 | 評估事務可能流於主觀,太過自我中心 |
| 領導管理力 綠色能量 67 | 具中、低階層領導管理力 | 瞻前顧後,而錯失良機 |
| 人際社交力 綠色能量 85 | 人際高手,八面玲瓏 | 太在乎面面俱到,而忽略自己原則 |
| 分析思考力 綠色能量 90 | 天生獨具冷靜分析敏銳度 注意事項:專業知識與IQ高低決定 思考、以及分析力的準確度 | 容易陷入自我思考盲點 |

| | 優點 | 缺點 |
|------------------|----------------------------|-----------------------|
| 團隊合作力 綠色能量 67 | 在不違背自我原則下,可配合團隊運作 | 當自我原則與團隊間有矛盾時,容易有情緒產生 |
| 學習精神 綠色能量 70 | 在鼓勵下,會做自我的學習、成長 | 當學習、成長遇見障礙時,會停滯 不前 |
| 執行力 綠色能量 80 | 有足夠執行力,完成份內事 | 需加強積極度和持續度 |
| 溝通協調力 綠色能量 80 | 是個溫和派的溝通者 | 協調時,有時態度不夠堅定、果斷 |
| 成就動機 綠色能量 67 | 願意為成功而努力 | 達成理想目標的方法和策略尚待加強 |
| 情緒穩定度 綠色能量 47 | 有能力面對情緒,但常因情緒起伏 ,影響工作效率 | 無 |
| 工作續航力 綠色能量 50 | 無 | 需要獎勵,來維持工作熱誠、動力 |

第四章 Chapter.



招聘話術及面試建議題庫

招募菁英人才 , 創建強效組織

面試官必備 , 關鍵提問

招聘話術

如何吸引這類型的人才進入組織工作?

請告訴他:

公司組織健全、產品多且優良、信譽高,是一個享有公信力的品牌,所有產品幾乎可以自動銷售,可以利用眼前工作機會,迅速 累積足夠財富,來全力追求自己的興趣嗜好。



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

- 你對工作的要求和期待,是什麼?
- 你是一個抗壓性、耐挫力很強的人嗎?
- 你平日所喜愛從事的休閒、嗜好,是什麼?

附註:唯有結合工作與嗜好,才能呈現最佳工作狀態,以及展現 出抗壓性與耐挫力。



警示提問

偵測到矛盾、抵觸之處,以下為可供查證的參考提問。

提問一

- 談談你理想中的生活型態。
- 如何藉由工作達到你所追求的理想生活型態?

警示附註:喜愛、享受慢活,除非工作內容與興趣相結合,工作目標只求輕鬆、容易。



第五章 Chapter.



如何激勵他

團隊員工激勵 , 增強工作效益

人才管理必備

如何激勵他



激勵方法

這種類型的人才,建議主管給予的激勵方法

能夠養成工作時努力工作,玩樂時盡情享受,不要工作時三心二意,才能發揮工作效率。同時,主管必須不忘時時督導他的工作態度和效率,如果主管的態度,太過縱容,他的工作效率也會直直落。

一、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。

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、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。



如何讓他有更好的工作表現?

他是一個為興趣而全力衝刺的人,當眼前的職務內容是他的興趣所在,他將是一個自動自發、勤奮的好員工,但如眼前的工作內容不是他的興趣中心時,主管就要費心找出能激勵他的驅動力。

不管是私人領域或是職場裡的運作,他是一個非常注重權利義務是 否達到平衡、公正的人,因此他需要一個處理事務都能秉公處理, 不徇私、不偏袒的主管。如果公司有明確的職務分配、獎勵制度, 最好是依制度行事,不讓他感覺主管或是團隊的工作夥伴占他便宜 、事事多偏勞他。當他覺得工作分配公平,才可能一個指令、一個 動作,來從事份內事。他是一個在工作時,需主管時時關心進度、 檢查工作完美度,每個工作進度都需給他回饋,確保所有工作都達 到標準要求的員工。

同時,他需要擁有工作的自主權與獎勵來做為努力的原動力。首先,主管可以與他商議出一個短期目標,做為一個明確誘因與工作導引方向。當他能在目標截止前或是在截止日順利完成工作,主管需在公司制度允許下給予獎勵,例如:可以給予彈性工時,開小小慶祝趴,請喝飲料、上餐館等誘因。雖是小小獎勵,但對他而言,心理感受卻是大不同,也能激發出一個小階段的工作成效與積極度,而串成一個持續性的成果。當然年終獎金、公司旅遊、尾牙抽獎、休假、工作自主或是職位晉升等福利,更能激發他工作的原動力。

如果主管能找出他的興趣與專長所在,依他的專長提供相關領域的在職訓練,則更能激發他內在動機,願意在職場裡奮力一拼。

Shakespeare

give,Before a sleeping giant.

warf

we d

allowanc

企業價值.關鍵人才

選才用人,調崗升遷,團隊組建,激勵輔導,提升優勢



人格 14 № 座

http://personality.tw

英騰資訊顧問有限公司 高雄市前鎮區民權二路380號20樓之2 Tel (07)951-5588 Fax (07)331-9893