

# 企业人才发展 职业能力提升报表

企业版

Acquaintance with Their  
Personalities



000

性别：男

电子邮件：000000@qq.com

年龄：31

评测日期：2021-02-08

出生年份：1990

测评代码：MYV7RMNP

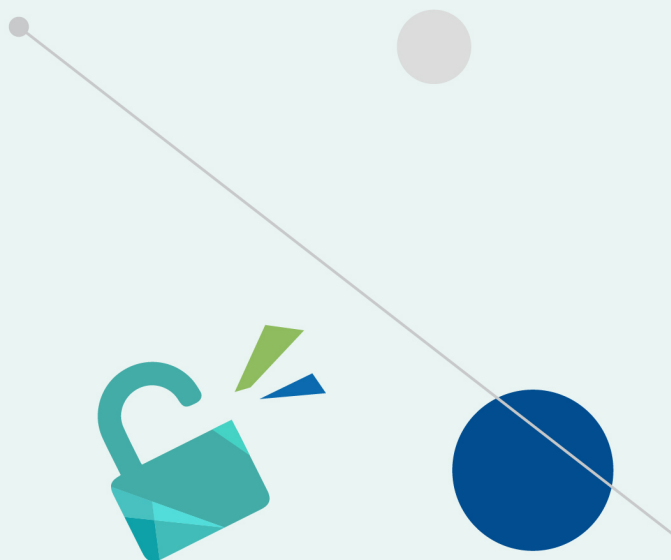
**TPES**<sup>®</sup>  
人才赋能系统

# 目录

## Content

第一章	1
<b>TA的人格特质</b>	
将评测结果产生14个维度的性格特征图谱，让您了解属于TA的人格特质。为了让人更容易了解与记忆，采用14种象征的动物来代表这14种性格。并针对人际关系、工作、职涯加以说明与提醒。	
第二章	6
<b>TA的职业匹配度分析</b>	
不同职类人员在组织有不同的职责及晋升通道。为区别不同职位的晋升方向及重要程度，本系统将工作领域分成八大类。并分析各领域的工作特性，再由12项工作能力的测试得分，由后台数据自动加乘后而得出。匹配度分数越高，越适合该工作类型。	
第三章	16
<b>TA的能力量化数据分析</b>	
12项工作能力数据是根据14种人格特质转化而成，并针对评测结果进行能力指标分析与量化。告诉您目前12项工作能力的特质说明与注意事项。	
第四章	23
<b>招聘话术及面试建议题库</b>	
第五章	37
<b>对TA的激励方法</b>	

第一章  
Chapter.1



# TA的人格特质

给TA精准定位,助力属员发展

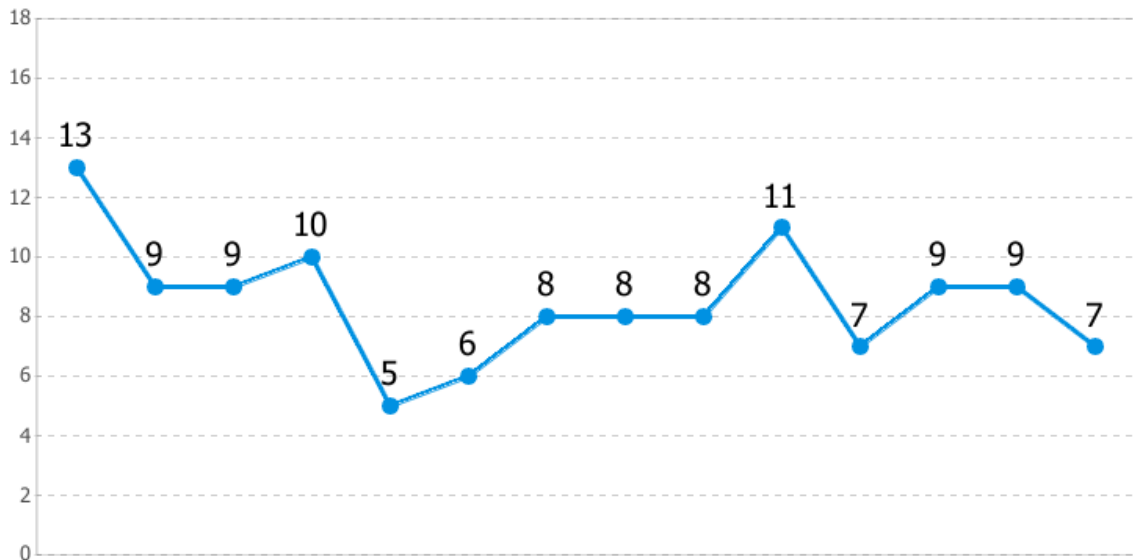
找到性格的枷锁,精准定义工作领域

# 14型人格图

TPES可以精准测出你的内在性格，透过精心设计的问卷，得以有效评测出14个维度的性格特征，为了让人更容易理解记忆，以14种动物来比拟不同的性格，并以曲线图来呈现各种性格之间的关系与变化，本系统透过人工智能分析你的人格特质以产出专属你的特质说明及职涯建议，协助你探索内在自我，发现你的独特性格提升价值，找准人生的方向。

TA的人格主型：**水牛**

TA的人格辅型：**黑豹**



水牛	孔雀	秃鹰	白兔	猎犬	绵羊	狮子	变色龙	猫头鹰	黑豹	无尾熊	猫	蜜蜂	骆驼
13	9	9	10	5	6	8	8	8	11	7	9	9	7

## 人格特质说明

他是一个对自己要求严苛，对别人也会用同等标准来衡量。他的行事作风，相信铁一般的纪律、钢一般的意志，只要认定目标，不管外在的风雨阻拦，依然勇敢向前，他的成功往往来自坚毅不屈。他的失败，往往是因为一意孤行，没把每个人能力差异、个性特质、需求、情绪、感受列入考虑。

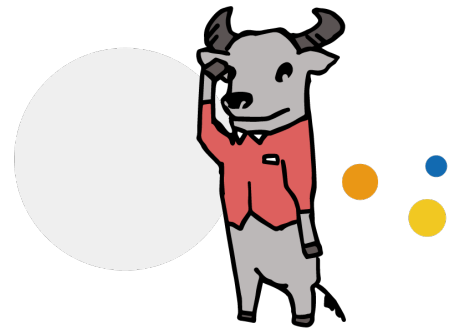
当他把这个特质带进职场，不论面对工作内容、面对客户，他的认真负责、努力不懈、求好心切的态度，往往能得到主管的赏识。但长期相处，他的固执、刚硬，难以感同身受的个性，会带给周遭人们许多压力，这是公司未来需要特别加强辅导的地方，如果他能学习人际运作的融通，则未来职涯的发展会更加宽广、顺畅。

## 生涯规划建议

他是一个理性、务实、作风刚硬的人，遇事不容易妥协，擅长处理技术上的细节，只要是有关技术或是专业研究的工作都适合。依专业训练与专长，不论士、农、工、商、政、军界都是他可一展雄才的领域。

# 主型：水牛

- 优点：忠诚、勤俭、力求完美
- 缺点：墨守成规、无浪漫气息
- 职业：各行各业的中间分子
- 最佳拍档：孔雀型、绵羊型、蜜蜂型
- 成功因素：本身的努力不懈、追求完美、坚持到底
- 压力来源：对自我定位和工作质量产生怀疑



## 人际关系

水牛型的人，深深遵守社会文化和道德规范，并以此为行事的准则，绝不会做出离经叛道，违背社会规范的事。水牛型十分重视自己的家人及人际关系，不仅是个理想的伴侣，也能和朋友建立良好且长久的友谊。负责、顾家且对婚姻忠贞的水牛型，是很理想的结婚对象。虽然他不善于分享感受或表达情感，但只要对方不强求他说甜言蜜语，他也颇能接受别人对他倾诉感情。

## 工作

工作一向是水牛型的生活重心。他对工作质量的要求极高，不仅十分注重细节，工作态度认真、负责、有条理、从不虎头蛇尾。在公司里，他是老板眼中理想且忠诚的员工。在学校里，是最能博取老师欢心的好学生。如果是家庭主妇的话，她的家中必定整理得井然有序。永远闲不下来的水牛型，就算在休闲的时间里，也会想办法找一些事情，来使自己保持忙碌。对于自己的退休生活，也倾向于做有目标性的规划。水牛型的人，愿意付出比别人多的时间和精力在工作上，他对公司忠贞、对上司敬重，且往往是工作岗位上最尽忠职守的人，因此自然而然在许多职业中，都得以位居要津。水牛型的主管过于注重细节的倾向，虽然能使他抱持一定的工作质量，但也可能因此而误了大事。因为他总是要非常仔细地全盘了解事情的来龙去脉后，才能做出决策的特性，使他在面临重大抉择时往往犹豫不定，无法顾全大局。

## 生涯

水牛型的人较务实，喜欢眼见为凭，擅长处理技术上的细节，举凡：科学、医药、研究、数理、商业、会计、法律、工程及计算机程序研究等，只要是有关技术方面或专业研究方面的职业都很适合他。此外，由于水牛型在分类归档及处理小细节上的能力，远胜于顾全大局的才能，因此他适合担任行政首长、高级主管的助理，或者从事各种研究工作。

## 辅型：黑豹

- 优点：勇于尝试、突破陈规
- 缺点：冲动、自制力差
- 职业：投资、广告、记者、特技人员
- 最佳拍档：水牛+孔雀+绵羊三者的混合型
- 成功因素：勇于接受肢体、感官的挑战与刺激
- 压力来源：被外在环境规范所束缚，无法自主从事肢体挑战冒险的事物



### 人际关系

黑豹型的人，通常十分热爱刺激的肢体活动。他认为生活即是享乐，可以任由自己去寻找那些波澜壮阔的人生体验。他对于挑战及感官刺激的需求，及从中所获得的快乐，就好像一般人对于安定生活的追求与满足。而他未来的人生走向是好是坏，端看他用何种方式去满足对挑战与刺激的需求。黑豹型有着明确的自我，不认为有必要去满足别的需求，或需要有个亲密的伴侣来成为他生活的重心。他们行为(不管好坏)的出发点，都纯粹为了自身寻求挑战的特性使然，并非怀抱着任何崇高的理想或目标的使命感。黑豹型不需要藉由任何人给予支持与鼓励来肯定自己，他只活在眼前，靠着瞬间的冲动行事，不但不会考虑行为的后果，也不会对过去的所作所为有所反省或悔过。由于黑豹型爱冒险，且对生活毫无规划，因此对金钱不会谨慎的经营。他将赌博、花大钱、高度风险的投资，甚至将大把的钞票送给别人，视为一种刺激且富有权势的象征，并认为这才是生活，所以经济上会有大起大落的情形出现。黑豹型是个浪漫、令人心动的情人，也是个令人难忘的玩伴。但对他来说，人际关系的亲疏，要看对方能带给他多少刺激和快乐而定。只有在觉得某个人还算有趣或对他有利的情况下，他才会想要维持住这种关系。

### 工作

黑豹型选择工作的首要原则是必须时时刻刻充满挑战。若这个工作能满足他所渴求的挑战性，他才会是个合群、敬业的好员工。一旦他无法从工作中获得持续性的挑战，不管事业多么成功，能累积多少财富，也无法阻止他想再寻求另一个新挑战的欲望。

### 生涯

天天都有变化或需要随时想些新点子，以及在短时间内就必须完成的工作，最适合他的人格特质。如：记者、广告或业务员等，每天都有赶件的的压力，若再加上每件所处理的案子都有很大的差异时，他更能够乐在其中。此外，警探、战地记者、特技人员、高空弹跳、滑雪或赛车选手等，这种随时都活在紧张刺激的生死边缘中的职业，简直就是他的最爱。

第二章 Chapter.2



# TA的职业匹配度分析

八大工作领域匹配说明

人岗匹配，成就你我

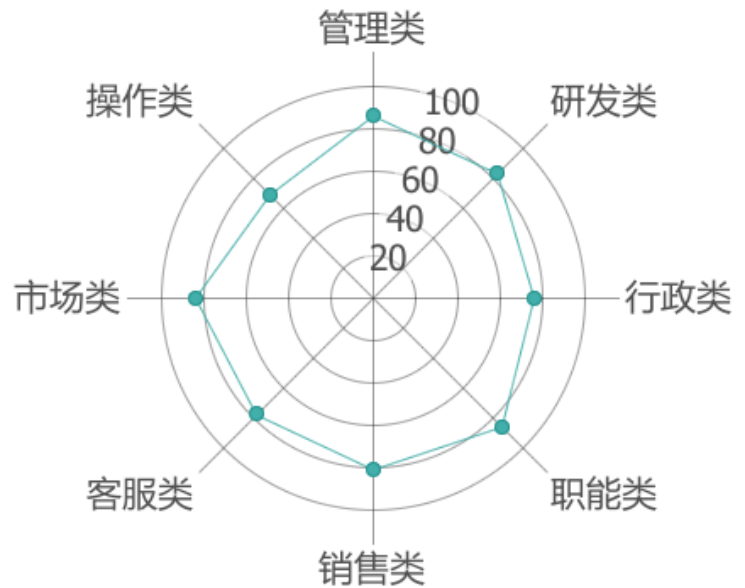


# TA的职业匹配度分析



## 匹配度分数排行榜

1	管理类	86分
1	职能类	86分
3	市场类	84分
4	研发类	83分
5	销售类	81分
6	客服类	78分
7	行政类	76分
8	操作类	69分

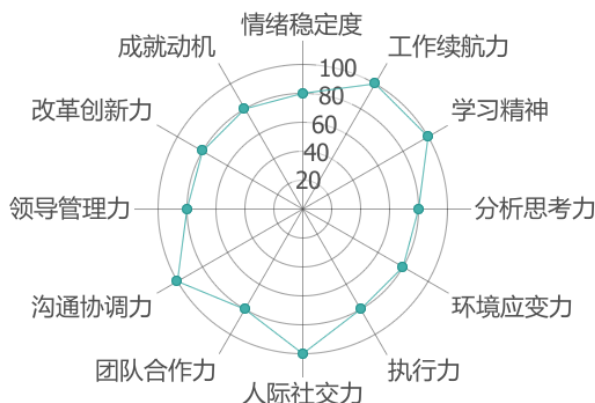


## TA的职业发展建议

若TA现在所从事的职业与测评的结果是相吻合的，请给与机会助力他的进一步发展；若TA所从事的职业与测评结果是不相吻合的，建议在适当的时机，予以换岗或作出其他决策。

若有给予机会继续任用，可参考参考下一章节「TA的能力量化数据分析」的说明与提点，看有无需要加强的必备能力。





12项能力对该类工作领域的匹配度

情绪稳定度	工作续航力	学习精神	分析思考力	环境应变力	执行力	人际社交力	团队合作力	沟通协调力	领导管理力	改革创新力	成就动机
高	高	高	高	高	高	高	高	高	高	高	高

**工作主轴**

管理类人员的主要的时间用来计划、组织、协调和监督审阅他人的工作。

**典型职位**

总经理、高级经理、人力资源总监、车间主任、财务总监等相关岗位

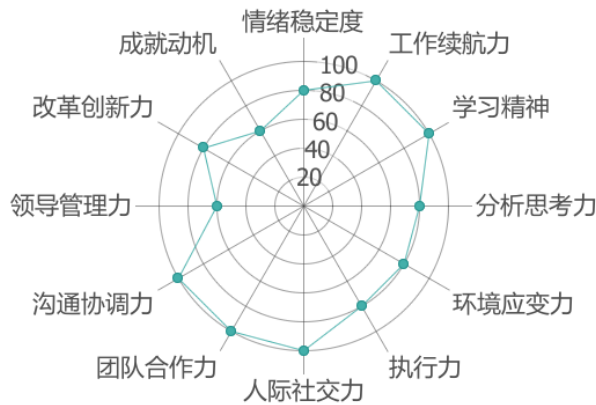
**匹配说明**

能够胜任此工作类型的人，以下能力需要拥有高匹配度：改革创新力、领导管理力、分析思考力、执行力、沟通协调力与情绪稳定度。若以上能力匹配度不高的话，想成为胜任的领导者会有困难。倘若你已经在管理类领域，但需要有高匹配度的能力中，匹配度在中或低的，应再对该能力进行调整或加强，以让自己可以成为更适合的领导者。



职能类

86分



12项能力对该类工作领域的匹配度

情绪稳定度	工作续航力	学习精神	分析思考力	环境应变力	执行力	人际社交力	团队合作力	沟通协调力	领导管理力	改革创新力	成就动机
高	高	高	高	高	高	高	高	高	中	高	中

工作主轴

职能类人员主要基于专业系统开展大量的数据调查和分析，制定针对性的管理制度和管理方法，指导监督相关执行岗位有效执行，同时不断检审执行效果，实现持续改进和深化的工作。

典型职位

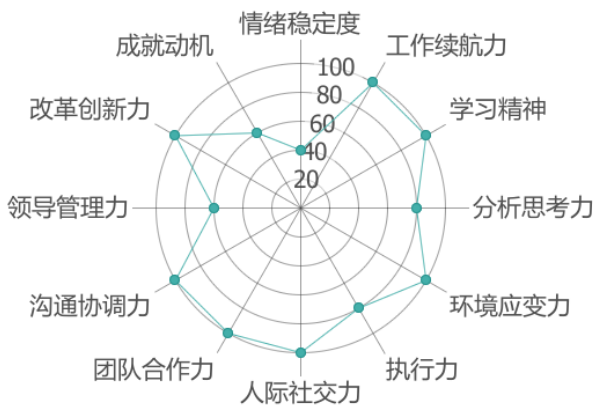
人力资源、财务、企划、生产管理、设备管理、工艺管理、质量管理等相关岗位

匹配说明

能够胜任此工作类型的人，以下能力需要拥有高匹配度：环境应变力、分析思考力、学习精神、执行力、情绪稳定度与工作续航力。若以上能力匹配度不高的话，想要胜任该岗位会有困难。倘若你已经在职能类领域，但需要有高匹配度的能力中，匹配度在中或低的，应再对该能力进行调整或加强，以让自己可以成为更适合该职类的人才。

市场类

84分



12项能力对该类工作领域的匹配度

情绪稳定度	工作续航力	学习精神	分析思考力	环境应变力	执行力	人际社交力	团队合作力	沟通协调力	领导管理力	改革创新力	成就动机
低	高	高	高	高	高	高	高	高	中	高	中

工作主轴

市场类人员主要负责市场调研、消费者需求分析，产品概念，广告策划与产品定价、渠道策划等系统策划类工作。

典型职位

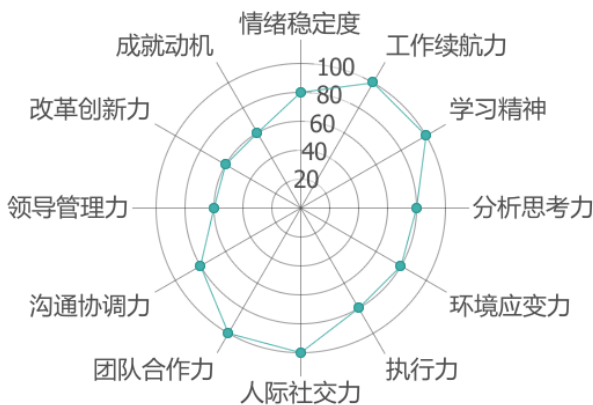
市场营销、广告策划等相关岗位

匹配说明

能够胜任此工作类型的人，以下能力需要拥有高匹配度：人际社交力、分析思考力、学习精神、执行力、沟通协调力与情绪稳定度。若以上能力匹配度不高的话，想要胜任该岗位会有困难。倘若你已经在市场类领域，但需要有高匹配度的能力中，匹配度在中或低的，应再对该能力进行调整或加强，以让自己可以成为更适合该职类的人才。

研发类

83分



12项能力对该类工作领域的匹配度

情绪稳定度	工作续航力	学习精神	分析思考力	环境应变力	执行力	人际社交力	团队合作力	沟通协调力	领导管理力	改革创新力	成就动机
高	高	高	高	高	高	高	高	高	中	中	中

工作主轴

研发类人员主要负责分析行业、专业发展动向，制定产品或技术发展的规划，并开展针对性的产品或技术研究与开发工作。

典型职位

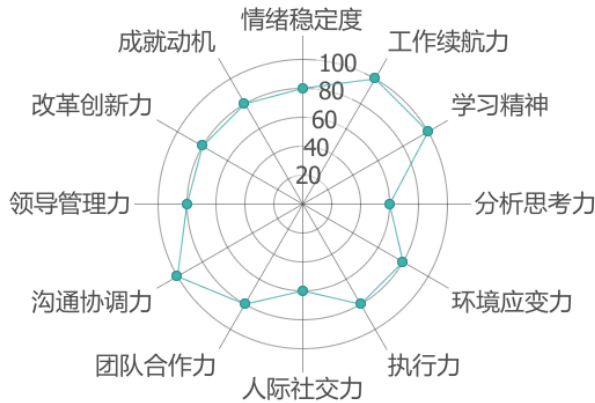
产品研发、技术研究等相关岗位

匹配说明

能够胜任此工作类型的人，以下能力需要拥有高匹配度：环境应变力、分析思考力、学习精神、执行力、情绪稳定度与工作续航力。若以上能力匹配度不高的话，想要胜任该岗位会有困难。倘若你已经在研发类领域，但需要有高匹配度的能力中，匹配度在中或低的，应再对该能力进行调整或加强，以让自己可以成为更适合该职类的人才。

销售类

81分



12项能力对该类工作领域的匹配度

情绪稳定度	工作续航力	学习精神	分析思考力	环境应变力	执行力	人际社交力	团队合作力	沟通协调力	领导管理力	改革创新力	成就动机
高	高	高	中	高	高	中	高	高	高	高	高

工作主轴

销售类人员主要执行原料采购或产品销售等商业事务，通过复杂的销售推广、销售谈判及合同管理与执行等手段，达成企业的销售目标。

典型职位

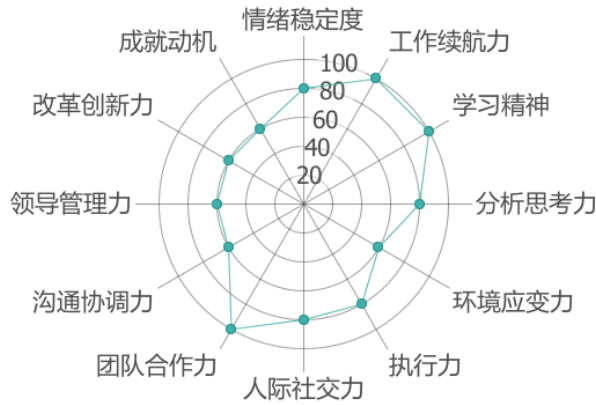
业务员、销售代表、销售主管、渠道管理、大客户销售（KA）；采购员、采购主管等相关岗位

匹配说明

能够胜任此工作类型的人，以下能力需要拥有高匹配度：环境应变力、人际社交力、执行力、沟通协调力、成就动机与情绪稳定度。若以上能力匹配度不高的话，想要胜任该岗位会有困难。倘若你已经在销售类领域，但需要有高匹配度的能力中，匹配度在中或低的，应再对该能力进行调整或加强，以让自己可以成为更适合该职类的人才。

客服类

78分



12项能力对该类工作领域的匹配度

情绪稳定度	工作续航力	学习精神	分析思考力	环境应变力	执行力	人际社交力	团队合作力	沟通协调力	领导管理力	改革创新力	成就动机
高	高	高	高	中	高	高	高	中	中	中	中

工作主轴

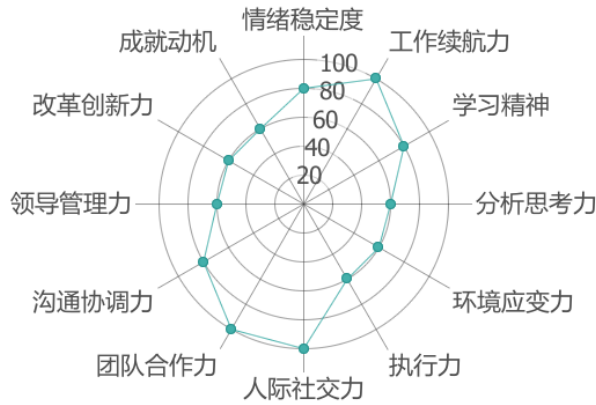
客服类人员主要提供产品或技术的售后服务，帮助客户解决产品应用过程中的问题，处理客户投诉等工作。

典型职位

售后服务员、客户投诉管理员、客服代表等相关岗位

匹配说明

能够胜任此工作类型的人，以下能力需要拥有高匹配度：人际社交力、分析思考力、团队合作力、执行力、沟通协调力与情绪稳定度。若以上能力匹配度不高的话，想要胜任该岗位会有困难。倘若你已经在客服类领域，但需要有高匹配度的能力中，匹配度在中或低的应再对该能力进行调整或加强，以让自己可以成为更适合该职类的人才。



12项能力对该类工作领域的匹配度

情绪稳定度	工作续航力	学习精神	分析思考力	环境应变力	执行力	人际社交力	团队合作力	沟通协调力	领导管理力	改革创新力	成就动机
高	高	高	中	中	中	高	高	高	中	中	中

**工作主轴**

行政类人员主要的时间用于在办公室工作，协助他人完成工作或者独立完成操作性的任务。

**典型职位**

行政助理、综合管理、销售支持、秘书等相关岗位

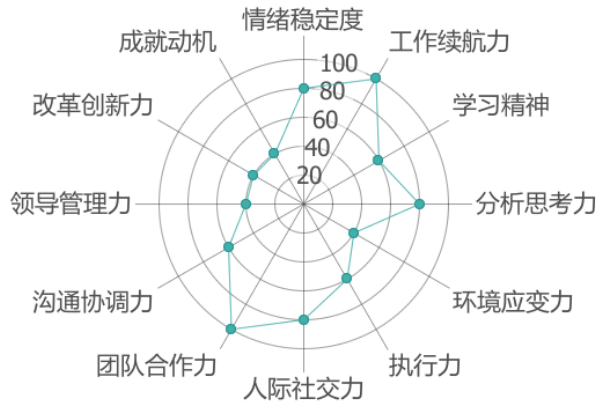
**匹配说明**

能够胜任此工作类型的人，以下能力需要拥有高匹配度：环境应变力、分析思考力、团队合作力、执行力、情绪稳定度与工作续航力。若以上能力匹配度不高的话，想要胜任该岗位会有困难。倘若你已经在行政类领域，但需要有高匹配度的能力中，匹配度在中或低的，应再对该能力进行调整或加强，以让自己可以成为更适合该职类的人才。



操作类

69分



12项能力对该类工作领域的匹配度

情绪稳定度	工作续航力	学习精神	分析思考力	环境应变力	执行力	人际社交力	团队合作力	沟通协调力	领导管理力	改革创新力	成就动机
高	高	中	高	低	中	高	高	中	低	低	低

工作主轴

操作类人员通常是属于务实刻苦、稳扎稳打、不喜欢勾心斗角的人格特质，适合担任的工作内容为一些重复性高的或是用来操作工具、设备、仪器，完成操作性的任务。

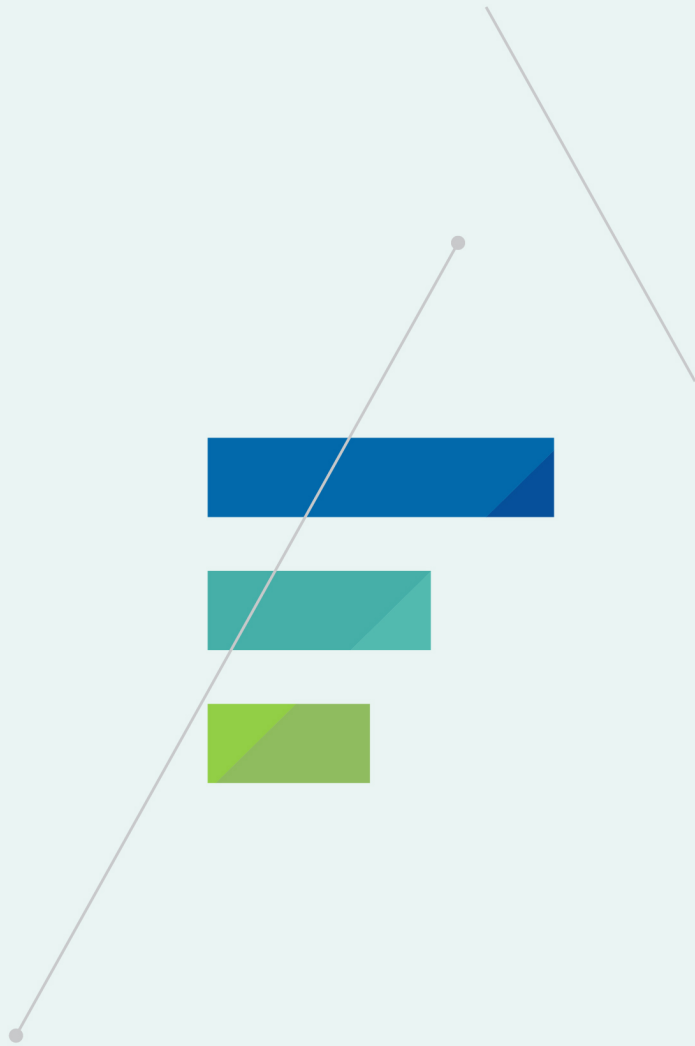
典型职位

生产组长、技术工人、打字员、操作人员、司机等相关岗位

匹配说明

能够胜任此工作类型的人，以下能力需要拥有高匹配度：环境应变力、人际社交力、团队合作力、执行力、情绪稳定度与工作续航力。若以上能力匹配度不高的话，想要胜任该岗位会有困难。倘若你已经在操作类领域，但需要高匹配度的能力中，匹配度在中或低的，应再对该能力进行调整或加强，以让自己可以成为更适合该职类的人才。

第三章 Chapter.3

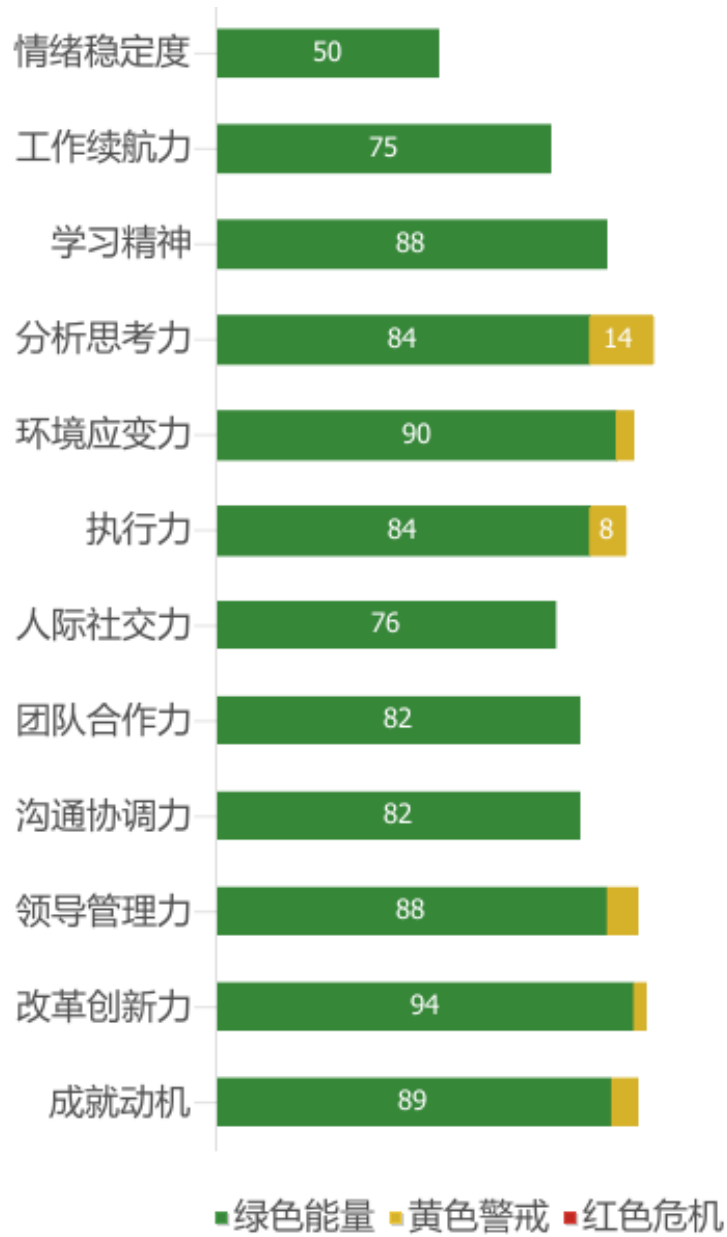


# TA的能力量化数据分析

工作能力、优缺点分析与注意事项

赋能·成就工作结果

# TA的能力量化数据分析



	情绪稳定度	工作续航力	学习精神	分析思考力	环境应变力	执行力	人际社交力	团队合作力	沟通协调力	领导管理力	改革创新力	成就动机
绿色能量	50	75	88	84	90	84	76	82	82	88	94	89
警戒危机	0	0	0	14	4	8	0	0	0	7	3	6

# 能力特质说明

## ● 环境应变力

环境应变力是指当面对新环境或是新挑战时，有足够的弹性和动力去接受改变，并享受生活里的变化，迎向挑战。每个岗位因职务内容不同，所需的环境应变力也有所差异，例如：会计师、计算机工程师、行政助理、技术人员等专业人员，因有明确工作内容，且工作环境变化不多时，他的绿色能量偏低，反而较有工作效能，也较能适应职务上的需求。但如果工作性质是需要接受许多挑战，如：战地记者、外勤业务人员、警察、极限竞赛人员等，他们面对的工作环境多元，工作内容具有挑战性，这时偏高的绿色能量，甚至具有黄色警戒与中低的红色危机，都对他面对工作有加分和绝对必要性。

## ● 改革创新力

改革创新力是指面对新颖的事物，或是工作上的挑战，具有高接受度，并有足够的魄力和决心，迎向挑战、改变和创新。当一位主管，尤其是开拓型的创业老板，他的魄力与远见具有主宰权。因此，是位创业型老板或是野心勃勃、追求极致的人，他的绿色能量偏高呈现饱和，或是具有黄色警戒，偏低的危机指数，都具有加分性质。但过高的红色危机，就需调整步调不可冲过头。但如是一个只需听取指令行事的人员或是只须遵循标准程序工作的人，他的绿色能量是中等或偏低，反而是适才适用，适得其所。

## ● 领导管理力

领导管理力指的是在人群里有着知人善任的敏锐度，有能力调度人员、发号施令、管理人员，并将份内事有条理地进行规划、执行。这是一个管理级人员都须具有的能力，中高阶的主管如具有偏高的绿色能量或是黄色警戒，将能帮他果决的处理工作和人际的决断，但过高的红色危机，却有独断独裁的倾向。但如是一个只需听指令行事，工作内容不需独立作出决断的职务，则绿色能量属于中下，反而能安适于一个指令一个动作的工作属性。

## ● 人际社交力

人际社交力意即在人群中具有着敏锐的觉察力，能够轻易知觉他人的需求，并适时满足他人需求。让周遭人们觉得如沐春风、宾至如归。如工作属性是需与外界做频繁的沟通、联系，例如：公关、外勤业务、活动策划者，就须具备较高的绿色能量或是黄色警戒与偏低的红色危机，才能在人群里善察人意、长袖善舞。可是，工作属性是可独立作业，具有专业技能不须与人群频繁接触的工作内容，则人际社交力是中下的绿色能量，却是不会影响到他的工作表现。

## ● 分析思考力

分析思考力是指面对压力能够保持冷静、理智的态度，对事有着敏锐的觉察力，愿意花时间、精力来思考，并分析事情的来龙去脉。如工作的内容需能静下心来抽丝剥茧的工作，如：心理医师、研发人员、作家、律师等，就需具备较高绿色能量，甚至有黄色警戒或偏低的红色危机，都是个必备条件。但除了能量指数之外，这个人的IQ高低，也会决定他的工作质量。如果，工作性质是属于不需静心思考、听命照做的职务，中低的绿色能量即可胜任。

## ● 团队合作力

团队合作力意谓着在团队里，能够与他人和谐相处、互助合作，遵循团队领导者的指示，依循团队的规范，将指定的工作顺利完成。如工作性质是属于必须与人密切合作，或是配合他人的决策运行，则需偏高的绿色能量或黄色警戒。但如果，是可独立运作的工作内容，可依专业知识、训练不须与太多人密切合作沟通的工作。这时，中低下的绿色能量是可理解，并接受的事实。

## ● 学习精神

学习精神指的是对新知识有着勇于追求、尝试的精神，面对旧有的思考模式，能够采取突破、创新，求知、求变、求新的态度。如果，工作属性是需求新求变，寻求突破的职务，例如：文创、艺术、科技、研发人员，则需具备偏高的绿色能量，甚至黄色警戒与中低的危机指数都会是一个加分。但一个人的IQ会决定他工作的质量与专业性。如果，工作的内容不需要增添新知识，只需依循旧知识、旧规范就完成，则不须苛求绿色能量的指数，中低标准即可接受。

## ● 执行力

执行力是指面对预定目标或指定的任务，有着脚踏实地的毅力和实践力，能够坚定地达到预期目标。几乎所有的职务，不论是律师、医师、文创艺术家，老板或是行政助理，都需具备能尽心尽力将工作顺利完成，并坚持一定水平的要求。执行力，是所有人必备的一个工作能力。过高的红色危机会让一个人过度吹毛求疵，但过低的绿色能量，则让一个人的工作质量都很容易低空飞过。

## ● 沟通协调力

沟通协调力意即在人群中有着足够的敏锐度和觉察力，能够做适度、强硬、柔软以及委婉的沟通，往往能够达成皆大欢喜，双赢的局面。只要是与人际社交相关的工作内容，不论是政、商人士，尤其职务属性越是需与人频繁接触、谈判，越是需具备这项能力。偏高的绿色能量或是黄色警戒都是可接受的范围。但如工作内容是可独立作业，具有专业知识、技术，不需与人做太多的人际社交、谈判的职务，则属中低的绿色能量，是可理解和接受。

## ● 成就动机

成就动机指的是对自己的未来，怀抱高度期许，并能订定明确目标，有着强烈的动机和毅力，向目标迈进，最终达成目的。每一个人对成功追求的力道、企求都不一样。但绿色能量越低，越缺乏追逐现实成功的动力，但红色危机越高，则往往会为追逐成功而不择手段，不可不慎。

## ● 情绪稳定度

情绪稳定度是指有良好的情绪管理，不会轻易地因外在人、事、物的异动，而影响情绪、导致情绪失控。一个人的情绪稳定，往往会影响一个人的工作效能。绿色能量越低，则容易花费心力在情绪控管上，自然也会影响到工作效率。如红色危机指数，直直飙升超过50%的话，就要好好想办法面对情绪与自我控管上，才不会在工作或人际相处上出现暴冲。

## ● 工作续航力

工作续航力指的是面对工作时的态度，以及对工作质量的完美度，可以保持始终如一的热忱和坚持，不会虎头蛇尾半途而废。每一个人的工作原动力都不同，有些能够一鼓作气，有些则需许多鼓舞和奖励。当绿色指数越高时，越能自我激励，坚持完成工作内容。绿色能量越低时，这个原动力就越薄弱，往往需要外在奖励来推动。当红色危机越来越攀升，超过50%时，就需自我警觉，不要休息得忘情，将工作一直拖延。

# 重点摘要及优缺点分析

● 注意事项 · 无

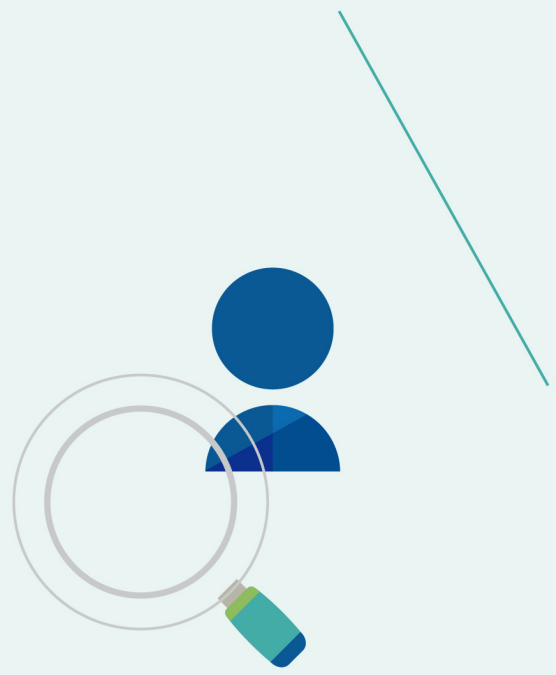
● 善意提醒 · 无

	优点	缺点
<b>情绪稳定度</b> 绿色能量 50	有能力面对情绪，但常因情绪起伏，影响工作效率	无
<b>工作续航力</b> 绿色能量 75	认真工作但需小小休闲娱乐来提升工作续航力	无
<b>学习精神</b> 绿色能量 88	是个主动学习者	偶尔会挣扎于自我观点与他人想法之间
<b>分析思考力</b> 绿色能量 84 黄色警戒 14	天生独具冷静分析敏锐度，有浓烈好奇心和敏锐的觉察力 注意事项：专业知识与IQ高低决定他的成功	容易陷入自我思考盲点
<b>环境应变力</b> 绿色能量 90 黄色警戒 4	勇于迎向挑战、接受挑战并享受变化	难以接受一成不变和没挑战性的工作
<b>执行力</b> 绿色能量 84 黄色警戒 8	理性、务实，执行力够，认定目标，坚持到底	很容易用自己的标准来要求别人，难以享受慢活
<b>人际社交力</b> 绿色能量 76	力求人际间的和谐	太过企求皆大欢喜，常造成情绪困扰
<b>团队合作力</b> 绿色能量 82	是个很好的团队配合者	可能为了群体和谐，而放弃自我原则

<p><b>沟通协调力</b> 绿色能量 82</p>	<p>沟通协调时，能进能退</p>	<p>可能会因得意忘形而失言</p>
<p><b>领导管理力</b> 绿色能量 88 黄色警戒 7</p>	<p>理智、果决、魄力十足</p>	<p>判断事物，易过于主观，需加强同理心</p>
<p><b>改革创新力</b> 绿色能量 94 黄色警戒 3</p>	<p>有自信、有主见、冲劲十足</p>	<p>评估事务可能过于主观，太过自我中心</p>
<p><b>成就动机</b> 绿色能量 89 黄色警戒 6</p>	<p>追求成功的动机、动力十足，积极进取</p>	<p>性情刚强，需加强同理心，要求完美，容易为自我和工作伙伴带来压力</p>



第四章 Chapter.4



# 招聘话术及面试建议题库

招募菁英人才，创建强效组织

人才官必备，关键提问

## 工作能力提问建议

针对岗位所需能力，提供您可应证的关键提问。

可根据建议顺序提问，若测试者得分不错却无法正常答题，可斟酌考虑测评结果真实性。

## 环境应变力

绿色能量90 黄色警戒4

- ◆哪种工作环境，对你而言，最有工作效能？
- ◆充满挑战变化的工作内容，会带给你心理、生理怎样的影响？（例如：表现越出色？还是却步不前？）
- ◆身处安全舒适的工作环境里，又会带给你怎样的生理、心里怎样的影响？  
（这两个问题依应征者第一个问题的回答，择一提问。）
- ◆当工作内容有突发、额外的挑战，你通常会产生的反应和策略是什么？请举例说明。
- ◆以你的专长和人格特质，你适合眼前所应聘的工作吗？为什么？

备注／其他问题／回答

---

---

---

---

- ◆处在瞬息万变、信息爆炸的时代，你是用何种态度，来面对这些变幻？
- ◆你觉得自己对新信息、新事物的接收度和接纳度如何？请举实例来做阐述。
- ◆在过往两年里，你有做出任何创新的突破吗？或是接受这样的挑战？如果有的话，是什么？
- ◆你通常是如何执行你的创新任务和挑战？执行的结果如何？请举实例说明。
- ◆别人对你创新改革的魄力，通常会给予怎样的评语？这些评语，对你的未来有任何的启发作用吗？请试说明。

备注／其他问题／回答

---

---

---

---

- 
- ◆你觉得自己具有哪些特质，让你能成为一个很好的领导管理者？请试说明。
  - ◆自己的自我管理力中，你觉得对未来工作能发挥最大贡献的，是哪样能力和特质？请试说明。
  - ◆请列举一项实例，你是如何运用自己的能力，来接受并顺利完成一项任务。
  - ◆你觉得自我的领导管理力，有哪些需要修正或加强的地方？

备注／其他问题／回答

---

---

---

---

---

- ◆面对人际社交，你是属于快热型？或是慢热型的人？
- ◆如你是慢热型的人，你通常会用哪些方法来克服、面对这种不自在的感觉？请举例说明。
- ◆如你是快热型的人，你通常会运用哪些策略来与新认识的人打成一片？请举例说明。
- ◆你自认自己的倾听风格是属于极好的听众？还是需要加强？
- ◆你的倾听风格，如何影响你的人际社交的状况？请试分析、说明。
- ◆你觉得你可以运用哪些方法来改善你的倾听风格？

备注／其他问题／回答

---

---

---

---

- 
- ◆平日当你遭遇人际或是工作上的问题、困惑时，你常会运用理性？还是感性？来做处理判断。
  - ◆你处理事情的应对、判断模式，对你的生活、工作的影响是什么？请试举例说明。
  - ◆你觉得自己处理事务、判断的模式，有需要修正、改变的地方吗？
  - ◆有的话，需要改正的地方是什么？你将会运用哪些方法，来增进自己的能力？

备注／其他问题／回答

---

---

---

---

# 团队合作力

绿色能量82 警戒危机0

- ◆你是否曾与同事、上司或下属，在工作上有意见不同的经验？
- ◆你通常如何处理、面对团队相处间的冲突、意见不同？请举例说明。
- ◆你觉得团队运作里，最重要、最不可缺的元素，是什么？请试阐述。
- ◆如果有机会参与培训或课程，在人际互动里，你觉得自己最需要加强的技能是什么？

备注／其他问题／回答

---

---

---

---

---

- 
- ◆你希望本公司能提供你怎样的发展和继续成长的机会？
  - ◆请说明，在目前或最近的工作经验中，你曾尝试过，或是有过构想却还没机会实践的创意？
  - ◆谈谈你近期的学习经历，在过往两年里，是否学过技术或是实务能力发展课程？
  - ◆你觉得哪些培训、课程，将能有益你未来技术或实务的发展？

备注／其他问题／回答

---

---

---

---



# 执行力

绿色能量84 黄色警戒8

- ◆你通常如何将理想、创意，化成行动实践出来？
- ◆请试举例，你曾有过的经历和成功案例。
- ◆你最常听见别人对你执行工作、任务的评语是什么？
- ◆你觉得你在执行力这个领域，有哪些需要改进的地方？
- ◆请尝试说明你的改造计划。

备注／其他问题／回答

---

---

---

---

---

- 
- ◆你觉得自己是哪种类型的沟通协调者？
  - ◆你的沟通模式，对你的生活或工作经验，有哪些正面或负面的影响？请试说明。
  - ◆你曾有哪些沟通、协调的经验，请分享你成功或失败的案例。
  - ◆你觉得自己沟通协调的技巧、方式，有需要改进的地方吗？
  - ◆你会考虑哪些课程，来增进自己这方面的能力？

备注／其他问题／回答

---

---

---

---

- 
- ◆你对自己的人生或工作，有过怎样的规划和期许？请试说明你的规划和期许。
  - ◆近期你可有任何的学习规划或培训，来实践自我的期许？
  - ◆你追求成就，最强烈的原动力是什么？
  - ◆你的原动力，是如何的砥砺、激励你向上？请试阐述。
  - ◆你希望未来以哪一方面的成就，来评价自己？

备注／其他问题／回答

---

---

---

---

---

# 情绪稳定度

绿色能量50 警戒危机0

- 
- ◆当你有情绪时，通常会用哪些方式，来表达自己的情绪？
  - ◆面对突发事件时，你通常会如何面对？结果如何呢？请举例说明。
  - ◆你生活中最大的压力来源是什么？
  - ◆你通常会运用哪些方法来纾解压力？
  - ◆你用的方法，是否能确实纾解你的压力？如果没有的话，你会尝试哪些不同的方法呢？

备注／其他问题／回答

---

---

---

---

- ◆当面对庞大复杂的工作内容时，你通常会如何应对？请说明你的应对方法。
- ◆你曾评估自己的应对方法，最终工作完成效率如何？请试分析、说明。
- ◆你的工作态度，曾带给你的利或弊是什么？请详尽说明。
- ◆你的工作习惯有需要改进的地方吗？有的话，是什么？
- ◆当你遇见工作时喜欢混水摸鱼、敷衍了事的同事，你将会如何协助他改善工作态度？

备注／其他问题／回答

---

---

---

---

## 招聘话术

如何吸引这类型的人才进入组织工作？

请告诉TA：

公司组织完整、庞大，产品多且优异，信誉好，是个有理想，充满机会的事业体，可提供往上晋升、攀升的机会，工作内容可当家做主，犹如自由创业，自己当老板。



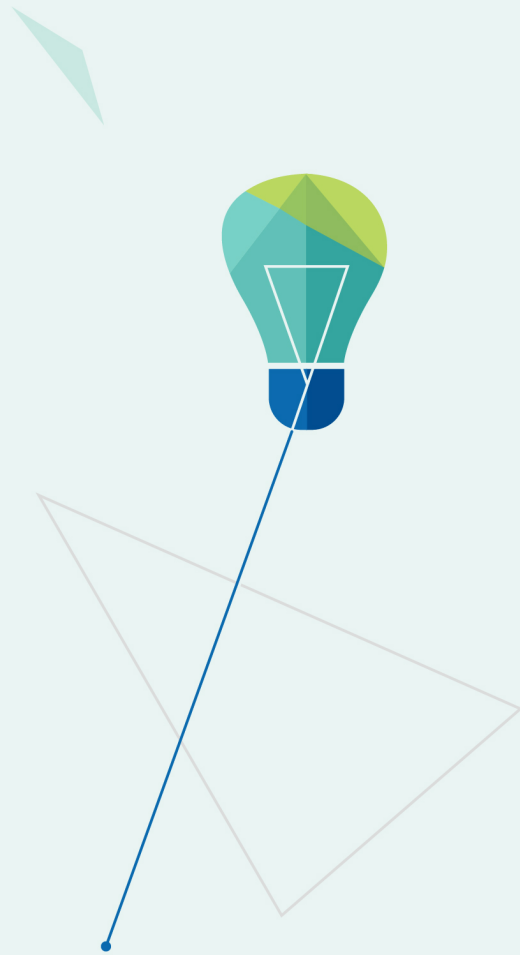
## 面试提问建议

针对测试者的人格特质，提供您可应证的关键提问。

- 面对工作时，你是一个理性分析者？还是直觉判断者？
- 通常你会用哪些策略、方法，来做分析、判断呢？
- 当你工作压力很大时，会运用哪些方法来纾压呢？

附注：面对工作时，通常是个理性分析者，懂得如何纾压，才更能提升工作成效。

第五章  
Chapter.5



# 对TA的激励方法

团队员工激励, 增强工作效益

人才官必备

# 对TA的激励方法



这种类型的人才，建议主管给予的激励方法

让他说出自己的计划和执行步骤，如有发现问题想提出建议，也需小心措词，以避免恼羞成怒。原则上，他想做的事，旁人阻止不了，他不想做的事，主管也勉强不来。

## 一、职务激励法：

企业里的主管需要有知人善任的胸怀与眼界，企业体里需有识才、用才、育才、惜才的机制，让员工可以藉由一己努力、才能，慢慢攀升。

## 二、目标激励法：

主管可制定适当长、中、短期目标，鼓舞、激励、诱发员工的动机与行为，朝这些目标努力迈进。

## 三、荣誉激励法：

自我肯定、成就感、良好的自我评估，最能激发人们的内在动机，企业体里有明确的晋升、奖励、褒扬的制度，以激起人们争荣誉的积极进取。





## 激励方法

这种类型的人才，建议主管给予的激励方法

他是一个意志坚定、不服输、积极争取成功机会，又偏爱依循既定规章行事、力求将所有事物处理到尽善尽美的境界的人。如果工作内容有着明确指令、步骤，公司有制定确切晋升的标准与奖励，他将能发挥最大工作效能。尤其工作过程中，公司或主管能有适度奖励，让他可看见未来前景，更能激励他的驱动力。

原则上，他不喜欢听言不由衷的奉承话，更不屑说一套、做一套的混水摸鱼，需要他心服口服后，才会有全力以赴的向心力。因此，主管需是一位心口合一，有说到做到、答应员工与遵循公司政策时，不徇私、不做不公不义的事，而且有不与员工抢功劳、争光彩的雅量。同时，能做到在“好时机”隐身、在艰困时“现身的承担，愿意全力以赴的诚信，他才会心服口服，愿意聆听并执行主管的派令。如主管无法做到”一诺千金“，或是让他觉察到整个企业或主管阶层有欺瞒他、占他便宜的行径，往往会激起他的反感，轻者不会付出百分百的工作效能，重者可能会在背后做出不合作或是扯后腿的抗拒。

他习惯有短期、中期目标，甚至长期目标，来导引他前进的方向与进度，如果主管能给他一个明确的努力方向、目标与行事步骤的话，将能提升他的专注度、工作效率与积极度，让他心无旁骛地朝公司既定目标奋斗。当然，在努力的过程，能够让他得到实质的奖励，例如：奖金、职位晋升、工作自主、获得更多的权力，一定更能激发出奋发向上的原动力。

他是一位做事、想法很主观的人，沟通是一个需特别用心经营的领域。主管需有足够耐心聆听他的想法，当能听懂他表达的意见后，将他的想法纳入公司既定规章制度里加以说明，才有可能说服他，改变他既定做法。如想赞赏他之时，主管需要针对他某方面特殊杰出的表现，做出明确的肯定、赞美。如是一般漠不经心、泛泛的赞赏之词，反倒会让他觉得主管只是行口实之惠，反而会破坏你们之间的信任感。个人、公开与书面的赞美、褒奖，对他而言虽受用，但还是远远无法比拟实质可见的奖赏，他是一个如假包换的务实派。

他并不是一个能轻易信服人的员工，除非他有一个能力比他高出许多的主管。因此，主管必须为自己塑造出权威、自信、干练、专业的形象，能做为他模仿、追随的对象。如果主管能适时看见他所遭遇的困境，教导他如何面对挑战、解决问题、化解压力，将能成功的辅导他、激励他、激发他，成为一个公司里一名可造就的干才。

A stirring dwarf we do allowance  
give, Before a sleeping giant.

— Shakespeare

# 企业价值 · 关键人才

选才用人, 调岗升迁, 团队组建, 激励辅导, 提升优势



**TPES**<sup>®</sup>  
人才赋能系统