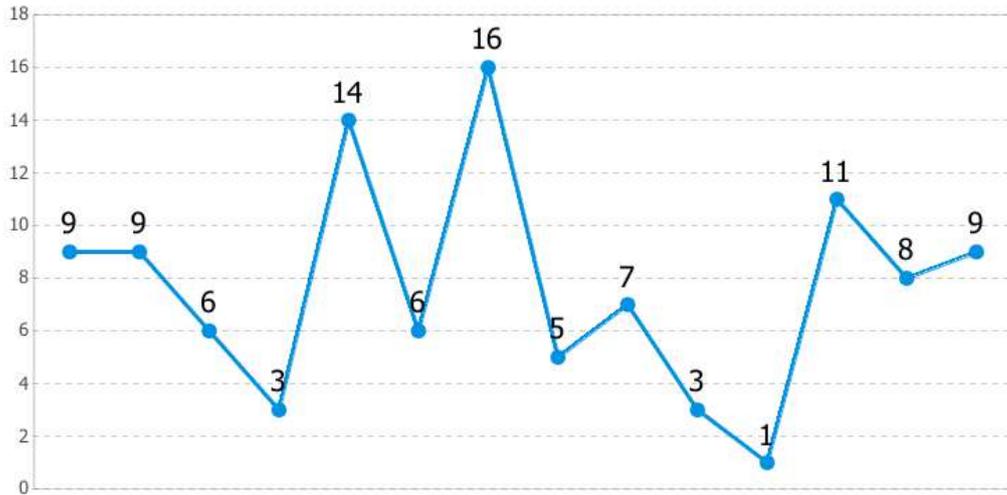




性别：男 年龄：33 出生年份：1987 测评日期：2019-02-21
电子邮件：00000@qq.com

主型：狮子 | 辅型：猎犬



| | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|----|-----|----|----|----|
| 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 |
| 9 | 9 | 6 | 3 | 14 | 6 | 16 | 5 | 7 | 3 | 1 | 11 | 8 | 9 |

● 人格特质说明

他是一个在自信、自我期许之外，拥有着人际的关怀和敏锐，让他人际相处时，不会太过坚持己见，也在温馨关怀的柔软里带有自我坚持，如能这两个特质调适得宜，将能让他在人际相处中，刚柔并济，进退得宜。这是他不论在人际相处或是职场发展的最大优势。但如果他犹疑在实践自我与体贴他人之间，难以找到一个巧妙的平衡点，则将会折损他原有的工作效率，这是他需特别加强注意的地方。

他拥有常人所欠缺的自信和自我期许，当公司在面试、面谈的过程，需注意他的自视很高，是具有真材实料的自信满满，还是纯属于自我感觉良好的自我膨胀、自我吹嘘。两种不同层次、不同类型的自信，也将公司带来不同的预期成果。

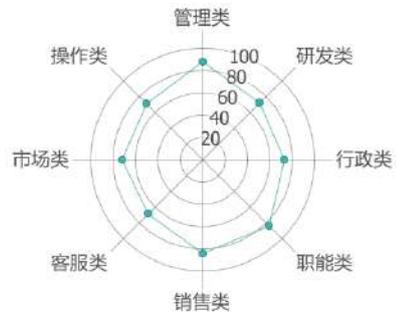
当面对客户、服务厂商、与同事相处时，他的自信和人际亲和度，往往能留给他人一个好印象。如果，他愿意加强对工作质量的坚持和完美度，则会更加完美。

● 生涯规划建议

他充满了理想与梦想，具有人际的敏锐度，拥有不愿久居人下的期许。但公司在面试他时，须认清他是否具有真材实料，而不只是空谈、梦想。他适合影响人、可以实践理想的工作，不论是商业、教育、演艺、医药、科学、农经、艺文等，只要未来能实践梦想，出人头地的工作都适合他。如果他太过在乎人际间的互动关系，则需尽量避免安排他处理、面对争强斗胜、尔虞我诈的人际经营。

● 他的职业匹配度分析

| | | | | | | | |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 7 | 8 |
| 管理类 | 职能类 | 商务类 | 行政类 | 研发类 | 行销类 | 操作类 | 客服类 |
| 88分 | 84分 | 84分 | 73分 | 72分 | 72分 | 71分 | 69分 |



● 12项能力对该类工作领域的匹配度

管理类 88分

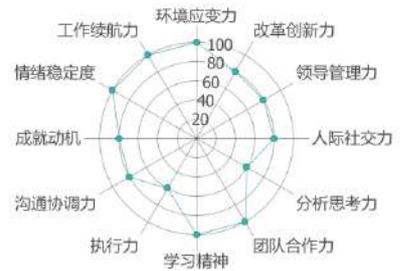
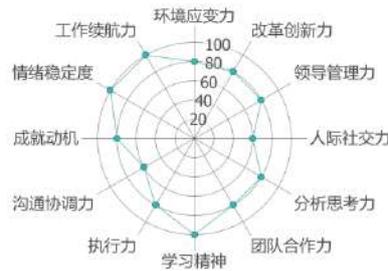
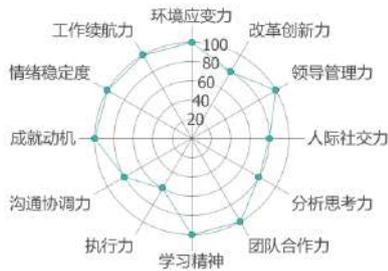
No.1

职能类 84分

No.2

商务类 84分

No.2



行政类 73分

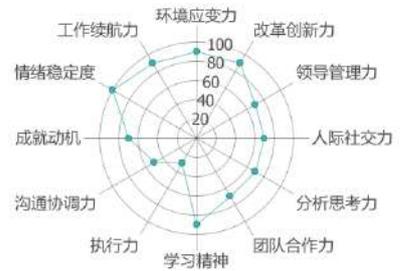
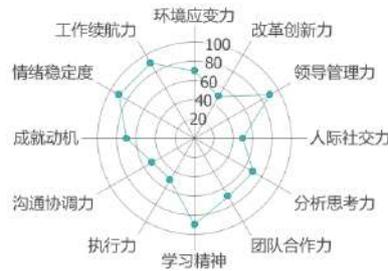
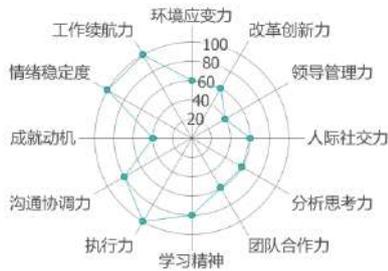
No.4

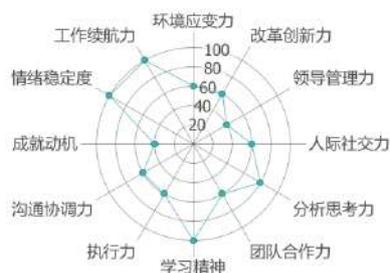
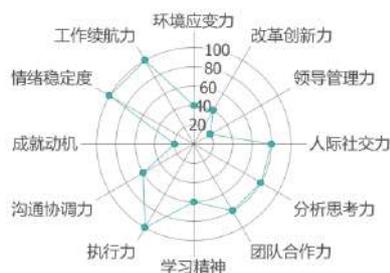
研发类 72分

No.5

行销类 72分

No.5





● 重点摘要及优缺点分析

▲ 注意事项

- ◆ 自我感觉良好、很自我，无法接受善意的批评、指教。

▲ 善意提醒

- ◆ 须加强注意自己言行对他人造成的影响。

| | 绿色 能量 | 警戒 危机 | 优点 | 缺点 |
|-------|----------|----------|---|------------------------------|
| 环境应变力 | 81 | 0 | 勇于迎向挑战、接受挑战 | 难以接受一成不变和没挑战性的工作 |
| 改革创新力 | 87 | 16 | 有自信、有主见、冲劲十足 | 评估事务可能过于主观，太过自我中心 |
| 领导管理力 | 94 | 30 | 理智、果决、作风强势 | 判断事物，易过于主观，严以求人，容易树敌 |
| 人际社交力 | 77 | 7 | 力求人际间的和谐，在熟悉人群中长袖善舞 | 太过企求皆大欢喜，常因他人言论和掌声，影响情绪 |
| 分析思考力 | 88 | 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 |
| 团队合作力 | 68 | 0 | 在不违背自我原则下，可配合团队运作 | 当自我原则与团队间有矛盾时，容易有情绪产生 |
| 学习精神 | 95 | 0 | 是个主动学习者 | 偶尔会挣扎于自我观点与他人想法之间 |
| 执行力 | 86 | 24 | 理性、务实，执行力够，遇到艰困，依然坚持到底 | 很容易用自己的标准来要求别人，自我、固执、强势，难以沟通 |

| | | | | |
|-------|-----|----|-------------------------|---------------------------|
| 沟通协调力 | 82 | 17 | 沟通协调时，能进能退，能够掌握先机，做有效沟通 | 可能会因得意忘形而失言，有时容易过于主观和强势 |
| 成就动机 | 94 | 30 | 追求成功的动机、动力十足，手段、策略会过度激进 | 性情刚强，需加强同理心，容易操劳过度，造成情绪失控 |
| 情绪稳定度 | 83 | 0 | 情绪稳定，心情宁和 | 无 |
| 工作续航力 | 100 | 0 | 工作时全心投入 | 无 |

● 招聘话术—如何吸引这类型的人才进入组织工作？

请告诉他：

公司组织健全、产品多且优良、信誉高，是个值得投资心力经营的职场、事业体。工作的内容，可以面对人群，对人们有着实际的帮助，可以服务人群。工作伙伴充满关怀、温馨，相互支持、合作，如同大家庭。

● 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。

提问一

- 谈谈看，你目前的理想和目标是什么？
- 你有哪些规划和方法，来实践你的理想？
- 你的性格、才能，在职场竞争里，能超越他人的优势是什么？

附注：主要须厘清他的自视很高，是自我膨胀？
还是有个有真材实料的创梦者？

● 如何激励他—这种类型的人才，建议主管给予的激励方法

必需先聆听他内在心理的情绪、感受，安抚、安顿好他的情绪感受，才能得到该有的工作动力和效率。

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、情感激励法：

人是群居的动物，不管是利他主义的情感、争强好胜的情感或是自我享乐的情感，企业体可以运用贴近人心与人性的策略，来激发员工原动力。

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。

● 如何激励他—如何让他有更好的工作表现？

他是一个自视很高、对自己充满期许、期待自己能成为叱咤风云的人上人，同时在人际经营，有拥有足够的敏锐度。他是否具有真材实学是成功的重要关键。

他是一个对自己未来职务晋升有期许与企盼的人，如公司有制定明确的考绩、奖励制度，让他知道自己的努力将能被看见与肯定，将能激发他努力向上的决心与动力。同时，他偏爱有短期、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，能够得到主管的肯定与赞美，一定更能激发出奋发向上的原动力。在赞赏他之时，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，为团队共同努力的信任感与默契。

还有，他注重人际间的情谊，所以主管需在这方面要特别用心。他对人有着敏锐的感受度，因此，看似不重要的基本礼仪”请“、”谢谢“、”个人赞美、鼓励“对他而言都很受用，都可以成为点滴温馨在心头，人际间的尊重，可以让他愿意为工作付出额外辛劳。如他遭遇不管是工作或是人际上的困扰，主管需能做到用心倾听，感同身受，不做负面评论。在双方达成共识后，表达出愿意努力做出改善的方案，更能让他感佩在心。最重要在言谈间，须顾虑到他的尊严，不可做无谓的指控与谩骂，人身攻击的沟通方式，最容易引起他对主管能力的质疑。

同时，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值得造就的员工。