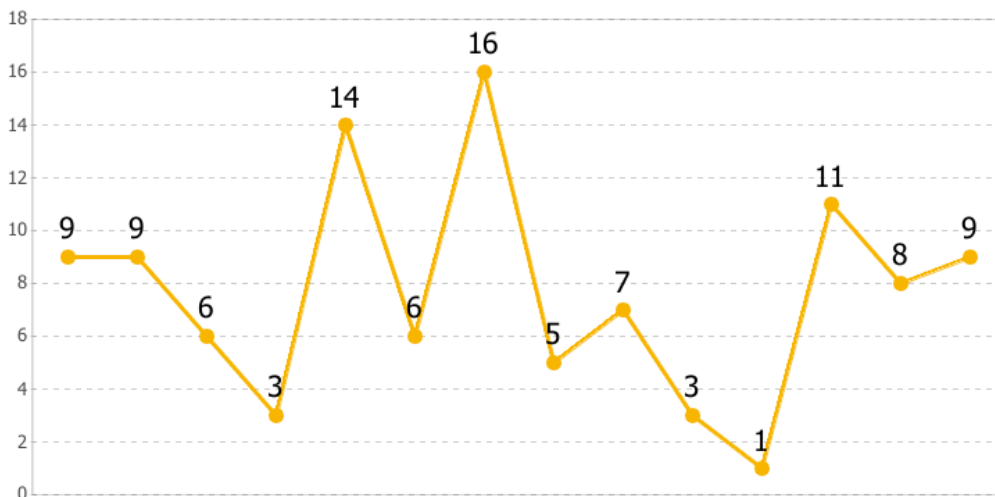




性别：男 年龄：32 出生年份：1987 测评日期：2019-02-21  
 电子邮件：00000@qq.com

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

他是一个很有主见、自信满满，很坚持自我，也很爱自己的人。对自己的所思所想所爱，不太容易让步、妥协，他不一定自私，但很自我中心，很多事情往往都是以自我的角度做思考，很注重自己的权益，以及工作上的公平性，而很难用他人的观点、立场来看事情。

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、不同类属的自信，也将公司带来不同的预期成果。

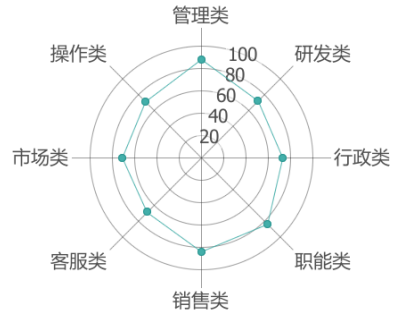
如果，把这种特质带进职场，在面试时，他的自信满满，会为他加分不少。但长期相处、共事，如将自我中心和不轻易妥协、退让这个个性，用在面对客户、长期合作伙伴身上，则会造成人际相处的困扰，学习如何感同身受，退一步，海阔天空，是公司需加强辅导、培训的地方。

## ● 生涯规画建议

他充满了理想，更充满了自我的坚持，不论是想法、做法，都不会轻易妥协，也不愿久居人下。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。最适合他的工作是：他兴趣与专长相关的领域。同时，他也适合影响人、可以实践理想的工作，不论是政治、商业、运动、演艺、医药、科学、农经、艺术等，只要未来能实践梦想，出人头地的工作都适合他。

### ● 他的职业匹配度分析

1	2	2	4	5	6	6	8
管理类	职能类	销售类	行政类	研发类	市场类	操作类	客服类
88分	84分	84分	73分	72分	71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

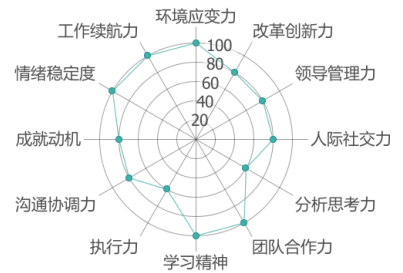
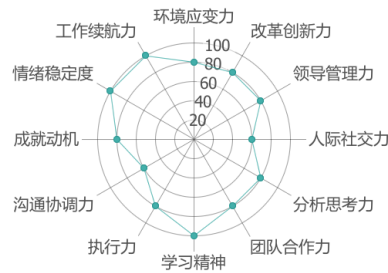
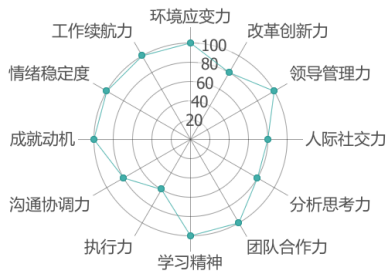
No.1

职能类 84分

No.2

销售类 84分

No.2



行政类 73分

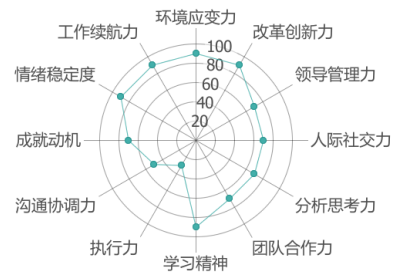
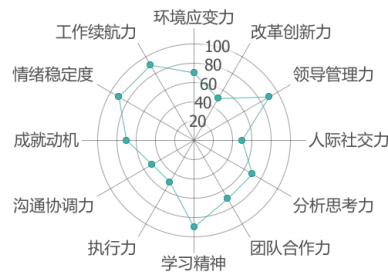
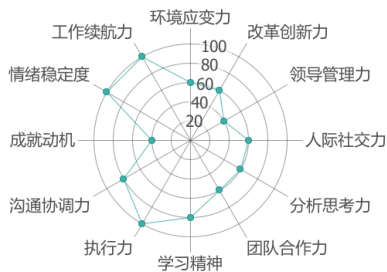
No.4

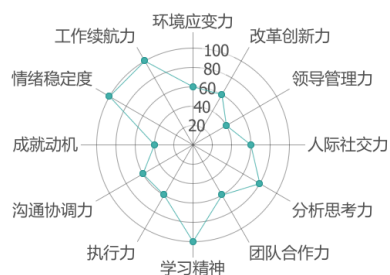
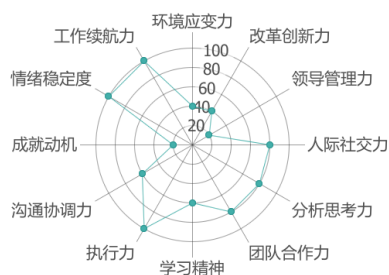
研发类 72分

No.5

市场类 71分

No.6





## ● 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：

必须先了解他的想法、看法、或者嗜好,必需投其所爱,能够让他自由做自己,追逐所爱,作为原动力、激励,才有可能产生共鸣。

## ● 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

必须让他觉得自己可以有选择权、决定权，而不是被强迫、硬性规定、遵守制度和规范。小心提供建议，即使是善意批评，都能引发他的消极抗拒。赞美、肯定他的付出、努力，才能激发起工作热诚和动力。沟通时，切忌长篇大论，沦为说教，讲述一个大方向，适可而止，才能收到成效。

### 一、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。

### 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。

#### ● 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，但同时也是位非常重视自我原则、权益，嗜好的人，唯有在他认同的职场、团队，才愿意使出全力拼事业。他是否具有真材实学是成功的主要关键。

面对工作与职务运作，太多约束与规章，往往会造成他无谓的心理压力，对他而言最佳的工作情境是：主管能授予他这份工作职务的权责，给予充分工作自主权。偶而抽空了解他的工作状况，或是征询是否需要主管帮助的地方，当他表示有需求时，再给予适时的支持、协助。给予他信任与工作自主空间，是他所需最大的工作能源。

除了，他需要拥有工作的自主权外，也需要阶段性的奖励来做为努力的原动力。首先，主管可以与他商议出一个短期目标，做为一个明确诱因与工作导引方向。当他能在目标截止前或是在截止日顺利完成工作，主管需在公司制度允许下给予奖励，例如：可以给予弹性工时，开小小庆祝趴，请喝饮料、上餐馆等诱因。虽是小小奖励，但对他而言，心理感受却是大不同，也能激发出一个小阶段的工作成效与积极度，而串成一个持续性的成果。当然年终奖金、公司旅游、尾牙抽奖、休假、工作自主或晋升职务等福利，更能激发他工作的原动力。

他非常注重人际间自己的影响力与主导性，所以主管需在这方面要特别用心。他需要公司制度与主管有着识才、用才、育才、惜才的雅量与空间，有提供他能向上爬升的机会，才能激发出积极进取的冲劲。他需要主管、工作伙伴能看见他的才华、表现，认可他的风格，是能与他和平、快乐共事的关键。他对善意的批评与建议没有很好的接收度，因此当主管对他某方表现有意见时，最好在私底下提供建议，须为他保留自尊与面子，他才愿意为公司与团队尽心尽力。当他在工作上，有做出额外的付出与努力，主管需能看见并实时给予肯定与回馈，不论是个人、书面、公开的赞美、表扬，都是最有力的激励。

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可用的员工。