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：2020-11-11

出生年份：1990　　测评代码：MM2GSXVS

TPES®
人才赋能系统

目录

Content

第一章

1

TA的人格特质

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

9

TA的职业匹配度分析

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

19

TA的能力量化数据分析

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

26

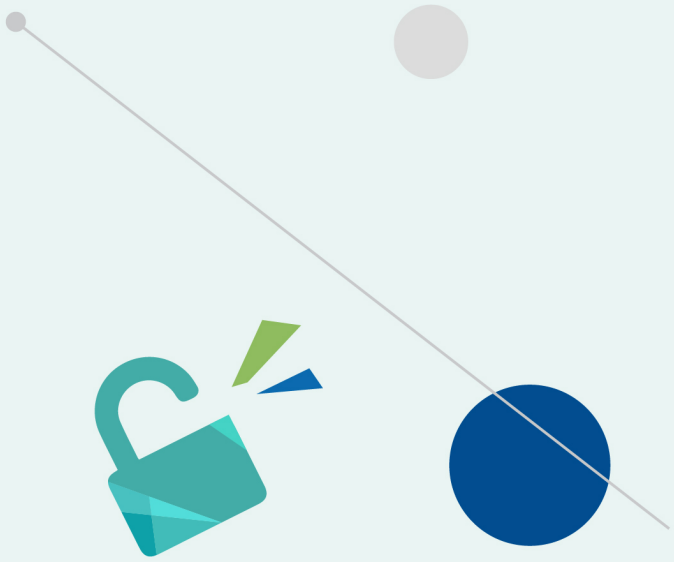
招聘话术及面试建议题库

第五章

40

对TA的激励方法

第一章 Chapter.1



TA的人格特质

给TA精准定位，助力属员发展

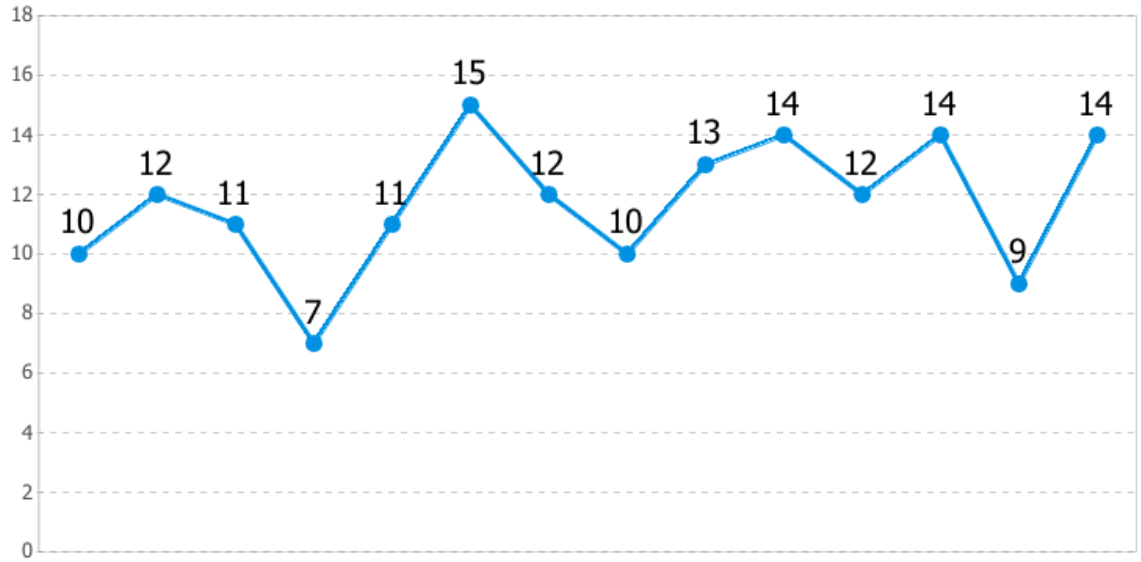
找到性格的枷锁，精准定义工作领域

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 ： 绵羊

TA的人格辅型 ： 猫头鹰、黑豹、猫、骆驼



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
10	12	11	7	11	15	12	10	13	14	12	14	9	14

人格特质说明

他往往会给人亲和度很高的第一印象，没有太多意见的错觉。当与他熟识后，便会发现当他被侵犯底线或是自我原则时，不仅有许多坚持，而且不会轻易退让。

这种特质如果运用得好，尤其是工作时，团队互助合作时，是个很好的配合者与追随者。但如运用得不当，则在工作上的重要关键，会有耍大牌、耍脾气不愿意配合的态度。这是工作在任用这个人时，需特别加以辅导的地方。尤其是当拜访客户、厂商，还有接洽对外的业务时，需注意呈现出亲和，与人为善的那面特质，遇事不可以意气用事，则事情将会进行得更顺畅。

职涯规划建议

他的个性有非常重视人际间的温馨、关怀的一面，也拥有着自我的想法、看法。因此，他较适合从事专长或是专业训练领域的工作。或是，在人群里，从事服务、关怀、付出的工作，例如：教师、教练、护理人员、社工、服务业、行政人员、公务人员、研究人员等，也颇为适合。

主型：綿羊

- 优　　点 ： 温和纯良、善体人意
- 缺　　点 ： 缺乏自我意识
- 职　　业 ： 护理、教师、社工、服务业
- 最佳拍档 ： 水牛型、獵犬型、獅子型
- 成功因素 ： 认真份内工作，是团队里良好的配合者和追随者
- 压力来源 ： 必须面对人际里的冲突，尤其是友谊与情感的破裂

人际关系

绵羊型的人，他生活的意义在于位身边的人付出，并满足他们的愿望。唯有和谐的家庭关系，才能够使他觉得人生圆满。他通常愿意做较多的牺牲去维持一段感情，并且不会要求对方同等的付出。此外，他相当尊重且信任在家中、公司里掌权的人。因此，与绵羊型的人在一起，可以避免权力斗争的情形发生，只要不侵犯他最终的原则与兴趣，他会是个非常好的朋友或伴侣。若他的伴侣不会过分利用他的关怀，且不完全忽略他的需求，绵羊型的人通常会坚持把婚姻继续维持下去。细心、体贴，且乐于付出的绵羊型，几乎可与任何一种人格典型的人相处。当然，并非所有的人都适合他。人际间的亲密感与和谐关系，是绵羊型的生活重心。纵使他随时都将自己定位在「小我」，但也未必是因为缺乏信心或是感情特别脆弱。只要是处于一个健全、相互尊重及相互关怀的人际关系中，绵羊型仍旧可以展现自己的开朗与活跃。

工作

绵羊型的人，是个勤奋的工作者。在工作上，愿意遵循指示、乐于服务他人及与他人合作，是老板眼里忠心耿耿的员工。而当他的工作步入轨道后，上司不时的鼓励与赞美，将是他努力工作的原动力。

职涯

绵羊型的人，适合从事护士、社工人员、志工等服务人群的职业。

辅型：貓頭鷹

- 优　　点 ： 观察透彻、思路清晰
- 缺　　点 ： 无法融入团队生活
- 职　　业： 不需人际沟通和应酬的创作或研究
- 最佳拍档 ： 水牛型、蜜蜂型
- 成功因素 ： 头脑冷静、思路清晰、能享受寂寞
- 压力来源 ： 过多、过频繁的人际接触、没有自我独立的空间

人际关系

猫头鹰型的人，不会因为别人对他缺乏了解，没有给予足够的关怀，或没有知心朋友可以谈心，而觉得生活乏味或对自我产生怀疑。因为总是独来独往的他，喜欢沉浸在自己的思维天地中，不在乎心灵世界无人分享，也不爱主动与人打交道，这种独行侠的生活是他的最爱。他之所以不喜欢处在纷扰的人群中，并不全然是因为恐惧社交，或刻意地想逃离人群，只是唯有在独处时，他才能真正感觉到自我与喜悦。由于他的情绪平稳，不需要别人给予赞赏或与别人分享感受，且可以将外界的干扰降到最低，因此本身的思想较清晰，也可能比一般人更富有想象力或创造力。因此，若本身具有天赋的猫头鹰型，通常能够成为诗人、文学家或艺术家等，创造出超凡脱俗的经典之作。

工作

对某些老板来说，猫头鹰型可称得上是相当理想的员工，因为他能忍受一成不变且枯燥乏味无聊的工作，不但不会在上班时间和同事聊天和处理私事，也少有抱怨、反弹的情绪表现，甚至不需要老板给予过多的关注。但也唯有能够在独立作业的工作中，他才得以充分展现自己的能力，因为他缺乏交际手腕的弱点，不仅使得他不知如何与同事相处，一旦接获必须与人合作或小组共同进行的任务时，工作效率必定大打折扣。

职涯

猫头鹰型较适合从事可独立作业，且毋须交际应酬的职业。例如:艺术创作、科学研究、操作机器等相关的工作，他都能够胜任。

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表征，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，端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

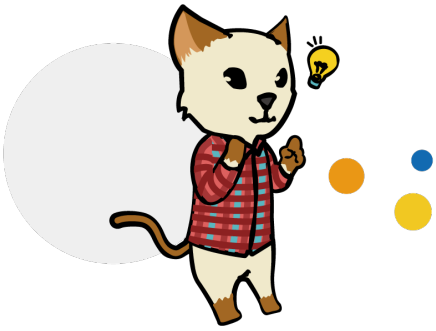
黑豹型选择工作的首要原则是必须时时刻刻充满挑战。若这个工作能满足他所渴求的挑战性，他才会是个合群、敬业的好员工。一旦他无法从工作中获得持续性的挑战，不管事业多么成功，能累积多少财富，也无法阻止他想再寻求另一个新挑战的欲望。

职涯

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。

辅型：貓

- 优　　点：不受制于传统、世俗的思考模式
- 缺　　点：脱离现实、特立独行
- 职　　业：医药、科学、自由创作
- 最佳拍档：綿羊型、蜜蜂型
- 成功因素：全心全意追逐心灵、知识上的成长
- 压力来源：必须屈就或是调适自己的信念，来顺应社会期待、世俗观念



人际关系

猫型的人，通常有着丰富的想象及创造力，他的思考模式不会被所处的文化背景、社会规范限制住。对于无法解释的事物，会设法用自己的想法与信念去追求合理的答案，因此旁人会觉得他充满着好奇心。有些猫型会去质疑既有架构或挑战传统思考模式，有些则只是十分坚持自己的信念与想法，不轻易认同社会大众的论点。猫型较特立独行，也因为他自由激进的想法，不轻易苟同大众所认定的观念，勇于向传统挑战，事实证明他们往往给这世界带来创新的潮流或新观念，也给人类带来一次次突破性的革新进步。猫型有自己的想法及生活方式，且不需要依赖别人的肯定，因此他对人际的追求，不会一心想建立起亲密的人际关系，反之他颇能安于有限的人际往来。猫型较不会去适应别人，因此需要一个能够完全接纳、照顾、不会想改造他，甚至能帮助他去适应社会的伴侣。

工作

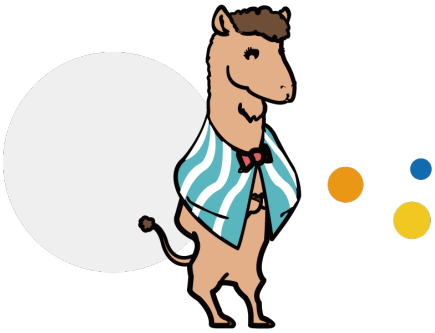
要寻找适合猫型的工作，必须要考虑以下两点才行：其一，能否找到一个可以容忍他的环境；其二，他本身能改变多少以适应这个环境。对于前者，若他本身是个很有天分的艺术家，别人较愿意迁就他。而对于后者，愈是能够在这个现实社会中谋生。猫行在工作上通常没有太大的野心，别人期待追求的是权势与名利，而他却只想实现自我的信念。因此，猫型的成功往往是因为本身的天赋，再加上全心全意地投注在自己所热爱的兴趣上，而非真有求取功名的欲望。

职涯

经济上的稳定或是工作内容有固定模式的工作，并不是他所想要的。他希望从事的是能发挥自我思想领域的工作，同时也不会被要求去遵循种种的规章或标准。因此，寻找的工作性质最好和个人兴趣及嗜好有关。若在文学、艺术或音乐有天分的话，大可朝这些方向发展，因为一般人较能接受这种人的特立独行。除此之外，医学或科学上的研究，能给予他有独特看法的空间，使他有开创历史的契机。若本身天分不够高的猫型，可以从事一些单调且要求不多的工作，好让他可以拥有足够的时间和自由的空间，使心灵得以天马行空的遨游。

辅型：骆驼

- 优　　点：实事求是、一步一脚印
- 缺　　点：消极、悲观
- 职　　业：秘书、会计师、公务人员、研究人员
- 最佳拍档：綿羊型、蜜蜂型
- 成功因素：刻苦耐劳、能适应任何困苦环境
- 压力来源：务实主义者，当被要求凡事往好的方向去想时，将会有压力



人际关系

骆驼型的人，是个全然的现实主义者，对于尚未了解的事实真相，不会存有一丝的妄想。在骆驼型的价值观里，人生原本就是充满苦难，即使处在顺境中，他依旧对自己悲观的态度有所坚持。但这并非他对人生感到不满意，有时候反而颇能安于自己较灰色的想法，坦然地接受人生的不完美。

工作

骆驼型的人，将工作视为唯一的生存之道，也就是把工作与人生画上等号。因此，他并不期待能由工作中获得任何的乐趣，有时候甚至觉得工作是一种磨难。他往往只会埋首于自己份内工作上，就算工作量再大，他也会默默地承受，对未来缺乏明确的规划与强烈的企图心。但纵使有如此消极的人生观，因刻苦耐劳、勤奋不懈、任劳任怨等特质，不仅能使他成为一个稳重、值得信赖的人，对本身的家庭和整个社会的贡献，也是功不可没。

职涯

由于骆驼型具有刻苦耐劳的性格，因此几乎可以从事任何一种工作。然而，较强烈的骆驼型，比较适合在公家机关服务。倘若是有混合其他人格典型的话，将可以提高他的工作能力和范围。例如，律师、推销、具创意性或经常要应酬的工作性质。

第二章 Chapter.2

TA的职业匹配度分析

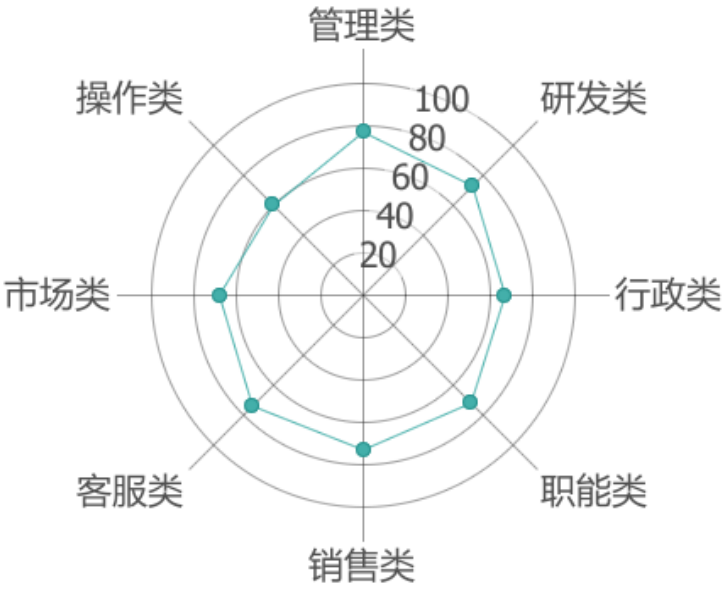
八大工作领域匹配说明

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	77分
2	客服类	74分
3	研发类	73分
3	销售类	73分
5	职能类	72分
6	市场类	68分
7	行政类	67分
8	操作类	60分



TA的职业发展建议

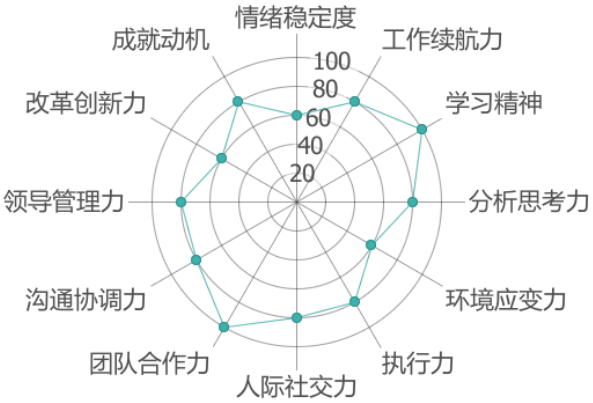
若TA现在所从事的职业与测评的结果是相吻合的，请给与机会助力他的进一步发展；若TA所从事的职业与测评结果是不相吻合的，建议在适当的时机，予以换岗或作出其他决策。

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。

匹配度排行 No.1

管理类

77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
中	高	高	高	中	高	高	高	高	高	中	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

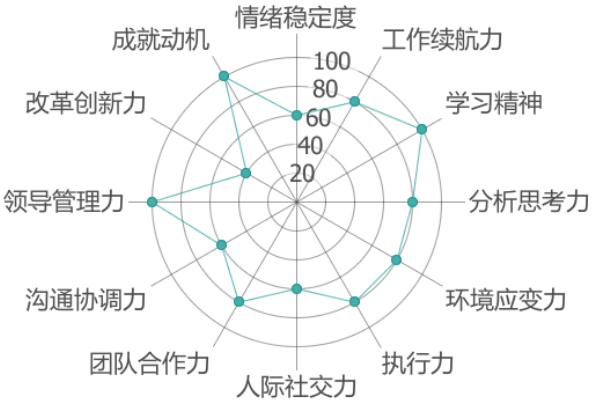
匹配说明

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。

匹配度排行 No.2

客服类

74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
中	高	高	高	高	高	中	高	中	高	低	高

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

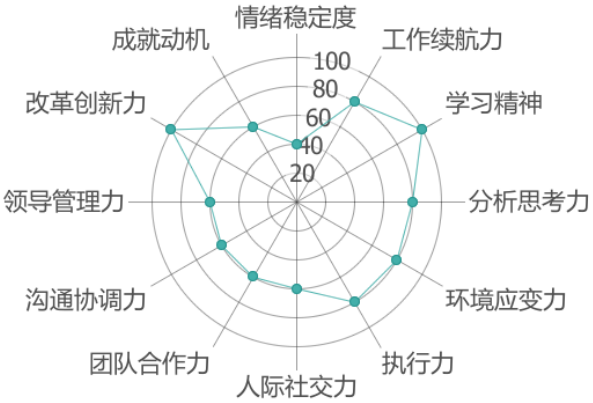
匹配说明

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。

匹配度排行 No.3

研发类

73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	中	中	中	中	高	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

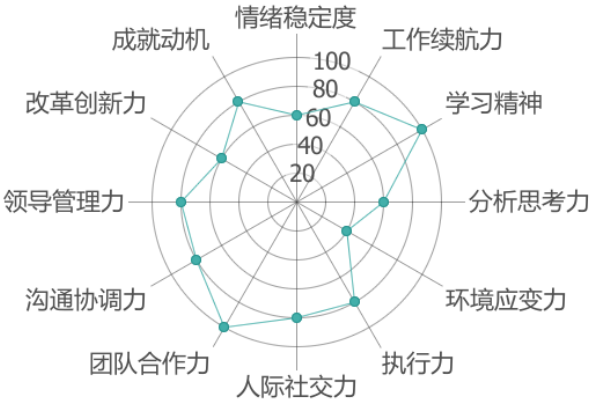
匹配说明

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。

匹配度排行 No.3

销售类

73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
中	高	高	中	低	高	高	高	高	高	中	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

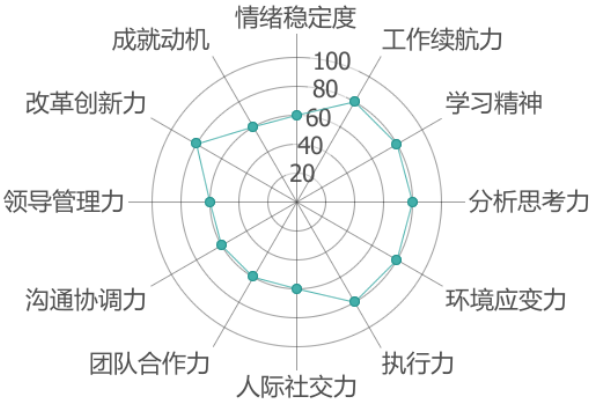
业务员、销售代表、销售主管、渠道管理、大客户销售（KA）；采购员、采购主管等相关岗位

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。

匹配度排行 No.5

职能类 72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
中	高	高	高	高	高	中	中	中	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

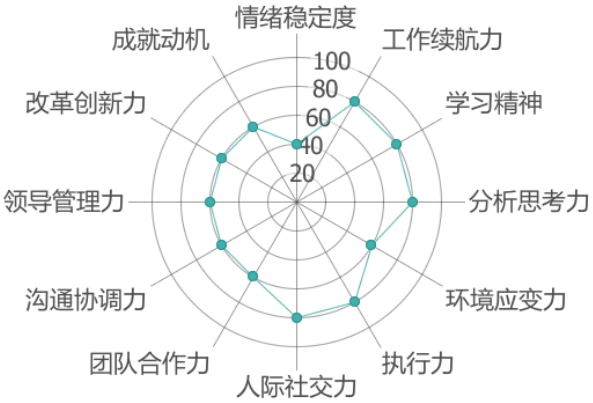
匹配说明

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。

匹配度排行 No.6

市场类

68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	中	高	高	中	中	中	中	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

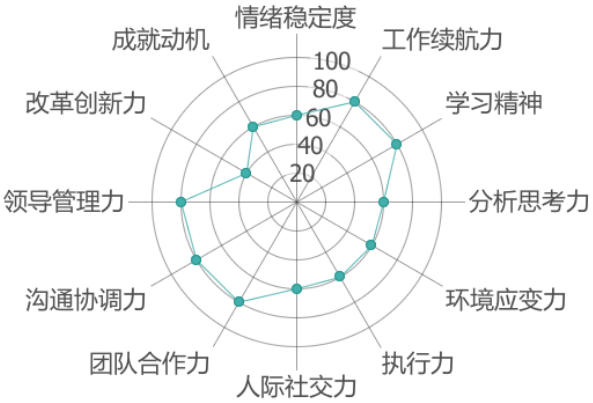
匹配说明

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。

匹配度排行 No.7

行政类

67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
中	高	高	中	中	中	中	高	高	高	低	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

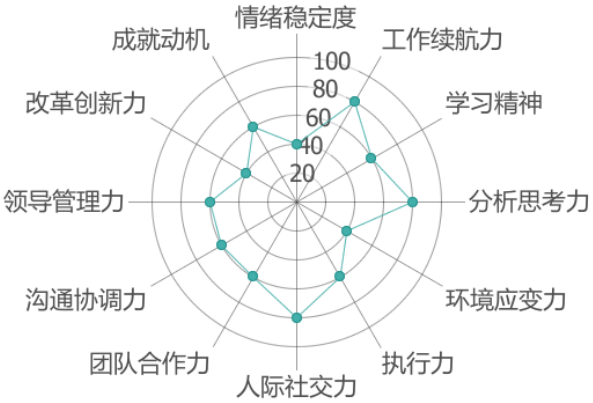
匹配说明

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。

匹配度排行 No.8

操作类

60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	中	高	低	中	高	中	中	中	低	中

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。

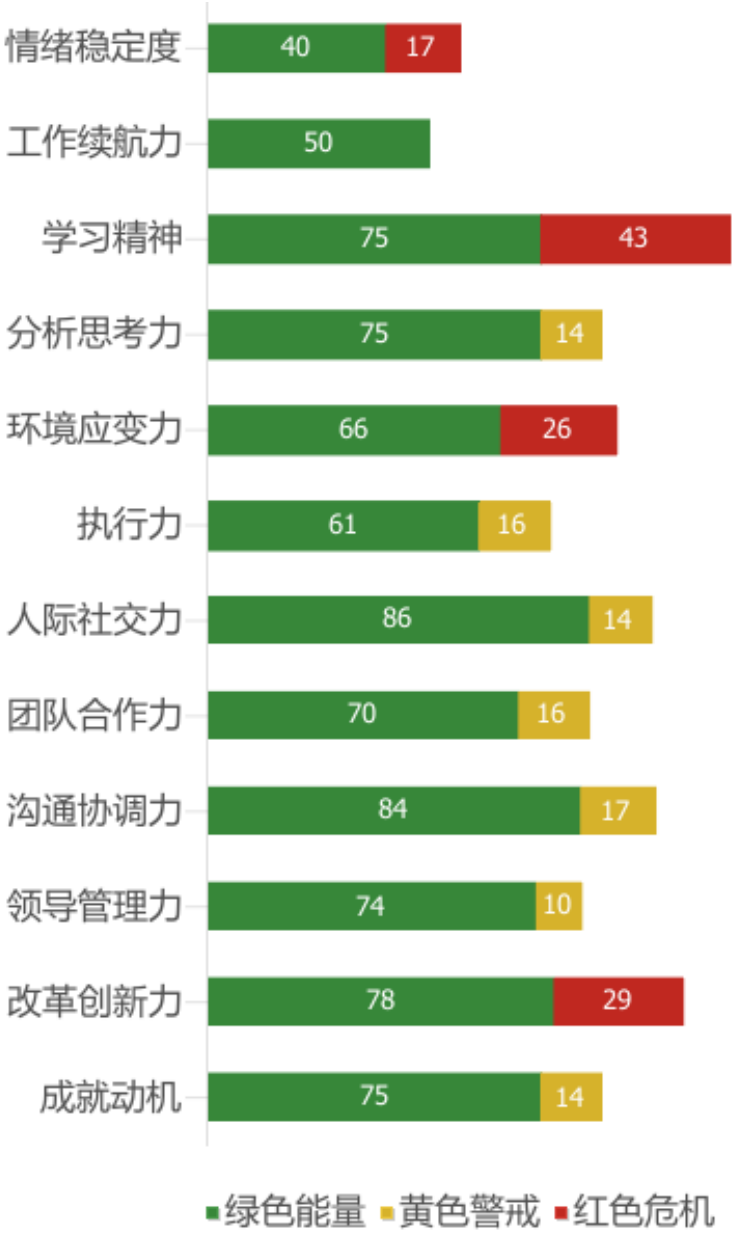
第三章 Chapter.3

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	40	50	75	75	66	61	86	70	84	74	78	75
警戒危机	17	0	43	14	26	16	14	16	17	10	29	14

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

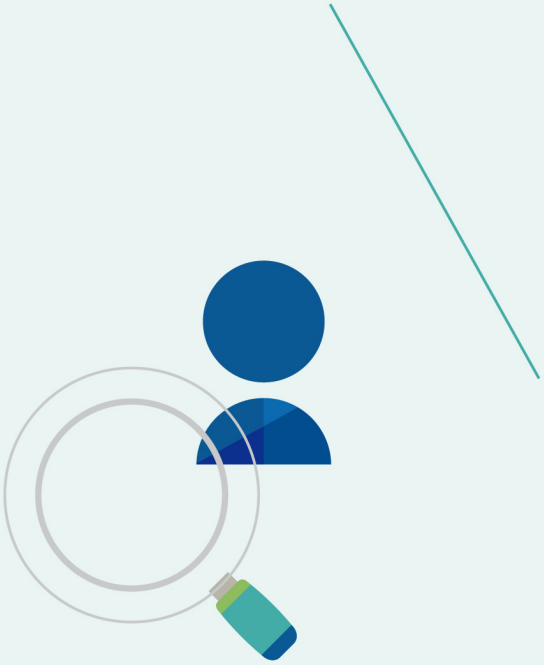
● 注意事项 · 无

● 善意提醒 · 无

	优点	缺点
情绪稳定度 绿色能量 40 紅色警戒 17	有能力面对情绪，但常因情绪起伏，影响工作效率	情绪容易随事物起伏，而影响工作效率和人际关系
工作续航力 绿色能量 50	无	需要奖励，来维持工作热诚、动力
学习精神 绿色能量 75 紅色警戒 43	在鼓励下，会做自我的学习、成长，在熟悉领域中，拥有超强感知力，勇于突破思考框架 注意事项：IQ高低决定是个勇于学习的人士，或是痴人说梦	当学习、成长遇见障碍时，会停滞不前，陷入自我思维，忽视现实现况
分析思考力 绿色能量 75 黄色警戒 14	对周遭事物有一定敏锐度，有浓烈好奇心和觉察力 注意事项：专业知识与IQ高低决定思考、以及分析力的准确度	容易陷入自我思考盲点
环境应变力 绿色能量 66 紅色警戒 26	在熟悉领域中，面对工作、人际有能力应变有勇于冒险和挑战的胆识	需时间调整心态，来面对突发状况，有时可能为追求目标、不择手段
执行力 绿色能量 61 黄色警戒 16	有足够执行力，完成份内事，有时能认定目标，坚持到底	需加积极和持续度，有时却理性十足，难以享受慢活
人际社交力 绿色能量 86 黄色警戒 14	人际高手，八面玲珑	太在乎面面俱到，常因他人言论和掌声，影响情绪

团队合作力 绿色能量 70 黄色警戒 16	在不违背自我原则下，可配合团队运作，在熟悉的环境中，善解人意，很好的团队追随者	当自我原则与团队间有矛盾时，容易有情绪产生，在陌生环境中，为避免人际冲突，常选择退让
沟通协调力 绿色能量 84 黄色警戒 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
领导管理力 绿色能量 74 黄色警戒 10	是个沉稳持重的管理者，有时积极进取，魄力十足	瞻前顾后，有时过度理性，需加强同理心
改革创新力 绿色能量 78 紅色警戒 29	是个温和的创新派，激励下做事明快果决	需加强果断执行力，但有时刚愎自用、冲动行事
成就动机 绿色能量 75 黄色警戒 14	愿意为成功而努力，积极进取	达成理想目标的方法和策略尚待加强，有时要求完美，容易为自我和工作伙伴带来压力

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66　警戒危机26

◆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

改革创新力

绿色能量78　警戒危机29

◆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

领导管理力

绿色能量74　黄色警戒10

◆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

人际社交力

绿色能量86　黄色警戒14

◆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

分析思考力

绿色能量75　黄色警戒14

◆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70　黄色警戒16

◆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

学习精神

绿色能量75　警戒危机43

◆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61　黄色警戒16

◆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

沟通协调力

绿色能量84　黄色警戒17

◆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

成就动机

绿色能量75　黄色警戒14

◆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40　警戒危机17

◆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

工作续航力

绿色能量50　警戒危机0

◆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 ：

公司的体制完善、组织健全、产品优良、有信誉，工作时间具有弹性，可以依自己的生活型态，做适度的调整。工作氛围自由、温馨，会给彼此极大发挥的空间。在工作的过程，不仅自己能够有丰厚收入，也能帮助家人与朋友，同时，能实践理想，成为创业老板。

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。

- **平日，你偏爱一个人的独立思考？还是，与大家集思广益的讨论？**
- **你对工作的期待和要求是什么？**
- **人际相处间，你最注重的是什么？**

附注：通常需征询、依赖他人意见，来做决策，期待稳定、安全的工作环境和人际关系。

警示提问

侦测到矛盾、抵触之处，以下为可供查证的参考提问。

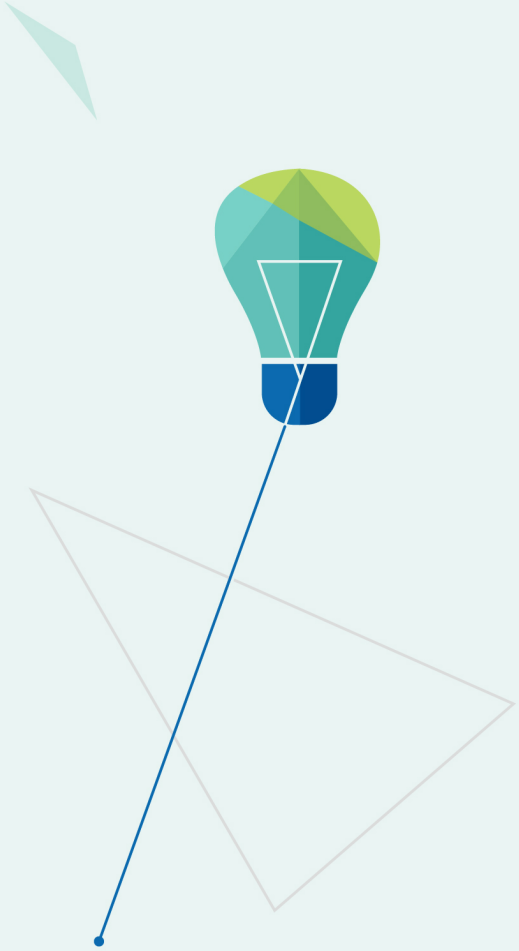
- **谈谈你理想中的生活型态。**
- **如何藉由工作达到你所追求的理想生活型态？**

附注：喜爱、享受慢活，除非工作内容与兴趣相结合，工作目标只求轻松、容易。

- **怎样的工作型态，是你理想中的工作？**
- **你的能力和个性，对公司带来最大的加分是什么？**

附注：理想中的工作，应是自由，具有挑战性，加分应是勇于尝试、敢冲。

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

激励方法

这种类型的人才，建议主管给予的激励方法

先让他说出自己所遭遇的问题和困难所在，以及说明眼前他所需要的资源、帮助是什么？还有公司与团队能够给他的支援，是哪一些？彼此沟通后，再拟定一个可行的方案，一起面对、解决，需先进行怀柔，才有办法进行有效沟通。

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、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。

四、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

他是一位看似亲和，事事都随和，其实是位很有自己想法、主见的人，需要摸清他的个性，才能让他愿意为团队付出最大心力。

首先他刚进入团队之时，会企盼努力快速融入团队，因此特别重视人际间的情谊，所以主管需在这方面要特别小心谨慎。他对人有着敏锐的感受度和纤细度，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。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，在处理事务时，一定要顾虑的他的面子与里子。不能做出让他在团队里，有失面子、尊严的评论与指责，如不小心做出这些人身攻击，将会激发出他个性里死硬脾气，也将埋下未来容易产生对立的疑虑。个人赞美、书面赞美与公开赞美，对他而言，是一个很受用的激励法。

同时，他需要拥有工作的自主权与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、工作自主或是职位晋升等福利，更能激发他工作的原动力。

当他熟悉工作内容之后，往往会有更上一层楼、追求更高职位的动机与荣誉感，这时主管可以让他清楚当员工达到某项考绩、绩效时，公司的奖励与晋升的办法与途径，以达到诱引与激励的效应。当他心里的感受被重视，外在又有足够发挥长才的诱因，他的内在动机才能被源源激发出来。

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®
人才赋能系统