

# 销售潜能评估报表

Salesperson's Potential

主管版



000

性别：男

电子邮件：000000@qq.com

年龄：31

测评日期：2020-11-11

出生年份：1990

测评代码：MM2GSXVS

**TPES**<sup>®</sup>  
人才赋能系统

# 目录

## Content

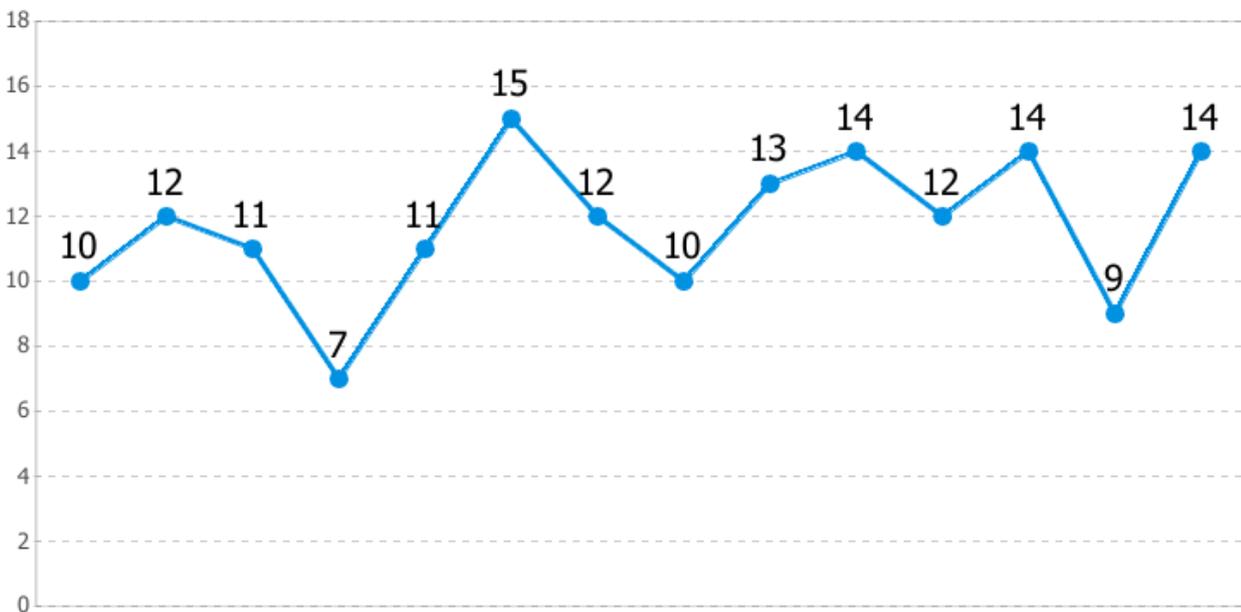
他的人格特质	1
销售潜能综合建议	3
业务适任度和解析	3
TPES 销售潜能评估报表	5
与销售相关的态度	9
日常的工作态度	13
如何激励这个人	20

# 他的人格特质

TPES可以精准测出他的内在性格，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他的人格特质以产出专属他的特质说明及职涯建议，协助他探索内在自我，发现他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

他往往会给人亲和力很高的第一印象，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。

## 生涯规划建议

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。

# 销售潜能综合建议

业务适任度：**73** 分

解析：可尝试销售相关业务，需要密集培训、监督和陪同，在友善支持性工作环境里，或许能激发稳定定着机率和成功潜能。

业务指标	测量结果				结果说明
喜欢环境挑战?				太强	工作内容丰富多变、富竞争性，才能维持工作热忱。
需要被监督的程度?		普通			自我要求严格，但有时在犒赏自己工作辛劳之后，需要费点心力，来恢复工作专注度。
耐挫力?			优		有吃苦耐劳、耐操耐挫的韧性。
抗压力?				需要加强	遭受压力时，情绪容易失控。
客户开发能力?		普通			当面对全新挑战时，会先心存观望。但熟悉所有情势、掌握住方向、目标后，则能积极前进。
成交能力/风格?		普通			惯于运用温和方式，来进行沟通协调。但在熟悉有把握的情境下，能乘胜追击。
工作投入度?		普通			工作到一个阶段，需外在诱因和适时督导，才能再接再厉顺利完成工作。
学习精神?				过强	勇于追逐思维极限，并突破旧有思维框架。 注意事项：IQ高低，决定他专业领域的成就。
自主精神?			优		很有自我坚持、想法。

团队精神?		普通			能配合团队运作，但需拥有某种程度的自主权。如果，加以劝说，通常能为团队利益做配合。
自信心?			优		对自我的才能，有足够的自信。
可被激励的因素?				过强	能被学习所激励，勇于追逐思维极限，并突破旧有思维框架。 <b>注意事项：IQ高低，决定他专业领域的成就。</b>

# TPES 销售潜能评估报表

## 工作适性



指标定义 | 企盼且需要工作内容能提供多少的挑战、惊喜、新奇感。

测量结果 | 工作内容丰富多变、富竞争性，才能维持工作热忱。

辅导指南 | 适合挑战、竞争性强的职务，无法从事一成不变的工作内容。

## 自我管理力



指标定义 | 对自我工作质量和完成度的节制力与要求。

测量结果 | 自我要求严格，但有时在犒赏自己工作辛劳之后，需要费点心力，来恢复工作专注度。

辅导指南 | 主管或自己需建立起自我提醒、监督的工作模式，能在工作与休闲中，做适度、即时的转换，则将更能提升工作效能。

## 耐挫力

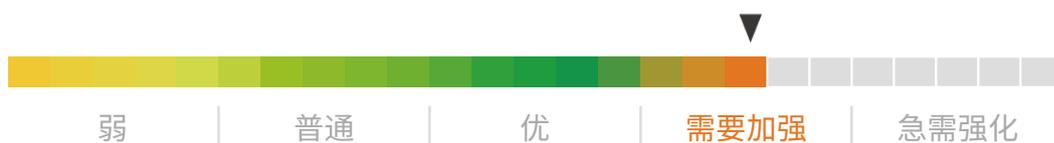


指标定义 | 面对挫折、挑战、困难时，具有克服难关的实质行动力。

测量结果 | 有吃苦耐劳、耐操耐挫的韧性。

辅导指南 | 需谨记“休息是为走更长远的路”，适时纾压很重要。

## 抗压力



指标定义 | 面对挫折、挑战、阻碍时，所具有的情绪掌控、管理能力。

测量结果 | 遭受压力时，情绪容易失控。

辅导指南 | 需加强情绪管理，并每天进行纾压的练习。

## 业务拓展力 (名单开发)



指标定义 | 有足够的企图心，积极追求工作上能更上一层楼。

测量结果 | 当面对全新挑战时，会先心存观望。但熟悉所有情势、掌握住方向、目标后，则能积极前进。

辅导指南 | 主管或公司可提供增进专业能力的在职训练相关资讯，并提供可行的方法、步骤，协助制定明确的目标。

## 沟通协调力 (成交能力)



指标定义 | 谈判、沟通时，具有能进、能退的协调能力。

测量结果 | 惯于运用温和方式，来进行沟通协调。但在熟悉有把握的情境下，能乘胜追击。

辅导指南 | 再加强言词表达力和精准度，则更能提升成交率，沟通更畅通。

## 努力程度

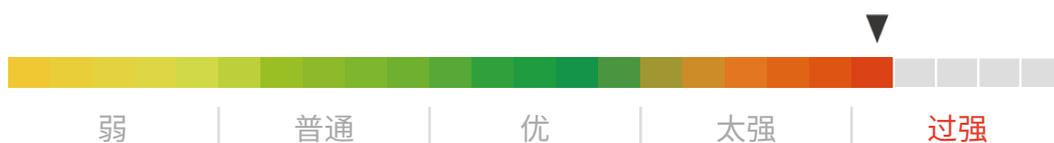


指标定义 | 工作时，能一心不乱、坚持到底的能力。

测量结果 | 工作到一个阶段，需外在诱因和适时督导，才能再接再厉顺利完成工作。

辅导指南 | 适度休闲、提供职场里的福利、小确幸，将能提升工作专注度和效能。

## 学习精神



指标定义 | 拥有好奇心，追求新知，勇于创新的思维。

测量结果 | 勇于追逐思维极限，并突破旧有思维框架。  
**注意事项：IQ高低，决定他专业领域的成就。**

辅导指南 | 需提供经常性的在职进修、专业相关的培训，才能维持住他的工作热忱，激发出最大潜能。

## 自主精神



指标定义 | 具有独立的想法、做法，不轻易随波逐流。

测量结果 | 很有自我坚持、想法。

辅导指南 | 需先给他自我选择、自主的空间。当他思考清楚后，再要求协助时，才能听进他人的建议、遵循主管的指令。

---

## 团队精神



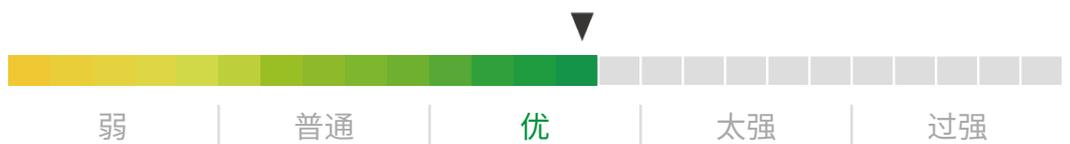
指标定义 | 愿意，也可以成为一个团队的配合与追随者。

测量结果 | 能配合团队运作，但需拥有某种程度的自主权。如果，加以劝说，通常能为团队利益做配合。

辅导指南 | 需做好事前沟通，知道团队的运作分方向和模式后，才可能全力配合团队运作。

---

## 自信心



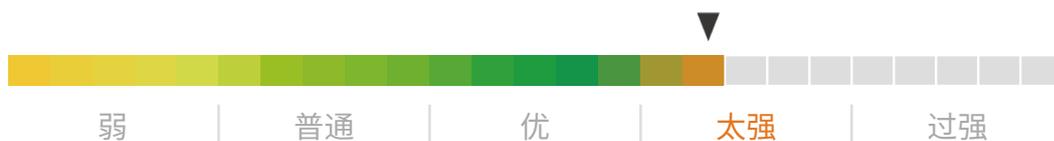
指标定义 | 对自己抱持着理想与企图心，拥有自尊自重、自我期许的企盼。

测量结果 | 对自我的才能，有足够的自信。

辅导指南 | 主管需观察他的自信度与实际才干间的相等度，是否具有真材实料，才是成功的关键。

# 与销售相关的态度

## 对销售的态度



指标定义 | 能自在面对工作内容所提供的挑战、惊喜、新奇感。

测量结果 | 工作内容丰富多变、富竞争性，才能维持工作热忱。  
适任销售的职务。

辅导指南 | 适合挑战、竞争性强的职务，无法从事一成不变的工作内容。

### 甄选时，可参考的问题：

- ◆ 销售工作吸引你的因素，有哪些？
- ◆ 你会运用哪些方法，让人对销售工作产生兴趣？
- ◆ 当你成为成功的业务员后，你会招募哪些特定对象从事销售工作？  
为什么？

备注 / 其他问题 / 回答

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 面对拒绝的敏感程度



指标定义 | 在销售过程中，对客户言行，反应的敏锐度。

测量结果 | 能区分“对事不对人”的拒绝，需时间调适心情。

辅导指南 | 遭遇被拒绝的事件后，主管与同事可以与他详谈。如被拒绝是对事，可拟定出解决方案。如“对人”，则需要思考如何自我改进，学习调整、克服自己的心态。

### 甄选时，可参考的问题：

- ◆ 销售过程中，让产品符合客户需求，是否需要？为什么？
- ◆ 你采取哪种策略，让消费者喜欢你或买你销售的产品？
- ◆ 在销售过程中，你曾遭遇过哪些让你不快的言词或行为？
- ◆ 你是如何来化解、克服当下的情绪？
- ◆ 这些令人不快的言辞和行为，会影响你面对销售的态度吗？

备注／其他问题／回答

---

---

---

---

---

---

---

---

## 客户开发能力



指标定义 | 有足够的企图心，喜欢面对在陌生市场开发客户的挑战。

测量结果 | 当面对全新挑战时，会先心存观望。但熟悉所有情势、掌握住方向、目标后，则能积极前进。

辅导指南 | 主管或公司可提供增进专业能力的在职训练相关资讯，并提供可行的方法、步骤，协助制定明确的目标。

### 甄选时，可参考的问题：

- ◆ 哪些场合、活动是你发展和销售产品的最好机会？为什么？
- ◆ 你是否曾抗拒为某产品或组织做销售的行为？为什么？
- ◆ 你是否感到自在，把朋友介绍给曾销售过你产品的业务员？
- ◆ 你是否会坦白告诉朋友，会将他介绍给你的业务员？
- ◆ 你通常会运用哪些方法、策略，来招展客户群？

备注／其他问题／回答

---

---

---

---

---

---

---

---

## 成交能力/风格



指标定义 | 销售、沟通时，具有能进、能退的协调能力，以顺利完成销售。

测量结果 | 惯于运用温和方式，来进行沟通协调。但在熟悉有把握的情境下，能乘胜追击。

辅导指南 | 再加强言词表达力和精准度，则更能提升成交率，沟通更畅通。

### 甄选时，可参考的问题：

- ◆ 你曾向家人、朋友或陌生人成功说明并让他们接纳你的想法、创意吗？请分享你的经验。
- ◆ 你曾向家人、朋友或陌生人成功介绍、销售过哪些产品？
- ◆ 销售人员的态度，会影响消费者的购买意愿吗？
- ◆ 你觉得影响的程度有多少？请试图举例说明。
- ◆ 通常你会采取怎样的销售策略，来影响消费者（客户）的购买决策？

备注／其他问题／回答

---

---

---

---

---

---

---

---

# 日常的工作态度

## 工作投入度



指标定义 | 工作时，能一心不乱、坚持到底的能力。

测量结果 | 工作到一个阶段，需外在诱因和适时督导，才能再接再厉顺利完成工作。

辅导指南 | 适度休闲、提供职场里的福利、小确幸，将能提升工作专注度和效能。

### 甄选时，可参考的问题：

- ◆ 当你投入一项工作时，通常你的工作态度是 … ？
- ◆ 在你以前的工作经验或是求学过程，你的主管或是师长最常给你的评语是什么？
- ◆ 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？
- ◆ 你将如何改变？你的改变计划是什么？

备注 / 其他问题 / 回答

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 耐挫力



指标定义 | 面对挫折、挑战、困难时，具有克服难关的实质行动力。

测量结果 | 有吃苦耐劳、耐操耐挫的韧性。

辅导指南 | 需谨记“休息是为走更长远的路”，适时纾压很重要。

### 甄选时，可参考的问题：

- ◆ 你的生活中，是否有曾经遭逢挫折、挫败的经验？
- ◆ 有的话，你当初是如何克服难关？走过困境？
- ◆ 请试阐述你对挫折、挫败的看法，与个人见解。
- ◆ 你有最崇拜、敬佩的人吗？你敬佩或崇拜他的原因是什么？

备注／其他问题／回答

---

---

---

---

---

---

---

---

# 抗压力



指标定义 | 面对挫折、挑战、阻碍时，所具有的情绪掌控、管理能力。

测量结果 | 遭受压力时，情绪容易失控。

辅导指南 | 需加强情绪管理，并每天进行纾压的练习。

## 甄选时，可参考的问题：

- ◆ 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

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 需要被监督的 程度



指标定义 | 对自我工作质量和完成度的节制力与要求。

测量结果 | 自我要求严格，但有时在犒赏自己工作辛劳之后，需要费点心力，来恢复工作专注度。

辅导指南 | 主管或自己需建立起自我提醒、监督的工作模式，能在工作与休闲中，做适度、即时的转换，则将更能提升工作效能。

### 甄选时，可参考的问题：

- ◆ 在你生活中，是否曾经面对过挑战？是否挑战成功？
- ◆ 请试分析一下，你挑战成功或失败的因素，是哪些？
- ◆ 在过去2~5年的期间，你自认自己最大的成就是什么？  
(工作、课业、公众服务、人际经营、自我成长等)
- ◆ 你是否是个很好的自我管理着？你通常会如何制定计划？实践目标？

备注／其他问题／回答

---

---

---

---

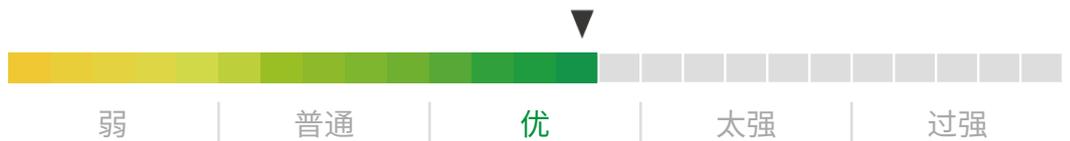
---

---

---

---

## 自信心



指标定义 | 对自我抱持着理想与企图心，拥有自尊自重、自我期许的企盼。

测量结果 | 对自我的才能，有足够的自信。

辅导指南 | 主管需观察他的自信度与实际才干间的相等度，是否具有真材实料，才是成功的关键。

### 甄选时，可参考的问题：

- ◆ 请举例说明，一件让你自己觉得满意、自豪的事例。让你觉得满意的原因是什么呢？
- ◆ 你通常是如何将想法、创意，转化成行动计划？
- ◆ 你通常会为自己拟定怎样的学习计划、行动策略和时间管理，来达成预定的工作目标？
- ◆ 你通常会运用哪些管道，来充实自己？
- ★ 提问内容，主要在厘清他的自信度，是否具有真才实学。

备注／其他问题／回答

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 自主精神



指标定义 | 具有独立的想法、做法，不轻易随波逐流。

测量结果 | 很有自我坚持、想法。

辅导指南 | 需先给他自我选择、自主的空间。当他思考清楚后，再要求协助时，才能听进他人的建议、遵循主管的指令。

### 甄选时，可参考的问题：

- ◆ 谈谈过往你必须自己独立处理事情的经验。
- ◆ 在独立处理事情的过程中，能为你带满足感？彷徨无助？还是怎样的感受？
- ◆ 你曾利用学校或是工作上的资源、学习机会，来增强自己的独立性和自主性吗？请举例说明。
- ◆ 你是否曾经与同事（工作伙伴、下属或上司）在工作上，有意见不同的经验？你如何处理这些问题？请举例说明？

备注／其他问题／回答

---

---

---

---

---

---

---

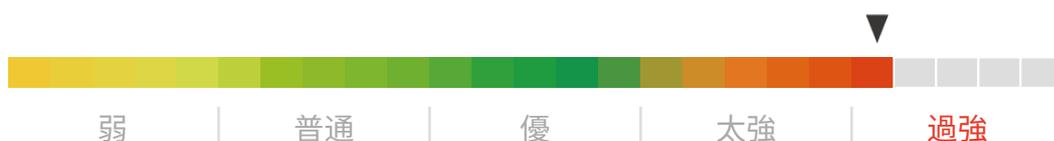
---

---

---

# 如何激励这个人

## 学习精神

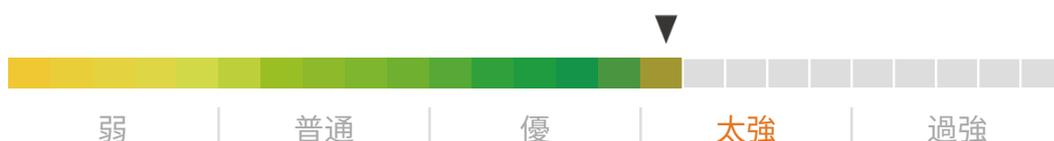


指标定义 | 拥有好奇心，追求新知，勇于创新的思维。

测量结果 | 勇于追逐思维极限，并突破旧有思维框架。  
**注意事项：IQ高低，决定他专业领域的成就。**

辅导指南 | 需提供经常性的在职进修、专业相关的培训，才能维持住他的工作热忱，激发出最大潜能。

## 能被休闲、玩乐而鼓舞



指标定义 | 注重生活质量，捍卫自我权益为重要取舍关键。

测量结果 | 享受并追求生活里的感官刺激与享乐。

辅导指南 | 完成阶段性工作，除了个人赞美、公开褒扬，如能附加吃喝玩乐，更能激发出内在动机。

## 情感、服务能为激励动机



指标定义 | 注重自我的感受、情绪、情感，被关注、照顾。

测量结果 | 个性理智与感性兼具，但很容易被团队的氛围影响，催化向心力。

辅导指南 | 个人赞美、鼓励不能少。在特殊节日、情境时，能及时送上感谢卡、嘘寒问暖，能激起团队向心力。

## 能被奖金、 职务、晋升 所激励



指标定义 | 偏重现实生活可见、所需的名利、荣誉、权势、地位。

测量结果 | 有理想、有企图心，实质的奖励，可激发出工作动机和效能。

辅导指南 | 公司制定明确、可循的晋升、奖励办法，能激发他步步晋升的动能，以及努力不懈的工作效能。