



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TTI 人才洞悉®

管理版

antunes ana

2021-6-7



序言

機遇與人才相遇®

The TTI Success Insights® 人才洞悉報告旨在增強對個人能力的理解。這份報告在行為、動機和兩者融合這三個領域提供了見解。這些領域可以幫助你瞭解自己的優劣勢並有助於個人及職業的發展，同時也能幫助你提高個人和工作滿意度。

在以下的三個主要領域中讓能夠讓你更加深入地瞭解你的個人才能：

第一部分：行為風格

報告的這部分旨在幫助你進一步了解你自己和他人。與他人互動的能力是決定你個人和工作成敗的因素之一。與他人有效互動始於對自我正確的理解。

第二部分：激勵因子

報告的這部分讓你了解你行動的原因，能夠應用在人才輔導項目中，並能影響你對生活的看法。當你了解驅使你行為的行動，你就能立即了解沖突的原因。

第三部分：行為和激勵因子的融合

這部分報告能夠幫助你理解行為和動機。當瞭解你的行為和動機是如何融合在一起時，你的表現和滿意度都會得到提升。



序言

行為風格部分

針對行為的研究發現，越了解自己優缺點的人，越能夠制訂適當策略，配合環境所需，也就越有可能成功。

一個人的行為是為人處世的基礎。換言之，我們的行為來自先天的「本性」，以及後天的「教養」。這是我們處事的共通語言，也是我們可被觀察到的行為。

在這份報告裏，我們評估自然行為的四個範圍：

- 如何面對困難或挑戰。
- 如何影響別人接受你的看法。
- 如何配合環境的步伐。
- 如何應付規則和慣例。

這份報告專為分析行為風格而設計：也就是專門為了解一個人的處事作風。這份報告百份之百準確嗎？是、不是或只是有些可能。我們只是評估行為，以及描述行為傾向。為更加強準確性，你可隨意將不適用的形容詞刪除或修改，但請先與朋友、家人或同事探討。

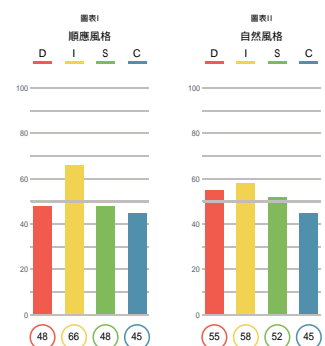


基本特徵

這份報告根據 antunes ana 的應答，描述她的處事作風。報告形容她工作上的自然行為風格，也形容她會如何完成工作。利用所形容的基本特徵能夠更加了解 antunes ana 的自然行為。

antunes ana 喜歡她的成就得到肯定。她的推動力之一是得到公認和「褒揚」。她的目標是擁有和結交很多朋友。工作時，她擅於維持友善的公眾關係。當遇上涉及價值觀、判斷、感覺和情緒的重要情況時，antunes ana 會有最佳的表現。她更會為自己的「直覺」感到自豪。她為追求地位和權力所驅使。antunes ana 喜歡透過別人取得成果，她和一群人一起工作時狀態最好。她樂於培育人才和建立組織。她以她的熱誠影響大多數人。她往往會相信別人，但可能因為她的高信任度而被佔便宜。antunes ana 所展現的形象是自持和自信的。她相信透過別人取得成果。她比較喜歡「團隊方式」。

antunes ana 擅於解決與人事有關的問題。她擅於應用語言或無言的回應鼓勵別人有開放的思想、相信她，並視她為善於接納和樂於助人的。她喜歡跟作風果斷的上司工作。當她對某個問題有強烈感受時，你可以預期聽到這些感受，而她的表達也可能會很激動。有時候，antunes ana 不用考慮所有資料，便能迅速地提出好的結論。她對人的高信任度和易於接納，有可能會導致她錯誤的判斷別人的能力。

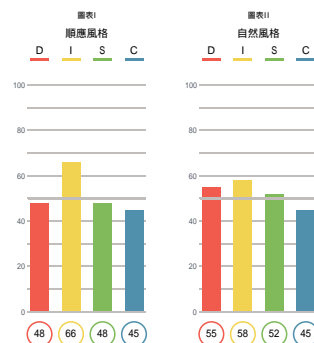




基本特徵

待續

antunes ana 以別人的說話技巧和熱情判斷他們。溝通的範圍包括友善的交談至爭辯的對詞。她 很正面及樂觀地與人交往。可能不明白為甚麼有人對人生的看法會跟她不一樣。她 能言善道而且是個好的聽眾。antunes ana 會以充滿信心、機智和鎮定的作風樂觀地與人交往。有些人喜歡用文字報告，antunes ana 則傾向於以言語影響別人的思想。她 以人為本且能言善道。她 說話時經常比手畫腳。

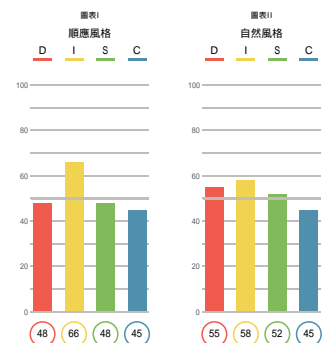


對公司組織的價值



報告的這部份說明 antunes ana 帶給工作的獨特才華和行為。透過這些形容，一個人能夠確認她在組織內可扮演的角色。公司也可以建立一套制度以利用她的特有價值，使她成為團隊的主要成員。

- ✓ 富有幽默感。
- ✓ 自發行動者。
- ✓ 總是以最終成本為決定的考量。
- ✓ 說出她的感覺。
- ✓ 堅定不移。
- ✓ 樂觀又充滿熱誠。
- ✓ 具競爭性。



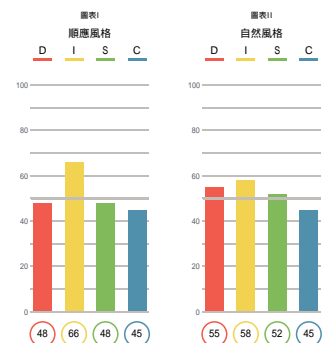
溝通提示



大多數人對自己較喜歡的溝通方式會比較敏感也比較容易意識到。很多人認為報告的這部份非常準確，並且對提高溝通技巧非常重要。本頁提供與 antunes ana 溝通時有效的溝通模式。請閱讀每項提示，並列出三至四項對她最重要的項目。我們建議將最重要的「有效的」項目用螢光筆劃出，並將此重點項目交給最常與 antunes ana 溝通的人。

有效的：

- ✓ 提供她認為重要的人的推薦書。
- ✓ 提出具體的 (最好是「甚麼？」式的) 問題。
- ✓ 利用足夠時間使人振奮，發掘樂趣和快速行動。
- ✓ 探討她對於人事的看法或意見。
- ✓ 提供成功的可能性或選擇的有效性的相關事實和數據。
- ✓ 從肢體語言判斷贊同或不贊同。
- ✓ 說話要清楚、明確、簡潔和強調重點。
- ✓ 提供問題、可行辦法和選擇，讓她自行決定。
- ✓ 提供一個親和友善的環境。
- ✓ 支持和維持一個讓她有效工作的環境。
- ✓ 只談公事 — 讓她決定究竟是否想閒聊。
- ✓ 談論她個人、目標和能使她興奮的觀點。



溝通提示

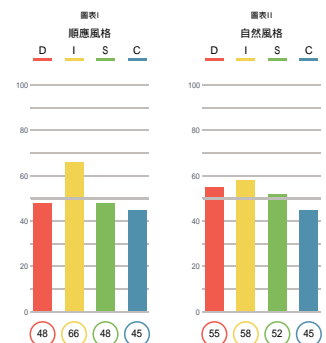
待續



這個部份提供與 antunes ana 溝通時無效的方式。請與 antunes ana 細閱每項提示，並進一步了解那些溝通方式會導致困惑或使表現下降。透過這個資料的分享，雙方便能夠議定一個彼此都同意的溝通模式。

無效的：

- ❌ 嘗試用「私下」方式說服。
- ❌ 漫談或浪費她的時間。
- ❌ 多此一舉。
- ❌ 讓不同意見反應到她本人。
- ❌ 唐突草率、冷漠無情或閉口不言。
- ❌ 用她的想法邀功。
- ❌ 指令或命令。
- ❌ 強調事實、數據、可採用的方法、或抽象概念。
- ❌ 忘記或丟失東西、沒有條理或較為雜亂，混亂或分散她對公事的注意力。
- ❌ 提出既定方針，或替她作決定。
- ❌ 用「我跟你一樣想法」式的詞句以加強贊同。
- ❌ 提出無意或無用的問題。
- ❌ 跟她一起「夢想」，否則你會浪費時間。



溝通的提示



這個部份所建議的方法可幫 antunes ana 改善溝通。提示中簡單形容她可能會接觸到的典型人物。適應別人的溝通模式，antunes ana 便能夠更有效地溝通。她可能要練習有彈性地改變她的溝通風格，以配合不同人。這種彈性和闡釋別人需要的能力是一個卓越溝通者的特質。

C 遵從性

與一個具倚賴性、整齊、保守、完美主義、審慎和順從的人溝通時：

- ✓ 預先準備好「案例」。
- ✓ 只談公事。
- ✓ 要準確和實際。
- ⊗ 表現得輕率、隨便、不拘禮節或大聲招搖。
- ⊗ 逼得太緊或對最後期限不切實際。
- ⊗ 組織草率或雜亂無章。

D 支配性

與一個有雄心、具說服力、果斷、堅定、獨立和重視目標的人溝通時：

- ✓ 說話要清楚、明確、簡潔和強調重點。
- ✓ 只談公事。
- ✓ 預先準備並有組織地「包裝」好有關資料。
- ⊗ 談一些不關正題的事。
- ⊗ 留著漏洞或含糊不清的問題。
- ⊗ 顯得雜亂無章。

S 平穩性

與一個有耐性、可預測、可靠、平穩、隨和與謙虛的人溝通時：

- ✓ 透過閒話家常以打破隔閡。
- ✓ 用親和的語氣提出你的想法，切勿語帶威脅。
- ✓ 以「如何做呢？」式的問題引導他們發表意見。
- ⊗ 草率地直接談論公事。
- ⊗ 表現得專橫或苛嚴。
- ⊗ 迫使他們迅速地回應你的目標。

I 影響性

與一個有魅力、充滿熱誠、友善、擅於表達和具政略性的人溝通時：

- ✓ 提供親切和友善的環境。
- ✓ 不要涉及太多細節(將細節寫下來)。
- ✓ 提出與「感覺」有關的問題以引導他們的意見和觀點。
- ⊗ 唐突草率、冷漠無情或閉口不言。
- ⊗ 控制交談內容。
- ⊗ 強調事實和數據、可採用的方法、抽象概念。



意識觀點

「看自己如同別人看你一樣。」

一個人的行為和感受大多時會很快地在別人面前流露出來。報告的這部份提供 antunes ana 自我意識的額外資訊，以及在某些情況下，別人會如何解釋她的行為。理解這個部份將能增加 antunes ana 成功表現形象的能力，使她更能控制情況。



antunes ana 通常這樣看她自己：

- ✓ 充滿熱誠
- ✓ 外向型的
- ✓ 具有魅力
- ✓ 激勵人心
- ✓ 具說服力
- ✓ 樂觀開朗



感到中度的壓迫、緊張、壓力或疲倦時，別人也許會這樣看 antunes ana：

- ✓ 自我宣傳
- ✓ 油腔滑調
- ✓ 過份樂觀
- ✓ 不切實際



感到極度的壓迫、緊張、壓力或疲倦時，別人也許會這樣看 antunes ana：

- ✓ 過於自信
- ✓ 健於談論
- ✓ 不擅聆聽
- ✓ 自我宣傳者

形容詞



根據 antunes ana 的選擇，以下顏色/灰色內的是描述她行為的形容詞。形容她如何面對挑戰解決問題、影響別人、顯示日常生活或處事步調和回應訂立的規則和慣例。

| | | | |
|------------|------------|------------|------------|
| 幹勁十足 | 激勵人心 | 輕鬆自在 | 處事謹慎 |
| 雄心勃勃 | 富有魅力 | 態度順從 | 小心翼翼 |
| 開拓進取 | 充滿熱忱 | 沉着耐心 | 要求精準 |
| 意志堅定 | 具說服力 | 佔有慾強 | 井然有序 |
| 堅定不移 | 令人信服 | 可預測的 | 正確無誤 |
| 具競爭力 | 泰然自若 | 行為一致 | 思想開明 |
| 處事果斷 | 性格樂觀 | 踏實穩定 | 判斷公正 |
| 愛好冒險 | 信賴他人 | 穩重可靠 | 講究策略 |
| 支配性 | 影響性 | 平穩性 | 遵從性 |
| 精打細算 | 喜歡反思 | 靈活易變 | 堅定穩固 |
| 協力合作 | 講求事實 | 積極主動 | 獨立自主 |
| 猶豫不決 | 精打細算 | 坐立不安 | 固執己見 |
| 小心謹慎 | 不易輕信 | 缺乏耐心 | 執拗倔強 |
| 生性隨和 | 講求邏輯 | 需要壓力 | 沒有條理 |
| 謙虛謹慎 | 疑心重重 | 態度迫切 | 不受拘束 |
| 心平氣和 | 以事論事 | 靈活變通 | 任意決定 |
| 不冒失的 | 深刻敏銳 | 受感情驅使 | 隨意放鬆 |



自然與順應風格

antunes ana 處理問題、人際關係、事情的步伐和程序規則的自然風格，不一定配合全環境需要。這部份提供如何在緊張和壓力下順應環境的寶貴資料。

問題 – 挑戰

自然

antunes ana 頗擅於追根究底，希望被視為天性好冒險而具競爭性的人。她注重成果，喜歡以具創意的方法解決問題。儘管 antunes ana 的天性不一定愛與人對抗，可是一旦出現問題，她肯定不會錯過與人對質的機會。

順應

antunes ana 認為在她目前的環境中，沒有需要改變她解決問題或面對挑戰的方式。

人際 – 接觸

自然

antunes ana 很會交際又樂觀。她懂得如何訴諸感情以說服人。她也喜歡成為團隊的成員和發言人。她會相信別人，亦喜歡一個有利於交誼的環境。

順應

antunes ana 認為沒有需要改變自己的方式以影響別人接受她的想法。她認為自己的自然風格正是環境所需要的。



步調 – 一致

自然

antunes ana 為人深思熟慮和穩定。如果新的方向有意義，而且與過往有連貫性，那麼她會願意改變，但她會抗拒為了改變而改變。

順應

antunes ana 認為她的自然風格正是環境所需要的。你所看到的行動程度和一致性就是你可得到的。有時候，她希望世界的節奏可以慢一點。

程序 – 約束

自然

antunes ana 的天性獨立，而且頗為任性。她對新建議能採取開放態度，但有時會被視為有點隨心所欲。在某些情況下規定能有較鬆的定義，她會最覺得較自在。

順應

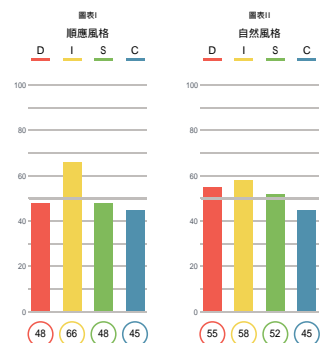
從 antunes ana 的基本(自然)風格與她回應環境的(順應)風格比較，可知道她不會感到不舒服。事實上，兩者大同小異，而且 antunes ana 覺得自己幾乎或甚至沒有需要為環境改變她的反應。

順應風格



antunes ana 覺得她目前的工作環境需要她展現本頁列出的行為。如果下列描述形容的與工作無關，請先了解她順應行為的原因。

- ✓ 使用不同模式與人交往。
- ✓ 堅守完成任務的決心。
- ✓ 能獨立又具創意。
- ✓ 溝通時使用直接、坦率和誠實的方式。
- ✓ 無懼挑戰：「你說我不行？那就看我的了！」
- ✓ 透過別人取得成果。
- ✓ 在別人躊躇不進時願意冒險。
- ✓ 炫耀獨立自主的能力。
- ✓ 作出圓通得體的決定。
- ✓ 樂觀、有前瞻眼光。
- ✓ 能獨立行動，毋須先例。



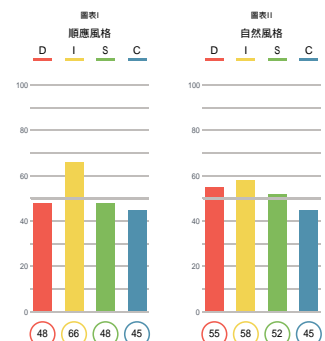
改進領域



這部份列的是可能出現的限制，但並不是針對特定工作。請與 antunes ana 一起審閱，並刪除不適當的描述。圈劃出一至三項會阻礙 antunes ana 的工作表現的限制，然後建立一套行動計劃，以消除或減少這些障礙。

antunes ana 傾向於：

- ✓ 對自己的計劃可能獲得的結果或同事的潛能都很樂觀。
- ✓ 不注重細節，只注重結果：「別問我怎麼做的，只要問我是否成功了。」
- ✓ 只靠表面分析作決定。
- ✓ 一視同仁地相信別人，尤其是有人以正面的態度相態時。
- ✓ 鑑定人時不切實際 — 特別是朋友時。
- ✓ 較為衝動 — 感情勝過理智，特別是當她不覺得自己的保障受到威脅的時候。
- ✓ 激勵別人時過於使用讚賞。

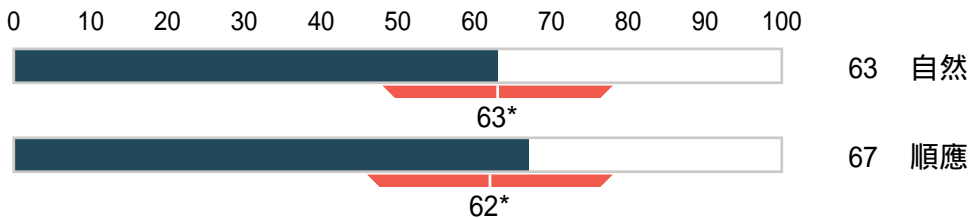


行為風格等級制

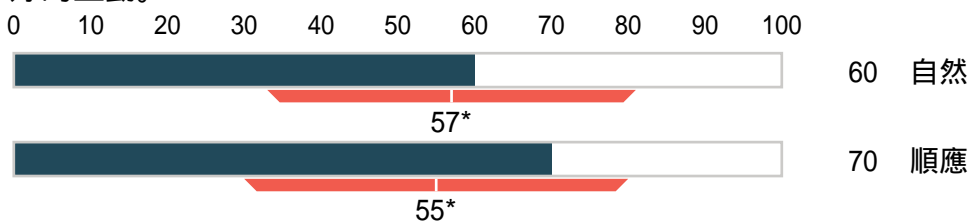


行為風格排序展現出了與工作場景息息相關的12項領域中的自然行為風格，幫助你理解在這些領域中最有效的行為展現。

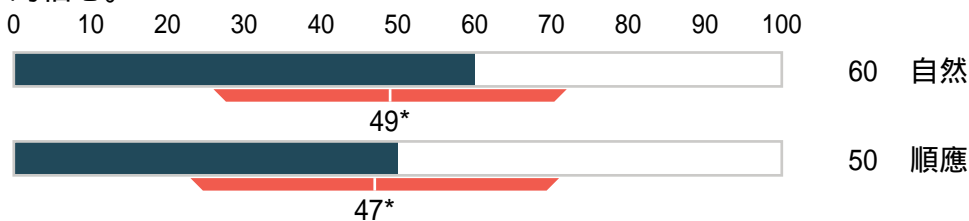
1. 顧客關係 - 真誠地表達對他人興趣的願望。



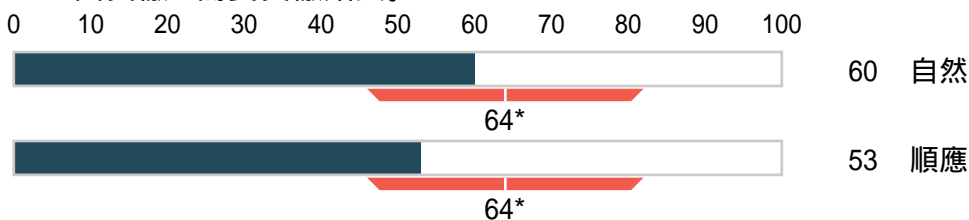
2. 頻繁的互動 - 不斷應付多種干擾，總是與他人維持一個良好的互動。



3. 競爭性 - 耐心，勇敢，自信並在任何情況下都有「必勝」的信心。



4. 全面貫徹 - 需要貫徹始終。



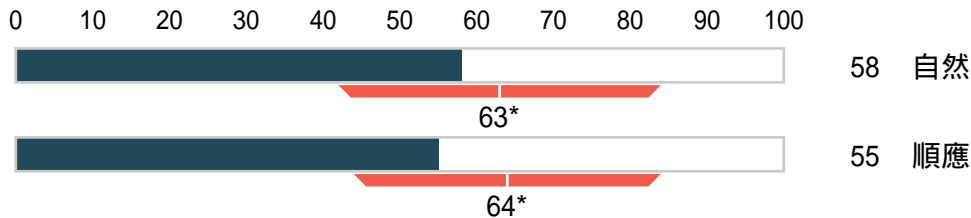
* 68% 的人口皆落在淺灰色的區域內。

行為風格等級制

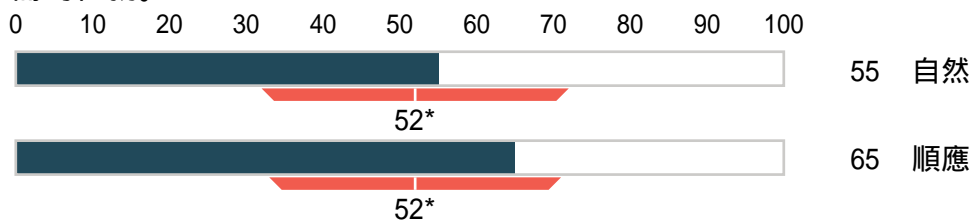
待續



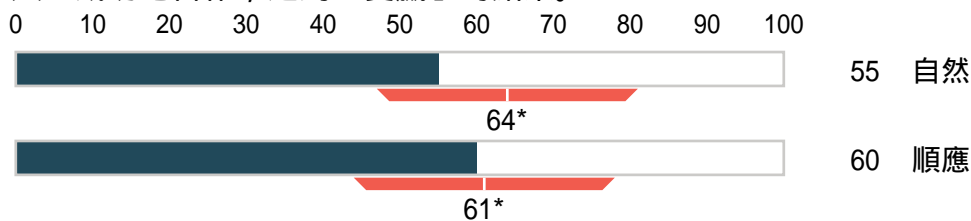
5. 一致性 - 用同一種方式工作的能力。



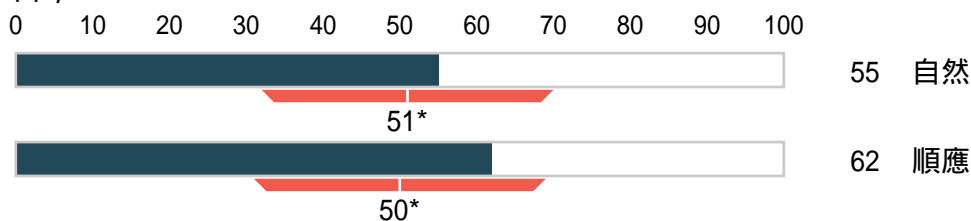
6. 多方位性 - 匯集各種才能並有意願調整自己的才能改變所需的任務。



7. 以人為本 - 花費大量時間，成功地與一群來自不同背景的人士成功地合作，達到「雙贏」的結果。



8. 頻繁的改變 - 輕而易舉地轉換任務，被要求留下未完成的任務，能夠在沒有通知的情況下，較容易地從事其它新的項目，



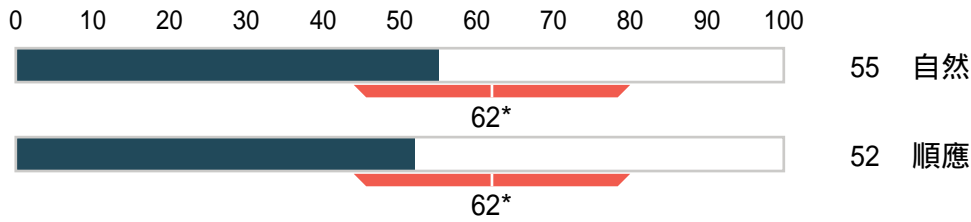
* 68% 的人口皆落在淺灰色的區域內。

行為風格等級制

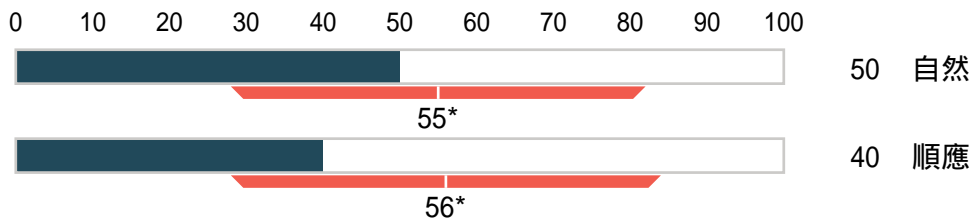
待續



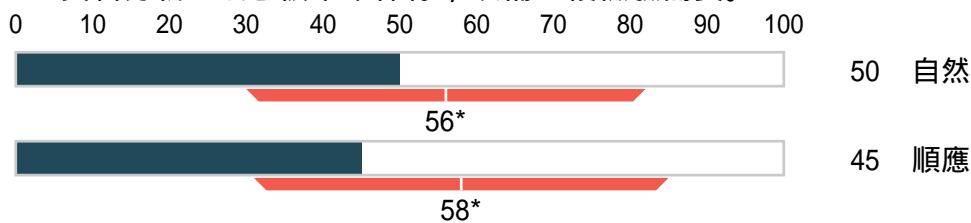
9. 遵循政策 - 遵循政策或倘若沒有政策，就遵循以往的慣例。



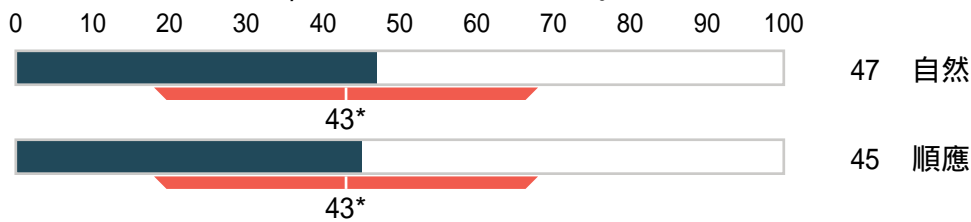
10. 有組織的工作場所 - 遵循系統和流程為了獲得成功。



11. 資料分析 - 訊息被準確保存，以備重複檢驗需要。



12. 急迫性 - 果斷性，快速反應和快速行動。



SIA: 48-66-48-45 (03) SIN: 55-58-52-45 (29)

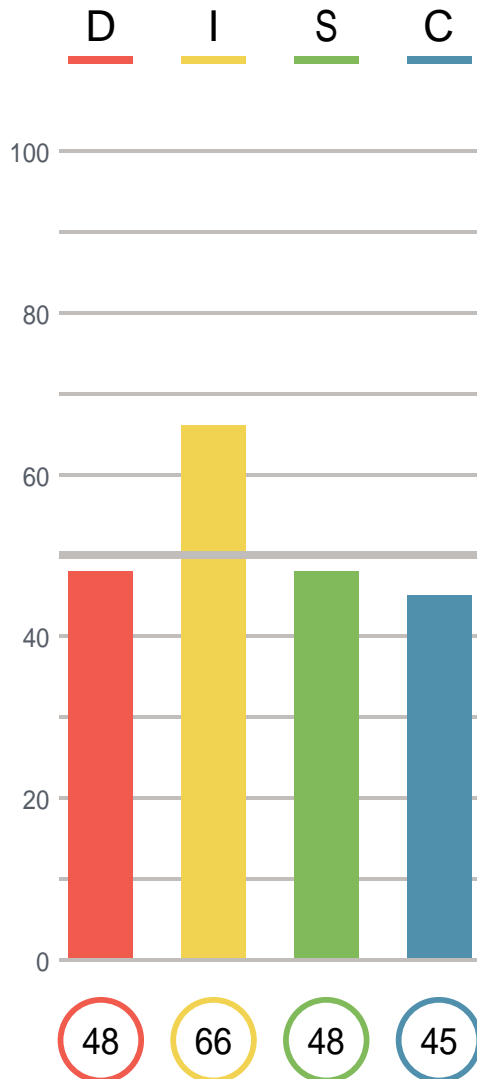
* 68% 的人口皆落在淺灰色的區域內。

STYLE INSIGHTS® (風格洞察圖表)



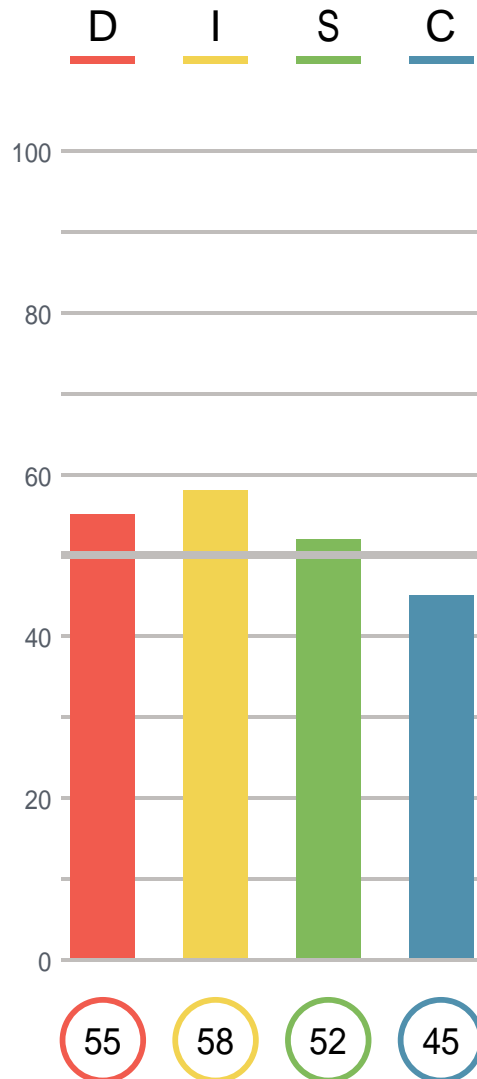
圖表I

順應風格



圖表II

自然風格



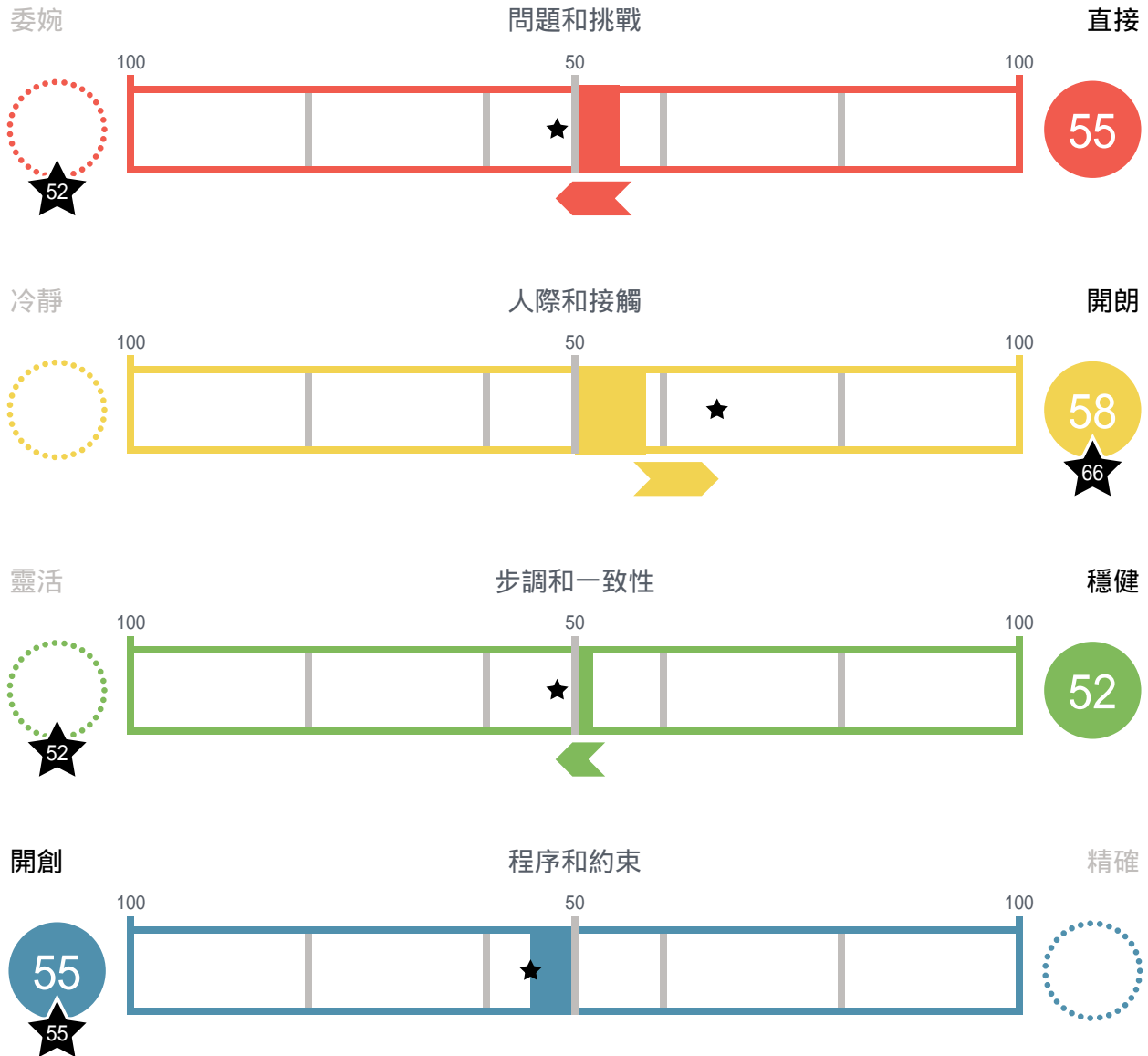
Portuguese Norm 2021 R4
2021-6-7
T: 4:40

antunes ana

行為風格的高低分部分



每個人都有四種主要的行為因素組成了自己個性化的行為風格。而每個因素又存在高分和低分的部分，因為這種高低分不同組合，就會影響一個人在不同情況下的敬業度。以下圖表視覺化地呈現出 antunes ana 的每個行為因素的組合。



★ 適應風格的位置
 ◀ 適應的方向

Portuguese Norm 2021 R4
 2021-6-7
 T: 4:40

THE SUCCESS INSIGHTS® 輪圖



Success Insights Wheel 是在歐洲成為相當普及的一個強而有效的工具。除了之前有關於你的行為風格的形容外，這輪圖是一個視覺圖表，讓你：

- 你的自然行為風格(圓點)。
- 你的順應行為風格(星號)。
- 注意你調整行為的程度。

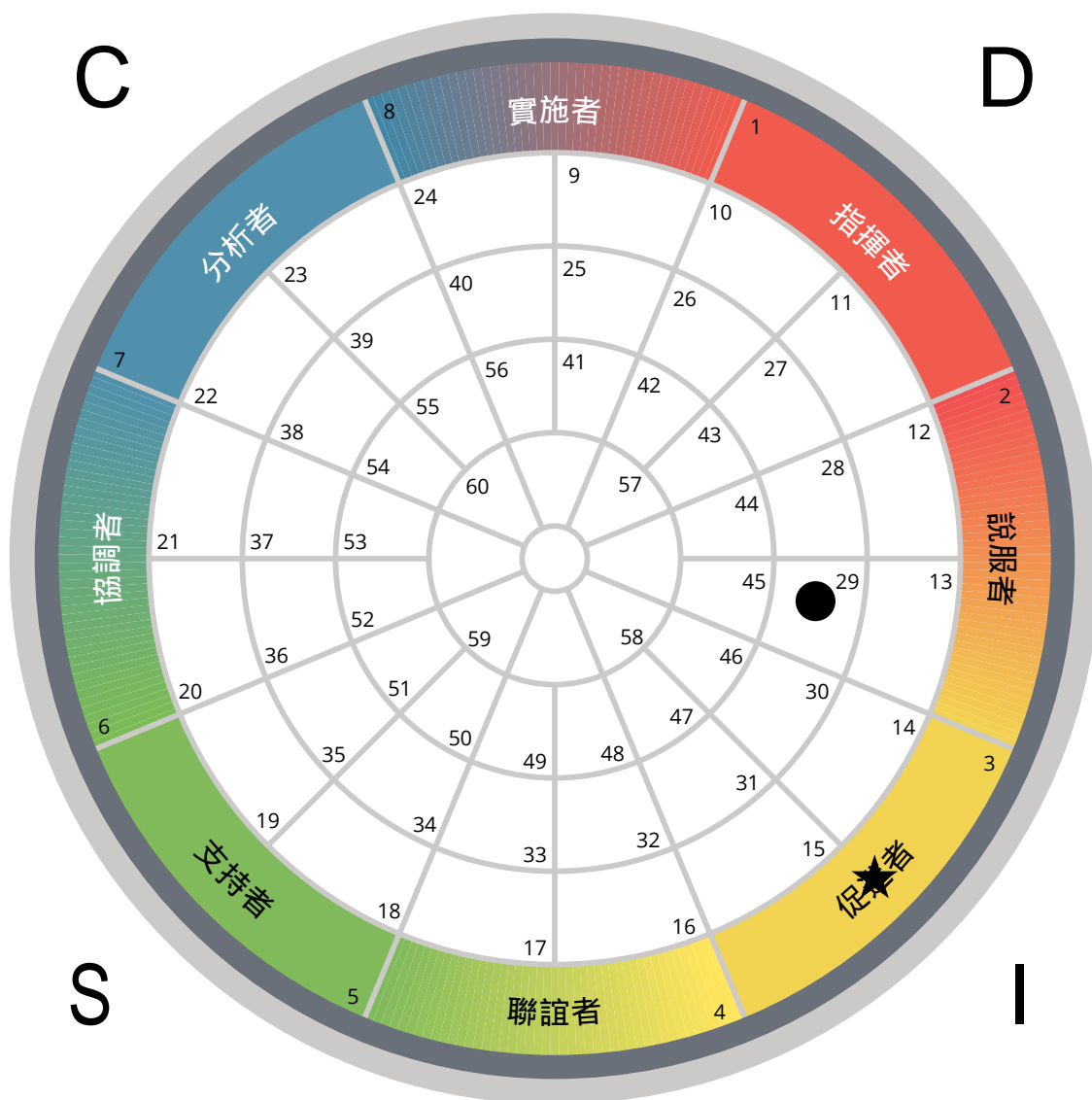
請注意在下頁的輪圖上，你的自然風格(圓點)和順應風格(星號)的位置。如果它們處於不同位置上，那代表你正在調整自己的行為。兩者的距離越遠，代表你調整行為的程度越大。

如果你是團隊的一員，可以把每個人的風格放在同一個輪圖上，這讓所有團員很快了解可能發生衝突的要項及差距，也可以改善彼此間的溝通、理解和賞識。

THE SUCCESS INSIGHTS® 輪圖



antunes ana
2021-6-7



順應: ★ (3) 促進者
自然: ● (29) 促進型說服者(靈活變通)

Portuguese Norm 2021 R4

T: 4:40



序言

激勵因子部分

瞭解一個人的激勵因子可以幫助我們識別他們做事的原因。對一個人的經驗，推薦，教育，培訓的審查可以幫助我們瞭解他們能做些什麼。行為評估告訴我們一個人的行為舉止以及這個人在工作環境中的表現。個人興趣，態度和價值™的報告評估相對重要的六種基本興趣愛好或激勵因子（一種評估生活的方式）是：理論導向，實用/經濟導向，唯美導向，社會導向，個人導向和傳統導向。

激勵因子有助於激發一個人的行為，有時也被稱為隱蔽的激勵因子，因為它們不容易被觀察到。本報告的目的是解釋那些激勵因子，並能把每個人的優勢帶進工作環境中。

根據你的選擇，這份報告對六種激勵因子的每種相對熱情程度進行了排序。你的前兩三項激勵因子會使你採取行動。當你在聽，說或在做某些事情以滿足你排名前幾項激勵因子時，你會以積極樂觀的態度去對待。

這部分對你的回饋會顯示出六個激勵因子中其中一個因子的三個強度級別的一個級別。

- 積極 - 無論上下班都積極樂觀。
- 情景 - 根據你當時生活的其他優先事項，你的感受從積極到冷淡。當你滿足排名前幾項激勵因子時，這些激勵因子對你來說會變的更加重要。
- 冷淡 - 對於你第五或第六項激勵因子，你的感受會比較冷漠。

你的個人激勵因子排序

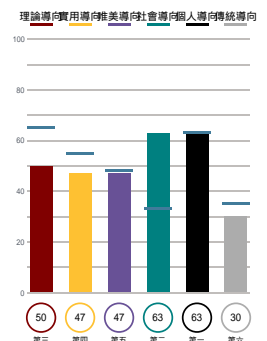
| | | |
|----|------|-------|
| 第一 | 個人導向 | 非常重視 |
| 第二 | 社會導向 | 非常重視 |
| 第三 | 理論導向 | 視情況而定 |
| 第四 | 實用導向 | 視情況而定 |
| 第五 | 唯美導向 | 無關緊要 |
| 第六 | 傳統導向 | 無關緊要 |

個人導向



這價值觀最關注的是權力，但不一定與政治有關。研究發現大部份行業的領導者都非常重視權力。由於競爭與掙扎在人生各方面扮演了重要的角色，因此很多哲學家認為權力就是最普遍和基本的動力。然而，某種個性使某些人最渴望能直接表達這種動機，他們尤其希望得到個人權力、影響力和名聲。

- 她相信「如果初次失敗，那就再嘗試一次吧。」
- 她希望控制自己的命運和展現她的獨立自主。
- antunes ana 相信「吃得苦中苦，方為人上人」的道理。
- 必要時，antunes ana 會為自己的需要挺身而出。
- antunes ana 喜歡堅定不移和好競爭的人。
- antunes ana 喜歡置身在能夠不受拘束控制自己和其他人命運的處境。她的團隊策略是盡量減低局外人對其目標的影響。
- 在人際關係中會力求維持個性。
- antunes ana 渴望堅持自己的權利，並希望她的成就受到表揚。
- antunes ana 會對她的行動負責。

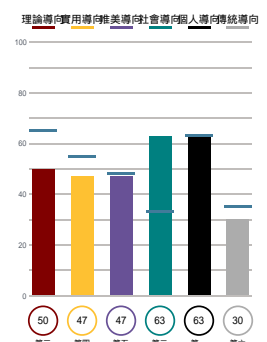




社會導向

這種價值觀得到高分的人，天生就較偏於博愛型。社會導向者重視其他人，因此他們是善良、富同理心和無私的一群。他們可能會覺得理論導向者、實用導向者和唯美導向者都太冷漠和不近人情。與個人導向者比較，社會導向者認為幫助其他人是人與人之間唯一合適的人際交往。針對這種價值觀的研究發現，從一個單純的角度而言社會導向者是無私的。

- 幫助無家可歸的人可能是她關心的問題之一。
- 當有人需要她的時間和才華時，她會感到很難說「不」。
- 對於社會存在的問題，antunes ana 會毫不吝嗇時間、研究和資料。
- antunes ana 對人很有耐性，而且敏感。
- 對有需要幫助的人，她不會吝嗇她的時間、才華和資源。
- 她認為慈善團體應該得到支持。

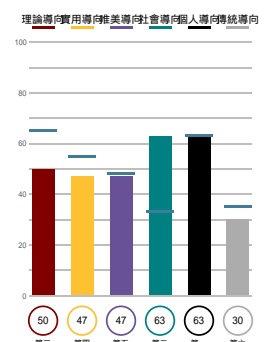




理論導向

這種價值觀的基本驅動力是探求真理。為了追求這種價值觀，一個人就會提高自己的認知性。通常這類型的人對於事物的美感或效用不會作批判，只會觀察和找出原因。由於理論導向者講求經驗、判斷和理性，使他們看來像個學者。事實上，他們做人的主要目標是要讓知識有條理和系統化：就是，為了知識而追求知識。

- antunes ana 會根據她的個人情況所需追求知識。
- 在 antunes ana 特別感興趣的範圍裡，她擅於整合過往的知識以解決現在的問題。
- 假如對一門特定學科的知識並不感興趣，或是認為非要學會它才能成功，antunes ana 會傾向於倚賴她的直覺或實用的專業資訊。
- antunes ana 通常會有足夠的數據支持她的信念。
- antunes ana 有潛能成為她所選領域的專家。
- 能夠挑戰知識的工作會增加她工作的滿足感。
- 假如 antunes ana 真正對某門學科有興趣，或知道有關知識是達成成功不可或缺的，那麼她便會主動深入研究這門學科。

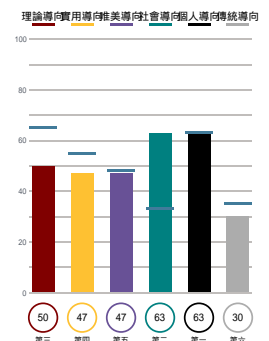


實用導向



實用導向的得分顯示一個人對金錢和實用東西的獨特興趣。這代表一個人希望得到保障，而這種保障不單是為了自己，也是為了現在和未來的家庭。這種價值觀包括商業世界裏的實際事務，例如是商品製造、推廣和使用，信貸的使用、財富的累積。類似一般典型的美國商人，以實用為導向的人完全講求實際。得分較高者渴望在財富上超越他人。

- 金錢本身比不上它能購買的物質。
- 在某些情況，antunes ana 會不受拘束地利用她的時間和資源，並會認為這種投資將來會得到回報。
- 對某些事情，她會以財富衡量她付出的時效與努力。
- 假如 antunes ana 希望滿足這份報告中的其他態度或價值觀，她便會感到金錢的動力。
- 除非急需 (或情況危急)，否則 antunes ana 不會改變她的生活方式。
- 她不一定會全因用途和經濟回報而評估如何作某些決定。

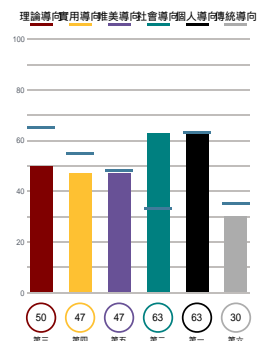


唯美導向



在唯美導向方面得到高分，代表對「條理與和諧」有較大興趣。這種人會以是否優美、勻稱或恰當來判斷每個經驗。對他們來說，人生也許是一連串的事情，而每件事情都有值得享受的原因。在這方面得分較高不一定代表有創造藝術的才華，但肯定對人生中具藝術感的片段有基本興趣。

- 令人生厭的環境無法激起她的創造力。
- 一種東西的用途比它的美感、條理與和諧來得重要。
- antunes ana 不一定擔心身邊環境的條理和美態。
- 理智上，antunes ana 看得到美的重要，但要購買人生中較美好的東西卻不是一件容易下手的事。
- antunes ana 生命中的熱情會顯示在這份報告的其他一種或兩種態度或價值觀中。
- 她講求實際，對於是否與她身邊的環境取得和諧並不敏感。
- 她希望以實際的方式對待事物。

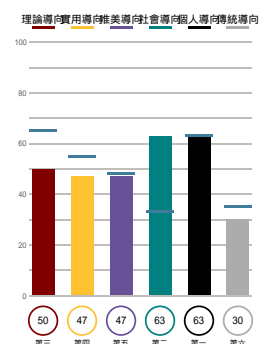


傳統導向



這個價值觀最關注的是「一貫性」、「秩序」或「傳統模式」。在這個價值觀得到高分的人會尋找生活的形式。這種形式可能存在於宗教、保守主義或其他附有權威的群體，因為這種形式對生活有確定性的規則、法規或原則。

- antunes ana 人生中的熱誠會顯現在這份報告探討的另外一至兩種態度。
- 她不害怕發掘嶄新和不同的方式以解釋她的信念。
- 在很多情況下，antunes ana 希望制訂自己的規則，讓她可以本著直覺指引她的行動。
- 她可以生活在一套只是概略定義的信念裏。
- 要操縱 antunes ana 會是一件難事，因為她還沒有為一種通用的哲理或制度下定義。
- 傳統無法限制或界限 antunes ana。
- antunes ana 能夠富有創意地解釋其他制度或傳統，並有選擇性地應用這些傳統。



激勵因子-常模&對比

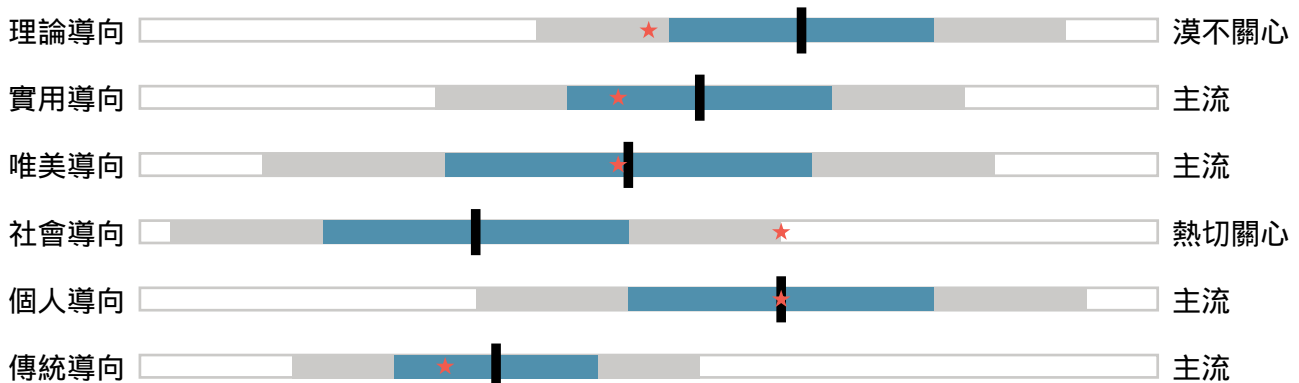


相信你聽過像諸如「各得其所」、「各有所愛及」、「各行其事」的成語。當你和那些與你有相似態度的人在一起的時候，你很容易就會融入這個群體，並會感到精力充沛。相反，如果和那些與你態度截然不同的人在一起時，你可能會被看作是遠離主流的人。別人會視你為異類，不隨主流。這些差異可以引起壓力或衝突。當面對這種情況時，你可以：

- 改變情況
- 改變你對這種情況的感覺
- 保持現狀
- 適應現狀

報告的這個部分顯示你的價值觀不隨主流，並會引起衝突。離主流分數越高，就會有更多人認為你對某種態度比一般人更熱情；離主流分數越低，則代表有越多人認為你對某種態度冷淡不關心甚至可能存有負面看法。圖中每個價值觀的灰色區域代表68%的人的想法，他們的分數落在全國平均值以上或以下一個標準差的範圍內。

常模與對比 - Portuguese Norm 2021



■ - *68%的人數落在陰影區域內。 ■ - 平均分 ★ - 你的得分
■ -
□ -

主流 - 平均分以上或以下一個標準差範圍之內
熱切關心 - 比平均分高兩個標準差
漠不關心 - 比平均分低兩個標準差
極端 - 距離平均分三個標準差

激勵因子-常模&對比



讓你有強烈感覺或比其他人更熱切關心的範圍：

- 你十分渴望為消除世上的痛苦和衝突出一分力，甚至私下承擔其他人的苦楚。你往往會不吝嗇地運用你的時間、才華和資源，並且很少、甚至不會講求回報。別人可能認為你是一張「門口地墊」，常常把所有東西給所有步過門前的人，反而不太為自己和家人籌算。他們也許認為你太軟弱，太容易讓人在你淌血的心佔便宜。

其他人的強烈感覺使你不滿，而你也不想有同樣感受的範圍：

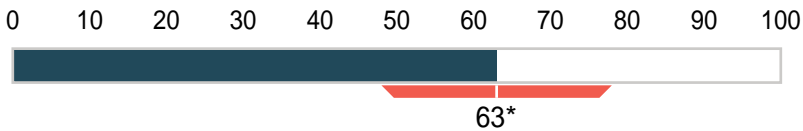
- 其他人花在學習新事物上的時間和資源可能讓你灰心喪氣。



激勵因子排序

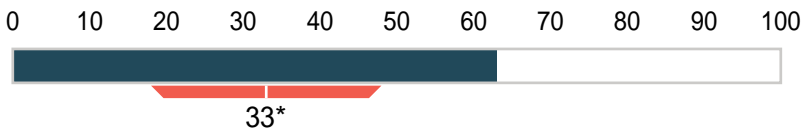
你獲勝的動機是由你的潛在激勵因子所決定的。當你的工作支持你的個人動機時，你會在工作中感到精力充沛並相信在工作中獲得成功。以下這些激勵因子得分由高到低進行排序。

1. 個人導向/政治導向 - 獎勵那些重視個人賞識、自由並控制他人命運並掌控他人的人。



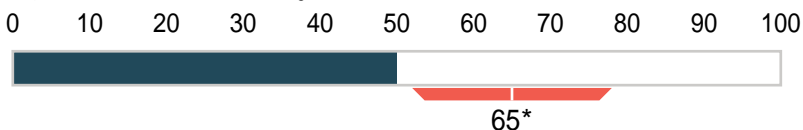
63

2. 社會導向 - 獎勵那些重視為他人服務的機會並貢獻於社會的進步與福利的人。



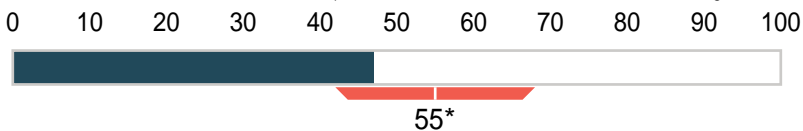
63

3. 理論導向 - 獎勵那些為了追求知識，為了繼續教育和智力發展而重視知識的人。



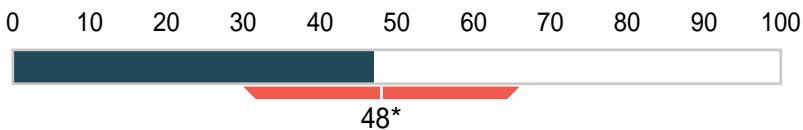
50

4. 實質導向/經濟導向 - 獎勵那些重視實際的成就和成果、以及對他們所投入的時間、資源和精力進行獎勵的人。



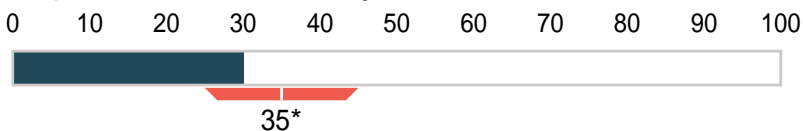
47

5. 唯美導向 - 獎勵那些重視他們生活中的平衡、富有創造力的個人表達以及重視美好與自然的人。



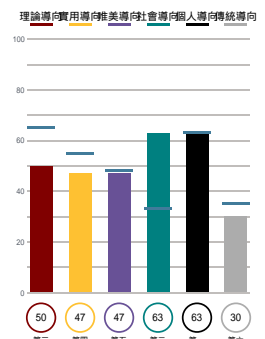
47

6. 傳統導向/規則導向 - 獎勵那些重視社會結構、社會規章制度中具有傳統性價值的人。



30

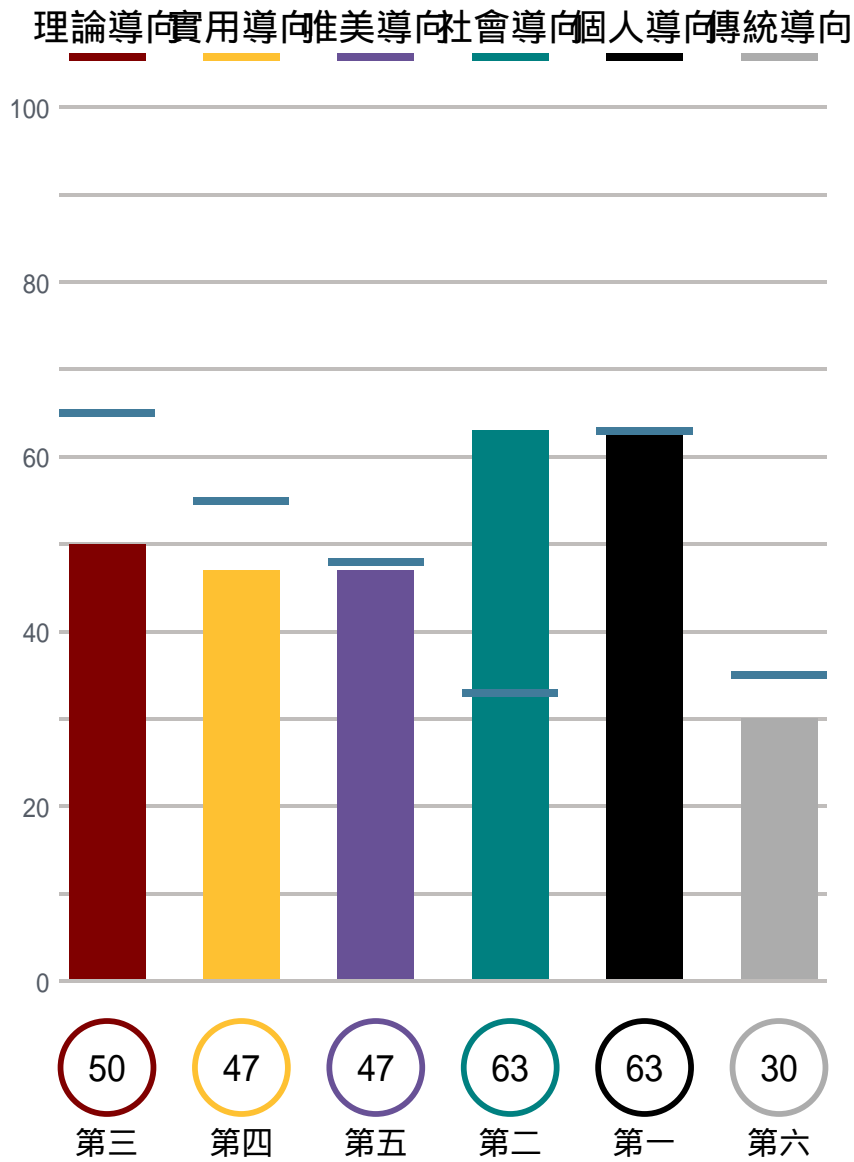
* 68% 的人口皆落在淺灰色的區域內。



MOTIVATION INSIGHTS® (激勵因子) 圖表



激勵因數圖表視覺化地呈現出antunes ana受什麼激勵以及受激勵的強弱。激勵因數可細分成六個維度：理論導向，實用導向，唯美導向，社會導向，個人導向以及傳統導向。



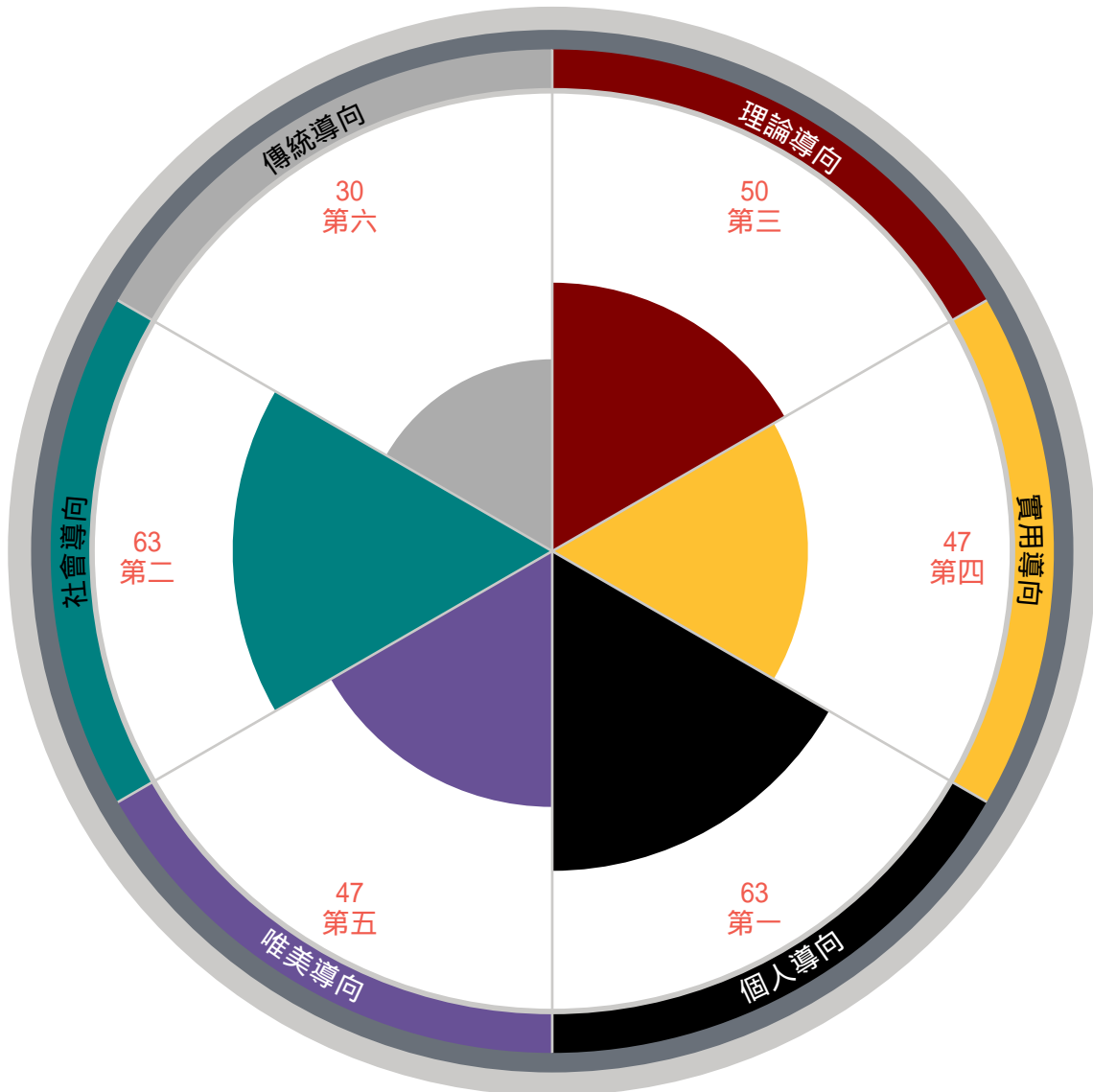
Portuguese Norm 2021
2021-6-7
T: 8:32

antunes ana

MOTIVATORS WHEEL™ (激勵因子輪圖)



2021-6-7



T: 8:32



序言 行為和激勵因子的融合部分

提高工作滿意度和工作表現最終來源於你的行為和激勵因子的結合。每個人都能非常有效地修正你的行為，但是行為和動機兩者的融合會讓你提升到一個全新的水準。

在這部分你將會發現：

- 潛在行為和動機的優勢
- 潛在行為和動機的衝突
- 理想環境
- 激勵的關鍵因子
- 管理的關鍵因子



潛在的行為和動機的優勢

這部分描述的是在antunes ana的行為風格和前兩項激勵因子中潛在領域。請鑒別出二到三項潛在的並需要充分利用並給予獎勵的優勢以提高工作滿意度。

- 成為一名樂觀的領導。
- 願意成為一名團隊的代言人。
- 善於激發他人高漲的情緒並讓大家都齊心協力一起作戰。
- 表揚他人所做的貢獻。
- 有創新的策略獲得成功。
- 一個給力的影響者。
- 把宣導一項有意義的項目視為挑戰。
- 首先提出發展他人。

潛在的行為和動機的衝突



這部分描述的是antunes ana的行為風格和前兩項激勵因子中潛在的衝突領域。鑒別二至三項需要最小化潛在衝突的領域以提高工作表現。

- 可能被看作是一位過度承諾並無法付諸於行動的人。
- 到底是聆聽他人，還是提供建設性的批評意見，會感到很難去平衡。
- 很難做出影響他人的決策。
- 可能高估她對他人的影響。
- 是一個起到重要作用的人，但是不一定是一位領導，並且可能錯過有益的角色扮演的機會。
- 可能無法意識到她的快速決策的負面結果。
- 可能過多地幫助他人。
- 在幫助他人時，需要立竿見影的結果。

理想環境



這部分鑒定的是antunes ana的基本風格和前兩項激勵因子的理想工作環境。靈活度不高的人如果在這部分沒有找到一項是適合自己的工作時，往往會感到很不自在。靈活度較高的人會善於修正他們的行為並在很多環境中表現得輕鬆自如。運用這部分內容以鑒別antunes ana樂於從事的工作任務和職責，同樣可以參考這部分以鑒別在工作中遇到挫折的地方。

- 有表達意見和觀點的討論渠道。
- 需要與很多人接觸的工作。
- 充滿挑戰和機會的非常規工作。
- 一個提倡他人需求的渠道。
- 有能力利用自我优势去帮助他人达到结果。
- 一個提倡好人好事，有助於企業發展的論壇。
- 用熱情和幽默讓他人行動的機會。
- 一個重視競爭和獲勝的環境。
- 有自信地表達她的需求以掌控自己和他人命運的機會。

激勵的關鍵因素



報告的這部分用於分析antunes ana的所思所想。人們通常被他們想要的事物所激勵。當他們想要的事物達到滿足時，就不再受到這些事物的激勵。請閱讀有關antunes ana的每一項描述並圈劃出那些被視為目前「所想」的句子。

antunes ana想要：

- 掌控自己的命運。
- 有暢所欲言和參與團隊的自由。
- 得到能支持她的夢想的回報。
- 獲得一些機會可以完成與她專案有關並能夠解決問題的短期方案。
- 通過她自己幫助他人並帶領某些項目的開展以獲得成功。
- 被視為為他人提出問題和挑戰的內部資源。
- 對領導力成果和她所獲得成績的認可。
- 能夠創造願景並能和他人分享，而且會把握它。
- 需要有把工作做好的空間和時間。



管理的關鍵因素

這部分中有些需求讓antunes ana儘量去滿足以便讓其有更好的工作表現。有些需求是她自己可以去滿足的，而有些需求需要加以管理。當她的基本管理需求還未被滿足時，要進入一個具有激勵性的環境是一件非常困難的事。請與antunes ana一起審閱並鑒別出對她而言最重要的幾項需求。這需要讓antunes ana共同參與並制定出她自己的個人管理計畫。

antunes ana需要：

- 以成就、地位和威望辨別身份。
- 在必要時知道如何適當的掩飾情緒。
- 因為她很容易信任別人，與人交往時需較具客觀性。
- 獲得權利並在幫助他人的情況下達到目標。
- 對他人想贏的欲望設定切實的期望。
- 一位發揮她積極影響他人能力的上級。
- 聆聽他人並理解不同的觀點以達到目標。
- 理解不是所有的問題可以用同一種方式解決的。
- 自由決定目標是如何被達成的。

行動計劃



以下是 antunes ana 可以考慮改善的地方。請圈出一至三項，並制訂行動計劃以得到理想的成果。請查閱報告，找出最可能需要改善的地方。

- 溝通(聆聽)
- 委任於人
- 決策過程
- 遵守紀律
- 評估表現
- 教育學習
- 時間管理
- 職業目標
- 個人目標
- 激勵別人
- 培育別人
- 家庭親人

項目： _____

- 1.
- 2.
- 3.

項目： _____

- 1.
- 2.
- 3.

項目： _____

- 1.
- 2.
- 3.

開始日期： _____ 回顧日期： _____