



Work Preferences Profile

Dummy A

测试日期: 2012/10/19

公司: Assessment Plus Marketing



工作偏好概述

很显然的，不同的人会对职业会有不同要求。对一个人来说，工作性质越有趣，他的满意度就越高，而且他会更有激发力。研究结果显示，工作绩效和工作满意度有直接关系。我们认为组织应该尝试让员工能分配到他们偏好的工作岗位上。

相反的，站在不能提供有激发因素的工作岗位上，员工无心向上，生产力低。如果员工觉得所作的投入与从工作中得到的回报不平衡的话，不单是不能激发，更会使工作意愿朝相反的方向走。举个例子：有些人喜欢能掌控决定权、影响事件、有自由去创造并实施自己的理念，对他们来说这些都是很重要的，没有了这些因素，不但会令他们觉得付出没有得到回报，而且会令意志消沉，更可能会造成生产力下降，离职率上升的情况。

所以我们认为花些时间尝试把个人和工作匹配得更好，是值得的。匹配度越高，生产力也越高。

Facet5 能帮你确认你的核心驱动力，指出工作角色里的那一些因素会令你激发，那一些会令你意志消沉。利用这项信息，你可以评估你目前的角色或者设计一个崭新的、比较能有满足感的角色。

产生职业生涯驱动力的根本因素有四：

权力 (Power)

权力指的是人们对人和对事想要拥有的影响程度。在这方面有很强烈需求的人，要感到自己在主持局面并且正在接受挑战。和他们正好相反的人，则比较乐意处于一个能通过咨询而作决定、同事们个个都明白自己分内事的一种环境。权力量表的两头分别是“影响 (Influence)”和“接受 (Accept)”

参与 (Participation)

对参与有很强烈需求的人喜欢和别人在一起，喜欢什么事都能有他们一份。他们很快地介入并且喜欢参与时下流行的各种活动。和他们正好相反的人，则比较喜欢独处于不受干扰的角落做自个儿的事，以自己的方式发展和作贡献。参与量表的两头分别是“参与 (Participate)”和“脱离 (Separate)”

流程 (Process)

对流程有很强烈需求的人很重视循规蹈矩地办事。他们喜欢有效率的系统和流程，对别人的职位和经验表示尊敬。对流程需求低的人则喜欢有较少的结构，有较自由的做事方法。他们追求自由和放任。流程量表的两头分别是“组织 (Organise)”和“放任 (Free)”

人本 (People)

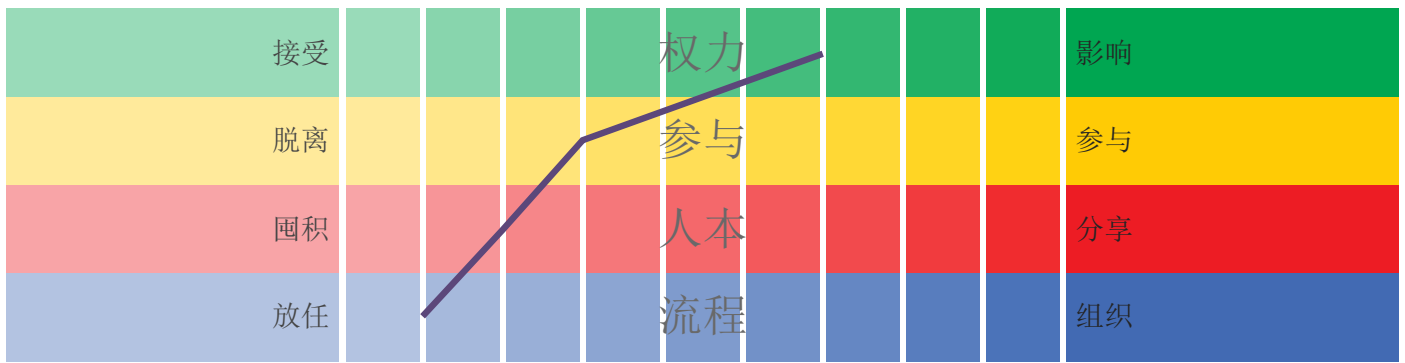
如果人们对以人为本的意识很强烈，他们需要感觉自己正在对整个世界作贡献并且正在努力创造一个“更好”的社会。他们需要感觉自己的工作对别人有价值而且有本质上的“意义”。他们不问能从别人那里分得多少好处，只问能够与别人分享多少。相反的，如果意识很弱，则会强调个人的收益以及很在意自己努力所

能得到的回报。人本量表的两头分别是“分享 (Share)”和“囤积 (Accumulate)”

当然实际上人是比较复杂的，会被多于一种需求所驱动。多数人会有至少两项这类的“驱动因子”，还有些人会更复杂些。以下的指南指出每一项“驱动因子”的影响力度，并叙述它们在工作职位里扮演的激发或消沉作用。

Facet5 根据“家族”分类来看待每一个人的“驱动因子”组合。

工作偏好概述



这个样式的“驱动因子”组合可能表示Dummy A最适合担当具有以下性质的角色

- 能控制与影响
- 能创造与思考
- 能作出所有重大的决定
- 能有个人空间，能有作决策的自由
- ‘做自己喜欢的事’

研究结果指出，工作中以下的要素能关键性地对Dummy A提供激发和保持对工作的兴趣

- 能拿主意
- 地位
- 事业能有发光的日子
- 工作有挑战性
- 能有机会开创新理念
- 工作能不受上头干涉
- 我的成效得到实质性的回报
- 能有机会铸造某一方面的专长

研究结果指出，要求Dummy A花费太多时间在以下的工作要素上面，会造成工作意愿消沉而且可能让人沮丧

- 责任由大家共同承担的环境
- 要和团队紧密配合
- 要不断地认识新人物
- 回报只针对群体的，不针对我个人
- 花许多时间处理别人的私人问题
- 被套进严格的系统和程序的框子里
- 要监督别人的日常工作
- 受到上级贴近的监督