



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

# TriMetrix® 哈特曼价值观和基因 人才报告

样本小朱  
ABC公司  
2017-8-5



## 引言 机遇与人才相碰撞

研究表明与岗位有关的才能直接与工作满意度和个人表现有关。当人们内在的能力，行为风格和独特的价值观（激励因子）与工作所需相符合时，人们便处在有利的地位以获得成功。在TriMetrix® 哈特曼与基因的岗位报告中，你的TriMetrix®哈特曼与基因人才报告可以与具体的岗位要求相比较。当岗位所需的才能被清晰地定义并且能够与个人才能相匹配时，每个人都可能会赢！

以下三个主要部分是对你的才能高度个人化的描述：

### 胜任能力排序（25个领域）

这部分显示了25项主要的胜任能力，并从上到下进行排序，定义你主要的优势。排在前面的能力代表你优秀的胜任能力并且显示出在什么方面你会自然有效地投入你的时间。

### 激励因子（6个领域）

这部分鉴别的是你受什么激励。为了能够在这份工作中有良好的表现，你的潜在价值观（激励因子）在你本职工作中得到满足是非常重要的。当这些价值观实现后，你会感觉工作给你带来成就感和报偿。

### 行为风格排序（12个领域）

这部分所排序的特征主要描述了你的自然行为。当你的工作需要用到你前几项行为特征时，你获得成功的可能性就越大，你的个人和工作满意度也随之增加。

### 前几项胜任能力总结

这部分让你更了解你前七项的胜任能力。请把你最强的能力合理地运用到你的工作中并且按需求进一步发展你的能力。

### 激励因子反馈

这部分解释了你认为最有价值的三个领域。当你的工作重心放在你认为有价值的领域上，你便会觉得个人受到了激励。

### 行动风格反馈

这部分对你重要的三个行为特征提供了见解，从而可以进一步鉴别出你独特的优势。



## 发展指标

你报告的这部分内容显示了根据你问卷调查的25项个人技能的发展程度。基于平均值和标准差，25项个人技能被划分为四个层面：优秀、良好、中等、需要发展。

个人能力排序	
1	继续学习
2	顾客为重
3	书面交流
4	同理心
5	人际技能
6	理解并评估他人
7	说服能力
8	创造性
9	领导力
10	团队协作
11	前卫性的思考
12	灵活性
13	员工发展/辅导
14	目标的达成
15	自我管理
16	解决问题的能力
17	自我负责
18	复原力
19	演讲能力
20	规划与组织
21	冲突管理
22	谈判能力
23	概念性思维能力
24	决策能力
25	待人公正和委婉

注意：如果你没有熟练掌握25项个人技能，请不要担心。调查表明人们很少掌握25项所有的技能。掌握你个人和职业生涯所需的最重要的技能是非常重要的。

优秀
  良好
  中等
  需要发展



## 胜任能力排序

你独特的胜任能力排序是你获得成功的关键。了解这些胜任能力有助于你达到目标。以下图表从上至下对你的胜任能力进行排序。



### 发展图例

- = 优秀
- = 良好
- = 中等
- = 需要发展

\*68%的人落在阴影区域内。



## 胜任能力排序

10. 自我管理 - 展现出自我控制和管理时间和优先任务的能力。

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



6.6

7.4\*

11. 解决问题的能力 - 预期、分析、诊断并解决问题。

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



6.5

7.5\*

12. 自我负责 - 是一种为个人行为承担责任的能力。

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



6.4

7.2\*

13. 创造性 - 设计新方案、概念、方法、模式、设计、流程、技术和系统并改进传统方式。

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



6.3

4.8\*

14. 同理心 - 鉴别并关心他人。

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



6.3

3.6\*

15. 领导力 - 和他人合作，共同实现卓越的业务目标。

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



6.3

6.1\*

16. 复原力 - 是一种从逆境中快速复原的能力。

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



6.3

7.2\*

17. 团队协作 - 和他人有效地合作，并且有显著的成果。

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



6.3

6.3\*

18. 概念性思维能力 - 是一种通过分析假设情况或者抽象概念以获得洞察力的能力。

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



5.8

7.3\*

19. 决策能力 - 利用有效的过程以作出决策。

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



5.8

7.0\*

\*68%的人落在阴影区域内。



## 胜任能力排序

20. 演讲能力 - 和团队进行有效的交流。

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



5.7

6.1\*

21. 规划与组织 - 充分利用逻辑性，井然有序的步骤以达到目标。

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



4.7

4.8\*

22. 前卫性的思考 - 想象、构想、预料没有被意识到的事情。

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



4.0

2.8\*

23. 冲突管理 - 建设性地应对和解决冲突。

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3.7

5.2\*

24. 谈判能力 - 在两个或多个当事人之间调解使他们达成统一的意见。

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3.0

3.8\*

25. 待人公正和委婉：公正对待他人的能力，不管他人的偏见或信仰。

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



2.3

5.9\*

\*68%的人落在阴影区域内。



## 激励因子

你做任何事获得成功的动机取决于你的重要激励因子。当你的工作支持你的个人动机时，你就会觉得在工作中精力充沛并且有成就感。以下所列的是你从最高到最低排列的个人激励因子。

1. 理论导向 - 奖励那些追求知识、重视持续学习和发展的人。

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



9.3

6.2\*

2. 实用/经济导向 - 奖励那些重视实际结果和投资回报的人。

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



5.5

5.8\*

3. 唯美导向 - 奖励那些追求生活中的平衡、形式与美好并在自我表达上富有创意的人。

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



5.0

4.5\*

4. 个人/政治导向 - 奖励那些重视自我认可、追求地位和权力以及自我发展的人。

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3.8

5.5\*

5. 传统/规则导向 - 奖励那些重视社会结构与次序、规章制度的人。

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3.8

5.0\*

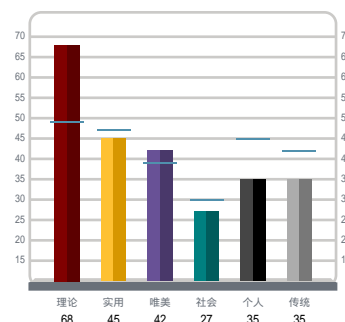
6. 社会导向 - 奖励那些重视服务他人、对社会作出贡献并为他人带来福利的人。

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



2.5

3.0\*



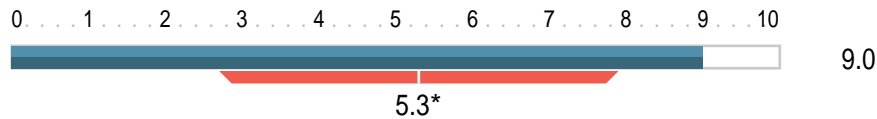
MI: 68-45-42-27-35-35 (理论-实用-唯美-社会-个人-传统)  
\*68%的人落在阴影区域内。



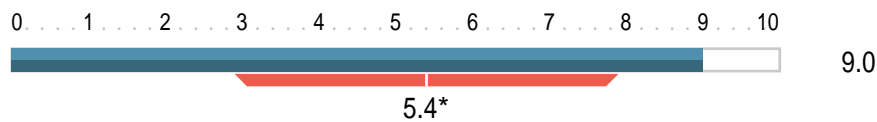
## 行为风格排序

你可被观察到的行为和情绪与你的工作成败息息相关。当你的行为风格符合岗位要求时，工作绩效就会提升。以下按照你的行为风格的得分，由最高到最低进行排序。

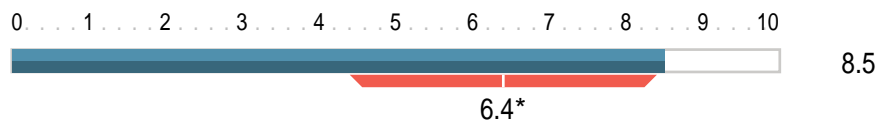
1. 井然有序的工作环境 - 遵循系统和流程，从而达到目标。



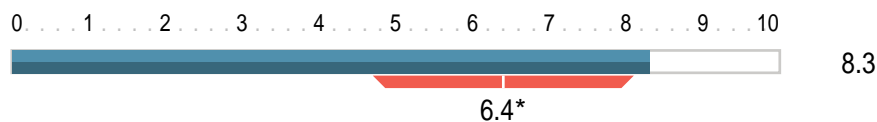
2. 数据分析 - 准确地维护信息，以便反复检查。



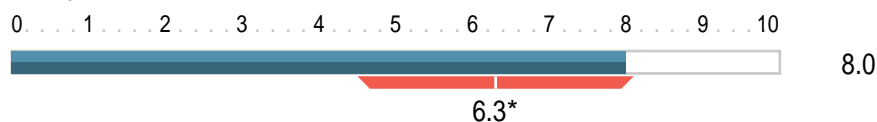
3. 一致性 - 在不同工作环境中，具有一致性的行为模式。



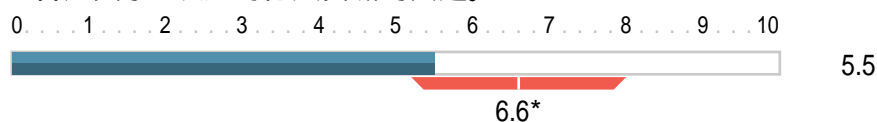
4. 全面贯彻 - 将事情进行到底。



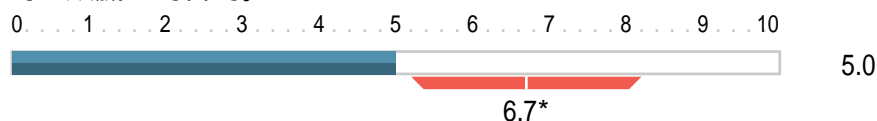
5. 遵循政策 - 遵循规则或流程。若没有现有的政策，会遵循过往的规则。



6. 客户关系 - 表达对他人的真诚的兴趣。



7. 以人为本 - 投入大量的时间与来自不同文化背景的人合作，以达到“双赢”的目的。

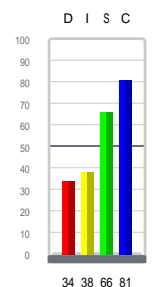
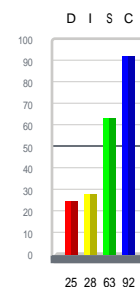


8. 竞争性 - 在各种情况下，有顽强、大胆，自信和必胜的信念。



适应风格

自然风格



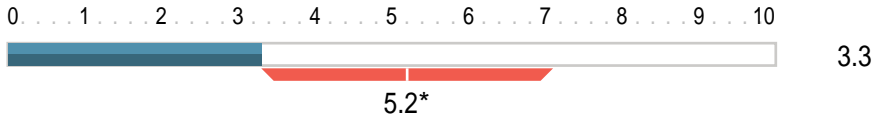
\*68%的人落在阴影区域内。



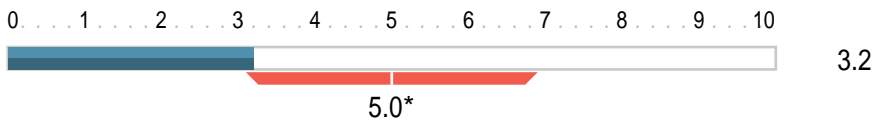


## 行为风格排序

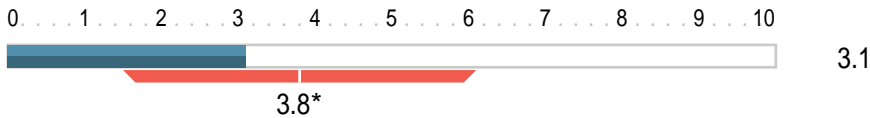
9. 灵活变通 - 使用各种优势，凭借个人意愿，适应不断变化的任务。



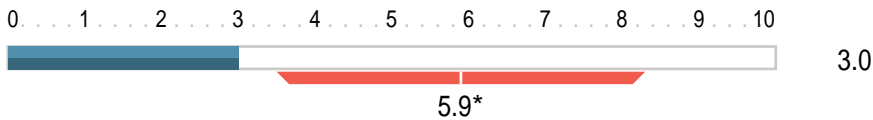
10. 频繁变化 - 适应多任务之间的转换或调整，愿意尝试新的任务。



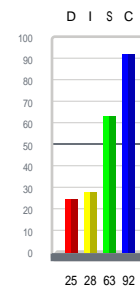
11. 紧迫感 - 果断、快速反应并迅速行动。



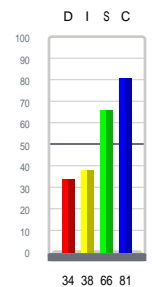
12. 与他人频繁互动 - 在应对不断的干扰时，总是能够与他人保持友善的关系。



适应风格



自然风格



SIA: 25-28-63-92 (22) SIN: 34-38-66-81 (21)  
\*68%的人落在阴影区域内。



## 前几项胜任能力总结

你独特的胜任能力排序是你获得成功的关键。了解这些胜任能力有助于你达到你的目标。以下图表从上至下排序你的胜任能力。

1. 继续学习: 积极学习并实施新概念、技术和方式。
  - 展现出对学习的好奇和热情。
  - 获得并掌握某个岗位的技能 and 知识。
  - 通过阅读和其他学习方式, 与时俱进。
  - 对新的技术、流程和方式感兴趣。
  - 喜欢或寻找需要新技能和知识的任务。
  - 在学习上作出巨大努力并/或投资学习。
  - 真正喜欢学习。
  - 鉴别出对知识的应用。
  - 被他人认为是知识型资源。
2. 人际技能: 有效地沟通, 与各种各样的人建立友谊。
  - 努力提高自我认知。
  - 展现出真诚地关注他人的兴趣。
  - 尊重他人, 礼貌待人, 表现出对他人的关心。
  - 尊重他人的态度和观点的不同之处。
  - 聆听, 观察并努力得到他人的理解。
  - 有效沟通。
  - 对不同问题有敏感度。
  - 发展与各种人维系人际关系, 而不顾及文化上的差异。
3. 顾客为重: 是一种使顾客满意的承诺。
  - 始终如一的重视客户以及一切与客户有关的事项
  - 客观地听取、理解、陈述客户的反馈意见
  - 预想客户的需要并寻找适当的解决办法
  - 兑现一切给客户的承诺
4. 书面交流: 书写简明而清晰且易懂。
  - 在书面表达时, 要让一个抽象的概念, 问题和信息变得更清晰易懂。
  - 充分运用多种适当的文字表达技巧和方法。
  - 简单地表达目标或客观的观点和论点。
  - 通过逻辑的方式组织信息以达到交流的目的, 以便使领导者自然地作出总结。
  - 决定交流什么信息。
  - 充分运用书面表达的形式传达主要的信息及其涵义。
  - 有效地让更多的读者参与进来。
  - 有必要为受众人群调整书写风格。



## 前几项胜任能力总结

5. 理解并评估他人: 能够感知和理解他人的感受和态度。
  - 显示出行动是如何直接或间接地影响他人的
  - 仔细聆听他人
  - 表现出对他人敏感感情的关心
  - 重视并尊重不同的人以及其信仰的多样化
6. 灵活性: 适应变化的灵敏度。
  - 对方向、优先级和时间给予迅速的回复。
  - 展现出对接受新的观念, 方法或方式的灵活度。
  - 在应对多重优先任务时, 游刃有余。
  - 改进方法或战略以适应变化。
  - 适应不同人的工作风格。
  - 即使在混乱中或过渡中, 也能够保持工作效益。
  - 包容并提倡变革。
7. 说服能力: 使他人信服以改变他们的思考方式, 信念或行为。
  - 利用他人的需求、态度和行为以推广一个理念、产品或服务。
  - 在尝试推广理念、产品或服务之前建立信誉度。
  - 理解并采用服从性的行为以影响他人诸如以权威的方式、装可爱的方式、获得优先让他人顺从的证据、有限的资源、体验尝试的方式或赠送物品对他人产生一种责任和义务。
  - 运用逻辑以发展理性论证以挑战现有的假设条件、态度、信念和行为。
  - 鉴别并应付社交、情绪、经济和困难以阻止别人遵从。
  - 对受到影响的人的需求采取各种方式和手段。



## 激励因子反馈

你潜在的价值观决定了你成功地做好每件事的动机。倘若你的工作符合你个人的价值观，你在工作时会感觉精力充沛且有成就感。以下就是你个人价值观排名最高的三项：

### 1. 理论导向

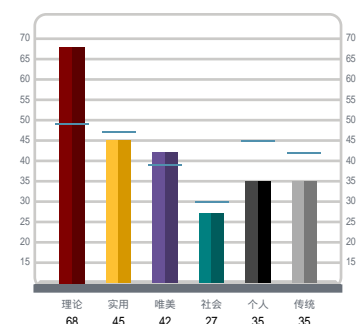
- 你重视知识、继续学习。
- 该激励因子得分较高的人的主要动力来自对知识的探索和对学习的渴望。在追求知识的过程中，他们通常会采取“认知性”态度。通常，他们不会对事物的美感或实用性做出判断，而通过观察与思考去感悟。理论导向者是一个讲究经验、判断和理性的学者。在日常生活和工作中，他们习惯于将知识条理化和系统化。

### 2. 实用/经济导向

- 你重视实际成绩和结果，以及对时间、资源和精力投入的回报。
- 该激励因子得分较高的人重视金钱和物质，并看重实际回报。他们善于调用可及资源获得最大化的结果。他们或许对理财投资、产品的实际用途和功能颇感兴趣。待人处世时，会首先调用实用性思维进行判断。

### 3. 唯美导向

- 你重视生活和工作的平衡，有创意地自我表达，追求美好的事物并热衷于保护环境。
- 该激励因子得分较高的人注重“条理”与“和谐”。他们以审美标准对个人经历做出判断。他们认为人生在于体验，善于挖掘并享受平淡生活中美好和感动的瞬间，让人生充满乐趣和遐想。他们并非具有艺术天赋，但对艺术颇感兴趣。



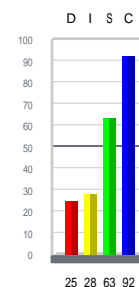


## 行为风格反馈

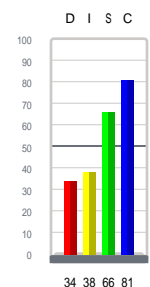
你可观察的行为及相关的情绪都与你工作的成败息息相关。当你的可观察的行为和情绪符合工作需要时，它们能够在提高工作绩效方面起到关键性的作用。以下是你行为特征排名最高的三项：

1. 井然有序的工作环境
  - 你的优势在于能够做好记录并制定规划。你成功的表现取决于既定的制度和程序，以及活动、任务和项目的组织与规划。
2. 数据分析
  - 你能够在作出决策之前分析和挑战细节、大量的数据和事实。此外，你能够准确地维护这些记录，从而可以反复地检查。
3. 一致性
  - 你在一个讲求持续成功的环境中，表现得积极乐观。你讲求前后一致，保证质量。

适应风格



自然风格

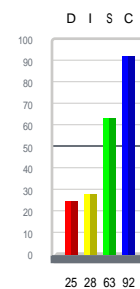




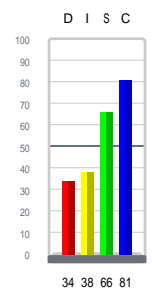
## 行为风格反馈

样本小朱希望了解公司的规章制度并会尽力遵守。当别人违反规定时，她会感到不满。当样本小朱发现错误时，会竭力纠正，达到切实可行的结果。遇到冲突时，样本小朱通常能够保持冷静的头脑，但事后她可能会因没有及时反应而懊悔。她会过度地分析问题，所以可能会延缓决策的进度。样本小朱喜欢事物被安排得井然有序，条理清晰。她也会有系统性地开展工作。她注重任务和结果，能够与讲求质量、精益求精的人在工作中保持良好的关系。她对自己高要求高标准，有时她认为其他人可能无法达到自己的标准。她总是能够准确地完成细节较多的报告。这种做法常常让样本小朱的上级感到放心。

适应风格



自然风格



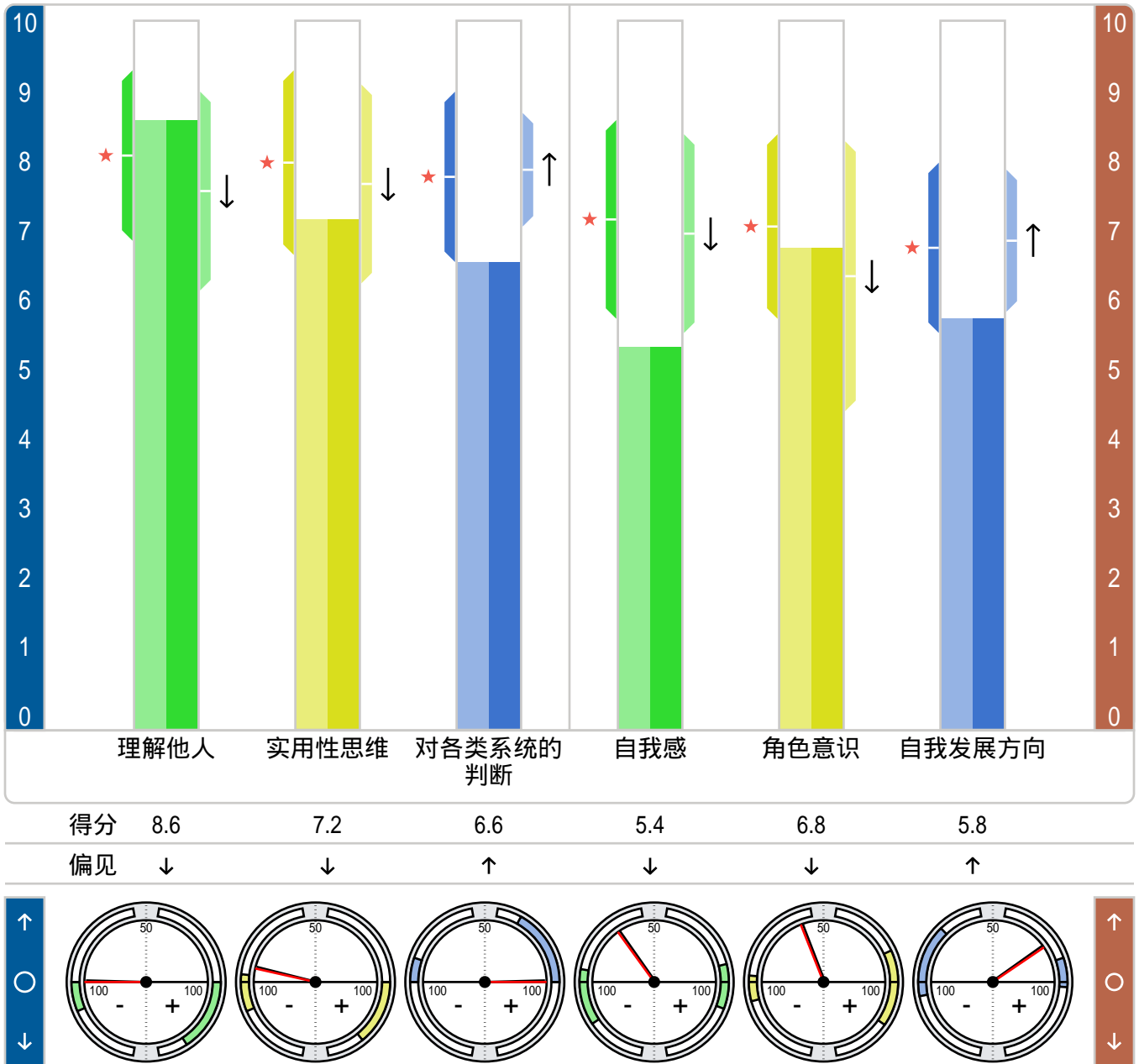


# 多维度平衡

- ★ 总体平均值
- ↑ 高估
- 中立
- ↓ 低估

外在因素 (第一部分)

内在因素 (第二部分)



Rev: 0.86-0.73

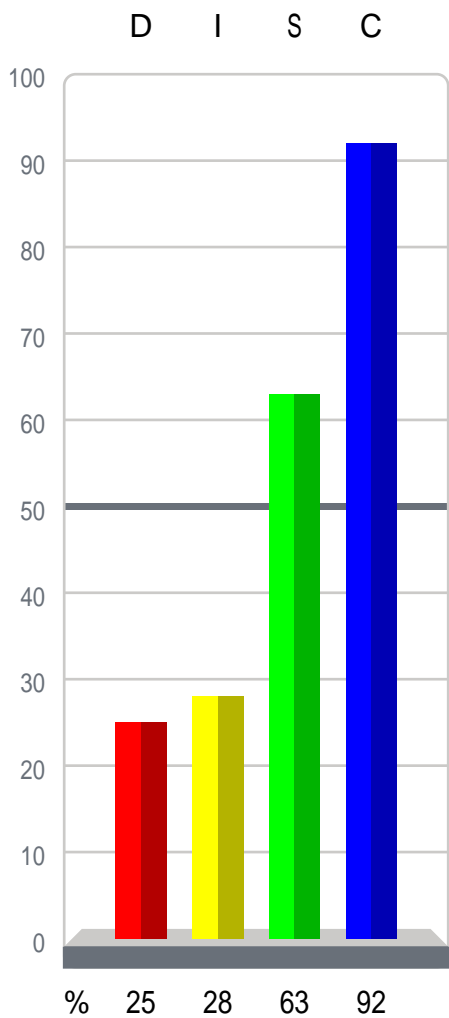


# 风格洞悉® 图表

2017-8-5

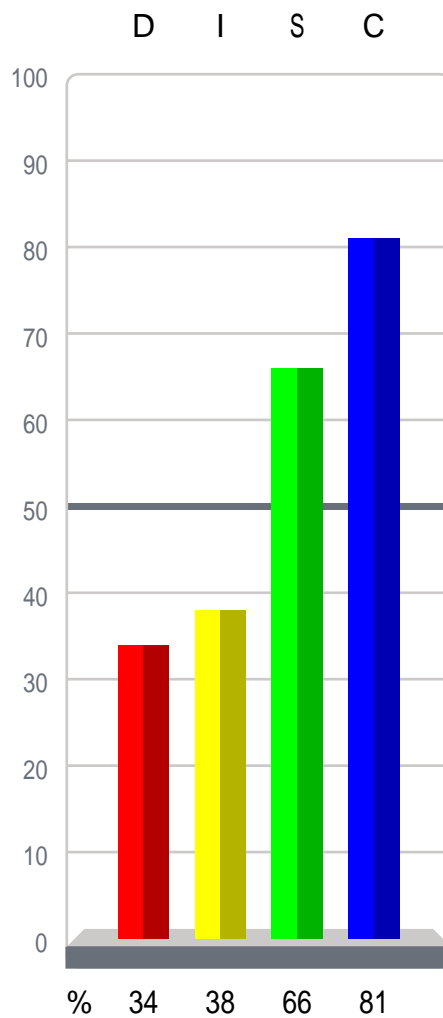
## 适应风格

图表一



## 自然风格

图表二



中国常模 2017 R4





## TTI Success Insights® 轮图

成功洞悉(The Success Insights®) 轮图已在全球普及，根据DISC不同组合以视觉化的形式呈现在这张轮图上，它也是一个强大的团队诊断工具。从这张轮图中，可以看出：

- 你的自然行为风格(圆圈)。
- 你的适应行为风格(星号)。
- 你调整行为的程度。
- 你的行为风格与岗位的匹配度。

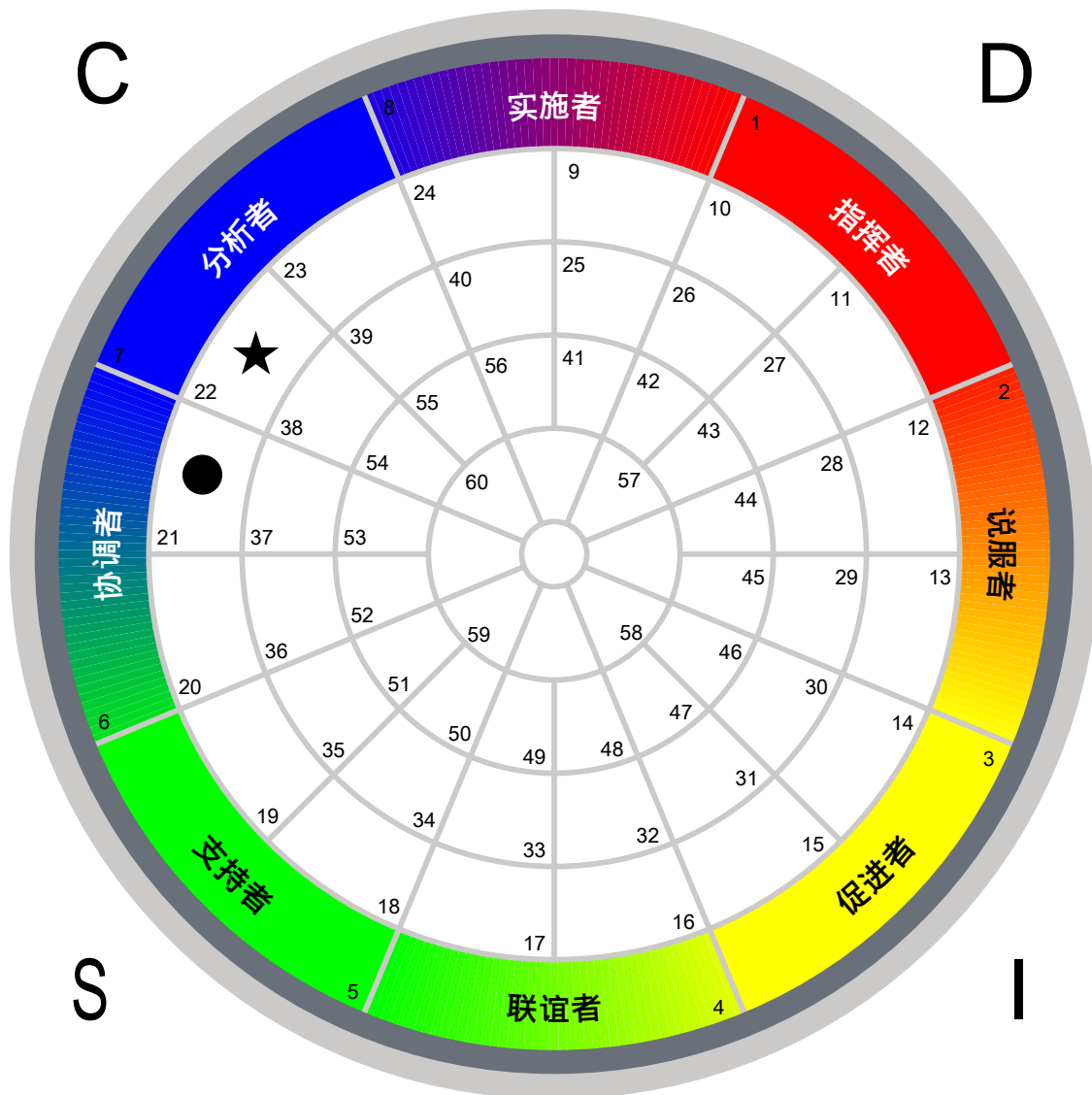
请注意下面轮图中你的自然风格(圆圈)和适应风格(星号)在轮图上的位置。如果它们的位置不同，代表你正在调整自己的行为。两者的距离越远，代表你调整行为程度就越大。

我们可以把团队中每个人的自然行为风格和适应行为风格放在同一个轮图上。这样可以使所有的团队成员了解可能发生冲突的原因，从而改善彼此沟通，增进了解。



# TTI Success Insights® 轮图

2017-8-5



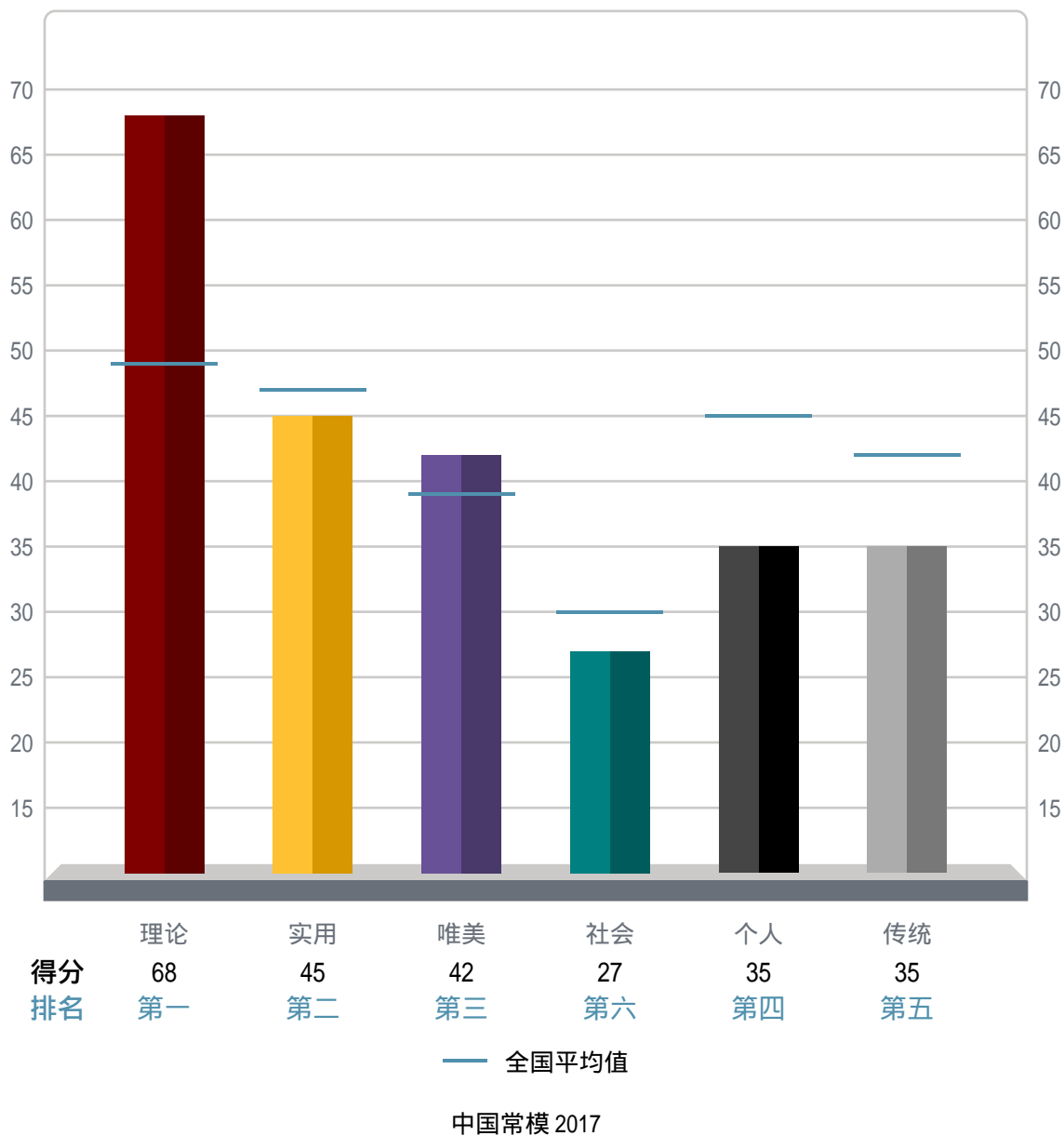
适应: ★ (22) 协调型分析者  
 自然: ● (21) 分析型协调者

中国常模 2017 R4



# 职场激励洞悉® 图表

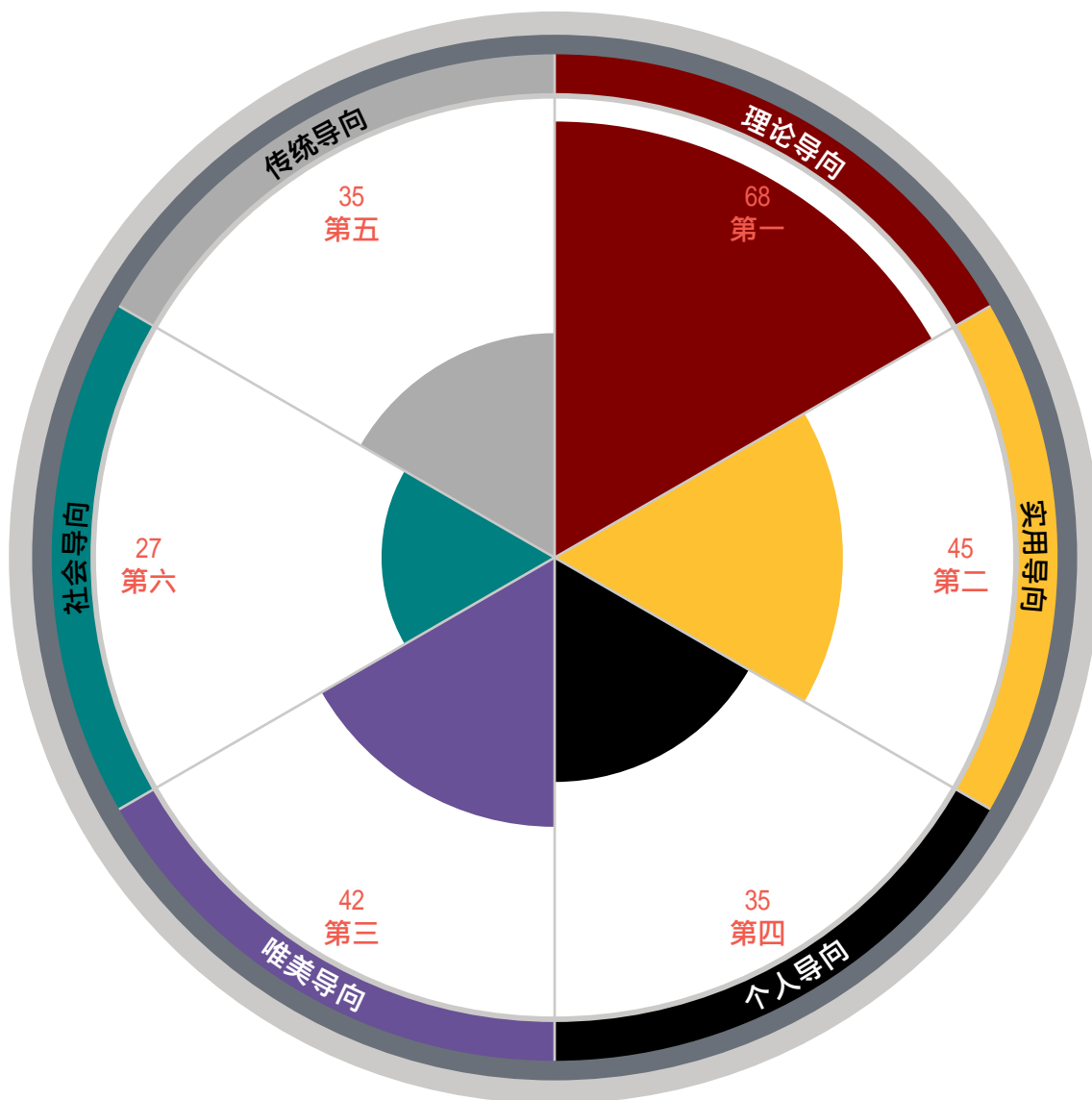
2017-8-5





# 激励因子轮图表™

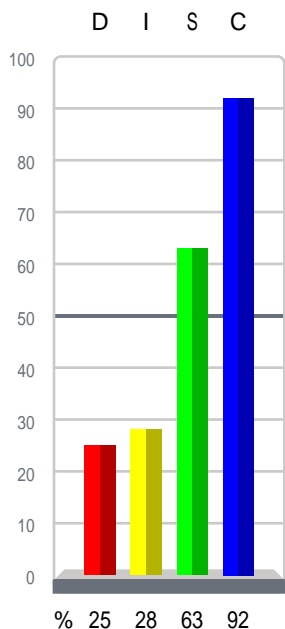
2017-8-5



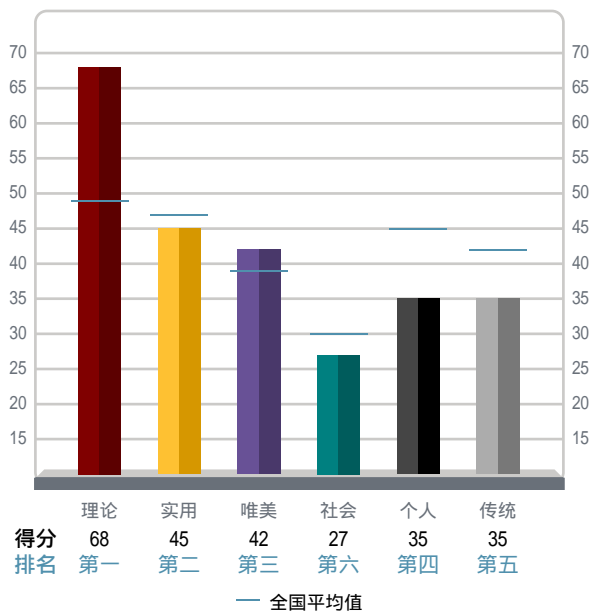
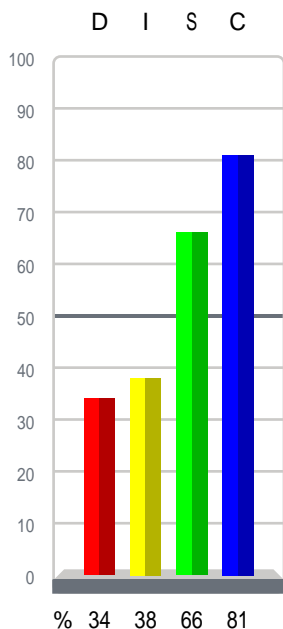


# 三组图

## 适应风格

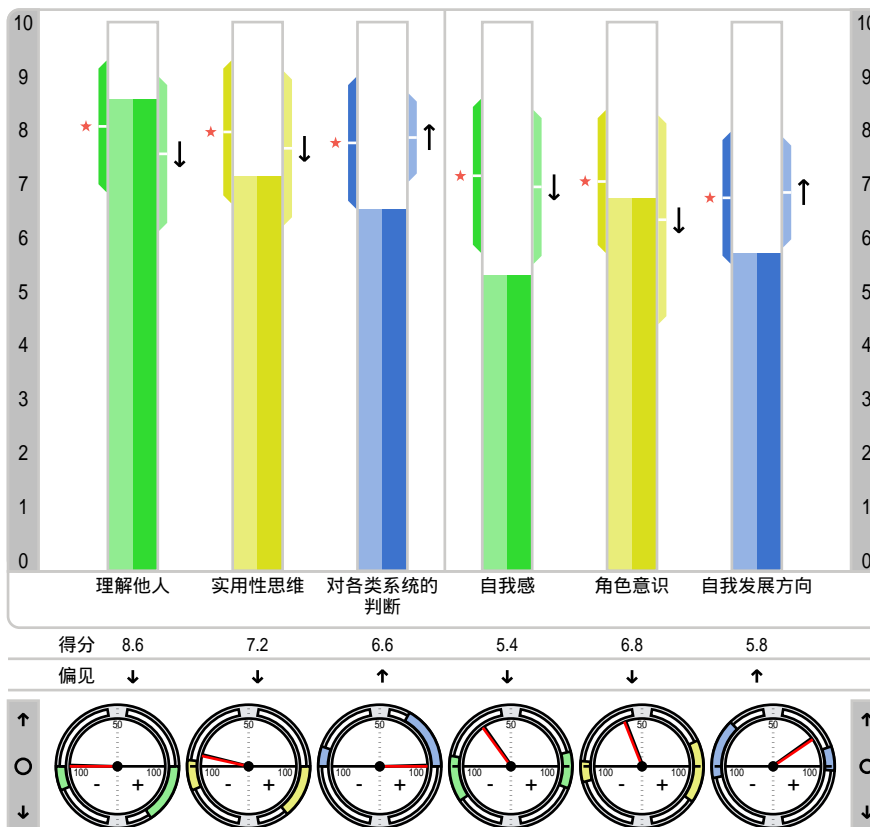


## 自然风格



### 外在因素 (第一部分)

### 内在因素 (第二部分)



Rev: 0.86-0.73