

職涯輔導的重要性與技巧



CAREER
CAREER



報告人：訓練點子創新學院 顧問事業部李正芳總監

李正芳
簡歷

- 服務公司：訓練點子創新學院 顧問事業部總監
- 蒙太奇影業 市場開發部 企劃總監
- 法愛功德會 高雄辦公室 執行長
- 學歷：國立第一科技大學 資訊管理碩士
- 經歷：(業界人資管理+資管師+企管顧問師)
 - 台灣飛利浦 建元廠 知識管理中心 PM
 - 1111人力銀行特約講師 (職涯顧問)
 - 104人力銀行特約講師
 - CAREER 就業情報科技公司 徵聘顧問
 - 中小企業處企業e化 資深顧問師
 - 行政院青輔會 創業顧問
 - 勞委會 創業顧問暨多元委員



李正芳

動態時報

專業領域

職能模組分析

企劃撰寫技巧

客戶經營管理

問題分析解決

創業管理輔導

開運彩妝

潛能開發激勵



李正芳 facebook

網頁 新聞 圖片 影片 地圖 更多 ▾ 搜尋工具

約有 15,500 項結果 (搜尋時間：0.52 秒)

李正芳| Facebook

<https://zh-tw.facebook.com/artemis671208> ▾

李正芳 老師 LINEID: artemis671208

FaceBook: <http://www.facebook.com/artemis671208>

凡走過必留下足跡

- Kanebo佳麗寶、蜜斯佛陀、Lancome 蘭蔻、Shiseido資生堂、M.A.C、美食達人(85度c)、四海遊龍、幸福餐飲(元氣咖哩)、巨匠電腦、學承電腦、名佳美、住商不動產、瑞營塑膠工業集團、捷幼實業股份有限公司(Gymboree健寶園)、聯合報文教基金會、1111人力銀行、104人力銀行、高雄輪船公司、凱薩飯店、福華飯店、巨光國際文教有限公司、A+1、寶雅、生活工場、皇后服飾股份有限公司、茶專茶飲、金王子寵物、奧斯卡寵物、慈愛動物醫院、日盛國際財富、日盛金控、光田醫院、花蓮慈濟醫院、天主教若瑟醫院、盤碩數位經紀工作室、翰文企管顧問、石尚企業、山隆企業、日月光電子、飛利浦半導體、楠梓電子、華泰電子、瀚宇彩晶、大成工程、光洋應彩、光陽工業、高都豐田汽車、南都豐田汽車、三芳化工、易聯工業、雷科科技、鈺良企業、和興石灰、大亞鏈條、冠誠環境科學、弘偉環保(股)公司、瑞營塑膠工業集團(股)公司、鉅橡企業、瑞士藥廠、大成集團、王子水電、柏林企業、躍精密滑軌、興普科技、鴻利電機、鴻毅電機、承岡企業、日來企業、冰點冷氣、祿將電機、三益科技、高雄市政府、基隆市政府、台南縣總工會、台中美容職業工會、高雄市不動產工會、台南職訓中心、台南縣復健青年勵進會、雲林縣兒童福利協會、勵馨基金會、台灣產業人資發展策進會、內政部青少年之家、沐恩之家、台北市就業服務處、雲嘉南就業服務中心、高雄就服站、三民就服站、鳳山就服站、永康就服站、北港就服站、嘉義就服站、朴子就服站、左營就服站、潮州就服站、新營就服站、台東就服站、屏東榮服處、高雄市(縣)榮服處、台南榮服處、空軍航空技術學院、國立臺灣科技大學、國立中山大學、國立雲林科大、國立虎尾科大、國立台南大學、國立嘉義大學、國立高雄餐飲學校、國立中興大學、慈濟大學、國立第一科大、義守大學、大仁科大、輔英科大、樹德科大、高苑科大、和春科大、美和科大、大同技術學院、中華醫事管理學院、正修科大、明新科大、中國科大、台灣科技大學、開南大學、國際商工、育英商工、靜宜大學、世新大學、東南科大、萬能科技大學、致理管理學院、興國管理學院、長庚大學、嘉義壁潭國小、嘉義梅山國小、敏惠醫專...

政府發展職能(涯)

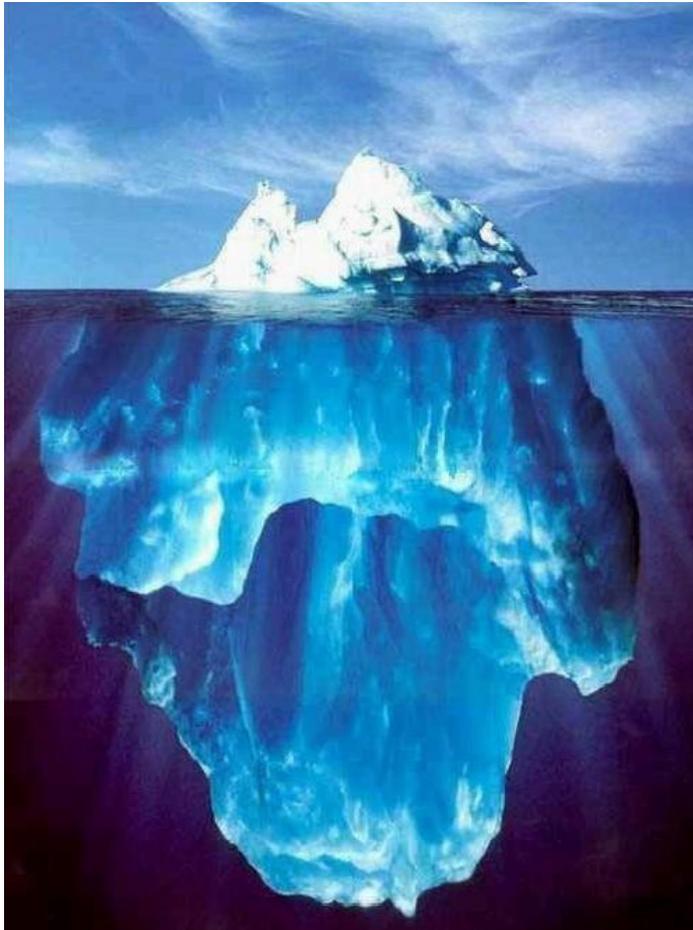
面面觀



政府發展職能(涯)面面觀

- 勞動部勞動力發展署
 - 人才發展品質管理系統
 - 青年職涯發展中心
 - 勞動部建置ICAP職能發展應用平台
 - 就業服務站個管人員皆須具備職能輔導技能

冰山模型理論 ~Spencer & Spencer (1993)



- 知識
- 技能

10%

- 動機
- 人格特質
- 自我概念

90%

性格 > 專業

運用客觀及科學化的的工作性格

診斷工具

比只有掌握知識、

經驗、技能

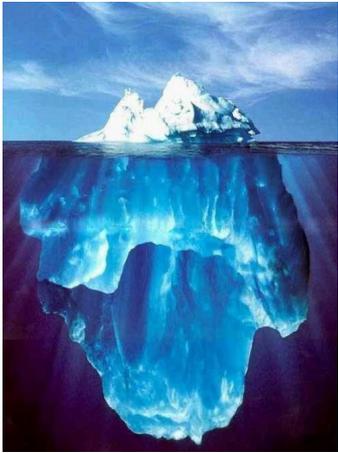
訴求的選才方式

對工作績效

的影響更深遠

冰山模型理論還告訴我們！

- 影響績效表現，最核心的影響因素是
「性格」



- 「性格」決定命運，
更深一層的關係是
「性格→決定行為模式→造就命運」

企業職能模組

建立與應用



職能（competence）是什麼？

- 1. 能力、勝任、稱職
- 職能的同義字：潛能（capabilities）、績效標準（standard of performance）、標準（criteria）、面向（dimensions）、特性（traits）、能力（abilities）
- 簡述應徵者的表現，從中評斷其價值

我們要評估什麼？（過去篇）

- 主管與應徵者進行「非結構式聊天」的面試
 - 注重儀表外貌、確定是否符合工作條件
 - 期望一眼看見便知
- 盲點：缺乏明確的甄選標準及客觀的評估標準
- 結果：無法分辨表現好之人的特質，無性繁殖
 - 選出與主事者相似的人才，導致組織一成不變，缺乏多元化
 - 及創新潛能
 - 缺乏明確的甄選標準以致無法為用人的決定提出客觀的辯護
- 改進措施
 - 明定甄選的標準
 - 職能
 - 其他指標

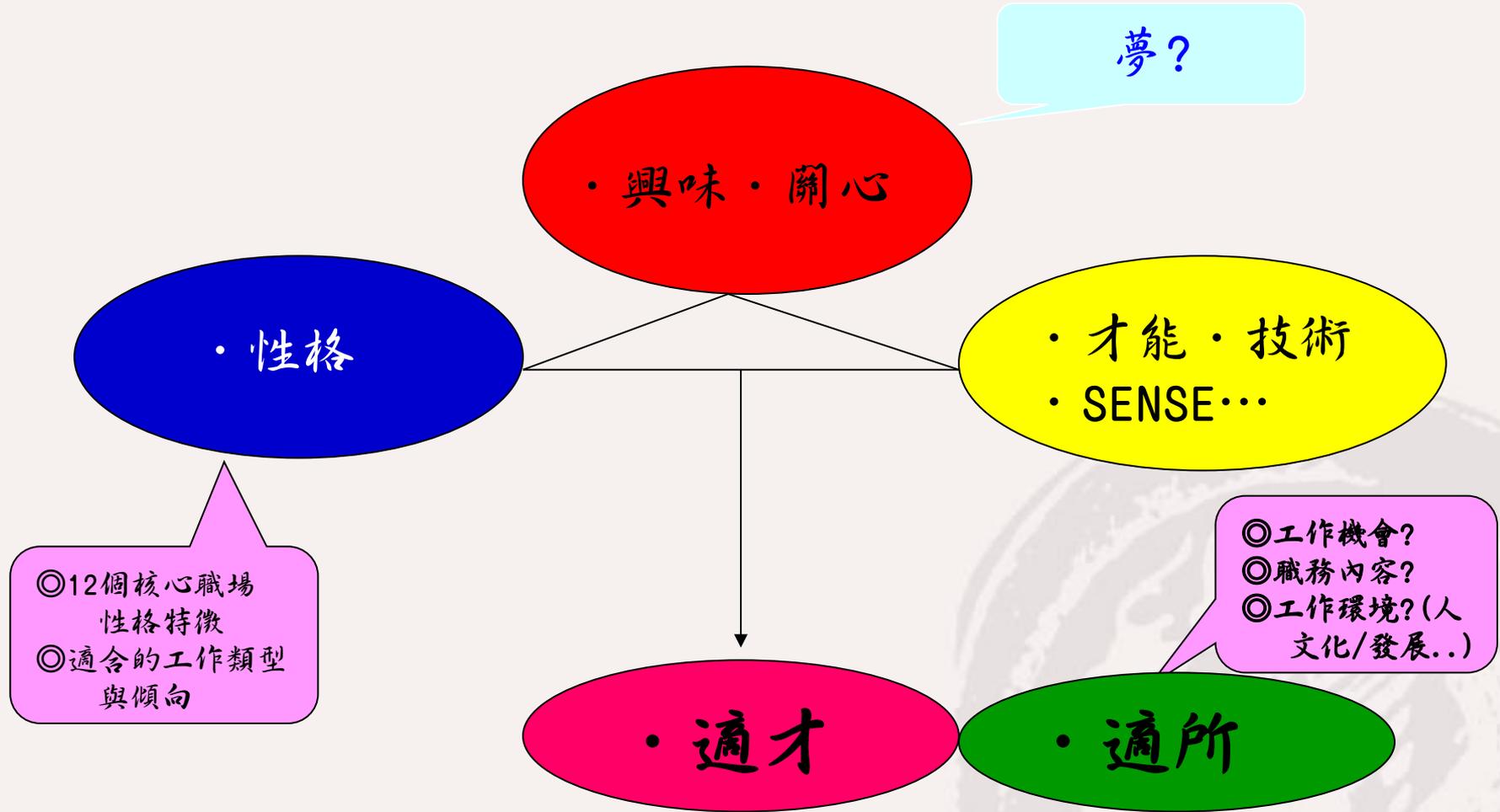
整體人力資源策略的一致性

- 以職能為基礎的招募甄選過程
- 提供應試者及未來主管有關
 - 特定專長
 - 未來發展領域之資訊
- 與績效管理或評估系統結合，作為繼任規劃、支付報酬的參考依據
- 規劃新進人員的發展方向

校園應用職涯 認識工具介紹



找出你的適才適所



資料來源：久恆 啟一 教授

職業適性診斷測驗的幫助

- 一. 抽絲剝繭，了解自己的性格特徵與潛能。
- 二. 掌握自己的適才適所，尋找最適合的工作。
- 三. 人事異動、升遷輪調時的自我檢視。
- 四. 檢視自己是否含適當主管。
- 五. 快速掌握有效的關鍵學習。
- 六. 檢驗教育訓練的成效。
- 七. 選擇科系、升學、出國進修的重要參考。
- 八. 了解自己的入際關係危險度。
- 九. 選擇結婚對象，了解對方的人格特質與未來事業發展的可能性。
- 十. 挑選部屬、員工是否適任或相互領導的參考。

5類型工作能力與領導潛能

找出你的適才適所是你樂在工作、開啟成功職涯最重要的一把鑰匙。



5類型工作能力 + 領導潛能



企劃/分析/整合
Planning/Integrative
非定型的工作能力



研發/創
Creative
具創造性的工作能力

領導
潛能

業務/績效
Sales/Performance
營業的工作能力



人際/服務
People/Service
對人的工作能力



行政/後勤
Routine/Process
定型的工作能力





職業適性測驗診斷結果

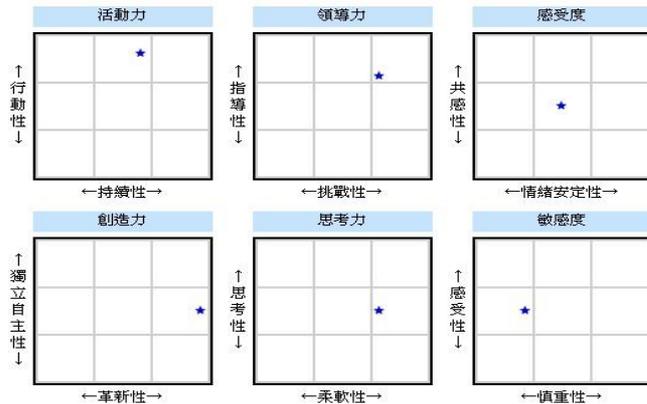
適性測驗結果

· 姓名：劉德華 · 性別：男 · 學歷：大學 · 身份證字號(或編號)：A123456789
 · 電話：02-27031250 · 測驗時間：2002/07/19 15:36:43 · 住址：台北市東豐街16號B1

(若該名受測者之測驗次數為兩次以上，請選擇測驗時間以觀看結果)

特 性 別 得 分 表 (說明)		各 職 業 適 性 得 分 表 (說明)	
特 性	得 分	特 性	得 分
行動性	9	獨立自主性	5
持續性	6	革新性	10
指導性	7	思考性	5
挑戰性	7	柔軟性	7
共感性	5	感受性	5
情緒安定性	5	慎重性	3
		定型的工作	2
		對人的工作	4
		營業的工作	6
		非定型工作	5
		具創造性的工作	1
		領導階層	6

各特性對應之座標圖 (說明)



診斷結果

- ▶ 能迅速作決斷，有活動力，並且能不屈不撓，精神旺盛。
- ▶ 能在競爭中積極達成設定目標，能一面發揮領導能力，而另一方面亦能圓滑地建立良好的人際關係。
- ▶ 待人接物態度良好，善交際、人際關係相當安定。
- ▶ 強烈地對現狀表示不滿，改革的意願殷切。好奇心強，對於權威抱著懷疑的態度。
- ▶ 對於突發之狀況，能妥善處理並訂定對策，惟對細小之事不會追根究底去思考。
- ▶ 個性開放且衝動，處事作風大膽而有勁。

全球中文版權總代理：就業情報資訊股份有限公司
 諮詢電話：(02)2703-1250 測驗部 諮詢傳真：(02)2703-3883
 E-Mail: depeexam@mtg.career.com.tw

五大適職類型與領導潛能

適職類型	得分	適合之職業(職種)
定型的工作	3	行政事務、文書及總務管理、會計、總機、定型的調查、內部銷售管理、內部顧客管理、物流倉管、文書校正、維修工程師、廠務工程師或其他助理工作。
對人的工作	4	解說員、教師、櫃檯、店員、公關、秘書、護士、員工關係師、講師、人力資源管理師以及經常與不特定多數人為服務對象的服務業工作。
營業的工作	5	各行各業的業務人員、以及各種必須主動建立關係、說服與開發客戶的營業工作、理財專員、或其他具有業績競爭性之銷售服務工作。
非定型工作	1	人事管理訓練、經營企劃、營業企劃、活動企劃、產品企劃、資金計劃、分析與調查、應用技術、研究、業務開發、市場開發或需要專業知識的幕僚型人員。
具創造性的工作	1	R&D部門、系統設計、流行設計、新商品開發、新事業開發、電腦軟體開發、編輯、廣告、文案設計、視覺設計等須備研究、企劃能力之工作。
領導潛能	3	對各部門能以嚴謹的態度處事，待人溫厚，具領導力、行動力、創造力等綜合優點，並具幽默開朗之特性能提昇員工士氣、擔任領導角色者。

十二項職場性格強弱特徵

職場性格	得分	高得分者：7分(含)以上	低得分者：3分(含)以下
行動性	6	主動積極、自發性高、即知即行、搶在先機。	行動緩慢、個性穩重不活潑。推一步走一步。
持續性	9	耐力強、有毅力、踏實有恆心。不輕易放棄，不達目標絕不終止。	做事沒耐心、三分鐘熱度；容易半途而廢。但爆發力強，偏好短期見效的工作。
指導性	3	具支配性、自信心強。好出主意，常為意見領袖。	支配欲低，容易服從他人。不傾向在團隊中發號施令。
挑戰性	9	競爭心強、野心十足。具企圖心、視高為轉機。	個性消極、自我保護。淡泊名利、追求樸素、較無野心。對工作不具企圖心。
共感性	7	喜好社交、具高度同情心，易受他人情緒影響。	自我意識強烈、態度超然。不易受他人情緒影響。
情緒安定性	9	沈著冷靜、善自我控制。穩定理性、喜怒不形於色。	情感豐富、情緒表達坦承。但有時給人情緒起伏不定的感覺。
獨立自主性	1	個性獨立果斷、獨來獨往。不偏向團體活動的獨行俠。	個性偏好群眾、具協調性。易順應團體意見、喜好團體工作。
革新性	3	具嘗試熱誠、否定現況。頻出新招、好奇心強。常在尋找更好的工作方法。	個性保守、著重傳統。喜歡維持現況、追求安定。
思考性	6	具理論分析能力、處事深思熟慮。喜思考、擅計劃，凡事三思而後行。	凡事不假思索、做事憑感覺。習慣以經驗判斷。
柔軟性	6	善臨機應變。八面玲瓏、適應力強。處事重實際、不固執己見。	堅守原則，信念堅定。處事欠缺融通、做事較憑主觀。
感受性	4	感受細膩、敏感度高，易鑽牛角尖。卻能時時掌握最新資訊。	處事粗線條、做事大而化之。感覺遲鈍、欠缺敏銳度。
慎重性	7	做事謹慎、注重細節、易拘泥小節。考慮過多可能會顯得優柔寡斷。	處事輕快活潑。只重大方向，不在乎細節。過於領導。

六大核心競爭職能的關鍵職場能力

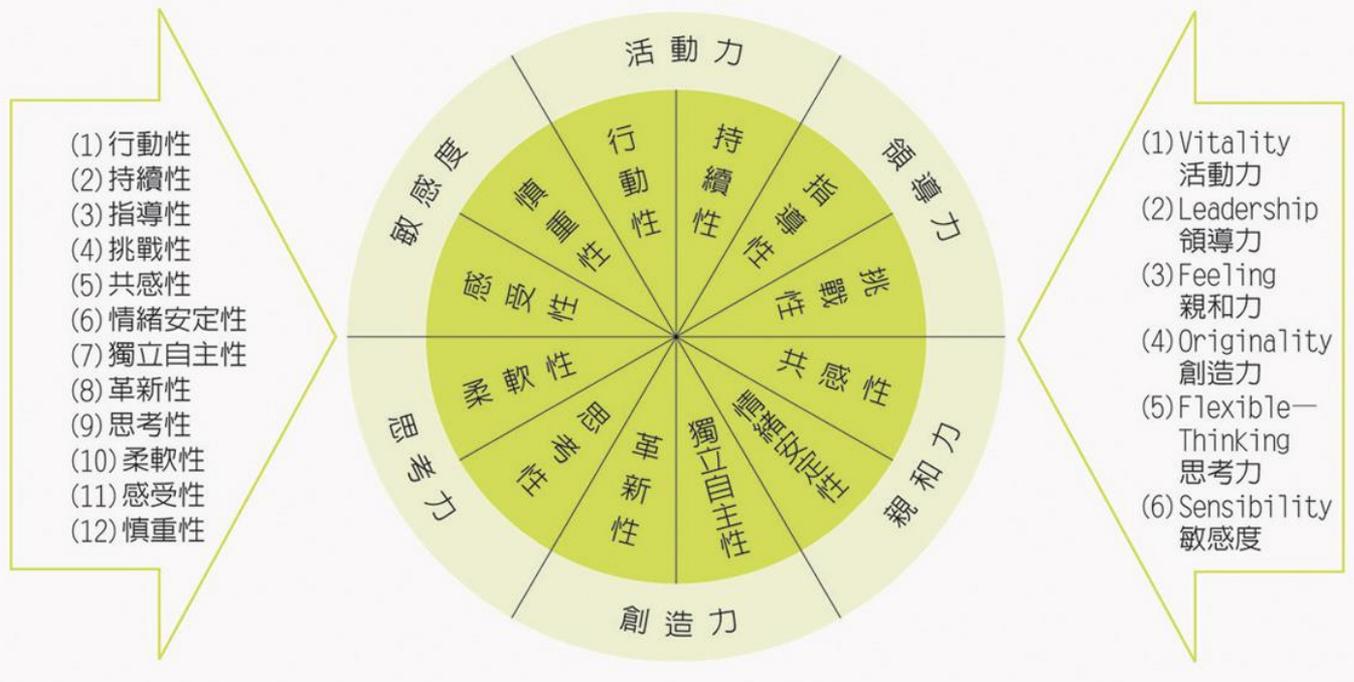
核心競爭職能	程度	關鍵職場能力
活動力	B-	主動積極、反應速度、持續力、執行力、抗壓性
領導力	B-	個人影響力、團隊合作、溝通能力、前瞻性思考
親和力	A	協調能力、客戶導向、情緒管理能力
創造力	D	創新求變、突破性思考、團隊合作
思考力	A	學習能力、邏輯分析、決策能力、問題解決、規劃力、適應能力
敏感度	B	應變能力、靈敏度、客戶導向

程度符號→A：優 B：良好 C：普通 D：稍弱 E：差

職場能力-性格系統

活動力！領導力！親和力！創造力！思考力！敏感度！

職場能力-性格系統 (CAPS ; Career Ability-



我適合做什麼類型的工作?

特性別得分表 (說明)				各職業適性得分表 (說明)	
特 性	得分	特 性	得分	適性工作	得分
行動性	9	獨立自主性	5	定型的工作	2
持續性	6	革新性	10	對人的工作	4
指導性	7	思考性	5	營業的工作	6
挑戰性	7	柔軟性	7	非定型工作	5
共感性	5	感受性	5	具創造性的工作	1
情緒安定性	5	慎重性	3	領導階層	6

- 基本上每一個人均具有5類型工作能力，但比重程度上各有不同。
- 同樣的各種職務上亦各具有歸屬的工作能力範疇。
- 將個人與職務能力相匹配即能掌握選才及適才適所的目的。
- 揭開員工/受測者目前在職業適性能力上的組成與能量溫度!



- 5項職業適性得分最高分為 7~10分
- 5項職業適性得分最高分為 4~6分
- 5項職業適性得分均在 0~3分

我適不適合擔任領導者?

特性別得分表 (說明)				各職業適性得分表 (說明)	
特 性	得分	特 性	得分	適性工作	得分
行動性	9	獨立自主性	5	定型的工作	2
持續性	6	革新性	10	對人的工作	4
指導性	7	思考性	5	營業的工作	6
挑戰性	7	柔軟性	7	非定型工作	5
共感性	5	感受性	5	具創造性的工作	1
情緒安定性	5	慎重性	3	領導階層	6

- 針對目標人才的領導潛能明確掌握。
- 掌握領導管理的明日之星。
- 對於拔擢主管人才、選擇領導潛力人才提供明確的參考資訊。

6項職能與12個職場成功性格



認識您的
內在性格特質與優勢

報表內容(三)

我的職場性格特徵與潛能？

好人才，個性決勝負

特性別得分表 (說明)				各職業適性得分表 (說明)	
特 性	得分	特 性	得分	適性工作	得分
行動性	9	獨立自主性	5	定型的工作	2
持續性	6	革新性	10	對人的工作	4
指導性	7	思考性	5	營業的工作	6
挑戰性	7	柔軟性	7	非定型工作	5
共感性	5	感受性	5	具創造性的工作	1
情緒安定性	5	慎重性	3	領導階層	6

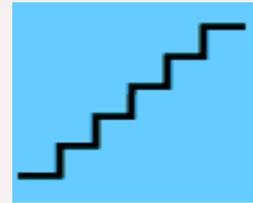
- 除前述掌握目標人才的適才適所及領導潛能資訊外。
- 更提供目標人才內在12項核心職場性格資訊，讓企業主管了解目標人選，不易掌握的性格傾向，提高主管「知人善任」的領導管理能力。

掌握人才的12項內在核心性格資訊

12個特性測試尺度~從事各種工作時所需具備最重要的特性項目。

1. 行動性

- 測驗判斷力及實際行動的相輔度，評價其人是否具有行動力。



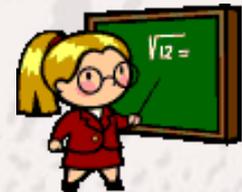
2. 持續性

- 從事任何工作必備之特性，評價其人是否具持續力，能勝任而有恆心的完成瑣碎、單調的工作。



3. 指導性

- 測驗其人際關係能否迅速確認自己優勢，並對他人發揮領導能力。

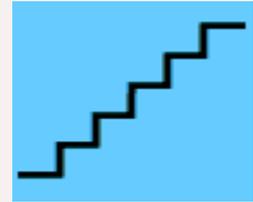


掌握人才的12項內在核心性格資訊

12個特性測試尺度~從事各種工作時所需具備最重要的特性項目。

1. 行動性

- 測驗判斷力及實際行動的相輔度，評價其人是否具有行動力。



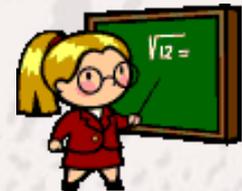
2. 持續性

- 從事任何工作必備之特性，評價其人是否具持續力，能勝任而有恆心的完成瑣碎、單調的工作。



3. 指導性

- 測驗其人際關係能否迅速確認自己優勢，並對他人發揮領導能力。

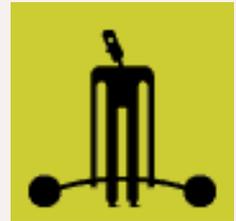


掌握人才的12項內在核心性格資訊

12個特性測試尺度~從事各種工作時所需具備最重要的特性項目。

4. 挑戰性

- 測驗其是否能經常積極的向新課題、新目標挑戰。



5. 共感性

- 測驗人之情感共鳴(情感交流)強弱、溫柔度的重要指標，是推動人際關係圓滑的重要關鍵，一般而言，外向的人具有高度的共感特徵。



6. 情緒安定性

- 測驗個人情感的穩定程度，是否常受外在環境影響而起伏不定，情緒不安定者易與人起爭執。



掌握人才的12項內在核心性格資訊

12個特性測試尺度~從事各種工作時所需具備最重要的特性項目。

7. 獨立自主性

- 測驗其避免模仿，善於用自己方法發揮創造力的能力。並藉此瞭解個人獨立性與行動力配合程度與能力。



8. 革新性

- 測驗是否具有否定現況、改革現有秩序，創造新格局的慾望與程度。



9. 思考性

- 測驗其人具有問題意識，一面分析問題現況，一面思考提出計劃之能力，自我省思內向型較常得高分。



掌握人才的12項內在核心性格資訊

12個特性測試尺度~從事各種工作時所需具備最重要的特性項目。

10. 柔軟性

- 測量其是否能自由思考，不拘泥於固定觀念，靈活應付變局之程度。



11. 感受性

- 測驗對外在刺激所產生印象的強弱、對環境所產生的敏感度及纖細度之指標。



12. 慎重性

- 係測驗一個人是否對任何事，會事前做深入而審慎之思考，且能依照計劃逐步進行。





Q&A

「瞭解自己」，
踏出成功的第一步！