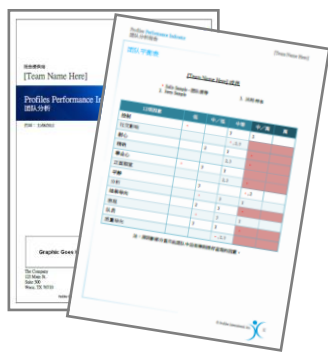


**Profiles Performance Indicator™ 绩效指标测评 (PPI)** 是一个DISC类测评，它揭示对上级、同事和团队融合性造成影响

的个人工作绩效和个性因素。PPI主要用于激励和辅导下属，解决工作冲突和绩效问题。

PPI绩效指标测评的衡量维度包括：激励强度、与工作效率、工作质量、团队合作、解决问题、适应变革相关的行为，对与工作相关的压力、挫折和冲突的反应。PPI测评报告可作为团队管理的管理手册，帮助管理者更好地激励、辅导和沟通，此外，它还可帮助预测和尽可能减少工作中的冲突，为提升团队成员选拔和改善绩效提供关键信息。



### 团队分析报告

PPI绩效指标测评的特色之一是团队分析报告，它能够帮助管理者组建新团队，减少团队冲突，改善团队沟通，提供他们预见问题的能力以及团队领导技能。

### 如何开展PPI绩效指标测评？

客户可通过网络对员工实施PPI绩效指标测评。通常由HR专员将测评网址链接转发给管理者及其下属。受测人可在任意一台电脑上完成作答，我们的客户无需对作答过程进行监督。作答完成后，Profiles测评中心将即时出具测评结果，并将测评报告发送给客户联络人。



### 为什么要对雇员开展PPI绩效指标测评？

在还不知道设备的运转方式，在还没有看过使用手册的前提下，没有任何一家在企业会花5000美金购买这台设备。但是，我们每天都看到企业录用和安排员工岗位，却几乎从未想过要帮助管理者了解这些员工是否适合这个岗位，以及他们是如何工作的。

PPI绩效指标测评为管理者提供员工“管理手册”，告诉管理者他们下属的内在动力和工作行为。管理者利用这些信息可以更好地帮助下属发挥潜力，创造团队和谐。

### 你知道吗？

- 23%的员工未能取得预期绩效是因为他们无法管理自身情绪。
- 17%的员工未能取得预期绩效是因为缺少创造卓越的动力。
- 15%的员工未能取得预期绩效是因为他们的个性特质不适合所从事的岗位。

<p><b>衡量维度</b></p>	<p>A. 在下列工作相关的关键素质方面的行为倾向，并提供绩效改进的建议：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 工作效率</li> <li>• 工作质量</li> <li>• 团队合作</li> <li>• 解决问题</li> <li>• 适应变革</li> </ul> <p>B. 对与工作相关的压力、挫折和冲突的反应</p> <p>C. 如何激励员工</p> <p>D. 激励强度</p> <p>E. 团队平衡</p> <p>F. 团队整体的强项与弱项</p> <p>G. 从12个团队要素比较团队领导者与每一位团队成员的特点:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 控制</li> <li>• 社交</li> <li>• 耐心</li> <li>• 精确</li> <li>• 事业心</li> <li>• 镇静</li> </ul> </td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 正面期望</li> <li>• 分析</li> <li>• 结果导向</li> <li>• 情感</li> <li>• 团队合作</li> <li>• 质量导向</li> </ul> </td> </tr> </table> <p>H. 描述了团队领导者可应用哪些方面最大化每一位成员的绩效，以及团队领导者所应承担的角色</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 控制</li> <li>• 社交</li> <li>• 耐心</li> <li>• 精确</li> <li>• 事业心</li> <li>• 镇静</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 正面期望</li> <li>• 分析</li> <li>• 结果导向</li> <li>• 情感</li> <li>• 团队合作</li> <li>• 质量导向</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 控制</li> <li>• 社交</li> <li>• 耐心</li> <li>• 精确</li> <li>• 事业心</li> <li>• 镇静</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 正面期望</li> <li>• 分析</li> <li>• 结果导向</li> <li>• 情感</li> <li>• 团队合作</li> <li>• 质量导向</li> </ul>		
<p><b>测评用时</b></p>	<p>少于15分钟</p>		
<p><b>报告类型</b></p>	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 概要报告</li> <li>• 个人报告-用于自我改进</li> <li>• 管理报告-提供给管理人员</li> </ul> </td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 团队分析报告</li> <li>• 团队平衡表</li> <li>• 团队行动概要</li> </ul> </td> </tr> </table>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 概要报告</li> <li>• 个人报告-用于自我改进</li> <li>• 管理报告-提供给管理人员</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 团队分析报告</li> <li>• 团队平衡表</li> <li>• 团队行动概要</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 概要报告</li> <li>• 个人报告-用于自我改进</li> <li>• 管理报告-提供给管理人员</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 团队分析报告</li> <li>• 团队平衡表</li> <li>• 团队行动概要</li> </ul>		
<p><b>信效度验证</b></p>	<p>1998, 2001, 2006, 2008, 2009, 2010, 2012</p>		
<p><b>测评方式</b></p>	<p>网络测评/纸笔书面测评</p>		
<p><b>报告处理</b></p>	<p>网络系统生成</p>		