

# 自我介紹

- 姓名：余紹君 未婚
- 學歷：中國文化大學觀光系
- 美國飯店事業協會 American Hotel & Lodging Association (AH&LA) Hospitality Management Diploma 飯店業管理專業文憑
- 國立台中技術學院 企業管理EMBA

## 現任：

- 馥蘭朵春秋烏來 專案副總(台東 馥蘭朵酒店 總經理\_籌備中)
- 美國飯店事業協會 (AH&LA) 亞洲台灣區教育推廣代表
- 美國飯店事業協會 (AH&LA) 旅館客房總監 (CRDE) 執照認證人
- 美國飯店事業協會 (AH&LA) 旅館訓練師 (CHT) 執照認證人
- 美國飯店事業協會 (AH&LA) 旅館部門訓練師 (CHDT) 執照認證人
- 美國飯店事業協會 (AH&LA) 旅館督導 (CHS) 執照認證人
- 台灣旅館經營管理協會 第一屆理事
- 中華民國旅館經理人協會 第五、六屆常務監事

# 經歷：

- 陽明山中國麗緻 大廳櫃檯 主任
- 中國北京王府井大飯店 經理
- 陽明山水溫泉會館 籌備客房部經理
- 陽明山菁山遊憩區(原櫻花溫泉度假村) 客房兼行銷部經理、餐飲部經理
- 太平洋生活休閒旅館事業有限公司 溫泉經營顧問
- 太平洋生活休閒旅館事業有限公司-翡翠灣太平洋溫泉飯店 客房部經理
- MGM GRAND Macau (MGM GRAND PARADISE LIMITED) 客房部經理
- 陽明山水溫泉會館 營運協理
- 宜蘭頭城理歐海洋溫泉度假中心 營運協理
- 花蓮 百悅休閒飯店 執行副總經理
- 福容飯店集團 總管理處顧問
- 福容月眉大飯店(五星) 副總經理
- 福容花蓮大飯店(五星) 駐店副總經理
- 福嶼有限公司 駐台南維悅酒店 總經理

# 已取得的國際專業認證



- American Hotel & Lodging Association (AH&LA)
- Certified Hospitality Department Trainer  
(CHDT)部門訓練師認證  
Certified Hospitality Supervisor  
(CHS)督導級認證
- Certified Hospitality Trainer  
(CHT)訓練師認證  
Certified Rooms Division Executive  
(CRDE)客房總監認證



目前正在取得(CHT)飯店總經理中

# 履歷. 面試 百分百

- 各位親愛的同學們，您們夠了解自己嗎？正所謂知己知彼，百戰百勝！先了解自己後，我們才能搶得面試的黃金先機(提升自己表達自我長處的能力~)
- 請做以下測驗:15分鐘完成

- 飯店業徵才，最重要的指標為求職者的人格特質，其次才是專業職能。認為飯店業從業人員應擁有的人格特質包括：
  - 一、熱愛接觸人群及人際溝通；
  - 二、將服務做為一生志業來經營；
  - 三、展現從內心出發的服務熱誠。
- 擁有以上的特質，才能由衷提供最自然及令人感動的服務，接下來，加強專業的知識及技能。不諱言，過去認為專業才是王道，不過經過多年的閱歷及體驗，發現個人特質是選才的關鍵。

# 履歷如何撰寫

- 詳附件：
- 不寫自傳面試機會等於0

# 面試時切記

- 與面試主管洽談中，別把面試當成私下聊天
- 說謊絕對是面試大忌，但有些會引起反感、造成不必要困擾的真心話，也不宜和盤托出，就算想說也要重新包裝、換個方式說，才不會因為太誠實，而與工作錯身而過。
- 1無意透露自己的家境富裕
- 2「我最討厭 / 最喜歡……」，強列表露個人好惡
- 3誠實到連缺點也講得太白
- 4即將步入結婚禮堂
- 5曾經被解雇

# 分享

- 擔任主管多年、面試過不少求職者個人認為，很多求職者面試會失敗，總歸一句就是「分不清面試和私下聊天的差異」，以至於說錯話。
- 個人認為只要記住：「面試時的應答一定要與應徵的工作有正面關聯性」，讓所有的回答都能為這份工作加分，其餘無關緊要的話盡量少說，想贏得這份工作就非難事了。



## 職業性向分析與發展-測驗卷

### Career Disposition Analysis & Development - Part One

請就下列每個問題中，符合你的感覺或與你平常的行為之敘述，圈選 A)或 B)其中一項(單選)。  
(答案沒有所謂正誤之分,只取個人的行為取向)。

A	B	1. 你是否較關心或較重視： A)人的感情； B)人的權利。
A	B	2. 當你必須會見一個陌生人時，你是否覺得： A)這是很費力的事； B)這是愉快的(或感覺至少它是件不費力的工作)。
A	B	3. 你覺得常與下列 A)類的人，還是與 B)類的人相處來的好些？ A)富於想像力的人； B)講究實際的人或現實的人。
A	B	4. 當你和別人在一起時，你是否會很自然地顯得： A)文靜.不多說話； B)善於交際。
A	B	5. 下列的兩種人，你認為哪一種人比較值得尊重？ A)感情真摯的人； B)一貫負責的人。
A	B	6. 你認為你自己： A)比一般人更加熱情； B)不像某些人那樣容易激動或興奮。
A	B	7. 當你和許多人一起工作時，你比較喜歡： A)按既定的模式辦事； B)自己想辦法去做。
A	B	8. 遇到下面人會讓你覺得很惱火？ A)憑想像構建理論的人； B)不喜歡講理論的人。
A	B	9. 當你要稱讚某個人時，你認為下列那一種說法較具份量？ A)一個有眼光的人； B)一個具有常識的人。
A	B	10.你多半是:A)讓你的心緒管理你的思考； B)讓你的思考管理你的心緒。

A	B	11.你的對談習慣為何? A)幾乎能對任何人都可以無話不說。 B)只對某些人，或者只在某種特定的情況下才有很多話可說。
A	B	12.你認為下列那種表現會使情況更糟糕? A)比現過份熱情； B)不表同情。
A	B	13.假如你是個教師，你要喜歡以 A)方式或 B)方式教導學生？ A)理論性的課程； B)講實務的課程。
A	B	14.你遇到一個陌生人時，你通常會認為這個人能夠... A)立刻告訴你，你感興趣的事情。 B)只在跟你熟悉以後，才能告訴你感興趣的事。
A	B	15.當身處在一大群人當中時，你通常會： A)介紹別人互相認識； B)讓別人介紹你和他人認識。
A	B	16.當你必須在下列兩種能力之中，選擇一種時，你認為那一種比較重要？ A)同情心； B)先見之明。
A	B	17.你認為下列那個選項較為重要？ A)公正； B)憐憫。
A	B	18.你比較喜歡那一種工作所帶來的成就感？ A)具有目標性及產值性的工作； B)設計新的產品以測試市場。
A	B	19.你比較喜歡下列那一種敘述，加諸在你身上？ A)文雅； B)堅定。
A	B	20.你喜歡在下列那一種管理模式下工作？ A)不加批判，但也無建設性的引導； B)嚴辭批判，但具成長與進步的驅動力。
A	B	21.你會喜歡與下列那一種個性的同事成為好朋友？ A)沉靜；B)活潑。
A	B	22.你具備的是那一種特質？ A)樸實的； B)多文采的。
A	B	23.你是屬於那一種人： A)富有想像力的思想者； B)講究實際的務實者。

## 職業性向分析與發展-解析

### Career Disposition Analysis & Development – Part Two

1.請將測驗卷 1-23 題之 A 或 B 選項,分別依照題目號碼填入下列表格中.例如:

2. 當你必須會見一個陌生人時,你是否覺得:  
A)這是很費力的事;B)這是愉快的(或感覺至少它是件不費力的工作)。

- 如果你的選項是B,請在第一列的 2.B)欄位上打勾.
- 如果你的選項是A,請在第二列的 2.A)欄位上打勾.
- 依此類推,完成 23 題的選項。

2.每個欄位上的打勾,以 1 分計算。

- 請將每一列的得分,統計在本列分數總計欄上。
- 請核計每個`性向特質`之分數。

第一列	第二列	第三列	第四列	第五列	第六列
2.B) _____	2.A) _____	3.B) _____	3.A) _____	1.B) _____	1.A) _____
4.B) _____	4.A) _____	7.A) _____	7.B) _____	5.B) _____	5..A) _____
6.A) _____	6.B) _____	8.A) _____	8.B) _____	10.B) _____	10.A) _____
11.A) _____	11.B) _____	9.B) _____	9.A) _____	12.A) _____	12.B) _____
14.A) _____	14.B) _____	13.B) _____	13.A) _____	16.B) _____	16.A) _____
15.A) _____	15.B) _____	18.A) _____	18.B) _____	17.A) _____	17.B) _____
21.B) _____	21.A) _____	22.A) _____	22.B) _____	19.B) _____	19.A) _____
		23.B) _____	23.A) _____	20.B) _____	20.A) _____
本列分數 總計 _____	本列分數 總計 _____	本列分數 總計 _____	本列分數 總計 _____	本列分數 總計 _____	本列分數 總計 _____
性向特質(1) 外向 (Extroversion)	性向特質(2) 內向 (Introversion)	性向特質(3) 體認型 (Awareness)	性向特質(4) 直覺型 (Intuition)	性向特質(5) 思考型 (Deliberation)	性向特質(6) 感情型 (Affection)
情緒定向		工作定向			

## 職業性向分析與發展-解析

### Career Disposition Analysis & Development – Part Three

解讀測驗的結果與性向分析-情緒定向(Emotional Disposition)與工作定向(Job Disposition).

#### 情緒定向 (Emotional Disposition)

- 受測驗者會在下列兩種定向中,出現某一方面較強,而另一方面較弱的傾向。
- 受測驗者極少會成爲單純的外向性向者 (an Extroversion Disposition) ;  
或內向性向 (an Extroversion Disposition) 。

#### 外向性向者 (an Extroversion Disposition)

Extroversion is "the act, state, or habit of being predominantly concerned with and obtaining gratification from what is outside the self. Extraverts tend to enjoy human interactions and to be enthusiastic, talkative, assertive, and gregarious.

- 1.外向性向者喜歡工作多樣性並有所行動，對緩慢事物會很不耐煩。
- 2.外向性向者性格開朗，坦率耿直，與人隨和，適應環境且有歸屬感，易於驅散疑慮，而罔顧一切冒險前進。
- 3.外向性向者很會與人交往、善於待人接物。
- 4.外向性向者可能是扮演管理者的主要條件之一，理由是能看清問題並能與別人或透過別人解決問題。
- 5.但一個極端外向的人，爲了外界條件和要求而完全沈浸於自己的工作，毫不關心別人。

#### 內向性向者 (an Introversion Disposition)

Introversion is "the state of or tendency toward being wholly or predominantly concerned with and interested in one's own mental life". Introverts tend to be low-key, deliberate, and relatively passive in social situations. They often take pleasure in solitary activities such as reading, writing, drawing, watching movies, and using computers.

- 1.內向性向者喜歡寧靜致遠，集中思考問題，不受干擾，即使將問題與別人商談，仍滿足於自己解決處理。內向性向者猶豫不決，退避三舍，明哲保身。
- 2.內向性向者較易用懷疑的眼光審視一切，感情不外露。
- 3.內向性向者對組織中個人解決問題決策中會介入個人看法，結果不能採取立即適應外界情況的步驟。

### 工作定向 (Job Disposition)

- 受測驗者會在下列四種定向中,出現某一方面較強,而另一方面較弱的傾向。
- 受測驗者的工作定向在職場的生涯中,會因時間、地點與歷練(或職場訓練)而變動。

### 體認型 (Awareness Disposition)

In biological psychology, awareness comprises a human's or an animal's perception and cognitive reaction to a condition or event. Awareness does not necessarily imply understanding, just an ability to be conscious of, feel or perceive.

- 1.體認型的人不喜歡研究新問題，只習慣於使用標準解決問題的方法，例如例行事務。對日常工作有耐心，而且做事力求無誤。
- 2.體認型的人多半知足，績效良好。在組織生活中專心執行任務，照章辦事。
- 3.許多基層的工作都有經久不變的規定，甚至較為瑣碎，體認型的人適合做這種工作，他們只要運用最小的權限，就可解決問題，體認型的人不願意處理無法捉摸的問題，
- 4.體認型的人對在情況模糊，而必須立即做出決定時會感到不安。

### 體認型的行為傾向 (The Behavior Trend of Awareness Disposition)

- 1.喜歡在具有解決問題規範的組織裏工作，凡人皆有所遵循。
- 2.喜歡運用自己既有的技能工作，不喜歡學習新技能；
- 3.通常是一直做完工作，不會留尾巴；
- 4.如果事情變得複雜化了，會覺得不耐煩；
- 5.不喜歡創新，較缺乏創新的動力，也無意追尋創新的成就感。

### 直覺型 (Intuition Disposition)

Intuition has many related meanings, usually connected to the meaning "ability to sense or know immediately without reasoning", and is often regarded as a divine or prophetic power,

- 1.直覺型的人不喜歡例行事務，喜歡解決新問題，能毫不費力地一下子得出問題的結論。
- 2.直覺型的人不願意為了能夠更準確的了解情況,而多花時間，這類人習慣於看外界事物時，注意全局和整個環境。
- 3.直覺型的人在穩定情況中感到不自在，會尋求一些可能做到的事來做。
- 4.直覺型的人常見於在商界、政界、企業家、經紀人等族群。
- 5.直覺型的管理者會輕視管理理論，需要透過管理知識的整合來彌補主觀上和直覺上的不足。

### 直覺型的行為傾向 (The Behavior Trend of Intuition Disposition)

1. 在解決問題時傾向於重新認識問題；
2. 幾乎能同時想到各種不同的方案；
3. 了解了一個問題，找出解決問題的不同辦法並評估每一個辦法的結果。有時候也會立即回到原點，重新估計問題真正的問題所在；
4. 快速考慮選擇性方案，也很快放棄這些方案。

### **感情型 (Affection Disposition)**

Affection is a disposition or state of mind or body that is often associated with a feeling or type of love. It has given rise to a number of branches of meaning concerning: emotion (popularly: love, devotion etc); disease; influence; state of being (philosophy)<sup>[2]</sup>; and state of mind (psychology) Affect (psychology).

1. 感情型的人情感豐富，懂得如何對待人，照顧他人的情緒，喜歡融洽和諧。
2. 感情型的人愛用讚揚語氣，不願將不愉快的事情告訴家人；
3. 感情型的人對人表示同情，和多數人相處得好，能附和或迎合別人，會做出別人（同事、下屬和上司）贊同的決定。
4. 感情型的人儘可能避免那些會造成矛盾的問題，如果無法避免或消除成見，就向往能被人接受的那一面改變立場。
5. 感情型的人與人保持關係比關心成就更重要。
6. 這一類型的經理很難解雇績效不佳的下屬，作決定總是強調人的情緒和人的原素。

### **感情型的行爲傾向(The Behavior Trend of Affection Disposition)**

1. 解決問題，取悅於人；
2. 對別人的問題，回應快，並表示同情；
3. 在處理問題時，重視人的各個方面；
4. 認為缺少效力或效率的原因多半在於人群關係及其它人爲的困難。

### **思考型(Deliberation Disposition)**

Deliberation is a thoughtfulness in decision or action. Thought and thinking are mental forms and processes, respectively (thought" is both.) Thinking allows beings to model the world and to deal with it according to their objectives, plans, ends and desires.

思考型的人較不重感情，喜歡分析問題，把事情按邏輯次序排列；有時會訓斥下屬，顯出一付鐵石心腸，只與其他思考型的人相處的好，這一類型的人的活動和決策往往受知識情況的支配，並按照外界情況和一定的準則做出決策。盡量使解決問題的辦法符合標準化，其結果將不考慮任何人的原素，罔顧健康情況、罔顧財力和家庭，即使對作為決策者本身的利益有影響也會一意孤行。思考型的作用如果顯著的話，通常是富有建設性的。因為作用結果會出現新事物，新概念或新模式。

### **思考型的行爲傾向(The Behavior Trend of Deliberation Disposition)**

1. 做出計畫並尋找解決問題的方法；
2. 非常注意對待問題的模式方法；
3. 謹慎地確定問題中的有哪些制約原素；
4. 反覆分析研究問題；
5. 有條不紊地尋找更多的訊息。

思考型和感情型的不同之處在於前者倚賴認知過程，以概括性的正誤判斷或以正規的推理系統為依據，而後者會按照好與壞、愉快與不愉快、喜愛與不喜愛的個人看法來評價事物。



## 職業性向分析與發展-配對

### Career Disposition Analysis & Development – Part Four

#### 性向配對(Matching)

受測驗者將工作性向(Job Disposition)的性向特質配對,以解析職業性向。  
受測驗宜將分數較低的性向特質,作為職涯發展中自我強化與成長的目標要項。

#### 體認型與感情型的性向配對(Matching of Awareness and Affection Disposition)

具備體認型與感情型性向組合的人(兩者的分數較高者),其特質如下:

- 1.感興趣於可用感官直接驗證的事實和關於人的事情。
- 2.對人顯得友好、得體、同情,因而易受到人們的讚許。
- 3.讓具備這個特質的人,規劃一個理想的組織機構(Ideal Organization),他會勾勒出一個層次分明,規章周全的組織,使成員需求得到滿足,很好地調動員工的積極性。

#### 體認型與感情型組合者的職業性向(Job Disposition - A & A Type)

- 1.體認與感情性向的人,善於從事與人們接觸較多的工作,如銷售工作,從事某種直接監督、商談、講解、雙方合作的工作。
- 2.對於具備這類特質的人,較能夠掌握組織的有效性,激發員工的忠誠度,開創人際關係和諧,以及激勵員工高情緒、高出勤率和正確的工作態度。

#### 直覺與感情型的性向配對(Matching of Intuition and Affection Disposition)

具備直覺型與感情型性向組合的人(兩者的分數較高者),其特質如下:

- 1.注意任何變動的可能性,如變更項目或工作方法,注意任何可能發生的事情。
- 2.依照滿足個人需求,以及社會需要來看待與處理可能發生的事情。
- 3.較少專注於具體問題(如與自己單位的人有關的課題),而偏重於注意於廣泛的課題上(為客戶服務,為社會服務等)。

#### 體認型與感情型組合者的職業性向(Job Disposition - I & A Type)

- 1.對具備本特性的人而言,理想的組織是分散權力的,各部門有靈活的權限,不必有強有力的領導人,也不需要嚴密的規章和準則。
- 2.具備本特性的人喜歡一個有適應環境能力的組織。
- 3.具備本特性的人,偏好於按照民主的模式下進行管理工作,以及經營事業。
- 4.對具備本特性的人而言,組織的有效性在於自己具備社會責任感,消費者的滿足感,領導者有發現新機會的能力等。



## **體認型與思考型的性向配對(Matching of Awareness and Deliberation Disposition)**

體認型與思考型組合者(兩者的分數較高者),其特質如下:

- 1.體認型與思考型組合者，著重了解外界情況和分析某個具體問題及其細節。
- 2.喜歡從原因到結果一步一步的推理，注意邏輯性。
- 3.對於物質的興趣(購買,收藏與創作等)，超過與他人交往的興趣。
- 4.對遲遲未能解決問題感到焦慮不安，在應對人際衝突時，缺乏敏感性，認為懲罰手段最有效。

### **體認型與思考型組合者的職業性向(Job Disposition - A & D Type)**

強調等級制度和現有的短期目標。如果讓具有這類特質的人說出理想的組織，他們會傾向於提出極端官僚的機構形式，例如規定每個職位該做什麼，不該做什麼。他們對處理組織中有關物質管理與規劃等事務較感興趣。如，會計，生產，市場研究、計算機程式設計員，工程，統計，圖書資料管理等。

具備這種特質的人，傾向於認為組織的有效性，在於每個推銷員的銷售量，售出的每一塊錢的成本與庫存費用，每一生產單位的廢料損失，投入資本的回收率，短期利潤等。

## **直覺型與思考型的性向配對(Matching of Intuition and Deliberation Disposition)**

直覺型與思考型組合者(兩者的分數較高者),其特質如下:

- 1.具備本特質的人不強調人的原素，分析問題不帶有主觀色彩和個人感情。
- 2.注重問題理論或技術上實現的可能性。
- 3.不主張把職位定框，具有概括思惟。把變化複雜的問題看得富有挑戰性；喜歡變革，發展新目標或找出解決問題的辦法。
- 4.一旦設計完成或者變革成功，會讓別人接下去做。
- 5.在穩定的情況下，常感到不滿足，希望不斷提升自己和他人的工作標準。
- 6.直覺性思考型和體認性思考型形成對照，前者對事情總是喜歡問“為什麼(Why)”，而後者更關心“什麼(What)”和“如何(How)”。
- 7.直覺和思考組合型的人，常偏好於觀察組織內各部份之間的關係，組織與環境間的關係，藉之以分析和構建一個組織的權力架構。

### **直覺型與思考型組合者的職業性向(Job Disposition - I & D Type)**

具備此類特質的人,心目中的理想組織是：組織目標與環境需要相一致，目標也與組織成員的需要相一致。認為組織的有效性在於新產品的開發比率，市場份額、資本成本、企業收益和長期利潤的增長。

具備此類特質的人，喜歡從事大局的工作，適中高層經理職位，也適於設計員、分析員、建築師、教師（經濟學、商業經營方面）、律師或工程師。