



領導影響力個人報告  
李 家文

職業

風格

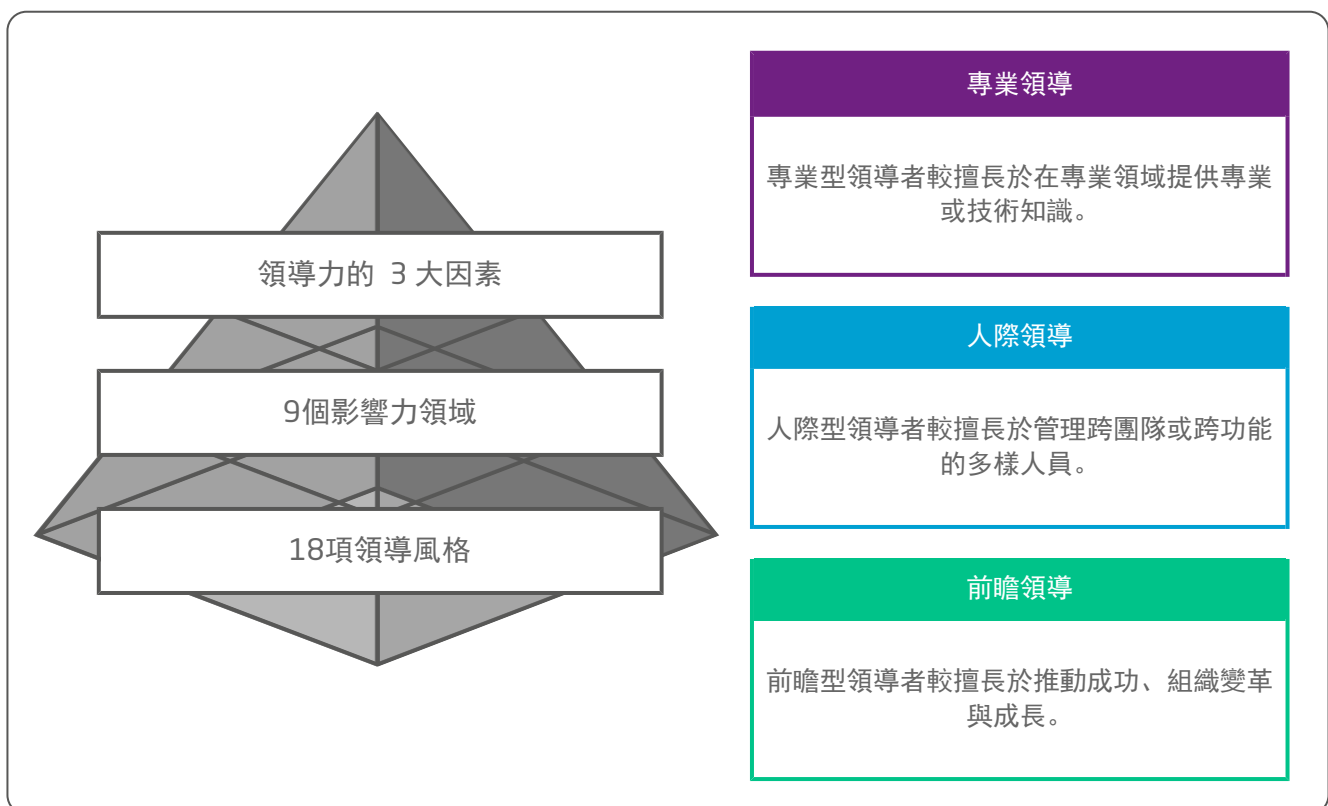
## 簡介

感謝您完成此風格問卷。本報告為您提供與您在許多相關工作領域的領導風格有關的回饋總結。

閱讀這份關於您領導風格的報告時，請記住此報告依據您所提供的資訊產生。本報告描述了您對自我的認知，而不是別人對您的看法。然而，研究表明自我報告可以對您的工作表現進行有效的預測。

領導影響力模型是一套用來展示領導效能的等級化模型。在該模型最頂端的 3 大因素（專業領導、人際領導和前瞻領導）表示在工作場所有效發揮領導力的三個主要方法。提供的資訊與風格維度有關，共有 18 個領導風格，分屬 9 個影響領域，最終形成了 3 大因素 - 專業領導、人際領導和前瞻領導。

下圖顯示的是領導影響力模型中的等級分佈。



## 簡介

### 專業、人際、前瞻領導風格剖析

領導風格剖析專注於9個影響力領域。每項影響力領域展示在一個頁面上，並以兩種領導風格作為基礎，每種領導風格又包括兩個維度的行為風格。對於以上的每一項行為維度，基於您在此評估的回饋與他人回饋意見的對比，我們將給出您風格的詳細描述。基於您兩種領導風格的分析，在每個頁面中的底部我們將給出相關的發展建議。

### 對領導風格剖析的說明

對您的評估結果將結合您的評級和排序回答，並與大樣本專業人士的回答進行比較後得出。在每一維度中，您的分數將按照從1到10的等級以圖形的方式顯示。維度分數表明您評估結果的極端程度：得分為5和6表示符合對照組中的典型情況，而1和10的極端分數則表明在對照組中只有約1%的人是這種情況。對於某些維度（比如：「值得信賴」），大部分人會在相關問題中給自己評高分。由於評價結果的相對性，您可能會發現您在這些領域的得分比您預期的分數低。另外，需要特別注意的是：解釋分數時應結合某一特定工作職位所需的能力進行考慮。例如，「服從安排」可能是要求嚴格遵守規則和程序的管理工作所需的品質，但對某些高級職位而言卻並不適合。這些職位需要某種程度的冒險精神，以及巧妙地打破固有規則和程序的智慧。

### 情境領導力剖析

情境領導力剖析對於您在多種工作場所情境中領導效率高低的可能性進行分析。基於您在本風格問卷中的回答，此剖析會給出最高及最低得分的情境。

## 關於報告

本報告包含的資訊可針對您在工作領域（相對於其他領域）中的動機、偏好、需求和才能給出有效的概括，其有效期為12至24個月，視具體環境而定。

本報告由Saville Assessment軟體系統基於您（受評者）完成的問卷評估結果產生，反映了受評者的職業風格傾向。

本報告透過電子方式產生，因此 Saville Assessment 不保證其內容未經更改或編輯。對於無論以何種方式使用本報告產生的一切後果，我們不承擔任何責任。

本評估僅限於Saville Assessment員工、Saville Assessment代理商及由Saville Assessment授權的客戶使用。

## 領導風格剖析 - 專業領導 服務和產品交付

### 行政管理者 (4)

行政管理者同等重視工作的品質與效率。



### 協調者 (2)

協調者妥善規劃並落實具體計劃。



### 服務和產品交付 - 對發展的反思

確保組織內的團隊和小組對工作負責。確保在需要時投入必要的精力和資源，並符合高品質與如期交付的期待。

是否存在以下的風險：提供服務和產品的速度過慢，或不符合品質要求？請確保專案成果的驗收與檢討能產出有用的回饋，以供未來改善。

## 領導風格剖析 - 專業領導 風險管控

### 監管者 (1)

監管者運用既定原則與程序，展現領導職能。



### 技術專家 (4)

技術專家結合實務技能和對事實的根據，發展問題解決方案。



### 風險管控 - 對發展的反思

確保轄下同仁擁有技術資源和相關事實資訊，以理解如何正確完成工作。

如果你更加重視程序和可行性，是否有利正確完成任務以避免不必要的風險？請確保轄下同仁了解如何正確完成工作。

## 領導風格剖析 - 專業領導 專業聲譽

### 知識專家 (6)

知識專家透過提升團隊在特定領域的專業理解與能力，展現領導職能。



### 專家顧問 (7)

專家顧問展現分析能力與專業自信。



### 專業聲譽 - 對發展的反思

激勵他人強化專業能力與知識。鼓勵學習文化，並確保投入時間進行知識與專業分享。

如果你花更多時間指導技術能力不足的同仁，是否你的專業可發揮更大的效益？思考一下你花了多少時間在人員指導與培育上。

## 領導風格剖析 - 人際領導 組織承諾

### 熱心者 (5)

熱心者透過建立融洽關係、樂觀態度，感染吸引他人共同參與。



### 引導者 (3)

引導者透過回應他人需求，展現領導職能。



### 組織承諾 - 對發展的反思

設計可以召集大家共同慶祝成功的活動。大力倡導同仁間相互支持的互動價值。

你可以付出更多努力理解他人及找出如何激勵並啟發他們的最好方法嗎？即使僅花一點時間來關心同仁需求，都將很有幫助。

## 領導風格剖析 - 人際領導 成功團隊

### 啟發者 (7)

啟發者透過肯定自我領導角色，以激勵他人。



### 合作者 (3)

合作者鼓勵他人透過正面積極合作，以達成目標。



### 成功團隊 - 對發展的反思

透過確保時間是花在指導、啟發每一位團隊成員，以強化團隊成功。

是否當團隊表現不理想時，你可透過更即時的指導，以提高團隊效能？請在最關鍵的時刻立即參與。



## 領導風格剖析 - 人際領導 溝通

### 說服者 (8)

說服者主動溝通並尋求互惠共識。



### 商議者 (5)

商議者建立廣大的人際網絡並主動徵求外部回饋。



### 溝通 - 對發展的反思

確保你花時間溝通那些會在公司內、外部產生影響的議題。

是否能透過更多時間與他人互動，並找到他們在意的事項，來提高你的影響力？請對他人的溝通內容與回饋保持開放心態。

## 領導風格剖析 - 前瞻領導 新產品和新市場

### 催化者 (10)

催化者透過提出個人見解和作法，以推動新方案。



### 創新者 (9)

創新者孕育重視原創思維創新與概念化的環境。



### 新產品和新市場 - 對發展的反思

請多加運用你的創意，並鼓勵一群特別有創意的同仁們互動，以強化他們的創意。

你是否有持續的優化創新並採用所有的好點子，即使這些點子不是來自於你？花更多的時間協助建構別人的創意發想，或許更有幫助？

## 領導風格剖析 - 前瞻領導 組織轉型

### 變革促進者 (7)

變革促進者尋求改變，運用不同方式來完成任務。



### 危機處理者 (9)

危機處理者在問題出現時，立刻應變且能果斷處理危機狀況。



### 組織轉型 - 對發展的反思

請花時間找出預期和實際績效落差最大的地方。帶領同仁解決相關問題，並推動能產生具體效益的變革。

是否存在以下的風險：太過關注於「為變革而變革」？重視新意通常是有價值的，但應避免在既有做法很有成效的情況下，強加不必要的變革。

## 領導風格剖析 - 前瞻領導 組織成長

### 策略先機者 (9)

策略先機者結合競爭意識和策略思維。



### 追求成長者 (10)

追求成長者具備成就動機和挑戰他人想法的勇氣。



### 組織成長 - 對發展的反思

請試著挑戰公司內不同的領域/個人，以產生更優異的成果。請投入更多資源創造高績效文化。

是否存在以下的風險：太過挑戰他人，造成他人認為你為了成功而不惜代價？請注意，有些人會在壓力過高時反而效率降低和動機減少。

## 情境領導力剖析

此剖析對於您在多種工作場所情境中領導效率高低的的可能性進行分析。

作為領導者，在以下情況下可能會更有效率：

- ➕ 推動成功有其必要，包括挑戰現有工作實務
- ➕ 領導者提倡自己和自己的建議以進行改善，是有價值的
- ➕ 創意和新概念非常重要
- ➕ 在壓力之下的保持冷靜和果斷決策尤其受到重視
- ➕ 運用長期眼光與善用機會優勢對未來的成功十分重要

作為領導者，在以下情況下可能會更沒效率：

- ❓ 需要實務理解來指導他人並採取合理的方法
- ❓ 的確需要對他人展現同理心與關懷
- ❓ 需要意見相左的人有效地合作
- ❓ 良好的規劃是完成任務的關鍵
- ❓ 規則、條例和原則在對行為進行指導時至關重要