



职业指导报告  
李 家文

重点  
风格

# 序言

## 概述

此部分按照评分由高到低将您的相对优势以及不足分为四组进行展现。评分最高的前三个行为效力领域称为“突出优势”，以四个分值符号表示。评分次之的三个领域称为“辅助优势”，以三个分值符号表示。接下来的三个领域称为“次要优势”，以两个分值符号表示。评分最低的三个领域称为“挑战领域”，以一个分值符号表示。

## 突出优势

该部分详细阐述了您的前三大优势。“了解您的优势”阐述了您能够为工作场所带来的特殊贡献。“您的文化/环境匹配”介绍了与您的价值观和需求相匹配的组织文化，这些文化应反过来能够提高您的工作满意度。“最大限度发挥您的优势”提供了一些建议，告诉您如何利用您的优势以最大限度地发挥影响力。“合理利用您的优势”阐述了过度依赖自己的优势可能会产生的不利影响，并就此提出了一些注意事项和警告。最后，“此项优势为您在面试中带来的竞争优势”为您提供了一些准备面试的技巧。

## 挑战领域

该部分报告展示了您工作成效最差的三个领域。“了解您的挑战领域”阐述了哪些行为对您而言是难以持之以恒的。“潜在的不适配文化/环境”阐述了对您而言压力较大，进而可能会降低您的工作满意度和绩效的工作环境。“改善您的挑战领域”为您提供了如何发展这一领域的建议。“将您的挑战领域转化为资本”为您提供了另一种积极看待您的挑战领域的视角。

## 职业领域图

此图显示您在包含众多角色的12大职业领域中的适配力。其基础是您的行为优势。每个职业领域均对行为优势有着不同的要求。

## 职业领域匹配

该部分介绍了最适合您的三个职业领域，并针对其中的每一个职业领域，显示出您在各相关行为领域的优势程度。

## 概述

本页是对您相对优势的概述。这些优势被分为了四类，每类包含三项优势。按照优势的强弱程度，依次从您具备的最强的“突出优势”到您面临的“最大挑战领域”进行排列。“突出优势”和“挑战领域”的相关信息在接下来的报告中会有更为详细的描述。

### 突出优势

沟通信息



第4页

建立关系



第5页

推动成功



第6页

### 辅助优势

心理韧性



领导他人



评估问题



### 次要优势

适应改变



处理细节



探究问题



### 挑战领域

组织任务



第8页

给予支持



第9页

创新



第10页

# 突出优势

## 沟通信息



### 了解您的优势

与其他很多人相比，您更能自信地、有说服力地阐述自己的观点。这一点可能是您的优势，因为您的观点会比其他人的更有可能受到考虑，并且您也更有可能说服别人接受您的观点。

### 您的文化/环境匹配

您可能会更喜欢在鼓励传播自己的观点的环境中工作，在这里，您能够通过表达自己的看法对结果产生重大影响。然而，您可能会发现，自己很难在一种过于独裁和专制的环境中工作，因为那里要求员工必须严格遵守上级的意见。

### 最大限度发挥您的优势

要有效表达您的观点，首要且最重要的是要理解您的听众。您不仅要尽量了解他们的需求，而且还应了解驱动或激励他们的因素。对这些方面的理解将可让您以更容易被人接受的方式表达观点。提前思考可能遇到的反对意见并准备好有力的辩驳观点。请记住，当别人提出反对意见时，应先向其致谢，然后再以积极的态度处理异议。

### 合理利用您的优势

您需要谨慎利用自己的优势，因为与其他人相比，您更享受表达自己观点的过程。有时候，别人不喜欢您这样做，或者您表达的观点不受欢迎。所以，您需要尽量避免不必要的争斗，谨慎行事，知道何时该保留自己的看法。

### 此项优势为您在面试中带来的竞争优势

仔细回想您成功说服的某位难以被影响的人。在面试时，列举一个具体例子，讲述您用哪些话语成功说服了此人，这对您是很好的佐证。简要说明您做的哪些事情起到了关键性作用。

# 突出优势

## 建立关系



### 了解您的优势

与其他人相比，您可能更乐于发展人际关系，与他人互动，并得到他人的关注。这对您的事业很重要，因为通过更广泛地接触各种圈子，您会比他人拥有更多发展机会。

### 您的文化/环境匹配

您比较适合在有很多机会结识他人，与他人相处并建立新关系的环境中发展。如果在一个安静的或更独立的环境中工作，大家相处的时间很少，您会觉得工作的意义不大而且不太愉快。

### 最大限度发挥您的优势

您可以通过观察来学习他人是如何最有效地建立关系从而取得成果的。简单小事也能起到关键作用，例如，请求关系较好的联系人/朋友向别人介绍您，或者通过特意为别人提供额外的帮助和支持以增进重要的工作关系。

### 合理利用您的优势

花时间与他人相处在工作中是重要的，然而，更重要的是，您要明智地支配时间，并确保您在重要的人身上投入足够的时间。花时间与您最喜欢的人共事是很自然的事情，但是同样重要的是，您还需要考虑如何最好地利用您建立关系的能力，以有效地完成工作，并进一步提升自己的事业。同时，您应该注意把握分寸，因为过于明显的自我提升的意图会引起他人反感。

### 此项优势为您在面试中带来的竞争优势

清晰地讲出自己所做的且产生巨大影响的事情。您可能很难形容是什么因素使您在与他人交往过程中显得与众不同。请您信任的朋友来描述一下您。面试中，面试官可能会根据您的语言表述以及做事方式，大概判断出您建立关系的能力。

# 突出优势

## 推动成功



### 了解您的优势

您能够作出巨大的贡献。与其他人相比，您可能会更加努力地推进事情的进程。这是一项重要的技能，因为它往往决定着一个宏大项目的成败。从个人的角度来看，这是一项能够支撑您在职业生涯中长期保持较高潜力的优势。

### 您的文化/环境匹配

您可能比较适合在基于业绩价值给予奖励，且注重工作成果的环境中工作。您会对自我满足（当前的成功和成就水平被视为已足够，不再寻求新突破）的工作场所文化感到不满和沮丧。但是，如果您能在这样的工作环境中获得足够的自由度，也依然能够对其产生积极的影响，并使其得到改善。

### 最大限度发挥您的优势

设想一下您的努力会在哪些方面对组织发展和自己的职业生涯发挥重大作用。您可能倾向于接受所有的挑战，所以您需要仔细斟酌哪些挑战将会起到关键作用，并值得投入大量精力去完成。您可以把挑战分为两类，即轻松获胜型和艰难战斗型。在能力范围内，您可以尽可能多地选择轻松获胜型挑战，但需要仔细权衡哪些艰难的挑战值得去应对。许多成功人士都能够识别出哪些鲜有人成功的挑战值得追求，并且能够创造出具有竞争性的优势。

### 合理利用您的优势

其他人可能会认为您的优势太过咄咄逼人或令人不安，所以您需要花时间试图让他们清楚地了解您的目标和意图。否则，这可能会导致同事间的怨恨或恶性竞争。请记住，别人可能会认为，将工作完成得尽如人意就已足够，却不会投入与您相同的时间和精力去追求成功。您可能愿意长时间高强度地工作，但要确保没有忽视自己和他人的健康和幸福。尽量花时间参加社交、智力和体力活动，以帮助缓解您所偏好的工作方式产生的压力。

# 突出优势

## 推动成功



### 此项优势为您在面试中带来的竞争优势

面试官希望看到能够务实地看待自己成就的候选人，希望候选人能清晰地阐述自己不太成功的事例，详细地说明为了纠正遇到的问题采取的方法，以及如何避免在今后犯同样的错误。您的积极主动的风格可能会让人感觉到您忽略了工作场所业绩构成中的其他重要方面，例如与同事的关系，或采取行动之前评估信息的能力。尽量向面试官表达您的成就是如何帮到他人的，以及您为确保相关人员与自己的目标相一致而采取的行动。您可能需要说服面试官（们），您已衡量所有相关因素，且在采取行动之前进行了慎重的思考。所以详细介绍您在采取行动前如何制定计划是非常有帮助的。

详细描述您做出的关键贡献，以及公司或最终用户从中得到了怎样的好处。请清晰地阐释您投入的额外努力（如工作时间和遭受的不便），和您认为额外努力非常重要且有助于您成功的原因。

# 挑战领域

## 组织任务



### 了解您的挑战领域

与很多人相比，您的组织能力一般，而且您一般尽量避免制定工作计划。您可能会倾向等到最后期限将近才会去完成任务。所以，高度条理化的工作方式不会是您工作的主要特点。

### 潜在不适配文化/环境

您可能不适合从事需要组织和协调许多不同活动的工作环境。同样，严格要求按规定日期完成任务的环境可能也不适合您。如果需要您以高度结构化的方式执行某项任务，而不能灵活地改成您认为合适的方法，您可能会觉得沮丧。

### 改善您的挑战领域

将一个任务分解成多个部分以便简化流程，进而单独处理不同的部分。这样可能会提高您的组织和区分轻重缓急的能力。很多其他人可能比您更愿意采取结构化的方式处理事情，所以他们可能能够帮您就您的活动提供条理。您也可以向比您更有条理的人寻求帮助，以便您能够根据各部分不同的交付日期进行有序处理。

### 将您的挑战领域转化为资本

与其他人相比，您不太注重结构化和组织化的工作方式，这可能使您能够更灵活地工作。当不太倚重结构化流程时，您可能会有更多的机会根据当前形势的特殊要求去调整自己的工作方法。工作的非结构性可能也会让您脱离潜在的条条框框，针对问题采取非标准化的方法，并提出新颖的解决方案。对您有所帮助的是，回想过去您以非结构化的做事方法取得成功的例子，也许该方法在当时帮助您很好地应对了意料之外的事情，并且后来的情况说明您采取的行动是尤其重要的。由于有很多人比您更有条理，与更有条理性的人共事，工作成果可能会是一种创意和程序化的良好结合。



# 挑战领域

## 给予支持



### 了解您的挑战领域

您可能不会把支持和照顾他人作为自己的工作重点。有时他人可能会认为您以自我为中心，对其他人的问题没有投注足够的重视。

### 潜在不适配文化/环境

您可能会认为在注重极度支持和接纳的环境中工作令人沮丧。在这里，即便是不良绩效也会被大家以一种积极的视角进行评估，并且一直保持最低限度的批评。

### 改善您的挑战领域

您并非是一个总是支持他人的人。在一定限度内，这不会成为问题，除非您的这个倾向非常明显，以至于您很难与他人共事。您要明白，大多数人在一定程度上会期望您给予他人支持，特别冷漠的行为可能会使一些同事疏远您，所以请一定要花一些时间考虑如何在工作中支持他人。您还要知道，如果您不花时间去支持和关注他人，有些人可能会认为您在制造不必要的对抗和敌意。

### 将您的挑战领域转化为资本

与许多人相比，您可能不太有同情心，但您可以选择有针对性且有效地给予他人真正的支持。找出在什么情况下给予支持很可能会使某人在工作中的绩效得到提升，在什么情况下照顾人们的需求对于提升他们的士气或满足感尤其可取。您可能还需要谨记的一点是，任何时候都非常支持他人的人可能会被认为软弱且缺乏驱动力，甚至是过于乐于助人，而您不大可能会给人留下这样的印象。以客观、慎重的态度支持别人，可以使您能够预留更多时间专注于工作中的其他重要方面。

# 挑战领域

## 创新



### 了解您的挑战领域

您可能不注重产出新想法或原创建议。虽然您可能会参考其他人的想法，但您通常不太喜欢激进的做事方式。

### 潜在不适配文化/环境

虽然您可能会认为富有创新性的文化和人非常有趣，但您发现在这样的工作环境中，当与他人的创新性想法比较时，自己会显得力不从心。您可能还会对注重提出想法和创意而非交付成果的工作环境感到沮丧。

### 改善您的挑战领域

与很多人相比，您比较缺乏创造性这一事实可能意味着您更倾向采取久经考验的方法和即时可行的解决方案。但是，仍然重要的是，您应能够识别好的想法和创意，并尽可能鼓励和支持创新。别人可能是敏感的，所以，在批判他人的想法时，有时候讲究策略很重要。

### 将您的挑战领域转化为资本

您比较注重久经考验的方法，这有助于您评估新的想法，并在实施新的建议和方法之前确保它们有成功的可能性。您也有能力用现有的方法有效地整合新项目，而其他更有创意的人可能会倾向于对事物进行彻底的改造，这有可能在无意中破坏现有的有效流程。

## 职业领域图

此图显示您在包含众多角色的12大职业领域中的适配力。需要谨记的是，一些具体的职业和职位可能对人员有着完全不同的角色要求。例如，如果您从事市场工作，而您的职业定位是传播与公共关系，那么市场工作中与这些相关的部分可能是与您特别匹配的。






## 职业领域匹配

该部分介绍了最适合您的三个职业领域，并详细阐明了每一职业领域需要您具备的关键优势。这些所需优势的基础是每个职业领域的典型工作需要。您在这些职业领域的优势程度则依据这些典型工作角色要求而划定。




### 1 职业领域：传播与公关

这一领域的工作倾向于需要以清晰明了的方式沟通信息。考虑到许多这类角色的服务性质，以乐观、灵活的方式，包容地接受反馈对于绩效表现至关重要。这个职业领域的许多角色需要与包括公众在内的众多不同类型的人互动。所以，与他人积极互动并让他人感到舒适的能力同样是非常重要的。

典型工作角色要求		您的优势
沟通信息		突出优势
适应改变		次要优势
建立关系		突出优势

### 2 职业领域：销售、市场和商务拓展

这一领域的工作需要有魄力和自信。此外，这个职业领域的业绩表现取决于强烈的目标导向、创业精神和活力。有说服力的辩论对谈判和完成交易来说是重要的。

典型工作角色要求		您的优势
领导他人		辅助优势
推动成功		突出优势
沟通信息		突出优势

### 3 职业领域：咨询与商务管理

这一领域的工作需要高度的驱动力、动机、商业意识和韧性。此外，这类角色需要具备领导力素质以作出重要决策和指导他人工作。计划、组织、协调和排列工作的优先级，以及快速的执行力往往是这类角色的重心。

典型工作角色要求		您的优势
推动成功		突出优势
领导他人		辅助优势
组织任务		挑战领域

## 关于报告

本报告基于Wave®风格测评结果生成，分析个人在关键工作领域的动机、偏好、需求和才能。

此评估结果是与一组由31000多名国际专业人士和经理构成的对照组进行比较而获得。

问卷采用自我报告法，因此测评结果会反映被测评人的自我感知。我们的广泛研究表明，此测评能够很好地显示人们在工作场所可能的行为方式，但在解读数据时需适当考虑个体自我感知的主观性。

请谨记，本报告包含潜在敏感信息，应尽最大努力确保将其保管在安全的地方。

本报告包含的信息应该能在为期12至24个月的时间段内很好地反映个体对自我的感知，准确时限则应视具体环境而定。

报告使用Saville Assessment软件系统生成。它根据回答者完成的测评结果得出，反映了回答者所作出的回答。

本报告通过电子方式生成。Saville Assessment不保证其内容未经更改或编辑。对于使用本报告可能产生的一切后果，我们不承担任何责任。

本报告仅限Saville Assessment员工、Saville Assessment代理商和Saville Assessment所授权的客户使用。