



专家报告  
李 家文

重点  
风格

# 内容

序言.....	3
心理测评分析 - 作答概述.....	4
心理测评分析.....	5
胜任力潜能分析.....	6
文化/环境匹配预测报告.....	7

## 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。

# 序言

## 心理测评分析

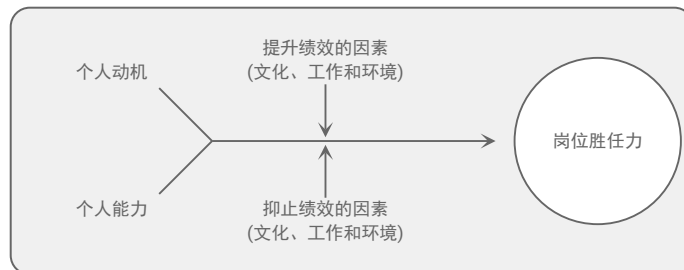
心理测评分析 - 作答概述可提供李 家文对本问卷的作答总结。作答总结中的四个指标指明了任何极端的作答模式。心理测评分析对12个重点风格维度进行详细解析。这些维度归属于4个模块（思维、影响力、适应和执行）。12个维度各自包含3个基本方面（共36个方面），在维度名称下方显示对各方面得分的文字描述。

## 胜任力潜能分析

胜任力潜能分析所依赖的数据库将风格问卷的各个方面与对工作绩效的详细且独立的测评结合在一起。此分析对李 家文在12个关键绩效领域可能出现的优点和局限性作出独特的预测。通过这12个胜任力领域的得分与文字描述可以看出其工作绩效的各方面构成情况。预测结果应结合目标岗位的工作要求（可通过职位分析或能力分析得到）进行解释。需注意，过高的结果也可能反映了测试者不切实际的过高的自我评价，过低的结果也可能反映了测试者过于严苛的自我评价。在这种情况下，需要参考本报告提供的其它信息加以验证。

## 文化/环境匹配预测报告

文化/环境匹配预测报告显示了可能促进或阻碍个人成功的文化、工作和环境等方面的因素。Saville Assessment的开创性研究表明，人们的动机和能力与文化、工作和环境特性之间存在明显的相互作用，能够影响工作绩效和胜任力。



# 心理测评分析 - 作答概述

该剖析详细评估了李 家文对风格问卷的作答结果。本部分的开头综述了作答风格，随后对分析结构进行说明。在解读心理测评分析时应结合被测评者的作答风格进行考虑。接下来的一页报告四大模块的结果。

## 作答风格



## 测评指标说明

Saville Assessment的广泛研究表明，以Sten分数形式呈现的分数（包含常模比较和自模比较）对工作绩效有最佳预测力。此外，关于细微差异的信息也会在分析结果中进行标示（这是Wave报告的独有特点）：

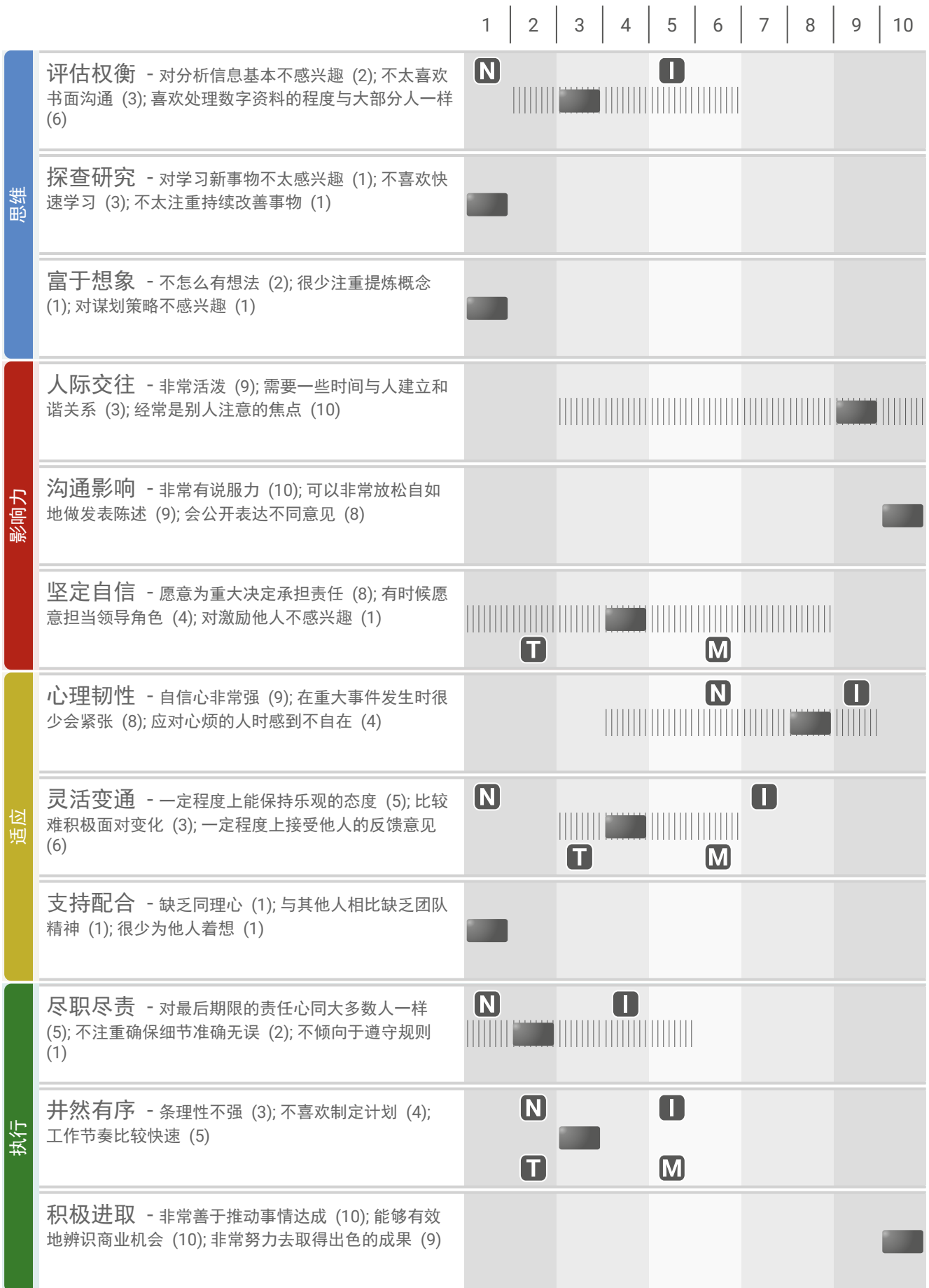
||||| 分数区间。当同一维度内不同方面的分数相差3个Sten分或以上，则在维度量表上以影线标示分数区间，并在各方面文字描述旁的括号中标注具体分数。

**N - I** 常模-自模倾向一致性。若常模比较（自评）和自模比较（迫选）分数相差3个Sten分或以上，则分别以 **N** 和 **I** 符号标示。当自模比较分数比常模比较分数高时，被测评人可能在自我描述中过于苛刻。当常模比较分数比自模比较分数高时，则可能意味着被测评人对自身较为宽容，并可能在自我描述中有所夸大。此分析仅指明测试结果需进一步验证的维度，而非某种衡量被测评人社会称许性反应的方法。

**M - T** 动机-能力一致性。若相关维度的动机和才能分数相差3个Sten分或以上，则分别以 **M** 和 **T** 符号标示。差异可能代表被测评人在相关领域的发展动力，或显示其受环境影响较大的领域。

# 心理测评分析

评分倾向(2) 作答一致性(8) 常模-自模倾向一致性(3) 动机-能力倾向一致性(6)



# 胜任力潜能分析

本分析报告总结了李 家文最突出和较不突出的潜能。对胜任力潜能的测评开发基于Saville Assessment与Wave工作绩效相关的广泛国际数据库。

	胜任力描述	潜能
解决问题	<b>评估问题</b> 分析信息 (2); 记录整理事实 (5); 诠释数据 (4)	比较低 潜能比大约25%的常模人群高
	<b>探究问题</b> 发展专业视角 (1); 采取实际方法 (7); 洞悉问题 (3)	极低 潜能比大约1%的常模人群高
	<b>创新</b> 提出想法 (3); 探讨可能性 (1); 发展策略 (1)	极低 潜能比大约1%的常模人群高
影响他人	<b>建立关系</b> 与人互动 (9); 建立和谐关系 (6); 令人印象深刻 (10)	很高 潜能比大约95%的常模人群高
	<b>沟通信息</b> 说服他人 (10); 清晰阐述信息 (9); 挑战观点 (8)	极高 潜能比大约99%的常模人群高
	<b>领导他人</b> 作出决策 (9); 指导他人 (6); 赋能他人 (1)	中等 潜能比大约40%的常模人群高
适应方式	<b>心理韧性</b> 展现自信 (9); 表现镇静 (8); 解决冲突 (2)	比较高 潜能比大约75%的常模人群高
	<b>适应改变</b> 乐观积极 (6); 拥抱变革 (2); 征求反馈 (4)	低 潜能比大约10%的常模人群高
	<b>给予支持</b> 理解他人 (1); 团队合作 (1); 重视他人 (1)	极低 潜能比大约1%的常模人群高
交付成果	<b>处理细节</b> 按时完成任务 (4); 核查 (3); 遵循程序 (2)	低 潜能比大约10%的常模人群高
	<b>组织任务</b> 工作管理 (3); 持守标准 (1); 成果产出 (6)	极低 潜能比大约1%的常模人群高
	<b>推动成功</b> 采取行动 (9); 抓住机会 (9); 追求目标 (7)	很高 潜能比大约95%的常模人群高

# 文化/环境匹配预测报告

基于Saville Assessment在个人风格与工作环境匹配方面的广泛研究，本报告指明文化、工作和环境的某些方面可能促进或限制李家文取得成功：

## 提升绩效的因素

- ⊕ 有机会成为他人注意的焦点，成就和地位会被关注的环境
- ⊕ 高度重视以理服人，喜欢通过说服和磋商而非使用权力影响他人的环境
- ⊕ 鼓励人员参与重大决策并为之负责，提倡果断作风的环境
- ⊕ 视自信为财富，鼓励人们了解自身价值，自主掌控工作量的环境
- ⊕ 充满活力，行动导向强，奖励积极主动实现想法的环境
- ⊕ 欣赏清晰并自信的解释事物的能力，工作中经常有机会做正式演示或演讲的环境
- ⊕ 重视商业精神和企业家精神，强调识别商机并在竞争中取胜的环境
- ⊕ 有许多建立新关系机会的环境，良好的沟通能力是成功的关键之一

## 抑制绩效的因素

- ⊖ 人人低调，成就不被认可的环境
- ⊖ 通过命令和控制而非说服和磋商发挥影响力的环境
- ⊖ 不太有机会参与重大事件的决策，对成果施加影响的环境
- ⊖ 将自信等同于傲慢且不予尊重，不鼓励人们自主掌控工作量的环境
- ⊖ 缺乏活力，人们不太能表现出主动性的环境
- ⊖ 不看重解释和阐述的能力，公开演示或演讲机会很少的环境
- ⊖ 非商业，非竞争，非利润导向的环境
- ⊖ 很少有建立人际网络机会的环境