

直线经理报告
李 家文

重点

风格

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。

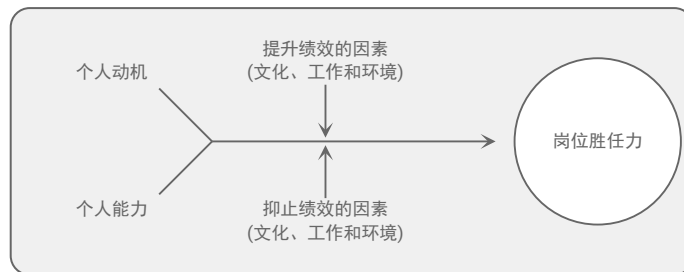
序言

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。



如何使用本报告

本报告可在人才选拔、工作安排、职位晋升、人才发展等各种人才管理活动中使用。本报告经过专门设计，在无需接受心理测评方面的特殊培训或具备相关专业知识的前提下，可为直线经理、测评者、面试官和其他使用者提供丰富的信息，为决策提供帮助。胜任力模型以大量研究为基础设计而成，具有广泛适用性。各能力项的相对重要程度应在评估开始前确定。此外，在作出相关决策时，本报告中的信息应结合其他与被测评者工作相关的信息一起解读。

本报告只能由专家提供，该专家需有资格使用全套Saville Assessment Wave工具，包括提供更详尽信息（例如关于个人潜能和动机的信息）的专家报告。

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。李 家文的评分倾向是2分，作答一致性是8分。

	胜任力描述	潜能
解决问题	评估问题 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
	探究问题 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
	创新 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	建立关系 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
	沟通信息 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
	领导他人 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	心理韧性 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
	适应改变 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
	给予支持 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	处理细节 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
	组织任务 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
	推动成功 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