



工作角色报告  
李 家文

重点

风格

# 内容

序言.....	3
您的工作角色.....	4
您偏好的工作角色.....	5
工作角色对比.....	6
充分利用您的工作角色.....	7
与具有其他工作角色的人员合作.....	8
与具有相同工作角色的人员合作.....	9

## 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

工作角色测评模型中有八种工作角色。此报告基于作答者对 Wave职业风格测评的回答，简述了哪些工作角色是李 家文最可能采用和最不可能采用的。

## 解决问题



### 分析者

分析者运用其才智和专长来对信息进行分类和评估。他们追求正确答案。



### 创新者

创新者创造性地解决问题，并且经常制定长期战略。

## 影响他人



### 联系者

联系者积极主动与他人交流，并且能帮助改善社交互动。



### 主张者

主张者控制局势并协调人员。他们更喜欢领导他人。

## 适应方式



### 乐观主义者

乐观主义者适应能力强，并能在压力下保持冷静。他们有助于保持高昂的士气。



### 支持者

支持者关注他人的需求，并且更喜欢采用团队导向型的方法。

## 交付成果



### 完成者

完成者注重按高标准完成任务，并且注重细节。



### 奋斗者

奋斗者努力实现宏伟目标，他们通常具备高度的进取精神和竞争力。

# 您的工作角色



按照偏好程度排列您的工作角色：

	联系者	主要角色
	乐观主义者	次要角色

奋斗者

主张者

完成者

分析者

	创新者	不太喜欢的角色
	支持者	

## 您偏好的工作角色

您的主要角色可能是您最擅长、最可能采用的工作角色。在某些情况下，相对于主要工作角色，您可能会倾向于采用次要工作角色。每个您偏好的角色都具有积极促成高效工作的相关优势。

主要	次要
 <b>联系者</b> <p>联系者积极主动与他人交流，并且能帮助改善社交互动。</p> <p>优势：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 联系者通常能将信息有效地传达给他人</li><li>• 联系者往往与他人自信地互动</li><li>• 联系者可能给他人留下好印象</li></ul>	 <b>乐观主义者</b> <p>乐观主义者适应能力强，并能在压力下保持冷静。他们有助于保持高昂的士气。</p> <p>优势：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 乐观主义者通常在艰难的环境中也能保持镇定</li><li>• 乐观主义者可能向自己和他人传达信心</li><li>• 乐观主义者往往会保持积极的人生观</li></ul>

主要工作角色和次要工作角色组合在一起，形成了您的双重角色。这种组合也具有有可能在工作场所起作用的相关优势。

双重	
 <b>联系者</b>	 <b>乐观主义者</b>
<p>优势：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 具有这种角色组合的人可能通过积极的沟通向他人传递信心</li><li>• 具有这种角色组合的人在向他人传达信息时，通常会表现得沉着自信</li></ul>	



## 工作角色对比

将您偏好的两种工作角色（主要角色和次要角色）和最不喜欢的两种工作角色进行对比，您的工作角色就更容易理解了。

主要角色	不太喜欢的角色
 <b>联系者</b>	 <b>支持者</b>
具有这种角色对比的人通常和他人互动良好，但可能说话的时间比倾听的时间多。您是否可以做出更多努力，通过鼓励他人分享观点来引导发言较少的同事参与？	

主要角色	不太喜欢的角色
 <b>联系者</b>	 <b>创新者</b>
具有这种角色对比的人喜欢和他人互动，但可能不会主动交流新的想法。您是否可以做出更多努力，通过探讨他们的新想法来与他们进行沟通？	

次要角色	不太喜欢的角色
 <b>乐观主义者</b>	 <b>支持者</b>
具有这种角色对比的人往往自信，常常让他人感到安心，但通常可能不会了解不太自信的人的困扰。您是否可以做出更多努力，让不太自信的同事恢复信心？	

次要角色	不太喜欢的角色
 <b>乐观主义者</b>	 <b>创新者</b>
具有这种角色对比的人对事物通常抱有积极的态度，但可能认为很少需要新的想法来推动事情的进程。您是否花时间考虑过如果采用更具创造性的方法情况会改善到什么程度？	

# 充分利用您的工作角色

充分利用您的主要、次要角色以及最不喜欢的角色，可以提高您在工作场所的效率。

## 利用您最喜欢的工作角色达到最佳效果

### 联系者



- 寻找机会向更广范围的重要利益相关者讲述新的工作
- 与擅长提供支持、资源或具备相关专业知识的个人建立新联系
- 向同事强调自己的工作成果以及他人的成就

### 乐观主义者



- 在他人可能感到紧张的情况下，帮助他们保持沉着冷静
- 花时间帮助不太自信的同事，使其认识到自己的贡献及价值
- 务必公开地强化正面信息，特别是在他人表达悲观或消极情绪时

## 利用您最不喜欢的工作角色达到最佳效果

### 创新者



- 鼓励他人参与提出并分享创意的讨论会等活动
- 向他人阐明这些想法符合长期趋势和方向，以检验并证实其前瞻性
- 与同事讨论什么是最重要的问题，并确保任何新的解决方案都会将这些问题考虑在内

### 支持者



- 定期向同事询问其近况以及他们对关键工作问题的感受
- 如果你个人持续投入之外，更多人员的参与可使任务更好地完成，那么就邀请他人参与
- 花点时间与新人会面，对他们稍作了解，有助于建立初步联系

## 与具有其他工作角色的人员合作



有必要思考如何更有效地与具有其他工作角色的人员合作。

	<b>支持者</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 与支持者合作，拓展其影响范围</li><li>• 协助支持者，使大家在积极的氛围中建设性地合作</li></ul>
	<b>创新者</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 协助创新者更清楚地传达和呈现他们的想法</li><li>• 帮助创新者增强对新观念的热情和接受度</li></ul>
	<b>分析者</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 与分析者合作，将他们的发现归纳为需要交流的要点</li><li>• 确保分析者能看到积极的利益，并协助他们正视任何问题</li></ul>
	<b>完成者</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 就关键项目节点进行沟通，以协助完成者</li><li>• 帮助完成者保持专注和积极性，按时且高标准地交付工作成果</li></ul>
	<b>主张者</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 寻找方法来帮助主张者与重要的利益相关者建立关系并增加主张者对他人的影响力</li><li>• 与主张者合作，帮助他们在困难时期有效地领导他人</li></ul>
	<b>奋斗者</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 帮助奋斗者更清晰地传达新机遇</li><li>• 为奋斗者增强信念，即使最苛刻的目标也是可以实现的</li></ul>



## 与具有相同工作角色的人员合作

有必要思考如何与具有相同工作角色的人员更有效地合作。

	<h3>其他乐观主义者</h3> <ul style="list-style-type: none"><li>• 向其他乐观主义者提供更多的机会，以向不同的利益相关者传达其信心和热情</li><li>• 与其他乐观主义者分享您的热情，以鼓舞士气</li><li>• 注意其他乐观主义者是否有忽视关键风险或陷阱的倾向</li></ul>
	<h3>其他联系者</h3> <ul style="list-style-type: none"><li>• 帮助其他沟通者更积极地传达其信息</li><li>• 与其他联系者合作，向最广泛的受众传达重要信息</li><li>• 注意其他联系者是否将大量时间花费在不能产生任何明确利益的沟通上</li></ul>