

专家工作角色
李 家文



职业
风格

内容

序言.....	3
剖析概要.....	4
全方位心理测评分析 - 作答概述.....	5
全方位心理测评分析—思维模块.....	6
全方位心理测评分析—影响力模块.....	7
全方位心理测评分析—适应模块.....	8
全方位心理测评分析—执行模块.....	9
心理测评分析总结.....	10
胜任力潜能分析.....	11
文化/环境匹配预测报告.....	12
工作角色模型简介.....	13
您的工作角色.....	14
您偏好的工作角色.....	15
工作角色对比.....	16
充分利用您的工作角色.....	17
与具有其他工作角色的人员合作.....	18
与具有相同工作角色的人员合作.....	19

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24000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

剖析概要

剖析概要部分罗列的测评结果由思维、影响力、适应和执行4大模块组成，共分为12个部分，每个部分又分为3个维度，共计36个维度。

全方位心理测评分析

全方位心理测评分析 - 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。全方位心理测评分析对36个职业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），各模块分页展示。每个模块包含3个部分（共12部分），每部分包含3个维度。36个维度各自包含3个基本方面（共108个方面），在维度名称下方显示对各方面得分的文字描述。

心理测评分析总结

心理测评分析总结将被测评人的36个风格维度测评结果概括在同一页上，并重点指出存在分数区间（Facet Range）、拥有较高动机或才能分数（动机分数较高时以M表示，才能分数较高时则以T表示）、拥有较高常模比较或自模比较分数（常模分数较高时显示为N，自模分数较高时则显示为I）的维度。

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。

工作角色

此工作角色模型中有八种工作角色。此报告基于作答者对风格测评的回答，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。

剖析概要



全方位心理测评分析 - 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。在解读全方位心理测评分析时应结合被测评者的作答风格进行考虑。接下来的数页将展示四大模块的结果。

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。

全方位心理测评分析— 思维 模块

思维

评估权衡

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

分析的 Sten 分数6

对分析信息比较有兴趣 (5); 有时提出有探索性的问题 (5); 注重为问题找出解决方案 (7)



依据事实的 Sten 分数7

善于书面沟通 (7); 对论点背后的逻辑比较感兴趣 (5); 比较全面地探究所有相关事实 (7)

T



M

理性的 Sten 分数5

喜欢处理数字资料的程度与大部分人一样 (6); 对信息技术略有兴趣 (4); 比较依据事实来作决定 (6)



探查研究

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

学习导向的 Sten 分数7

对学习新事物略有兴趣 (4); 快速学习能力强 (7); 注重阅读学习 (7)



注重实践的 Sten 分数2

比较不注重实操 (4); 对从实践中学习不感兴趣 (1); 工作中借助常识的倾向偏低 (4)



洞察的 Sten 分数9

经常寻求方法作出改善 (8); 能够非常迅速地找到问题的核心 (9); 作出判断时依靠直觉 (8)



富于想象

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

创新的 Sten 分数10

能够提出很多想法 (10); 非常有创意 (10); 可能采取激进的解决方案 (8)



抽象的 Sten 分数7

善于提炼概念 (7); 经常运用理论 (7); 比较注重研究基本原理 (6)

T



M

战略的 Sten 分数9

注重谋划策略 (7); 具有非常长远的眼光 (9); 对未来提出明确的愿景 (8)

T



M

全方位心理测评分析— 影响力 模块

影响力



全方位心理测评分析— 适应 模块

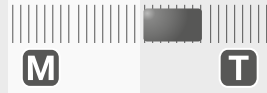
适应

心理韧性

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

自我肯定的 Sten 分数7

比较自信 (5); 感觉到能够控制自己的将来 (8); 具有强烈的自我价值感 (7)



沉着的 Sten 分数7

在重大事件发生时很少会紧张 (7); 在重大事件发生之前较为镇静 (6); 在压力下能出色地工作 (7)



能够处理问题的 Sten 分数4

比较擅长应对心烦的人 (5); 不喜欢应付愤怒的人 (4); 比较不愿意去解决争执 (4)

I



N

灵活变通

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

积极的 Sten 分数8

能够保持乐观的态度 (8); 能够较快从挫折中振作 (5); 非常开朗 (9)



变革导向的 Sten 分数6

愿意接受变化的态度与大部分人一样 (6); 能较好地应对不确定性 (6); 愿意接受新挑战 (6)



征询的 Sten 分数3

难以接受他人的反馈意见 (2); 较为可能鼓励别人提出批评 (6); 较少询问他人对自己表现的反馈意见 (4)



支持配合

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

关注他人的 Sten 分数4

有点缺乏同理心 (4); 难以长时间专心倾听 (2); 对理解他人行为的原因感兴趣 (7)



合作的 Sten 分数3

与其他人相比缺乏团队精神 (2); 有些顾及别人的看法 (5); 在作出最终决定时不太可能让他人参与 (4)



宽容的 Sten 分数3

比较少为他人着想 (3); 比较宽容 (5); 比较信任他人 (5)



全方位心理测评分析— 执行 模块



心理测评分析总结

评分倾向(7) 排序一致性(9) 常模-自模一致性(7) 动机-能力一致性(6)

显示的更高的一致性

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 一致性

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	一致性
思维	分析的					█					
	依据事实的						█				M
	理性的				█						
	学习导向的						█				
	注重实践的		█								
	洞察的								█		
	创新的									█	
	抽象的							█			M
	战略的								█		M
影响力	互动的					█					T
	亲和的			█							N
	自我表现的							█			
	有说服力的								█		
	表达清晰流利的						█				
	批判的									█	
	有目标的									█	
	指导的							█			
	激励的				█						T
适应	自我肯定的						█				T
	沉着的						█				
	能够处理问题的				█						N
	积极的							█			
	变革导向的						█				
	征询的			█							
	关注他人的				█						
	合作的			█							
	宽容的			█							
执行	可靠的			█							M
	细致周到的				█						
	顺从的	█									
	有组织的	█									
	有原则的			█							
	行动导向的				█						
	有活力的						█				
	进取的							█			
	奋斗的							█			

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	评估问题 分析信息 (8); 记录整理事实 (6); 诠释数据 (6)	比较高 潜能比大约75%的常模人群高
	探究问题 发展专业视角 (6); 采取实际方法 (3); 洞悉问题 (10)	比较高 潜能比大约75%的常模人群高
	创新 提出想法 (10); 探讨可能性 (9); 发展策略 (9)	极高 潜能比大约99%的常模人群高
影响他人	建立关系 与人互动 (5); 建立和谐关系 (3); 令人印象深刻 (8)	中等 潜能比大约40%的常模人群高
	沟通信息 说服他人 (8); 清晰阐述信息 (6); 挑战观点 (10)	很高 潜能比大约95%的常模人群高
	领导他人 作出决策 (10); 指导他人 (8); 赋能他人 (5)	很高 潜能比大约95%的常模人群高
适应方式	心理韧性 展现自信 (7); 表现镇静 (7); 解决冲突 (3)	中等 潜能比大约60%的常模人群高
	适应改变 乐观积极 (7); 拥抱变革 (6); 征求反馈 (3)	中等 潜能比大约60%的常模人群高
	给予支持 理解他人 (3); 团队合作 (2); 重视他人 (3)	很低 潜能比大约5%的常模人群高
交付成果	处理细节 按时完成任务 (2); 核查 (3); 遵循程序 (1)	极低 潜能比大约1%的常模人群高
	组织任务 工作管理 (1); 持守标准 (2); 成果产出 (4)	极低 潜能比大约1%的常模人群高
	推动成功 采取行动 (8); 抓住机会 (8); 追求目标 (9)	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

- ⊕ 鼓励创意和创新、鼓励提出革新想法和方案的环境
- ⊕ 鼓励工作中的激烈辩论，鼓励不同观点，鼓励公开提出不同意见的环境
- ⊕ 鼓励人员参与重大决策并为之负责，提倡果断作风的环境
- ⊕ 高度重视迅速抓住问题核心、找到问题解决方案的能力的环境
- ⊕ 鼓励发展理论性的观点和观念的环境
- ⊕ 非常以结果为导向，主张以成功为目标，奖励卓越成就的环境
- ⊕ 有很强的战略重点，强调对未来有清晰愿景，高度重视战略思维能力的环境
- ⊕ 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

抑制绩效的因素

- ⊖ 工作态度较保守、偏好固有的工作方法、不鼓励提新意见的环境
- ⊖ 对反对意见表示不满、不鼓励人们挑战已有的观点和发表不同意见的环境
- ⊖ 不太有机会参与重大事件的决策，对成果施加影响的环境
- ⊖ 对于提出新视角和潜在改进点上不会给予重视的环境
- ⊖ 对应用理论性的概念和模型几乎不感兴趣，几乎没有给员工时间去探索不同选择和可能性的环境
- ⊖ 不太有取得杰出成就的迫切需求，人们在困难面前不怎么坚持的环境
- ⊖ 重视短期成果而非长期利益，战术而非战略的环境
- ⊖ 非商业，非竞争，非利润导向的环境

工作角色模型简介

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：



 创新者	主要角色
 奋斗者	次要角色

主张者

分析者

乐观主义者

联系者

 完成者	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
 创新者	 奋斗者
<p>创新者创造性地解决问题，并且经常制定长期战略。</p> <p>优势：</p> <ul style="list-style-type: none">• 创新者通常提供原创性的解决方案• 创新者常常提出非常规且有价值的见解• 创新者往往具有远见	<p>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。</p> <p>优势：</p> <ul style="list-style-type: none">• 奋斗者可能会热情地追求目标• 奋斗者的工作往往会卓有成效• 奋斗者通常善于识别并抓住机会



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。这种组合也具有可能在工作场所起作用的相关优势。

双重	
 创新者	 奋斗者
<p>优势：</p> <ul style="list-style-type: none">• 具有这种角色组合的人往往会朝着其愿景大力推进• 具有这种角色组合的人可能会用雄心勃勃的方案来解决问题	



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
 创新者	 支持者
具有这种角色对比的人往往会产生新的想法，但有时需要花更多时间考虑这些想法将如何影响他人。您是否充分考虑了同事的意见？	

主要角色	不太喜欢的角色
 创新者	 完成者
具有这种角色对比的人有时可能会在传达重点时用新的想法来转移他人的注意力。您是否总能充分意识到：有的时候提出新的想法已经于事无补？	

次要角色	不太喜欢的角色
 奋斗者	 支持者
具有这种角色对比的人有时会看重结果，但似乎对他人的福祉不太关心。您是否可以做出更多努力，感谢做出了贡献的每一个人？	

次要角色	不太喜欢的角色
 奋斗者	 完成者
具有这种角色对比的人通常关注结果，但通常可能不会恪守严谨或系统的方法。通过使用不同的方法，您是否可以提高效率并获得更多成果？	

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



创新者

- 用您的创造力改进既定的方法，并提出全新的想法
- 帮助他人了解如何使想法很好地契合长期趋势或长远目标
- 确保重点关注重要问题以及可以直接解决这些问题的新想法



奋斗者

- 花更多时间考虑您真正应该将精力集中在哪里
- 力求提高效率和增加产出，以产生显著的增值
- 思考您可以做什么来为您的同事和组织拓展带来更大利益的新机会

利用您最不喜欢的工作角色达到最佳效果



完成者

- 自己慢慢地细查关键信息，并请他人复查
- 明确项目的关键节点，并与他人合作，以确保在截止日期前完成项目
- 根据要求，明确哪些行动可推进项目，并启动一个行动



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
- 如果在您个人持续投入之外，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。

	支持者 <ul style="list-style-type: none">向支持者提供有利于帮助他人工作的想法鼓励支持者要更有成效，并实现更高要求的目标
	完成者 <ul style="list-style-type: none">与完成者合作，寻找更高效且有效的做事方式使完成者保持专注，不要让他们因为不太重要的任务而分心
	联系者 <ul style="list-style-type: none">与联系者讨论相关的新观点，便于他们就此与他人进行探讨使联系者重视与利益相关者之间会产生成果的互动
	乐观主义者 <ul style="list-style-type: none">强调真正具有未来潜力并可以产生更广泛热情的想法，以此来激励乐观主义者引导乐观主义者产生追求挑战性目标的热情
	分析者 <ul style="list-style-type: none">提出想法鼓励分析者更广泛地思考推动分析者做出能带来明确且有切实好处的分析
	主张者 <ul style="list-style-type: none">向主张者提出有可能明确未来方向的不同想法和观点激励主张者，使工作得到更深入、更迅速的开展

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>其他奋斗者</h3> <ul style="list-style-type: none">• 为其他奋斗者提供新可能、新机遇和进入市场的新路径• 与其他奋斗者就难以实现的重要目标达成一致，并努力达成该目标• 注意其他奋斗者的目标是否与您的目标相冲突
	<h3>其他创新者</h3> <ul style="list-style-type: none">• 使其他创新者重视会对工作中的关键成果产生真正影响的想法• 与其他创新者交流想法，以产生不同的新观点• 确保与其他创新者对话中的最佳想法被记录下来