



领导影响力个人报告
李 家文

职业
风格

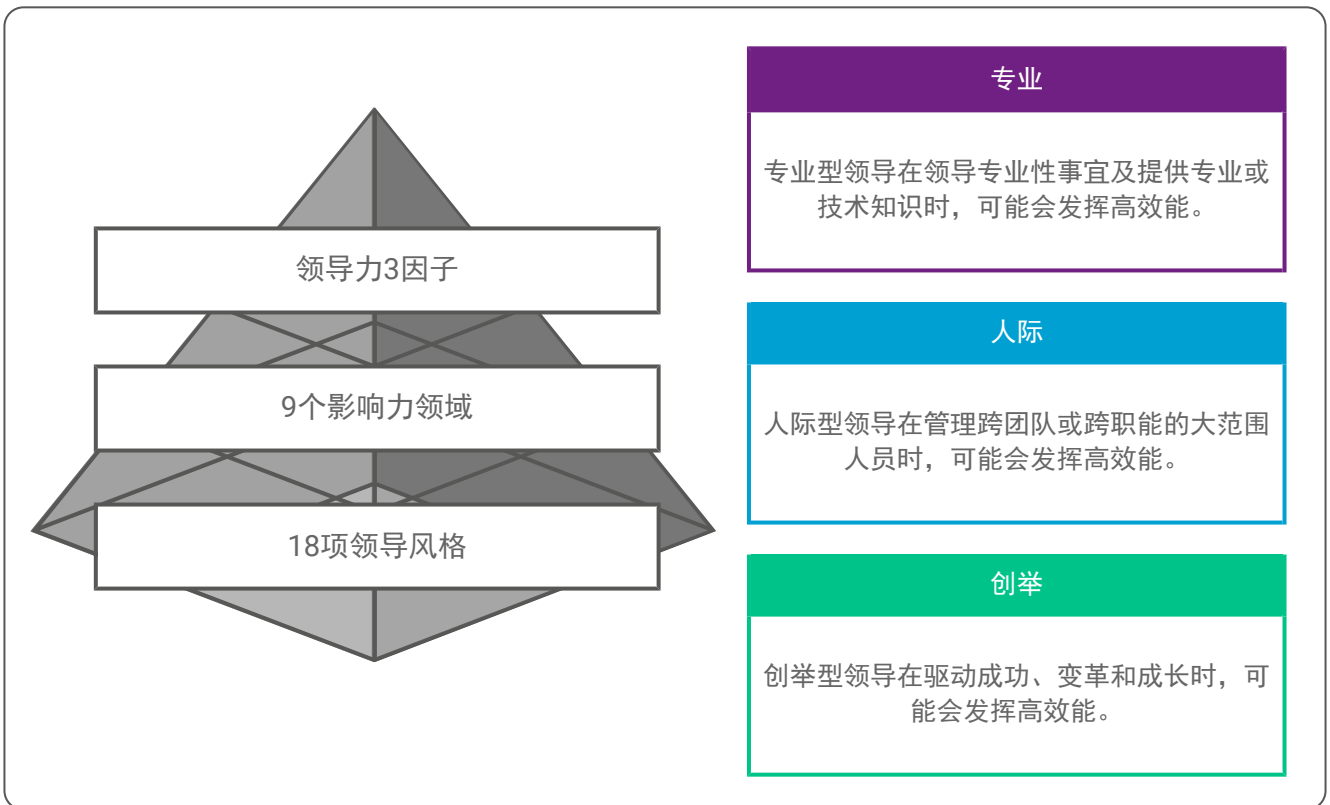
序言

感谢您完成此风格问卷。本报告对您在许多工作相关领域的领导风格进行总结反馈。

当阅读这份关于您的领导风格的报告时，请谨记此报告依据您所提供的信息生成，描述了您的自我认知，而不是别人对您的看法。然而，研究表明自我报告可以对您的工作表现进行有效的预测。

领导影响力模型是一套描述领导效能的等级化模型。在该模型的最顶端，3因子表示在工作场所有效发挥领导力的三个主要途径，即“专业”、“人际”、“创举”，下分9个影响领域，共由18个领导风格组成。

下图显示的是领导影响力模型中的等级分布。



专业、人际、创举领导风格剖析

领导风格剖析关注9个影响力领域。每个领域展示在一个页面上，并细分为两种领导风格，每种领导风格又包含两个维度的行为风格。对于上述行为风格，我们将您在测评中的反馈与他人反馈进行对比，并在此基础上给出对您风格的详细描述。此外，我们将根据您的领导风格，在每个页面底部给出相关的发展反思与建议。

对领导风格剖析的说明

您的测评结果是将您的自评和迫选情况，与大规模样本的作答情况对比后得出的。每个维度的分数用图形的方式显示，分为1-10共10个等级。维度分数显示您的结果在人群中处于何种位置：5分和6分代表人群中的常规水平，1分和10分为极端分数，在对照组中仅有1%的人得到此分数。对于某些维度（比如：“可靠的”），大部分人会在相关问题中给自己评高分，同时因为结果是相对的，您可能会发现在这些领域的得分低于预期。同样需要注意的是，解读分数时应结合某一特定工作岗位的能力需求。例如“顺从的”的品质也许是需要严格遵守规则和程序的管理工作所需求的，但对高级职位而言却并非好的品质，因为后者在一定程度上需要冒险，以及巧妙地突破固有规则和程序。

序言

情境领导力剖析

情境领导力剖析对于您在多种工作情境中领导效能高低的可能性进行分析。基于您在本风格问卷中的回答，此剖析会给出得分最高及最低的情境。

关于报告

本报告包含的信息通常能够很好地反映出个体在关键工作领域中的动机、偏好、需求和才能，其有效期为12至24个月，视具体环境而定。

报告使用Saville Assessment软件系统生成。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。

领导风格剖析 - 专业服务和产品交付

行政管理型 (4)

行政管理型领导注重工作质量，也确保维持合理的工作量。



协调型 (2)

协调型领导组织并实现具体计划。



服务和产品交付 - 对发展的反思

确保组织内的团队和小组直接对其工作负责。确保在需要时投入必要的精力和资源，确保能满足对高质量和交付期限的预期。

是否存在这样的风险：服务和产品的交付过慢，或达不到足够的质量水平？在项目末尾审核交付成果可以提供有用的反馈信息，以便将来改进。

领导风格剖析 - 专业 风险管控

监控型 (1)

监控型领导根据既定原则和程序来履行领导职责。



技术型 (4)

技术型领导结合实践技能和对事实的理解, 制定问题解决方案。



风险管控 - 对发展的反思

确保员工拥有技术资源并了解相关事实, 以便恰当理解正确的工作方法。

更加重视程序和实用性是否有助于确保正确的工作方式并避免不必要的风险? 尽量确保员工明白应如何正确完成工作。

领导风格剖析 - 专业 专业声誉

知识型 (6)

知识型领导通过发展自己团队的理解力和工作能力来履行领导职责。



专家顾问型 (7)

专家顾问型领导兼具分析能力和对工作方式的自信。



专业声誉 - 对发展的反思

激励他人提高专业能力和知识水平。在组织内营造学习氛围，确保花时间分享知识和专业技能。

如果花更多时间与技术水平有待提升的同事和员工在一起，你的专业技能会发挥更大的作用吗？思考一下你花了多少时间用于对他人的教导。

领导风格剖析 - 人际 公司的承诺

热心型 (6)

热心型领导通过建立关系、采取乐观方式来让他人参与进来。



引导型 (3)

引导型领导通过响应他人的需求来实施领导职能。



公司的承诺 - 对发展的反思

确保与同事进行广泛的互动并传达自己的热情，使员工对组织做出的更好的承诺。

你可以付出更多努力让员工做出长期的承诺吗？通过更好地理解员工的顾虑和需求便有可能让其最初的热情更加热烈。

领导风格剖析 - 人际 成功团队

激励型 (6)

激励型领导通过鼓舞他人并强调自己的领导地位来履行领导职责。



合作型 (3)

合作型领导通过鼓励他人展开有建设性的合作以实现目标来履行领导职责。



成功团队 - 对发展的反思

通过确保分配时间指导、激励团队内的每个成员来提高团队成功。

当团队工作不佳时，是否可以通过更快进行干预来提高领导效能？在最关键的时刻应及时参与。

领导风格剖析 - 人际沟通

说服型 (7)

说服型领导通过积极沟通并谋求共识来履行领导职责。



商议型 (5)

商议型领导发展广泛的联系网络，对外界的反馈予以响应。



沟通 - 对发展的反思

确保你花时间对那些能在组织内、外真正发挥作用的事宜进行沟通。

是否可以通过花更多时间与员工互动并找到对他们有重要作用的事宜来提高你的领导影响力？对沟通 and 他人提出的反馈意见应保持开放心态。

领导风格剖析 - 创举 新产品和新市场

助推型 (10)

助推型领导通过提出自己的洞悉见解和工作方式来推广新倡议。



创新型 (9)

创新型领导营造创新性和概念化的环境, 重视原创思维。



新产品和新市场 - 对发展的反思

利用自己的创造力, 通过鼓励有创意的人才进行互动来提高他们的创造力。

你是否尽力优化创新方案, 采用最合适的观点, 即使这些观点不是自己的? 花更多的时间以别人的观点为基础做进一步的创新是否有用?

领导风格剖析 - 创举公司的转型

变革促进型 (6)

变革促进型领导寻求变革，采取行动，利用不同的方式来完成工作。



危机处理型 (9)

危机处理型领导在出现问题时进行应对，并能果断处理危机状况。



公司的转型 - 对发展的反思

花时间识别那些在预期和实际表现间差距最大的情境。领导他人解决其中存在的问题，促成变革并进而带来有形利益。

是否存在这样的风险：太过关注于“为变革而变革”？关注新事物通常会带来价值，但应避免在现有方式已经很有成效的情况下强加不必要的变革。

领导风格剖析 - 创举公司的成长

战略机会主义型 (8)

战略机会主义型领导将竞争力和战略意识结合起来。



追求成长型 (10)

追求成长型领导将实现目标的内驱力和挑战他人工作方式的意愿结合起来



公司的成长 - 对发展的反思

挑战组织不同的领域和/或个人以便取得更突出的成果。投入更多资源创建一种高绩效文化。

是否曾经存在这样的风险：对他人提出太多挑战，以致于别人认为你为了获取成功而不择手段？请注意，有些人会在压力过大时出现效率降低和动力减少的情况。

情境领导力剖析

此剖析对于您在多种工作情境中领导效能高低的可能性进行分析。

作为一名领导，您在以下情况可能会更高效：

- ⊕ 有必要推动成功，包括挑战当前的工作方式
- ⊕ 领导通过宣传自己和自己的建议来改进工作质量是很有价值的
- ⊕ 创造力和新概念非常重要
- ⊕ 在压力之下保持冷静和决断尤其重要
- ⊕ 眼光长远、能充分利用机会对未来的成功十分重要

作为一名领导，您在以下情况可能会更低效：

- ⊗ 规则、条例和原则在对行为进行指导时至关重要
- ⊗ 良好的规划是完成任务的关键
- ⊗ 需要意见相左的人有效地合作
- ⊗ 切实需要对别人显示同情和关注
- ⊗ 需要实践知识来指导他人并采取合理的方法