



个人报告
李 家文

职业

风格

序言

感谢您完成此风格问卷。本报告为您提供关于您在多个工作领域中与动机、偏好、需求和才能相关的信息。

当阅读本报告时，请谨记报告依据您对风格测评所提供的作答信息生成，描述了您的自我感知情况，而非别人对您的看法。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。

本报告将提供关于36个风格维度的信息，这些维度分别归属于思维、影响力、适应和执行4大模块的12个部分。其中，每个维度包括三个方面。

您的测评结果结合了您的自评和排序情况。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。你在每个维度的分数用图形的方式显示，包括1-10共10个等级分数。维度分数显示您的结果在人群中处于何种位置：5分和6分代表对照组人群的常规水平，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。每个维度名称下方有文字描述，解释该维度分数包含的3个方面的分数。如果您在此3个方面上得分差异过大，相应文字描述也将显著不同。这可能反映了您的优势所在，值得进一步讨论。

对于某些维度（比如“可靠”），大部分人会给自己评高分。因为结果是相对的，所以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”的品质也许是要求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。

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。

思维 模块

| 思维 | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 评估权衡 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 分析的 对分析信息比较有兴趣; 有时提出有探索性的问题; 注重为问题找出解决方案 | | | | | | ■ | | | | |
| 依据事实的 善于书面沟通; 对论点背后的逻辑比较感兴趣; 比较全面地探究所有相关事实 | | | | | | | ■ | | | |
| 理性的 喜欢处理数字资料的程度与大部分人一样; 对信息技术略有兴趣; 比较依据事实来作决定 | | | | | ■ | | | | | |
| 探查研究 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 学习导向的 对学习新事物略有兴趣; 快速学习能力强; 注重阅读学习 | | | | | | | ■ | | | |
| 注重实践的 比较不注重实操; 对从实践中学习不感兴趣; 工作中借助常识的倾向偏低 | | ■ | | | | | | | | |
| 洞察的 经常寻求方法作出改善; 能够非常迅速地找到问题的核心; 作出判断时依靠直觉 | | | | | | | | | ■ | |
| 富于想象 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 创新的 能够提出很多想法; 非常有创意; 可能采取激进的解决方案 | | | | | | | | | | ■ |
| 抽象的 善于提炼概念; 经常运用理论; 比较注重研究基本原理 | | | | | | | ■ | | | |
| 战略的 注重谋划策略; 具有非常长远的眼光; 对未来提出明确的愿景 | | | | | | | | | ■ | |

影响力 模块



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 比较自信; 感觉到能够控制自己的将来; 具有强烈的自我价值感 | | | | | | | ■ | | | |
| 沉着的 在重大事件发生时很少会紧张; 在重大事件发生之前较为镇静; 在压力下能出色地工作 | | | | | | | ■ | | | |
| 能够处理问题的 比较擅长应对心烦的人; 不喜欢应付愤怒的人; 比较不愿意去解决争执 | | | | ■ | | | | | | |
| 灵活变通 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 积极的 能够保持乐观的态度; 能够较快从挫折中振作; 非常开朗 | | | | | | | | ■ | | |
| 变革导向的 愿意接受变化的态度与大部分人一样; 能较好地应对不确定性; 愿意接受新挑战 | | | | | | ■ | | | | |
| 征询的 难以接受他人的反馈意见; 较为可能鼓励别人提出批评; 较少询问他人对自己表现的反馈意见 | | | ■ | | | | | | | |
| 支持配合 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 关注他人的 有点缺乏同理心; 难以长时间专心倾听; 对理解他人行为的原因感兴趣 | | | | ■ | | | | | | |
| 合作的 与其他人相比缺乏团队精神; 有些顾及别人的看法; 在作出最终决定时不太可能让他人参与 | | | ■ | | | | | | | |
| 宽容的 比较少为他人着想; 比较宽容; 比较信任他人 | | | ■ | | | | | | | |

执行 模块

| 执行 | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 尽职尽责 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 可靠的 比较少在意最后期限; 比较不守时; 对完成工作的重视程度偏低 | | | ■ | | | | | | | |
| 细致周到的 不注重确保细节准确无误; 做事比较不全面彻底; 确保较高的工作质量 | | | | ■ | | | | | | |
| 顺从的 不倾向于遵守规则; 很不喜欢遵循程序; 做决策时有时愿意冒险 | ■ | | | | | | | | | |
| 井然有序 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 有组织的 条理性较弱; 很不喜欢制定计划; 做事不区分清轻重缓急 | ■ | | | | | | | | | |
| 有原则的 比较不注重道德规范; 比较不重视保守机密; 较不注重遵守承诺 | | | ■ | | | | | | | |
| 行动导向的 工作节奏比较快速; 繁忙时工作得很好; 倾向于一次只做一件事情 | | | | | ■ | | | | | |
| 积极进取 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 有活力的 善于推动事情达成; 行动力较强; 有活力 | | | | | | | ■ | | | |
| 进取的 能够辨识商业机会; 具有较强的销售意识; 竞争意识强度与大多数人一样 | | | | | | | | ■ | | |
| 奋斗的 努力去取得出色的成果; 比较有进取心; 遇到困难时坚持不懈 | | | | | | | | ■ | | |

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您取得成功：

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