



專家報告
李 家文

重點

風格

內容

簡介.....	3
心理評估分析 - 作答概述.....	4
心理評估分析.....	5
勝任力潛能分析.....	6
文化/環境匹配預測.....	7

關於報告

本報告基於 Wave® 風格評估結果產生，該評估旨在分析個人在關鍵工作領域的動機、偏好、需求和才能。

此結果經與超過31000名國際專業人士和經理組成的對照組比較而獲得。

由於問卷採用自我報告的方法，因此評估結果反映了個人的自我認知。根據我們的深入研究，本評估可幫助瞭解人們在工作場所可能發生的行為。然而，在分析這些資料時，必須充分考慮受評者的自我感知具有主觀性。

請謹記：本報告可能包含敏感資訊，所以應盡最大努力確保本報告儲存於安全之處。

本報告包含的資訊通常能很好地反映受評者的自我感知，其有效期為12至24個月，視具體環境而定。

本報告由 Saville Assessment 軟體系統基於受評者完成的評估結果產生，反映了受評者做出的回答。

本報告透過電子方式產生，因此 Saville Assessment 不保證其內容未經更改或編輯。對於無論以何種方式使用本報告產生的一切後果，我們不承擔任何責任。

本評估僅限於Saville Assessment員工、Saville Assessment代理商及由Saville Assessment授權的客戶使用。

簡介

心理評估分析

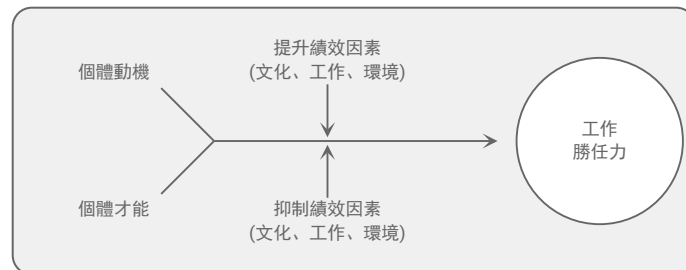
「心理評估分析 - 作答概述」總結 李 家文 的問卷作答結果。「回答概述」中的四個指標會強調顯示極端的作答模式。「心理評估分析」著重於 12 種重點風格部分，這些風格歸屬於四大模組（思維、影響、適應和執行）。總共有 12 個部分，每個部分又包含 3 個方面（共 36 個方面），在部分名稱下面有對各方面得分的文字描述。

勝任力潛能分析

「勝任力潛能分析」的開發依據是將風格問卷面向連結到詳細獨立的工作表現評鑑之資料庫。本分析對 李 家文 在 12 個關鍵領域中可能出現的強項和局限性做出獨特預測。12 個能力大項下面的文字描述和分數反映了基本的表現情況。這一預測結果應結合關鍵工作要求（可運用職位分析或能力分析方法制定）進行解釋。高度肯定的分析結果可能反映了自我評價過高且不切實際，而得分較低的分析結果可能表示自我評價過於嚴苛。在這種情況下，參考其他資訊以驗證結果尤為重要。

文化/環境匹配預測

「文化/環境匹配預測」指出了可能促進或阻礙個人成功的文化、工作和環境等方面的因素。Saville Assessment 的開創性研究表明：文化、工作和環境特性與人們的動機和才能有很大的相關性，因此有助於判定工作績效和能力。



心理評估分析 - 作答概述

該剖析詳細評估了李家文對風格問卷的作答結果。該剖析一開始概述了作答模式，隨後解釋剖析的結構。在解釋心理評估報告時應結合受評者的回答風格進行考慮。下一頁將提供四大模組的結果。

回答概述



測試指標說明

Saville Assessment 的深入研究表明：工作績效的最佳預測值一般是以 Sten 分數級形式表示的分數（常模比較和自模比較）。還針對 Wave 報告獨有且由剖析凸顯出的細微差別提供相關資訊：

||||| 分數區間。在任何維度，如果分數區間相差為 3 個或 3 個以上的 Sten 分數，那麼在維度量表上會以陰影線顯示，並且也會在相應特點文字描述旁的括弧中以數字形式顯示。

N - **I** 常模-自模傾向分差。若常模比較（評級）和自模比較（排序）的分數相差 3 個 Sten 分數或以上，分別會以 **N** 和 **I** 來表示。當自模比較分數比常模比較分數高時，受評者可能在其自我描述中作出過份苛刻的自我評價。若常模比較分數比自模比較分數高，則可能說明受評者對自己比較寬容，在其常模比較的描述中有所誇大。這種分析不是業界期望的籠統評估方法，而是體現了有待進一步驗證的具體領域。

M - **T** 動機-才能分差。若動機和才能分數相差三個或更多個 Sten 分數，分別會以 **M** 和 **T** 標示出來。這些差別可能意味著在相關領域發展的動力，或者表示受環境巨大影響的相關領域。

心理評估分析

傾向性 (2) 一致性(8) N-I傾向 (3) M-T傾向 (6)



勝任力潛能分析

此評估提供了 李 家文 突出和不突出的潛能領域。勝任力潛能的量測方式是根據 Saville Assessment 將 Wave 連結到工作表現的廣泛國際資料庫所開發。

	勝任力描述	潛能
解決問題	評估問題 分析資訊 (2); 記錄事實 (5); 分析資料 (4)	較低 潛能高於對照組中約25%的人群
	探究問題 培養專業技能 (1); 採取實踐方法 (7); 洞悉問題 (3)	極低 潛能高於對照組中約1%的人群
	實現創新 提出想法 (3); 探討可能性 (1); 制訂策略 (1)	極低 潛能高於對照組中約1%的人群
影響他人	建立關係 與人互動 (9); 建立融洽的關係 (6); 讓人印象深刻 (10)	很高 潛能高於對照組中約95%的人群
	交流資訊 說服他人 (10); 闡述資訊 (9); 質疑觀點 (8)	極高 潛能高於對照組中約99%的人群
	展示領導力 做出決策 (9); 指導他人 (6); 授權於人 (1)	中等 潛能高於對照組中約40%的人群
適應方法	展現韌性 展現自信 (9); 表現鎮靜 (8); 解決衝突 (2)	較高 潛能高於對照組中約75%的人群
	適應改變 正向思考 (6); 支持改革 (2); 徵求回饋意見 (4)	低 潛能高於對照組中約10%的人群
	給予支持 理解他人 (1); 團隊合作 (1); 重視他人 (1)	極低 潛能高於對照組中約1%的人群
交付成果	處理細節 按時完成任務 (4); 查核 (3); 遵循程序 (2)	低 潛能高於對照組中約10%的人群
	組織任務 管理任務 (3); 堅持標準 (1); 成果產出 (6)	極低 潛能高於對照組中約1%的人群
	推動成功 採取行動 (9); 抓住機會 (9); 追求目標 (7)	很高 潛能高於對照組中約95%的人群

文化/環境匹配預測

根據 Saville Assessment 就個人風格與工作文化之間的聯繫所做的廣泛研究，這凸顯出可能促進或阻礙 李家文 取得成功的文化、工作和環境的因素：

提升績效因素

- ⊕ 在這裡，有機會成為關注的焦點，大家會注意到你的成就和地位
- ⊕ 這裡高度重視以理服人的能力，推崇通過說服及磋商方式而非使用權威來影響他人
- ⊕ 這裡鼓勵大家為重大決策承擔責任，並提倡果斷的作風
- ⊕ 在這裡，自信被視為財富，鼓勵大家瞭解自身價值以及對自己的工作負責
- ⊕ 這裡充滿了活力，行動導向強，並且獎勵積極主動和達成事情的行為
- ⊕ 這裡高度重視能清晰且自信地解釋事物的能力，並且經常有做正式報告的機會
- ⊕ 這裡重視商業精神和企業家精神，並且強調找出商機、贏得競爭
- ⊕ 在這裡，有許多建立新關係及加深聯繫的機會，並且善於建立人際關係是成功的關鍵之一

抑制績效因素

- ⊖ 在這裡，人人低調，而且成就不被認可
- ⊖ 在這裡，發揮影響力的方式是通過命令和控制而非說服和磋商
- ⊖ 在這裡，極少有機會參與重大事件的決策，難以對結果施加影響
- ⊖ 在這裡，自信被認為是傲慢並遭到打壓，不鼓勵大家對工作進行自我管控
- ⊖ 這裡沒有多少活力，大家幾乎沒有主動性
- ⊖ 這裡不看重解釋和闡述的能力，做報告的機會很少
- ⊖ 這裡的企業文化沒有商業性和競爭性，而且也不是以利潤為導向
- ⊖ 這裡很少有建立人際關係的機會