



個人報告
李 家文

重點

風格

簡介

感謝您完成此風格問卷。本報告為您提供您在許多工作領域中與動機、偏好、需求和才能相關的匯總回饋資訊。

閱讀此報告時，請記住這是根據您針對風格評估的作答產生的報告。本報告描述了您對自我的認知，而不是別人對您的看法。然而，研究表明自我報告可以對您的工作表現進行有效的預測。

所有資訊均提供 12 種風格部分，這些維度可匯總為四大重點模組（思維、影響、適應和實施）。每種維度包含三個部分。其中，每個部分又包含3個方面，因此總共有36個方面。

對您的評估結果將結合您的評級和排序回答得出。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。您在各個部份的分數，都會在 1-10 的刻度表上顯示出來。部份的分數表示您評估結果的極端程度：得分為 5 和 6 表示符合對照組中的典型情況，而 1 和 10 的極端分數則表示在對照組中只有約 1% 的人是這種情況。每個部分名稱下是文字描述，表明構成此部分得分的三個方面分數。如果您在一些方面得分差異過大，文字描述也將顯著不同，這可能反映了您的優點，值得進一步討論。

關於報告

本報告包含的資訊可針對您在工作領域（相對於其他領域）中的動機、偏好、需求和才能給出有效的概括，其有效期為12至24個月，視具體環境而定。

本報告由Saville Assessment軟體系統基於您（受評者）完成的問卷評估結果產生，反映了受評者的職業風格傾向。

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。

心理評估分析

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
思考	評估權衡 - 對分析資訊幾乎不感興趣; 較少喜歡書面溝通; 比較喜歡處理數據資料			■						
	探究 - 對學習新事物幾乎不感興趣; 不喜歡快速學習; 幾乎不對事物進行改善	■								
	想像力 - 想法很少; 幾乎不注重提出概念; 對制定策略幾乎不感興趣	■								
影響	交際 - 很活潑; 需要一些時間與人建立融洽的關係; 經常是關注的焦點									■
	影響力 - 很有說服力; 能非常自如地作報告; 有時公開表達不同意見									■
	自信 - 願意為重大決定承擔責任; 不太想做領導者; 對激勵他人幾乎不感興趣				■					
適應	堅韌 - 很自信; 在重大事件發生時很少會緊張; 應對不高興的人時感到有些不自在								■	
	靈活 - 有時保持樂觀的態度; 難以積極面對變化; 稍微能夠接受他人的回饋意見				■					
	支持 - 幾乎不善解人意; 幾乎沒有團隊精神; 幾乎不為他人著想	■								
執行	盡責 - 在意最後期限; 幾乎不注重細節準確; 幾乎不遵守規則		■							
	條理性 - 條理性較差; 不喜歡制定計劃; 工作節奏較快			■						
	動力 - 很善於達成事情; 能有效地找出商機; 非常努力地爭取傑出的成績									■

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您取得成功的文化、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