



專家報告
李 家文

職業

風格

內容

簡介.....	3
剖析概要.....	4
全方位心理評估分析 - 作答概述.....	5
全方位心理評估分析－思考模組.....	6
全方位心理評估分析－影響模組.....	7
全方位心理評估分析－適應模組.....	8
全方位心理評估分析－執行模組.....	9
心理評估概要.....	10
勝任力潛能分析.....	11
文化/環境匹配預測.....	12

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24000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

剖析概要

剖析概要概述了剖析中 12 種主要的風格部分，分成思維、影響、適應和執行四大模組。12 個部分的重點資訊中，每個部分又能細分為三個基礎方面，共 36 個維度。

全方位心理評估分析

「全方位心理評估分析 - 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。全方位心理評估分析重點針對36個職業風格維度進行解析。這些職業風格歸屬於4大模組（思維、影響力、適應和執行），每個模組分頁展示。每個模組又分成3個部分（共12部分），其中每部分包括3個維度。總共有 36 個維度，每個維度又包含 3 個方面（共 108 個方面），在維度名稱下面有對各方面得分的文字描述。

心理評估概要

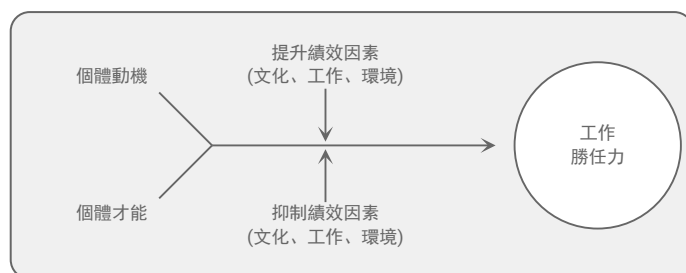
「心理評估概要」以一頁概述概要中的 36 種風格維度。此概要的重點為：分數區間、動機或才能的高分所在位置（以 M 或 T 表示較高分數），以及常模比較和自模比較的高分所在位置（以 N 或 I 表示較高分數）。

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。



剖析概要



全方位心理評估分析 - 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。接下來的數頁將根據四大模組的結果給出報告。

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。

全方位心理評估分析 - 思考模組

思考										
評估權衡	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
分析 <small>Sten分數6</small> 對分析資訊比較有興趣 (5); 有時能提出有探索性的問題 (5); 注重為問題找出解決方案 (7)										
事實 <small>Sten分數7</small> 善於書面溝通 (7); 對論點背後的邏輯比較感興趣 (5); 全面地探究相關事實 (7)										
理性 <small>Sten分數5</small> 比較喜歡處理數據資料 (6); 對資訊科技略有興趣 (4); 比較可能只依據事實作決定 (6)										
探究	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
學習導向 <small>Sten分數7</small> 對學習新事物略有興趣 (4); 快速學習能力強 (7); 注重從閱讀中學習 (7)										
注重實踐 <small>Sten分數2</small> 較少注重實際工作 (4); 對從實踐中學習幾乎不感興趣 (1); 很少注重運用常識 (4)										
洞察力 <small>Sten分數9</small> 經常探尋對事物進行改善的方法 (8); 能夠很快地找到問題的核心 (9); 比較憑直覺作判斷 (8)										
想像力	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
創新 <small>Sten分數10</small> 想法很多 (10); 非常有創意 (10); 可能採取革新的解決方案 (8)										
抽象 <small>Sten分數7</small> 善於提出概念 (7); 善於運用理論 (7); 比較注重研究基本原理 (6)										
戰略 <small>Sten分數9</small> 注重謀劃策略 (7); 很具有長遠的眼光 (9); 能明確地規劃未來的願景 (8)										

全方位心理評估分析 - 影響模組



全方位心理評估分析 - 適應模組



全方位心理評估分析 - 執行模組



心理評估概要

傾向性 (7) 一致性 (9) N-I傾向 (7) M-T傾向 (6)

較高分差顯示

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

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	分差
思考	分析					█					
	事實						█				M
	理性					█					
	學習導向						█				
	注重實踐		█								
	洞察力								█		
	創新									█	
	抽象							█			M
影響	戰略								█		M
	互動						█				T
	魅力			█							N
	自我推銷							█			
	說服力								█		
	清晰闡述						█				
	質疑									█	
	目標									█	
適應	指導							█			
	授權					█					T
	自我肯定						█				T
	沉著						█				
	解決問題				█						N
	態度正面							█			
	改革導向						█				
	接納			█							
執行	關心體貼				█						
	合作			█							
	寬容			█							
	值得信賴			█							M
	細心				█						
	服從安排	█									
	組織	█									
	原則			█							
	行動導向					█					
	活力						█				
	進取							█			
	奮鬥							█			

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 (8); 記錄事實 (6); 分析資料 (6)	較高 潛能高於對照組中約75%的人群
	探究問題 培養專業技能 (6); 採取實踐方法 (3); 洞悉問題 (10)	較高 潛能高於對照組中約75%的人群
	實現創新 提出想法 (10); 探討可能性 (9); 制訂策略 (9)	極高 潛能高於對照組中約99%的人群
影響他人	建立關係 與人互動 (5); 建立融洽的關係 (3); 讓人印象深刻 (8)	中等 潛能高於對照組中約40%的人群
	交流資訊 說服他人 (8); 闡述資訊 (6); 質疑觀點 (10)	很高 潛能高於對照組中約95%的人群
	展示領導力 做出決策 (10); 指導他人 (8); 授權於人 (5)	很高 潛能高於對照組中約95%的人群
適應方法	展現韌性 展現自信 (7); 表現鎮靜 (7); 解決衝突 (3)	中等 潛能高於對照組中約60%的人群
	適應改變 正向思考 (7); 支持改革 (6); 徵求回饋意見 (3)	中等 潛能高於對照組中約60%的人群
	給予支持 理解他人 (3); 團隊合作 (2); 重視他人 (3)	很低 潛能高於對照組中約5%的人群
交付成果	處理細節 按時完成任務 (2); 查核 (3); 遵循程序 (1)	極低 潛能高於對照組中約1%的人群
	組織任務 管理任務 (1); 堅持標準 (2); 成果產出 (4)	極低 潛能高於對照組中約1%的人群
	推動成功 採取行動 (8); 抓住機會 (8); 追求目標 (9)	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

- ⊕ 這裡鼓勵創意和創新，也歡迎革新的想法和解決方案
- ⊕ 這裡重視激烈辯論，鼓勵質疑觀點，以及公開提出不同意見
- ⊕ 這裡鼓勵大家為重大決策承擔責任，並提倡果斷的作風
- ⊕ 這裡高度重視迅速抓住問題核心、找到問題解決方案的能力
- ⊕ 這裡鼓勵提出理論性的觀點和概念
- ⊕ 這裡非常重視結果，鼓勵無論如何都要取得成功的決心，獎勵員工取得的傑出成就
- ⊕ 這裡有很強的戰略重點，強調對未來規劃清晰的願景，高度重視戰略思維能力
- ⊕ 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

抑制績效因素

- ⊖ 這裡盛行保守的工作態度，喜歡傳統的工作方法，不鼓勵大家提出新的想法
- ⊖ 這裡抵觸反對意見，不鼓勵大家質疑觀點和發表不同意見
- ⊖ 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
- ⊖ 這裡很少重視新觀點的提出，也很少注重找到可能的改進措施
- ⊖ 這裡對應用理論性的觀點和模式不感興趣，幾乎沒有給員工時間探索不同的選擇和可能性
- ⊖ 這裡沒有太多取得傑出成就的急迫感，大家面對困難很少堅持不懈
- ⊖ 這裡關注短期而非長期、注重戰術而非戰略
- ⊖ 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