



領導影響力專家報告
李 家文

職業

風格

內容

簡介.....	3
領導影響力模型簡介.....	4
作答概述.....	5
領導風格總結性剖析.....	6
領導風格剖析 - 專業領導.....	7
領導風格剖析 - 人際領導.....	10
領導風格剖析 - 前瞻領導.....	13
領導影響力潛能預測.....	16
情境領導力剖析.....	17

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18000名來自多國的高級經理和高管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

作答概述

「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。

領導風格總結性剖析

領導風格總結性剖析對屬於領導力 3 大因素範疇的18項領導風格進行了概述。

專業、人際、前瞻領導風格剖析

專業、人際、前瞻領導風格剖析著重於18種領導風格及所涵蓋的36個維度。

領導影響力潛能預測

領導影響力潛能預測針對李 家文在9個關鍵領導影響力領域可能擁有的優勢和不足給出了獨特的預測。在理解這些預測資訊時，應結合在工作分析或能力剖析方法中確立的關鍵工作要求。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。在此情況下，特別重要的是應當根據其它資訊來確認這些結果。

情境領導力剖析

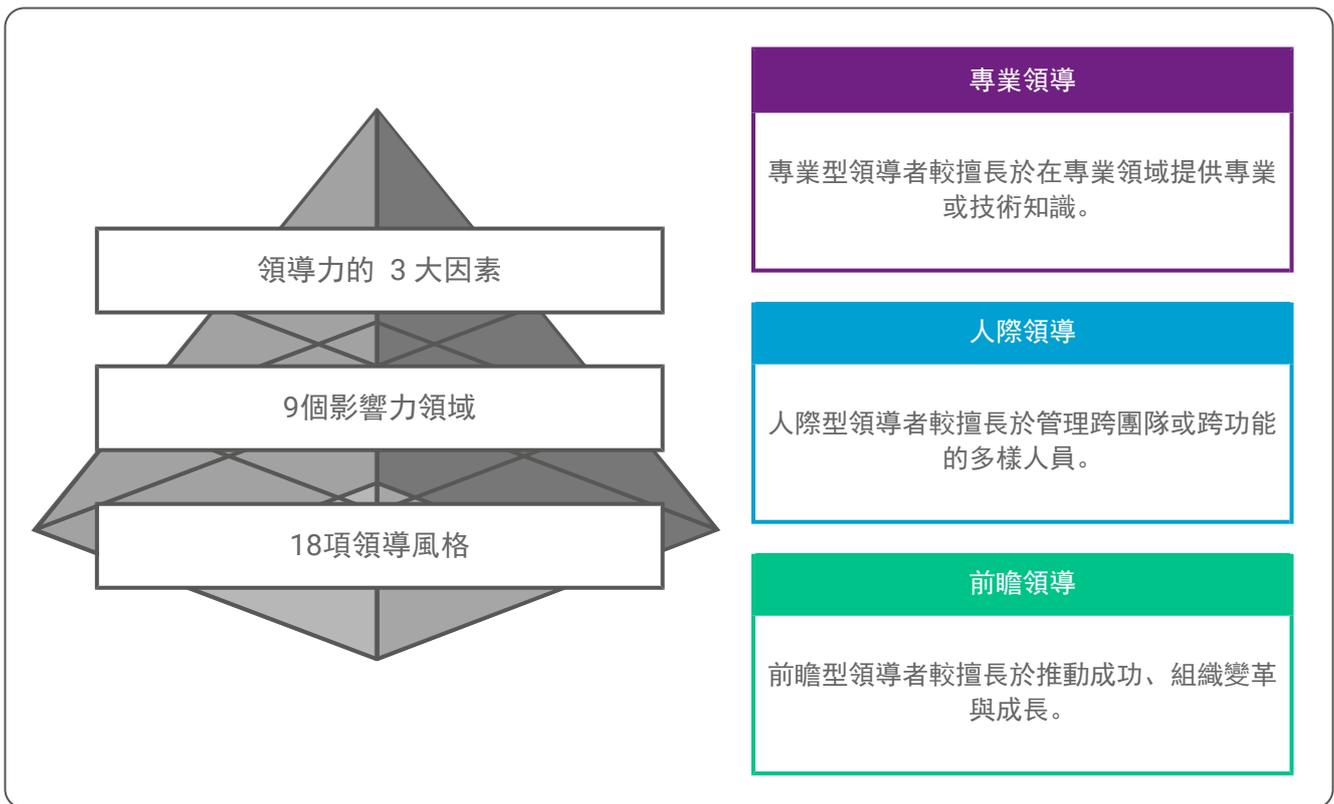
情境領導力剖析给出了一些工作場所的情境。在這些情境中，李 家文作為一名領導者可能會表現得更有效率或更沒效率。該剖析根據風格問卷的回答，並依排名高低顯示情境。

領導影響力模型簡介

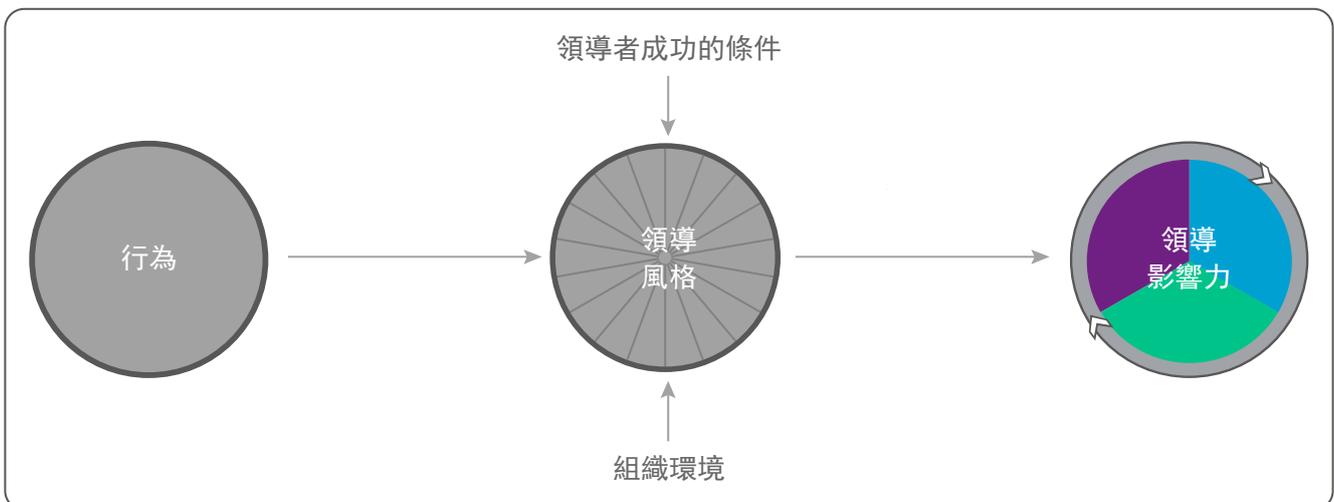
領導影響力模型是一套用來展示領導效能的等級化模型。在該模型最頂端的 3 大因素（專業領導、人際領導和前瞻領導）表示在工作場所有效發揮領導力的三個主要方法。

3 大因素中的每一個均可被細分為 3 個影響力領域。它們代表著工作中的 9 個方面。領導可以在這些方面發揮關鍵影響力。這 9 個影響力領域便是工作場所高效率領導力的基本構成要素。領導影響力模型還包含 18 項領導風格。它們在廣義上是與上述 9 個影響力領域相一致的。

下圖顯示的是領導影響力模型中的等級分佈。



領導影響力模型總結



作答概述

此剖析根據 李 家文 對風格問卷的作答結果加上剖析結構的說明，總結了作答模式。在解讀風格剖析時，應將受評者的作答模式納入考量。

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。

領導風格總結性剖析

該剖析總結了李 家文的領導風格，顯示了18項領導風格。



領導風格剖析 - 專業領導 服務和產品交付

行政管理者 (4)

行政管理者同等重視工作的品質與效率。



協調者 (2)

協調者妥善規劃並落實具體計劃。



服務和產品交付 - 對發展的反思

確保組織內的團隊和小組對工作負責。確保在需要時投入必要的精力和資源，並符合高品質與如期交付的期待。

是否存在以下的風險：提供服務和產品的速度過慢，或不符合品質要求？請確保專案成果的驗收與檢討能產出有用的回饋，以供未來改善。

領導風格剖析 - 專業領導

風險管控

監管者 (1)

監管者運用既定原則與程序，展現領導職能。



技術專家 (4)

技術專家結合實務技能和對事實的根據，發展問題解決方案。



風險管控 - 對發展的反思

確保轄下同仁擁有技術資源和相關事實資訊，以理解如何正確完成工作。

如果你更加重視程序和可行性，是否有利正確完成任務以避免不必要的風險？請確保轄下同仁了解如何正確完成工作。

領導風格剖析 - 專業領導

專業聲譽

知識專家 (6)

知識專家透過提升團隊在特定領域的專業理解與能力，展現領導職能。



專家顧問 (7)

專家顧問展現分析能力與專業自信。



專業聲譽 - 對發展的反思

激勵他人強化專業能力與知識。鼓勵學習文化，並確保投入時間進行知識與專業分享。

如果你花更多時間指導技術能力不足的同仁，是否你的專業可發揮更大的效益？思考一下你花了多少時間在人員指導與培育上。

領導風格剖析 - 人際領導

組織承諾

熱心者 (6)

熱心者透過建立融洽關係、樂觀態度，感染吸引他人共同參與。



引導者 (3)

引導者透過回應他人需求，展現領導職能。



組織承諾 - 對發展的反思

請確保與同事廣泛互動、散佈熱情，來強化他們對公司的承諾。

你可以做更多事情，讓員工對公司做出長期承諾嗎？透過更理解同仁的顧慮和需求，將有助於強化員工最初的熱情。

領導風格剖析 - 人際領導 成功團隊

啟發者 (6)

啟發者透過肯定自我領導角色，以激勵他人。



合作者 (3)

合作者鼓勵他人透過正面積極合作，以達成目標。



成功團隊 - 對發展的反思

透過確保時間是花在指導、啟發每一位團隊成員，以強化團隊成功。

是否當團隊表現不理想時，你可透過更即時的指導，以提高團隊效能？請在最關鍵的時刻立即參與。

領導風格剖析 - 人際領導 溝通

說服者 (7)

說服者主動溝通並尋求互惠共識。



商議者 (5)

商議者建立廣大的人際網絡並主動徵求外部回饋。



溝通 - 對發展的反思

確保你花時間溝通那些會在公司內、外部產生影響的議題。

是否能透過更多時間與他人互動，並找到他們在意的事項，來提高你的影響力？請對他人的溝通內容與回饋保持開放心態。

領導風格剖析 - 前瞻領導

新產品和新市場

催化者 (10)

催化者透過提出個人見解和作法，以推動新方案。



創新者 (9)

創新者孕育重視原創思維創新與概念化的環境。



新產品和新市場 - 對發展的反思

請多加運用你的創意，並鼓勵一群特別有創意的同仁們互動，以強化他們的創意。

你是否有持續的優化創新並採用所有的好點子，即使這些點子不是來自於你？花更多的時間協助建構別人的創意發想，或許更有幫助？

領導風格剖析 - 前瞻領導 組織轉型

變革促進者 (6)

變革促進者尋求改變，運用不同方式來完成任務。



危機處理者 (9)

危機處理者在問題出現時，立刻應變且能果斷處理危機狀況。



組織轉型 - 對發展的反思

請花時間找出預期和實際績效落差最大的地方。帶領同仁解決相關問題，並推動能產生具體效益的變革。

是否存在以下的風險：太過關注於「為變革而變革」？重視新意通常是有價值的，但應避免在既有做法很有成效的情況下，強加不必要的變革。

領導風格剖析 - 前瞻領導 組織成長

策略先機者 (8)

策略先機者結合競爭意識和策略思維。



追求成長者 (10)

追求成長者具備成就動機和挑戰他人想法的勇氣。



組織成長 - 對發展的反思

請試著挑戰公司內不同的領域/個人，以產生更優異的成果。請投入更多資源創造高績效文化。

是否存在以下的風險：太過挑戰他人，造成他人認為你為了成功而不惜代價？請注意，有些人會在壓力過高時反而效率降低和動機減少。

領導影響力潛能預測

該剖析總結了李 家文在9個關鍵影響力領域展示領導影響力過程中所具備的潛能。其依據的基礎是李 家文對風格問卷的回答。

	影響力領域	領導影響力潛能
專業領導	服務和產品交付 確保產品和/或服務的交付；推動高品質的客戶服務；交付合適的解決方案。	很低 潛能高於對照組中約5%的人群 [2]
	風險管控 積極管控風險；推動有效的公司治理；確保遵守政策、程序和法律要求。	極低 潛能高於對照組中約1%的人群 [1]
	專業聲譽 打造公司專業；推動技術卓越；提升公司聲譽。	高 潛能高於對照組中約90%的人群 [8]
人際領導	組織承諾 建立共同的目標；強化員工動機；提高組織士氣。	較低 潛能高於對照組中約25%的人群 [4]
	成功團隊 建立高效團隊；吸引並培育人才；善用潛能。	較低 潛能高於對照組中約25%的人群 [4]
	溝通 展現影響力溝通；建立跨功能/區域溝通；鼓勵參與和諧詢討論。	中等 潛能高於對照組中約60%的人群 [6]
前瞻領導	新產品和新市場 找出市場機會點或切入方式；育成創新；產出具有影響力的解決方案。	極高 潛能高於對照組中約99%的人群 [10]
	組織轉型 落實組織轉型；提升對組織變革的承諾；積極管理變革的過程。	高 潛能高於對照組中約90%的人群 [8]
	組織成長 提高對重要關係人的價值；設定具挑戰性的組織目標；推動組織成功。	很高 潛能高於對照組中約95%的人群 [9]

情境領導力剖析

這份剖析给出了一些工作場所的情境。在這些情境中，李 家文作為一名領導者可能會表現得更有效率或更沒效率。

李 家文作為一名領導者，在以下情況下可能會更有效率：

- ➕ 推動成功有其必要，包括挑戰現有工作實務
- ➕ 領導者提倡自己和自己的建議以進行改善，是有價值的
- ➕ 創意和新概念非常重要
- ➕ 在壓力之下的保持冷靜和果斷決策尤其受到重視
- ➕ 運用長期眼光與善用機會優勢對未來的成功十分重要

李 家文作為一名領導者，在以下情況下可能會更沒效率：

- ❓ 規則、條例和原則在對行為進行指導時至關重要
- ❓ 良好的規劃是完成任務的關鍵
- ❓ 需要意見相左的人有效地合作
- ❓ 的確需要對他人展現同理心與關懷
- ❓ 需要實務理解來指導他人並採取合理的方法