

直屬經理報告  
李 家文

職業

風格

## 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。

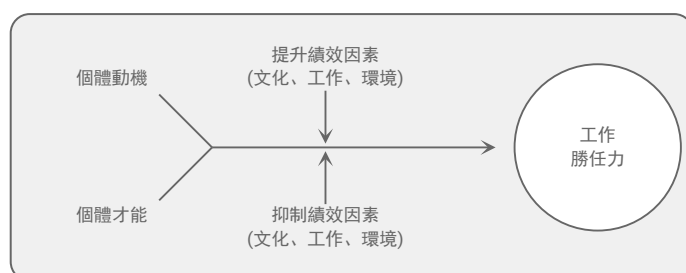
# 簡介

## 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。



## 如何使用本報告

本報告可在人才選拔、工作安排、職位晉升、才能培養等各種人才管理中使用。本報告經專門設計，直屬主管、評估者、面試官和其他重要的利益相關人員無需接受特別的心理評估培訓或具備相關專業知識，即可使用本報告協助決策。勝任力模型基於完整的研究成果設計而成，可被廣泛應用。每一項能力的相對重要性應在本評估程式開始之前確定。另外，在作出招聘決策時，應結合本報告資訊和其它與此受評者工作相關的資訊一併使用。

本報告只能由專家提供，該專家須有資格使用全套Saville Assessment Wave工具，包括更詳盡資訊（例如關於個人的潛在才能和動機）的專家報告。

# 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。李 家文的評級傾向的Sten分數為7 其排序一致性的Sten分數為9.

	勝任力描述	潛能
解決問題	<b>評估問題</b> 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
	<b>探究問題</b> 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
	<b>實現創新</b> 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	<b>建立關係</b> 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
	<b>交流資訊</b> 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
	<b>展示領導力</b> 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	<b>展現韌性</b> 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
	<b>適應改變</b> 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
	<b>給予支持</b> 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	<b>處理細節</b> 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
	<b>組織任務</b> 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
	<b>推動成功</b> 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