



個人報告  
李 家文

職業

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 36 種風格維度，這些維度隸屬於 12 個方面，並可匯總為四大重點模組（思維、影響、適應和實施）。每種維度包含三個面向。

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24000名國際專業人士和經理組成的對照組比較而獲得。您在個維度的分數，都會在 1-10 的刻度表上顯示出來。維度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。每個維度名稱下是文字描述，表示構成此維度分數的三方面分數。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。

對於某些維度（比如「值得信賴」），大部分人會給自己評高分。由於評價結果的相對性，您可能會發現您在這些領域的得分比您預期的分數低。另外，需要特別注意的是：解釋分數時應結合某一特定工作職位所需的能力進行考慮。例如，「服從安排」可能是要求嚴格遵守規則和程序的管理工作所需的品質，但對某些高級職位而言卻並不適合。這些職位需要某種程度的冒險精神，以及巧妙地打破固有規則和程序的智慧。

## 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。

# 思考模組

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

# 影響模組



# 適應模組

適應										
堅韌	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>自我肯定</b> 比較自信; 感覺能掌控自己的未來; 具有強烈的自我價值感							■			
<b>沉著</b> 在重大事件發生時很少會緊張; 在重大事件發生之前較為鎮靜; 在壓力下能出色地工作							■			
<b>解決問題</b> 比較善於應對不高興的人; 不喜歡應對生氣的人; 解決爭端的欲望較少				■						
靈活	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>態度正面</b> 經常保持樂觀的態度; 較快從挫折中恢復; 很開朗								■		
<b>改革導向</b> 幾乎準備好接受變化; 比較善於面對不確定性; 幾乎準備好接受新挑戰						■				
<b>接納</b> 幾乎不接受他人的回饋意見; 可能會鼓勵別人提出批評; 較少要求他人對自己的表現給予回饋意見			■							
支持	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>關心體貼</b> 較少善解人意; 不可能長時間專心傾聽; 對理解別人的行為動機有興趣				■						
<b>合作</b> 幾乎沒有團隊精神; 有點考慮他人的觀點; 不太可能讓他人參與最終決定			■							
<b>寬容</b> 很少為他人著想; 比較寬容; 比較信任他人		■								

# 執行模組

執行										
盡責	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>值得信賴</b> 不太在意最後期限; 不太守時; 有時會扔下未完成的工作不管			■							
<b>細心</b> 幾乎不注重細節準確; 做事不太全面; 確保較高的品質水準				■						
<b>服從安排</b> 幾乎不遵守規則; 很不喜歡遵照流程做事; 做決策時有時願意冒險	■									
條理性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>組織</b> 條理性差; 很不喜歡制定計劃; 做事幾乎不區分輕重緩急	■									
<b>原則</b> 不太注重道德規範; 較少重視保守機密; 較少注重遵守承諾			■							
<b>行動導向</b> 工作節奏較快; 繁忙時也能出色地工作; 更喜歡一次做一件事情					■					
動力	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>活力</b> 善於達成事情; 急於採取行動; 較有活力							■			
<b>進取</b> 對找出商機較有興趣; 銷售意識較強; 比較有競爭意識								■		
<b>奮鬥</b> 努力爭取傑出的成績; 比較有進取心; 遇到困難時能堅持不懈								■		

## 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

- ⊕ 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