



價值觀

領導角色的核心價值觀和驅動力

本報告屬於: Sam Poole

身分代號: HC560419

日期: 2021-03-10



引言

領導力價值觀預測報告描述您的核心價值觀和目標,以及它們如何影響您的事業。價值觀是您個性的組成部分——價值觀說明了您是誰、您要做什麼,以及您在什麼環境下會有所作為。價值觀會強烈影響您對工作、娛樂和人際關係等所作出的抉擇,價值觀會從以下四個方面影響您的事業。

- 1. 驅動力:** 您的價值觀是您的重要驅動力——是在人生中可以激勵您的因素。價值觀決定您的志向,並象徵著您奮鬥和希望達成的目標。您的價值觀決定了您對工作和生活的追求。
- 2. 契合度:** 您的價值觀決定了您與任何組織文化的契合程度。組織文化通常反映了高階管理層的價值觀。如果自身價值觀與文化環境一致,人們會顯得快樂且工作也富有成效;如果身處與自身價值觀不一致的文化環境中,人們會顯得煩惱和不快樂。
- 3. 領導風格和文化:** 您的價值觀能反映您認為是有意義和應關注的事物,或您不喜歡和抗拒的事物。所以,您的價值觀決定了您喜歡和認為有意義的行為,以及您忽視或不喜歡的行為。因此,作為領導者,您的價值觀會影響您為員工和下屬創造的文化環境。
- 4. 潛意識的傾向:** 價值觀影響您對人、專案、計劃及策略所作的決定。價值觀能過濾對經驗的感知,尤其是關於什麼東西可取或不可取,好或壞。價值觀通常存在於意識之外,但會傾向於思想和行動。

使用本報告的方法

閱讀本報告,您可能會發現,您的價值觀和您的事業或您現任組織的角色對您的要求並不一致。此外,您的日常行為對您實現您的事業目標可能並沒有幫助,有時甚至還會妨礙您實現事業目標。如果您的價值觀與您的事業或組織並不契合,您也不應嘗試去改變您的價值觀。反而,透過了解您的價值觀和潛意識的傾向,您可以開始調整您的行為,讓您的行為可以為您和您的團隊創造出一個更富有成效的工作環境。

本報告係依據您在動機、價值觀和偏好維度(MVPI)中的分數所產出。報告涵括了您的主要驅動力、您作為領導者將會創造的文化、您偏好的(或試圖迴避的)組織文化、潛意識裏影響您做決定的因素,以及幫助您減少偏見和讓您的領導富有成效的可能策略。本報告乃基於對來自於各行各業的經理人所進行調查的資料做常模數據分析。





使用本報告的方法

下頁定義了MVPI 的十種維度，並在隨後的一頁用圖表展示了您價值觀的概況。隨附的報告描述了您的分數在上述每個維度層面的意義和影響。最後，本報告的結尾列出了以價值觀為基礎的發展建議，旨在幫助提高您的領導效率。請注意，分數在65百分位至100百分位之間即屬於高分，表示您每日爭取向其邁進的目標。分數越高，價值觀或驅動力在您的工作和個人生活中就越重要。分數在36百分位至64百分位之間屬於平均水平，表示對您一般重要的價值觀。在這個範圍內，您會發現價值觀是您生活中的樂趣所在，或價值觀對您無關緊要。分數在0百分位至35百分位之間即屬於低分，表示價值觀不是您的核心驅動力。本報告中，您在一個層面的得分越低，該價值觀就越可能對您無關緊要。

每一維度的高分與低分都對您的事業有重要影響。

本報告的資訊將幫助您更好地了解自己和您的價值觀驅動傾向。有了這些資訊，您可以發揮您的長處並儘可能減少策略失誤。您可以更好地了解自己創造的文化，並利用這些訊息和您組織中的成員進行更成功的互動。在競爭激烈的商業環境，自我意識和有效的自我調節是一種重要的資產，可以讓您成為一個更成功的領導者。





定義

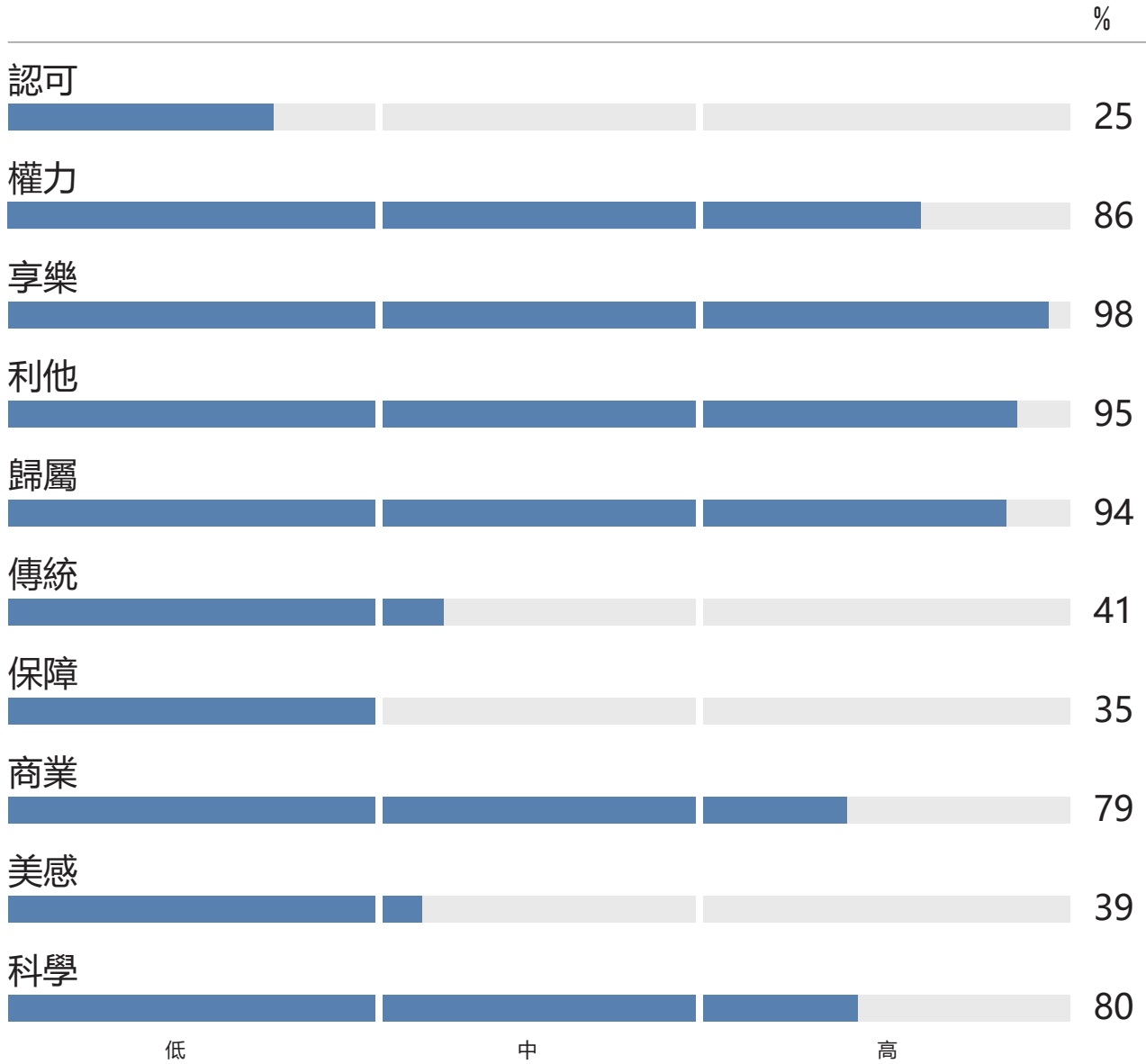
領導力價值觀預測報告乃基於您在MVPI 的十種維度的分數。各維度定義如下：

認可	不熱衷吸引他人注意 相對於 希望吸引他人的注意 追求名利、希望得到讚賞和認同。低分者不在乎是否得到上級的注意，而高分者則希望成為眾人的焦點。
權力	淡泊成就 / 競爭 相對於 被認為具有影響力 努力取得成就、控制資源和承擔責任。低分者願意跟隨，而高分者希望可以負責和有所作為。
享樂	嚴肅和自律 相對於 喜歡玩樂和追求享受 渴望在工作場所獲得樂趣、多樣性和享受。低分者會克己和自律；高分者喜歡玩樂並要享受工作。
利他	重視自助 相對於 希望幫助他人 希望幫助處於困境和需要幫助的人。低分者相信自力更生；高分者無私地給予他人幫助。
歸屬	獨立 相對於 希望社交 尋找機會建立社交網路和與他人合作。低分者喜歡獨立工作；高分者追求社交互動和認同。
傳統	重視進步和變化 相對於 歷史及習俗 尊重結構、規則和權威。低分者敢於挑戰現狀並接受改變；高分者尊重階級體系、權威和一貫的方法。
保障	願意接受風險 相對於 不願意接受風險 渴望穩定、條理和秩序。低分者容易接受不穩定和風險；高分者重視確定性和可預測性的環境。
商業	不關心財務事宜 相對於 重視商業成果 追求財富和財務收益。低分者擁有中等的財務志向；高分者密切關注財務事宜。
美感	實用 相對於 創新 創造工作產品時注重創新、風格和外形。低分者注重功能；高分者注重創造性的自我表達和作品的外形與感覺。
科學	直覺型 相對於 分析型 做決定的時候喜歡採取理性和客觀的方式。低分者喜歡快速、主觀地做決定；高分者喜歡深思熟慮，以數據為基礎做決定。



領導價值觀概況

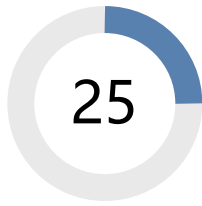
維度





認可

追求名譽、讚賞和認同



驅動力

您個人容易被以下需求驅動：

- 避免成為焦點中心
- 任由您獨自工作
- 追求平靜與安詳的工作環境
- 做一個“默默奉獻的人”
- 被認為是謙虛和不張揚的人

契合度

以下工作環境會令您倍感舒適：

- 冷靜而有條理
- 可以獨立工作
- 僅需有限的團隊互動和工作
- 避免熱鬧和嘈雜的環境

而您往往不太喜歡以下工作環境：

- 公開慶祝個人的努力
- 鼓勵自我展示

領導風格和文化

作為一個領導者，您創造的文化傾向於：

- 溫和、內斂和相對平靜
- 重視埋頭苦幹的人
- 減少不必要的會議和互動
- 很少提供獎勵，僅讚揚特別突出的表現
- 認為人們做好一項工作是為了內在獎勵

潛意識的傾向

您可能並未意識到您以下幾個方面的領導風格：

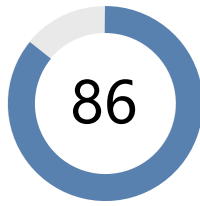
- 您未必能意識到其他人甚麼時候想要和需要您的注意
- 您可能會假設其他人都知道您的想法，因此，往往不主動溝通
- 您做決定的時候不會考慮他人對認可的需要
- 您往往認為公開認可表現是浪費時間
- 相比自發性的環境，您往往較喜歡正式、嚴肅的環境





權力

推動取得成果、控制資源和承擔責任



驅動力

您個人容易被以下需求驅動：

- 發揮影響力和完成工作
- 因您的成就而揚名
- 創造一個傳奇
- 領導重要專案
- 行動自由

契合度

以下工作環境會令您倍感舒適：

- 獎勵大膽且具競爭力的人士
- 獎勵業績，報以晉升機會
- 賦予他人權力以取得成功
- 鼓勵個人主動進取

而您往往不太喜歡以下工作環境：

- 個人成就得不到獎勵
- 無功人士得到獎勵

領導風格和文化

作為一名領導者，您創造的文化傾向於：

- 強調生產力並注重實效
- 注重在競爭中致勝的方法
- 為獲勝者和勝利慶祝
- 論功行賞，把薪酬和晉升機會與業績掛鉤，而非以辦公室政治為基準
- 重視創新和具創造力的問題解決方式

潛意識的傾向

您可能並未意識到您以下幾個方面的領導風格：

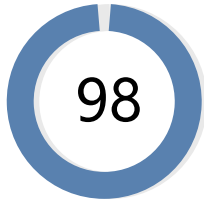
- 您往往會低估競爭
- 您拒絕承認失敗的可能性
- 您往往喜歡競爭超過合作
- 您可能不會與您的下屬或團隊成員共享成功
- 您會被風險較高的商業計劃所吸引





享樂

渴望在工作場所獲得樂趣、多姿多彩和享受



驅動力

您個人容易被以下需求驅動：

- 享受您的生活及工作
- 花時間與有趣的人在一起
- 創新及產生新的解決方案
- 努力工作，盡情玩樂
- 探索新地點及經驗

契合度

以下工作環境會令您倍感舒適：

- 歡樂及隨心所欲
- 對模糊或無規則感覺自在
- 鼓勵您努力工作，盡情玩樂
- 提供機會旅遊和娛樂

而您往往不太喜歡以下工作環境：

- 過分正式
- 強調過程比結果重要

領導風格和文化

作為一個領導者，您創造的文化傾向於：

- 不那麼正式，比較開放
- 認真對待工作和玩樂
- 在政策、程序和禮儀方面較靈活
- 強調結果而不是方法
- 可適度無禮及測試底限

潛意識的傾向

您可能並未意識到您以下幾個方面的領導風格：

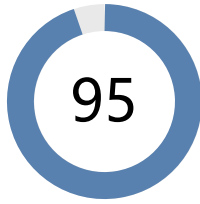
- 您可能會容忍輕微違反規則
- 您可能重視改變而改變
- 您可能不太喜歡沒有樂趣的員工
- 您可能做出即興和投機的決定
- 您願意包容新穎的事物和怪癖





利他

希望幫助正在奮鬥的或需要幫助的人們



驅動力

您個人容易被以下需求驅動：

- 滿足人們的需求而非增加利潤
- 提高員工士氣和福利
- 善待他人
- 建立和諧的員工關係
- 激發您的員工分享您的社會責任感

契合度

以下工作環境會令您倍感舒適：

- 關心照顧員工
- 設立一個公共服務議程和使命
- 鼓勵志願者活動
- 尊重他人

而您往往不太喜歡以下工作環境：

- 見利忘義
- 允許對抗和無禮

領導風格和文化

作為一個領導者，您創造的文化傾向於：

- 強調尊重和諒解
- 順應個人需求
- 民主、集思廣益
- 對公正和公平的議題敏感
- 充分提高參與感和士氣

潛意識的傾向

您可能並未意識到您以下幾個方面的領導風格：

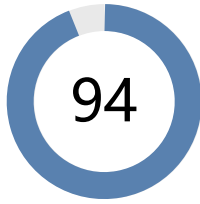
- 比起生產力，您可能更加強調個人舒適度
- 您會相信關係和諧比生產力更重要
- 您會低估員工的自立性格。
- 您可能試圖在公司內部提高社會正義感
- 您趨於根據人們的感覺而非數據做決定





歸屬

尋求機會建立社交網路並與人合作



驅動力

您個人容易被以下需求驅動：

- 盡量多與他人交流
- 參與團體或團隊專案的工作
- 體驗您工作中的多樣性和新奇感
- 尋找社會採納和認同
- 維持廣大的商業人脈

契合度

以下工作環境會令您倍感舒適：

- 依靠團隊合作完成工作
- 要求與團隊之外的人員進行大量溝通
- 經常參加會議並公開討論
- 獎勵團隊的成功業績，而非個人成就

而您往往不太喜歡以下工作環境：

- 不提倡面對面溝通
- 要求您獨立工作

領導風格和文化

作為一個領導者，您創造的文化傾向於：

- 具有彈性制度與職責的團隊
- 以開展大量會議並有互動機會為特色
- 提供自發和靈活的排程
- 提供大量的交流和回饋
- 不提倡個人貢獻

潛意識的傾向

您可能並未意識到您以下幾個方面的領導風格：

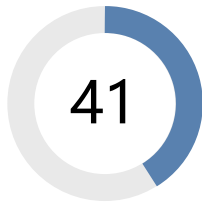
- 您希望大家一起工作並互相合作
- 您會鼓勵團隊共同解決問題
- 您可能將活動（如會議和談話）與效率混淆
- 您是一個把不同背景的人帶動合作的重要推動因素
- 您更贊同社交互動可提高工作效率





傳統

尊重結構、規則和權威



驅動力

您個人容易被以下需求驅動：

- 質疑慣例和權威
- 弱化外部管制
- 尋求創新、改變和探索
- 找到解決問題的新方法
- 從事非傳統的工作或職業

契合度

以下工作環境會令您倍感舒適：

- 民主和協商
- 挑戰、創新和嘗試
- 接受多樣性
- 提倡主動

而您往往不太喜歡以下工作環境：

- 以權威式領導為主
- 視員工為消耗性商品

領導風格和文化

作為一個領導者，您創造的文化傾向於：

- 往往是輕鬆和非正式的
- 鼓勵自發性、開放性和主動性
- 重視新思維
- 尋求有趣和新奇的專案
- 授予員工權力

潛意識的傾向

您可能並未意識到您以下幾個方面的領導風格：

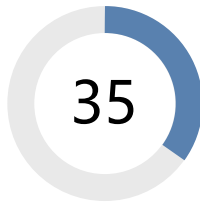
- 您更趨向於挑戰權威
- 您可能不喜歡給其他人設定期望
- 您往往更注重尋找新方式處理事情
- 您可能會做出促進自主性和自我嚮導的決定
- 您可能會做出減少階層等級的決定





保障

希望穩定、結構清晰且有序



驅動力

您個人容易被以下需求驅動：

- 在生活中尋找新的挑戰
- 體驗新事物
- 通過冒險引人注目
- 探索新穎的想法和辦事方式
- 挑戰常規限制

契合度

以下工作環境會令您倍感舒適：

- 做決定、向前進
- 充滿樂趣、興奮甚至緊張
- 聘請喜歡冒險和挑戰的同事
- 鼓勵自發做出決定

而您往往不太喜歡以下工作環境：

- 例行公事和以程序為主
- 不鼓勵創新和承擔風險

領導風格和文化

作為一個領導者，您創造的文化傾向於：

- 實驗性、生動以及富有彈性
- 獎勵實驗和冒險
- 靈活、快速和敏捷
- 以行動為主
- 個人主義而且以銷售為導向

潛意識的傾向

您可能並未意識到您以下幾個方面的領導風格：

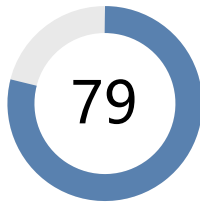
- 您可能會覺得改變本來就是解決多數問題的答案
- 您可能在做決定時會偏向依據本能而非事實
- 您可能會選擇直覺上有吸引力的行動和專案
- 您往往不喜歡謹慎或防禦性的決策
- 您可能會以一種創新、非依據文件的方式解讀數據





商業

追求財富和財務成功



驅動力

您個人容易被以下需求驅動：

- 獲得財富和名譽
- 增加您的酬勞和淨值
- 獲得權力和控制權
- 勝利並擊敗競爭對手
- 留芳百世

契合度

以下工作環境會令您倍感舒適：

- 依據表現提供實際的獎勵
- 使用標準評估表□□現
- 強調競爭
- 擁有遠大的志向

而您往往不太喜歡以下工作環境：

- 無法為成功定義
- 根據年資而非表現進行獎勵

領導風格和文化

作為一個領導者，您創造的文化傾向於：

- 注重財務預測和成本效益分析
- 警惕競爭對手的威脅
- 持續地對生產力和表現進行評估
- 無法容忍自滿
- 受時間緊迫觀念驅動

潛意識的傾向

您可能並未意識到您以下幾個方面的領導風格：

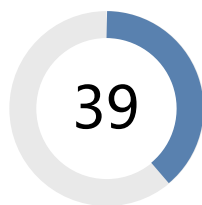
- 您可能將他人視為競爭對手
- 您傾向把員工視為您獲得個人成功的工具
- 您可能低估問題或威脅的嚴重性
- 您可能一直尋找競爭優勢
- 您可能反對感性和同理心





美感

注重創新、風格和外觀



驅動力

您個人容易被以下需求驅動：

- 基於被確認的事實作出決策
- 推出實際可行的解決方案
- 把模糊的想法轉化成實際的現實
- 避免表面看來軟弱和優柔寡斷
- 強調實質內容而非風格

契合度

以下工作環境會令您倍感舒適：

- 有秩序有組織
- 設定明確實際的產品和目標
- 實際、以行動為取向
- 傳統男權主義

而您往往不太喜歡以下工作環境：

- 充滿一事無成的氛圍
- 利用風格掩蓋實用性

領導風格和文化

作為一個領導者，您創造的文化傾向於：

- 不信任的情緒和態度
- 強調實際功能，減少不必要的裝飾
- 減少關注在設計上的議題
- 基於事實而非感覺作出決策
- 注重成果多於過程

潛意識的傾向

您可能並未意識到您以下幾個方面的領導風格：

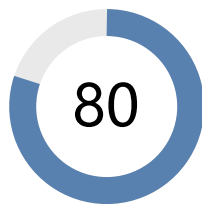
- 您可能對市場行銷問題並不特別有興趣
- 您可能對一些事物的成功原因不感興趣
- 您可能不大關心員工的士氣
- 您可能盡量避免投機和理論性的話題
- 您可能專注無可否認的事實和過往的經驗





科學

採取理性、客觀的方法作出決定



驅動力

您個人容易被以下需求驅動：

- 理解事情來龍去脈
- 依據數據作出決定
- 探索新的技術
- 找出問題的正确答案
- 勤奮學習，與時俱進

契合度

以下工作環境會令您倍感舒適：

- 獎勵邏輯和理性分析
- 支持經驗調查
- 有現代感和通曉技術
- 鼓勵人們質疑權威

而您往往不太喜歡以下工作環境：

- 偏好基於信任的決策
- 無法理性地為訴求辯護

領導風格和文化

作為一個領導者，您創造的文化傾向於：

- 強調邏輯和理性地解決問題
- 好辯
- 重視透明化和正確性
- 敢於質疑證據
- 質疑別人的觀點和斷言

潛意識的傾向

您可能並未意識到您以下幾個方面的領導風格：

- 您可能不喜歡某些觀念，比如迷信、好運或命運
- 您可能本能地想質疑已接受的意見
- 您似乎更喜歡分析而非行動
- 您似乎不相信快速決定
- 您可能抗拒內心的判斷和個人經驗





發展機會

認可

- 認可其他人比您更加需要鼓勵
- 積極關注員工的表現；詢問工作進度並在他們工作表現好的時候讚賞他們。
- 明確地列出您對您的團隊和每個員工的期望
- 容許員工對任何的成就進行慶祝，即便您選擇不參加。

權力

- 實際看待您專案成功的可能性
- 明白他人縱使欠缺您追逐成功的幹勁，仍可提供一己之力
- 別讓每個專案成為您下屬之間的競爭，應鼓勵他們互相合作
- 感謝為專案作出貢獻的員工

享樂

- 確保其他人認同您有條不紊和專業
- 小心即興的決定- 收集數據確定您的選擇是對的
- 記得其他人不想參與社交時並不會反映在您或他們的工作承諾上
- 讓您的下屬了解應作出什麼改變，但讓他們自行設定改變的進度

利他

- 意識到人們可能試圖利用您善良的性格以避免自己承擔責任
- 謹記業務需求往往比員工問題更重要
- 接受現實，不是每一個人都像您一樣有興趣幫助不幸人士
- 記住，艱難且重要的決定很少會令全部人滿意

歸屬

- 不要讓交際活動影響您的領導職責
- 為下屬規劃他們個人及在團隊的正確角色
- 尊重公司的期望、時限及截止日期
- 確定您的員工感受到您的果斷、自信和負責





發展機會

傳統

- 記住有些人喜歡且需要規則
- 達到您的表現目標，以示尊重公司的期望
- 記住並非所有的下屬都會自我激勵；應給予他們清晰的方向和指導
- 給員工在成功和改進方面具體的回饋

保障

- 在做出變更之前，設法了解當前慣例背後的緣由
- 意識到您的想法可能會威脅到一些人
- 確保您的員工支持您的新想法
- 需小心謹慎，切勿做出與組織目標不相符的決定

商業

- 避免為了短期回報犧牲長期生產力
- 詢問員工有關如何改善工作場所環境的意見
- 謹記當您的員工快樂時，他們將更有生產力
- 聽取員工意見，尋求促進他們投入工作的方法

美感

- 認真思考市場行銷工作中可能存在的缺口
- 邀請您的員工提供關於如何提高士氣的建議
- 思考您和貴公司的公眾形象
- 與您的同事討論關於您的團隊和組織的潛在未來策略

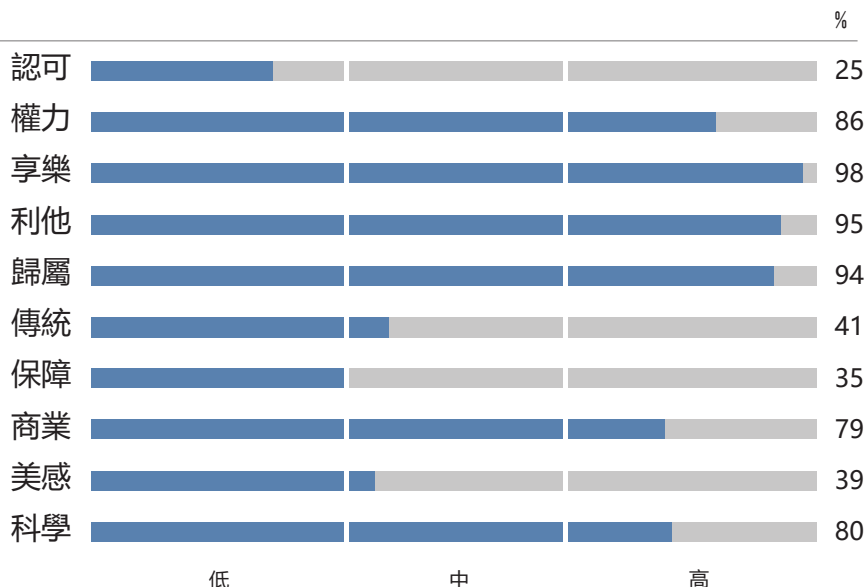
科學

- 當您試圖了解企業的全貌時，亦要注意其實際現狀
- 記住數據和技術只是工具，並不是結果
- 學著加快您決策的速度，這樣就可以繼續處理新的問題
- 鑑於可用的資源，確保您的解決方案是切實可行的





維度



子維度得分

認可



權力



享樂



利他



歸屬



傳統



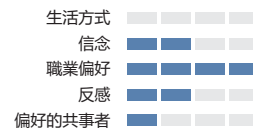
保障



商業



美感



科學

