



价值观

领导角色的核心价值观和驱动力

报告对象： Sam Poole

测评代码： HC560419

日期： 2021-3-10



引言

领导力价值观预测报告描述您的核心价值观和目标，以及它们如何影响您的事业。价值观是您个性的重要组成部分——价值观说明了您是谁、您要做什么，以及您在什么环境下会有所作为。价值观会强烈影响您对工作、娱乐和人际关系等所作出的抉择；价值观会从以下四个方面影响您的事业。

- 1. 驱动力:** 您的价值观是您的重要驱动力——是在人生中可以激励您的因素。价值观决定您的志向，并象征着您奋斗和希望达成的目标。您的价值观决定了您对工作 and 生活的追求。
- 2. 契合度:** 您的价值观决定了您与任何组织文化的契合程度。组织文化通常反映了高级管理层的价值观。如果自身价值观与文化环境一致，人们会显得快乐且工作也富有成效；如果身处与自身价值观不一致的文化环境中，人们会显得烦恼和不快乐。
- 3. 领导风格和文化:** 您的价值观能反映您认为是有意义和应关注的事物，或您不喜欢和抗拒的事物。所以，您的价值观决定了您喜欢和认为有意义的行为，以及您忽视或不喜欢的行为。因此，作为领导，您的价值观会影响您为员工和下属创建的文化环境。
- 4. 潜意识的偏向:** 价值观影响您对人、项目、计划及策略所作的决定。价值观能过滤对经验的感知，尤其是关于什么东西可取或不可取，好或坏。价值观通常存在于意识之外，但会倾向于思想和行动。

使用该信息的方法。

阅读本报告，您可能会发现，您的价值观和您的事业或您现任组织的角色对您的要求并不一致。此外，您的日常行为对您实现您的事业目标可能并没有帮助，有时甚至还会妨碍您实现事业目标。如果您的价值观与您的事业或组织并不契合，您也不应尝试去改变您的价值观。反而，通过了解您的价值观和潜意识的偏向，您可以开始调整您的行为，让您的行为可以为您的团队创造出一个更富有成效的工作环境。

本报告乃基于您在动机、价值观和偏好维度 (MVPI) 中的分数作出。本报告概括了您的主要驱动力、您作为领导将会创造的文化、您偏好的（或试图回避的）组织文化、潜意识地影响您做决定的因素和最大限度地减少您的偏向和让您的领导富有成效的可能策略。本报告乃基于对来自各种各样的商业环境中超过 200,000 位经理和高级行政人员进行调查的标准化数据。



使用该信息的方法。

下页定义了 MVPI 的十种维度，并在随后的一页用图表展示了您价值观的概况。随附的报告描述了您的分数在上述每个维度层面的意义和影响。最后，本报告的结尾列出了以价值观为基础的发展建议，旨在帮助提高您的领导效率。请注意，分数在 65 百分位至 100 百分位之间即属于高分，表示您每日争取向其迈进的目标。分数越高，价值观或驱动力在您的工作和个人生活中就越重要。分数在 36 百分位至 64 百分位之间属于平均水平，表示对您一般重要的价值观。在这个范围内，您会发现价值观是您生活中的乐趣所在，或价值观对您无关紧要。分数在 0 百分位至 35 百分位之间即属于低分，表示价值观不是您的核心驱动力。本报告中，您在一个层面的得分越低，该价值观就越可能对您无关紧要。

每一维度的高分与低分都对您的事业有重要影响。

本报告的信息将帮助您更好地了解自己和您的价值观驱动倾向。有了这些信息，您可以发挥您的长处并尽可能减少战略失误。您可以更好地了解自己创建的文化，并利用这些信息和您组织中的成员进行更成功的互动。在竞争激烈的商业环境，自我意识和有效的自我调节是一种重要的资产，可以让您成为一个更成功的领导。



定义

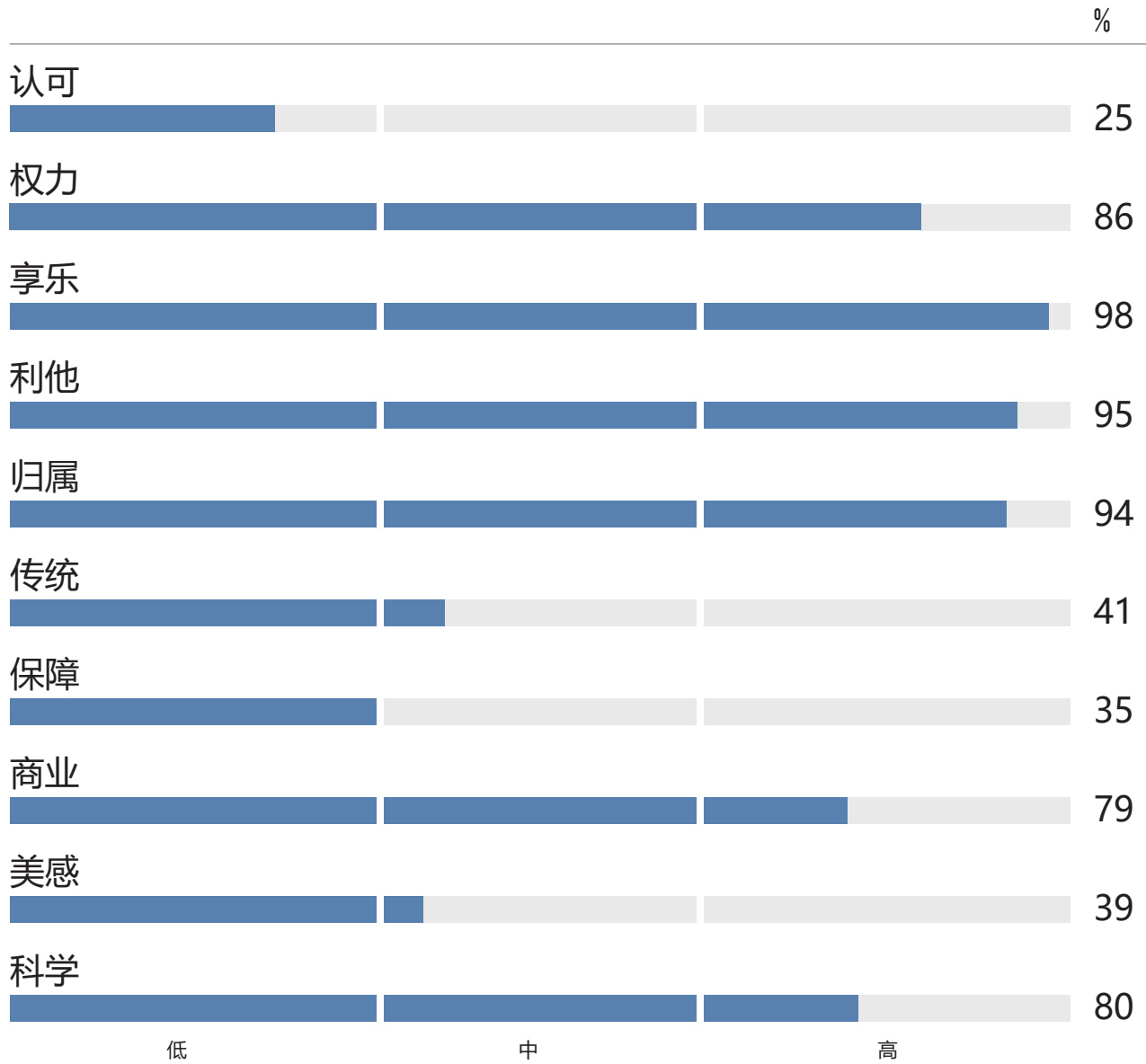
领导力价值观预测报告乃基于您在 MVPI 的十种维度的分数。各维度定义如下：

认可	不热衷吸引他人注意 相对 希望吸引他人的注意 追求名利、希望得到赞赏和认同。低分者不在乎是否得到上级的注意，而高分者则希望成为众人的焦点。
权力	淡泊成就 / 竞争 相对 被认为具有影响力 努力取得成就、控制资源和承担责任。低分者愿意跟随，而高分者希望可以负责和有所作为。
享乐	严肃和自律 相对 喜欢玩乐和追求享受 渴望在工作场所获得乐趣、丰富多彩和享受。低分者会克己和自律；高分者喜欢玩乐并要享受工作。
利他	重视自助 相对 希望帮助他人 希望帮助处于困境和需要帮助的人。低分者相信自力更生；高分者无私地给予他人帮助。
归属	独立 相对 希望社交 寻找机会建立社交网络与与他人合作。低分者喜欢独立工作；高分者追求社交互动和认同。
传统	重视进步和变化 相对 历史及习俗 尊重结构、规则和权威。低分者敢于挑战现状并接受改变；高分者尊重等级体系、权威和一贯的方法。
保障	愿意接受风险 相对 不愿意接受风险 渴望稳定、条理和秩序。低分者容易接受不稳定和风险；高分者重视确定性和可预测性的环境。
商业	不关心财务事宜 相对 重视商业成果 追求财富和财务收益。低分者拥有中等的财务志向；高分者密切关注财务事宜。
美感	实用 相对 创新 创造工作产品时注重创新、风格和外形。低分者注重功能；高分者注重创造性的自我表达和作品的外形与感觉。
科学	直觉型 相对 分析型 做决定的时候喜欢采取理性和客观的方式。低分者喜欢快速、主观地做决定；高分者喜欢深思熟虑，以数据为基础做决定。



领导价值观概况

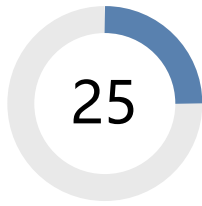
维度





认可

追求名誉、赞赏和认同



驱动力

您个人容易被以下愿望驱动：

- 避免成为焦点中心
- 任由您独自工作
- 追求平静与安详的工作环境
- 做一个“默默奉献的人”
- 被认为是谦虚和不张扬的人

契合度

以下工作环境会令您倍感舒适：

- 冷静而有条理
- 可以独立工作
- 仅需有限的团队互动和工作
- 避免热闹和嘈杂的环境

而您往往不太喜欢以下工作环境：

- 公开庆祝个人的努力
- 鼓励自我展示

领导风格和文化

作为一名领导，您创造的文化倾向于：

- 温和、内敛和相对平静
- 重视埋头苦干的人
- 最大限度地减少不必要的会议和互动
- 很少提供奖励，仅赞扬特别突出的表现
- 认为人们做好一项工作是为了内在奖励

潜意识的偏向

您可能并未意识到您以下几方面的领导风格：

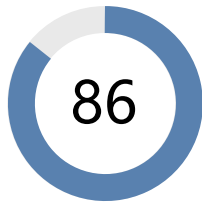
- 您未必能意识到其他人什么时候想要和需要您的注意
- 您可能会假设其他人都知道您的想法，因此，往往不主动沟通
- 您做决定的时候不会考虑他人对认可的需要
- 您往往认为公开认可表现是浪费时间
- 相比自发性的环境，您往往较喜欢正式、严肃的环境





权力

推动取得成果、控制资源和承担责任



驱动力

您个人容易被以下愿望驱动：

- 发挥影响力和完成工作
- 因您的成就而扬名
- 创造一个传奇
- 领导重大项目
- 行动自由

契合度

以下工作环境会令您倍感舒适：

- 奖励大胆且具竞争力的人士
- 奖励业绩，报以晋升机会
- 赋予他人权力以取得成功
- 鼓励个人主动进取

而您往往不太喜欢以下工作环境：

- 个人成就得不到奖励
- 无功人士得到奖励

领导风格和文化

作为一名领导，您创造的文化倾向于：

- 强调生产力并注重实效
- 注重在竞争中致胜的方法
- 为获胜者和胜利庆祝
- 论功行赏，把薪酬和提升机会与业绩挂钩，而非以办公室政治为基准
- 重视创新和具创造力的问题解决方式

潜意识的偏向

您可能并未意识到您以下几方面的领导风格：

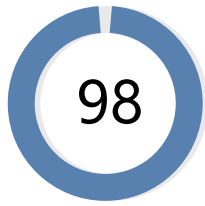
- 您往往会低估竞争
- 您拒绝承认失败的可能性
- 您往往喜欢竞争超过合作
- 您可能不会与您的下属或团队成员共享成功
- 您会被风险较高的商业计划所吸引





享乐

渴望在工作场所获得乐趣、多姿多彩和享受。



驱动力

您个人容易被以下愿望驱动：

- 享受您的生活和工作
- 与有趣的人共处
- 创新及创造新的解决方法
- 努力工作，尽情玩乐
- 探索新的环境并体验

契合度

以下工作环境会令您倍感舒适：

- 爱好娱乐和随心所欲
- 对模糊或无规则感觉自在
- 鼓励您努力工作，尽情玩乐
- 提供机会旅游和娱乐

而您往往不太喜欢以下工作环境：

- 过分正式
- 强调过程比结果重要

领导风格和文化

作为一名领导，您创造的文化倾向于：

- 不那么正式，比较开放
- 认真对待工作和玩乐
- 在政策、程序和礼仪方面较灵活
- 强调结果而不是方法
- 可适度无礼，限制测试

潜意识的偏向

您可能并未意识到您以下几方面的领导风格：

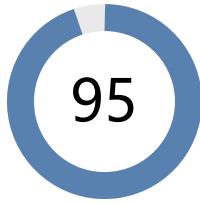
- 您可能会容忍轻微违犯规则
- 您可能重视改变而改变
- 您可能不太喜欢没有乐趣的员工
- 您可能做出即兴和投机的决定
- 您愿意包容新颖的事物和怪癖





利他

希望帮助正在奋斗的或需要帮助的人们



驱动力

您个人容易被以下愿望驱动：

- 满足人们的需求而非增加利润
- 提高员工士气和福利
- 善待他人
- 建立和谐的员工关系
- 激发您的员工分享您的社会责任感

契合度

以下工作环境会令您倍感舒适：

- 关心照顾员工
- 设立一个公共服务议程和使命
- 鼓励志愿者活动
- 尊重他人

而您往往不太喜欢以下工作环境：

- 见利忘义
- 允许对抗和无礼

领导风格和文化

作为一名领导，您创造的文化倾向于：

- 强调尊重和谅解
- 顺应个人需求
- 民主、集思广益
- 对公正和公平的议题敏感
- 充分提高参与感和士气

潜意识的偏向

您可能并未意识到您以下几方面的领导风格：

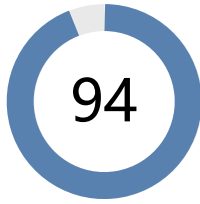
- 比起生产力，您可能更加强调个人舒适度
- 您会相信关系和谐比生产力更重要
- 您会低估员工的自立性格。
- 您可能试图在公司内部提高社会正义感
- 您趋于根据人们的感觉而非数据做决定





归属

寻求机会建立社交网络并与人合作



驱动力

您个人容易被以下愿望驱动：

- 尽量多与他人交流
- 参与团体或团队项目的工作
- 体验您工作中的多样性和新奇感
- 寻找社会采纳和认同
- 维持广大的商业人脉

契合度

以下工作环境会令您倍感舒适：

- 依靠团队合作完成工作
- 要求与团队之外的人员进行大量沟通
- 经常参加会议并公开讨论
- 奖励团队的成功业绩，而非个人成就

而您往往不太喜欢以下工作环境：

- 不提倡面对面沟通
- 要求您独立工作

领导风格和文化

作为一名领导，您创造的文化倾向于：

- 具有弹性制度与职责的团队
- 以开展大量会议并有互动机会为特色
- 提供自发和灵活的排程
- 提供大量的交流和反馈
- 不提倡个人贡献

潜意识的偏向

您可能并未意识到您以下几方面的领导风格：

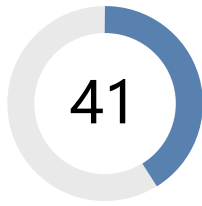
- 您希望大家一起工作并互相合作
- 您会鼓励团队共同解决问题
- 您可能会将活动（如会议和谈话）与效率混淆
- 您是一个把不同背景的人带动合作的重要推动因素
- 您更赞同社交互动可提高工作效率





传统

尊重结构、规则和权威



驱动力

您个人容易被以下愿望驱动：

- 质疑惯例和权威
- 弱化外部管治
- 寻求创新、改变和探索
- 找到解决问题的新方法
- 从事非传统的工作或职业

契合度

以下工作环境会令您倍感舒适：

- 民主和协商
- 挑战、创新和尝试
- 接受多样性
- 提倡主动

而您往往不太喜欢以下工作环境：

- 以独裁领导方式为主
- 视员工为消耗公费的

领导风格和文化

作为一名领导，您创造的文化倾向于：

- 往往是轻松和非正式的
- 鼓励自发性、开放性和主动性
- 重视新思维
- 寻求有趣和新奇的项目
- 授予员工权力

潜意识的偏向

您可能并未意识到您以下几方面的领导风格：

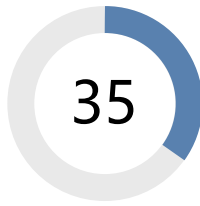
- 您更趋向于挑战权威
- 您可能不喜欢给其他人设定期望
- 您往往更注重寻找新方式处理事情
- 您可能会做出促进自主性和自我向导的决定
- 您可能会做出减少阶层等级的决定





保障

希望稳定、结构清晰且有序



驱动力

您个人容易被以下愿望驱动：

- 在生活中寻找新的挑战
- 体验新事物
- 通过冒险引人注目
- 探索新颖的想法和办事方式
- 挑战常规限制

契合度

以下工作环境会令您倍感舒适：

- 做决定、向前进
- 充满乐趣、兴奋甚至紧张
- 聘请喜欢冒险和挑战的同事
- 鼓励自发做出决定

而您往往不太喜欢以下工作环境：

- 例行公事和以程序为主
- 不鼓励创新和承担风险

领导风格和文化

作为一名领导，您创造的文化倾向于：

- 实验性、生动以及富有弹性
- 奖励实验和冒险
- 灵活、快速和敏捷
- 以行动为主
- 个人主义而且以销售为导向

潜意识的偏向

您可能并未意识到您以下几方面的领导风格：

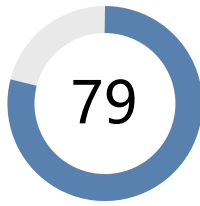
- 您可能会觉得改变本来就是解决多数问题的答案
- 您可能在做决定时会偏向依据本能而非事实
- 您可能会选择直觉上感到动人的行动和项目
- 您往往不喜欢谨慎或防御性的决策
- 您可能会以一种创新、非依据文件的方式解读数据





商业

追求财富和财务成功



驱动力

您个人容易被以下愿望驱动：

- 获得财富和名誉
- 增加您的酬劳和净值
- 获得权力和控制权
- 胜利并击败竞争对手
- 遗芳百世

契合度

以下工作环境会令您倍感舒适：

- 依据表现提供实际的奖励
- 使用标准评估表现
- 强调竞争
- 拥有远大的志向

而您往往不太喜欢以下工作环境：

- 无法为成功定义
- 根据年资而非表现进行奖励

领导风格和文化

作为一名领导，您创造的文化倾向于：

- 注重财务预测和成本效益分析
- 警惕竞争对手的威胁
- 持续地对生产力和表现进行评估
- 无法容忍自满
- 受时间紧迫观念驱动

潜意识的偏向

您可能并未意识到您以下几方面的领导风格：

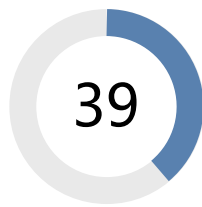
- 您可能将他人视为竞争对手
- 您倾向把员工视为您获得个人成功的工具
- 您可能低估问题或威胁的严重性
- 您可能一直寻找竞争优势
- 您可能反对感性和同理心





美感

注重创新、风格和外观



驱动力

您个人容易被以下愿望驱动：

- 基于被确认的事实作出决策
- 推出实际可行的解决方案
- 把模糊的想法转化成实际的现实
- 避免表面看来软弱和优柔寡断
- 强调实质内容而非风格

契合度

以下工作环境会令您倍感舒适：

- 有秩序有组织
- 设定明确实际的产品和目标
- 实际、以行动为取向
- 有一个传统男权主义

而您往往不太喜欢以下工作环境：

- 充满一事无成的情绪
- 利用风格掩盖实用性

领导风格和文化

作为一名领导，您创造的文化倾向于：

- 不信任的情绪和态度
- 强调实际功能，减少不必要的装饰
- 减少关注在设计上的议题
- 基于事实而非感觉作出决策
- 注重成果多于过程

潜意识的偏向

您可能并未意识到您以下几方面的领导风格：

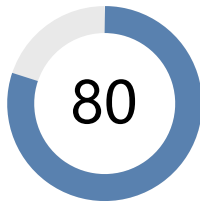
- 您可能对市场营销问题并不特别有兴趣
- 您可能对一些事物的成功原因不感兴趣
- 您可能不大关心员工的士气
- 您可能尽量避免投机和理论性的话题
- 您可能专注无可否认的事实和过往的经验





科学

采取理性、客观的方法作出决定



驱动力

您个人容易被以下愿望驱动：

- 理解事情来龙去脉
- 依据数据作出决定
- 探索新的技术
- 找出问题的正确答案
- 勤奋学习，与时俱进

契合度

以下工作环境会令您倍感舒适：

- 奖励逻辑和理性分析
- 支持经验调查
- 有现代感和通晓技术
- 鼓励人们询问主管机构

而您往往不太喜欢以下工作环境：

- 偏好基于信任的决策
- 无法理性对抗申索

领导风格和文化

作为一名领导，您创造的文化倾向于：

- 强调逻辑和理性地解决问题
- 好辩
- 重视透明化和正确性
- 敢于质疑证据
- 质疑别人的观点和断言

潜意识的偏向

您可能并未意识到您以下几方面的领导风格：

- 您可能不喜欢某些观念，比如迷信、好运或命运
- 您可能本能地想质疑已接受的意见
- 您似乎更喜欢分析而非行动
- 您似乎不相信快速决定
- 您可能抗拒内心的判断和个人经验





发展机会

认可

- 认可其他人比您更加需要鼓励
- 积极关注员工的表现；询问工作进度并在他们工作表现好的时候赞赏他们。
- 明确地列出您对您的团队和每个员工的期望
- 容许员工对任何的成就进行庆祝，即便您选择不参加。

权力

- 实际看待您项目成功的可能性
- 明白他人纵使欠缺您追逐成功的干劲，仍可提供一己之力
- 别把每个项目给您下属当成竞争对象，应鼓励他们互相合作
- 感谢为项目作出贡献的员工

享乐

- 确保其他人认同您有条不紊和专业
- 小心即兴的决定 - 收集数据确定您的选择是对的
- 记得其他人不想参与社交时并不会反映在您或他们的工作承诺上
- 让您的下属了解应作出什么改变，但让他们自行设定改变的进度

利他

- 意识到人们可能试图利用您善良的性格以避免自己承担责任
- 谨记业务需求往往比员工问题更重要
- 接受现实，不是每一个人都像您一样有兴趣帮助不幸人士
- 记住，艰难且重要的决定很少会令全部人满意

归属

- 不要让交际活动影响您的领导职责
- 为下属规划他们个人及在团队的正确角色
- 尊重公司的期望、时限及截止日期
- 确定您的员工感受到您的果断、自信和负责





发展机会

传统

- 记住有些人喜欢且需要规则
- 达到您的表现目标，以示尊重公司的期望
- 记住并非所有的下属都会自我激励；应给予他们清晰的方向和指导
- 给员工在成功和改进方面具体的反馈

保障

- 在做出变更之前，设法了解当前惯例背后的缘由
- 意识到您的想法可能会威胁到一些人
- 确保您的员工支持您的新想法
- 需小心谨慎，切勿做出与组织目标不相符的决定

商业

- 避免为了短期回报牺牲长期生产力
- 询问员工有关如何改善工作场所环境的意见
- 谨记当您的员工快乐时，他们将更有生产力
- 听取员工意见，寻求促进他们投入工作的方法

美感

- 认真思考市场营销工作中可能存在的缺口
- 邀请您的员工提供关于如何提高士气的建议
- 思考您和贵公司的公众形象
- 与您的同事讨论关于您的团队和组织的潜在未来策略

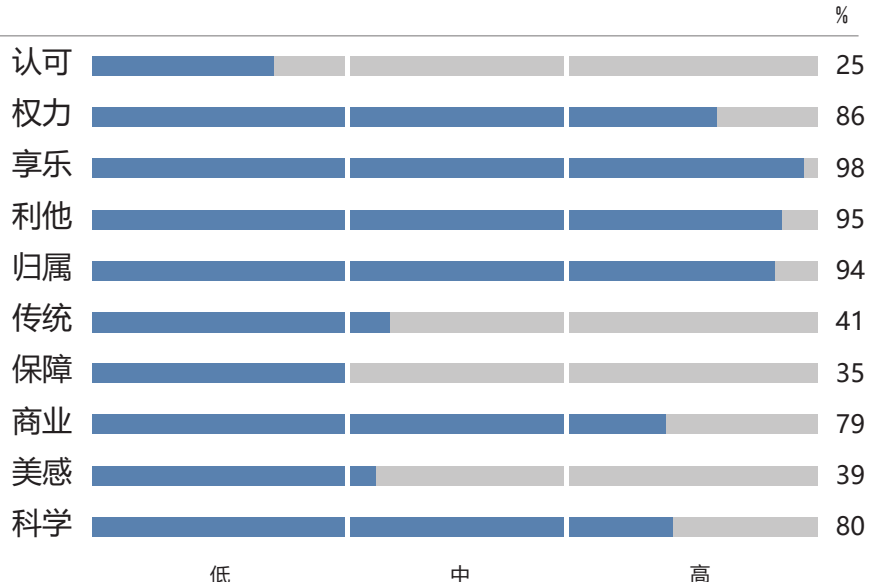
科学

- 当您试图了解企业的全貌时，亦要注意其实际现状
- 记住数据和技术只是工具，并不是结果
- 学着加快您决策的速度，这样就可以继续处理新的问题
- 鉴于可用的资源，确保您的解决方案是切实可行的





维度



子维度得分

认可



权力



享乐



利他



归属



传统



保障



商业



美感



科学

