



價值觀

領導角色的核心價值觀和驅動力

報告對象: John Score-Average

測評代碼: UH555944

日期: 2016-11-22



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**重要組成部分**——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級管理層的價值觀。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,您的價值觀會影響您為員工和下屬創建的文化環境。

4. 潛意識的偏向:

價值觀影響您對人、項目、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。

使用該信息的方法。

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,通過了解您的價值觀和潛意識的偏向,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。

本報告乃基於您在動機、價值觀和偏好維度(MVPI)中的分數作出。本報告概括了您的主要驅動力、您作為領導將會創造的文化、您偏好的(或試圖迴避的)組織文化、潛意識地影響您做決定的因素和最大限度地減少您的偏向和讓您的領導富有成效的可能策略。本報告乃基於對來自各種各樣的商業環境中超過200,000位經理和高級行政人員進行調查的標準化數據。





使用該信息的方法。

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建的文化，並利用這些信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。





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：

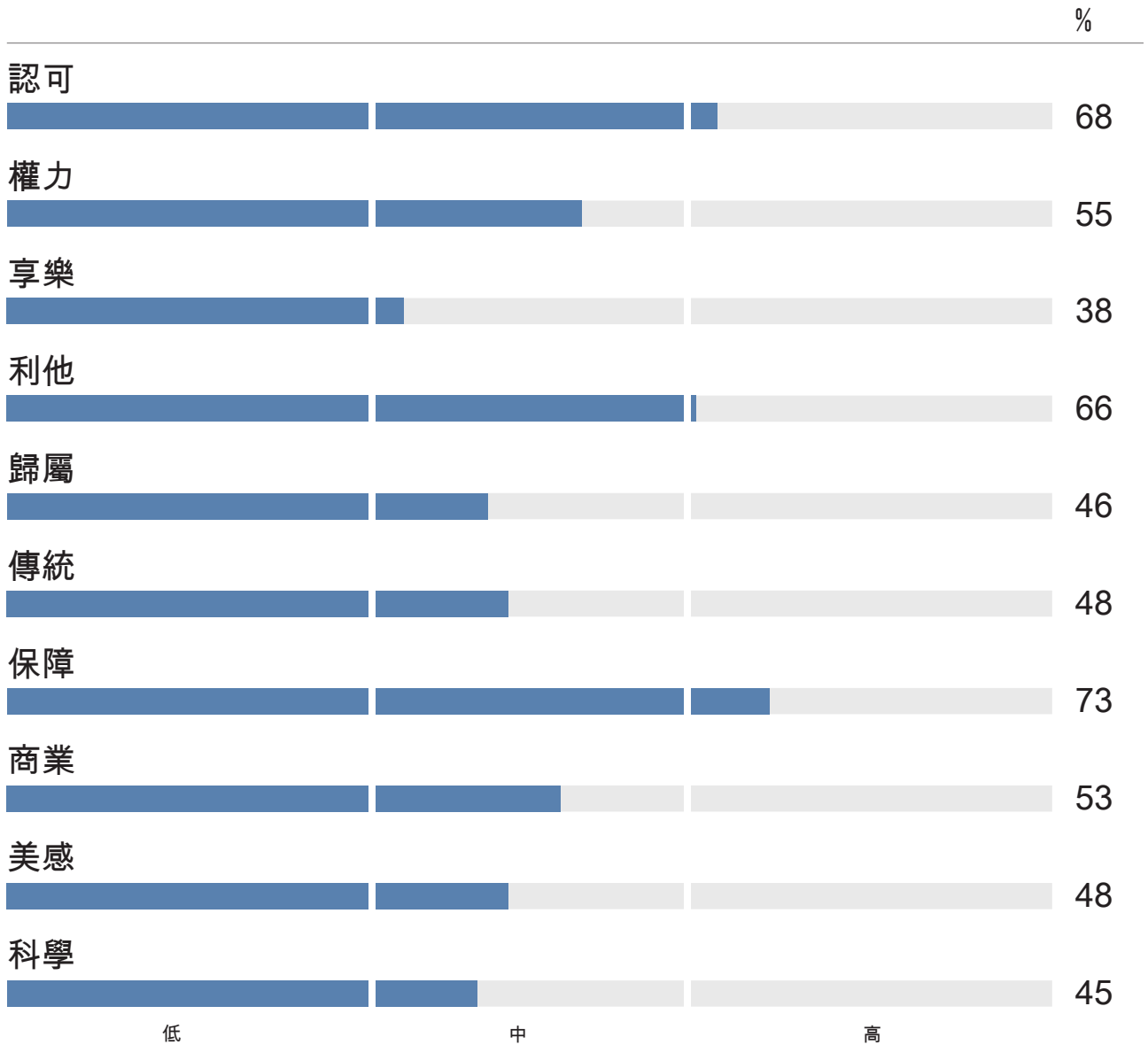
| | |
|-----------|--|
| 認可 | 不熱衷吸引他人注意相對希望吸引他人的注意 追求名利、希望得到讚賞和認同。低分者不在乎是否得到上級的注意，而高分者則希望成為眾人的焦點。 |
| 權力 | 淡泊成就 / 競爭相對被認為具有影響力 努力取得成就、控制資源和承擔責任。低分者願意跟隨，而高分者希望可以負責和有所作為。 |
| 享樂 | 嚴肅和自律相對喜歡玩樂和追求享受 渴望在工作場所獲得樂趣、豐富多彩和享受。低分者會克己和自律；高分者喜歡玩樂並要享受工作。 |
| 利他 | 重視自助 相對 希望幫助他人 希望幫助處於困境和需要幫助的人。低分者相信自力更生；高分者無私地給予他人幫助。 |
| 歸屬 | 獨立 相對 希望社交 尋找機會建立社交網絡和與他人合作。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 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；高分者尊重等級體系、權威和一貫的方法。 |
| 保障 | 願意接受風險 相對 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 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 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 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

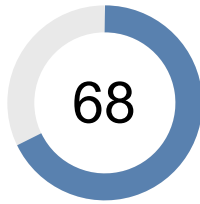
維度





認可

追求名譽、讚賞和認同



驅動力

您個人容易被以下願望驅動：

- 在人群中脫穎而出
- 讓他人注意到您的成就
- 獲得同事的讚同和尊重
- 當您要作出貢獻時，讓人們關注您
- 創造一個讓您為人所知的精神財富。

契合度

以下工作環境會令您倍感舒適：

- 認同好的表現
- 鼓勵管理人員表揚成功的表現
- 提供從事引人矚目的工作項目的機遇
- 獎勵個人貢獻

而您往往不太喜歡以下工作環境：

- 降低地位
- 不認同高績效者的貢獻

領導風格和文化

作為一名領導，您創造的文化傾向於：

- 經常慶功
- 制定成功的具體措施
- 招募高潛力的員工
- 樂觀、積極和充滿活力
- 確保您的貢獻得到認可

潛意識的偏向

您可能並未意識到您以下幾方面的領導風格：

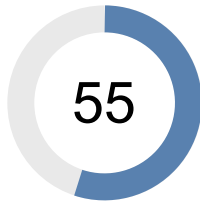
- 您可能會鼓勵員工徵求您的同意
- 您可能會過度使用公開表揚和認可，導致挫傷謙虛員工的積極性。
- 您喜歡吸引高級管理層的注意
- 您喜歡根據他們的公開表現做決定
- 您可能不會經常和同事和員工分享重大成果的榮譽





權力

推動取得成果、控制資源和承擔責任



驅動力

您個人容易被以下願望驅動：

- 完成任務
- 作出改善
- 成為組織的重要貢獻者
- 領導變革
- 安排自己的日程，設定自己的目標

契合度

以下工作環境會令您倍感舒適：

- 重視勤奮工作和工作效率
- 獎賞努力和成功
- 提供作出貢獻的機遇
- 允許您有積極主動性

而您往往不太喜歡以下工作環境：

- 看上去沾沾自喜或動作緩慢
- 個人貢獻不被認同

領導風格和文化

作為一名領導，您創造的文化傾向於：

- 強調完成任務
- 開展業務競爭
- 慶祝成功
- 重視高績效的團隊
- 獎勵功居至偉的人士

潛意識的偏向

您可能並未意識到您以下幾方面的領導風格：

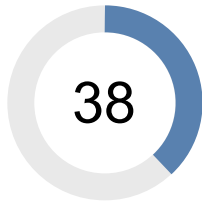
- 您臆斷他人要像您一樣努力工作
- 您經常估錯成功的可能性
- 您往往認為大多數情形都具競爭性
- 您可能不會與其他參與者分享成就
- 您會高估組織的能力和韌性





享樂

渴望在工作場所獲得樂趣、多姿多彩和享受。



驅動力

您個人容易被以下願望驅動：

- 您的專業精神受到尊重
- 維持一個精心規劃和井然有序的工作場所
- 盡量不要破壞標準常式
- 提倡工作禮儀和良好作風
- 只顧工作忽略享樂

契合度

以下工作環境會令您倍感舒適：

- 有明確的風格和精心構建的角色
- 嚴肅、有條不紊和專業
- 選出良好的領導模範
- 沉穩莊重和全神貫注

而您往往不太喜歡以下工作環境：

- 胡亂隨性處理工作
- 允許員工行為過於隨便

領導風格和文化

作為一名領導，您創造的文化傾向於：

- 保持一種有條不紊的風範
- 把輕率工作的情況減至最低
- 遵守適當的程序
- 尊重他人
- 確保工作流程有組織有規劃

潛意識的偏向

您可能並未意識到您以下幾方面的領導風格：

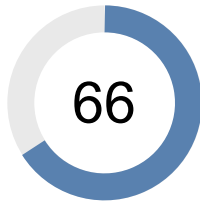
- 您可能喜歡基於標準操作程序做決定
- 您可能試圖避免自我放縱和無節制
- 您可能喜歡觀察身份地位和等級劃分
- 您可能喜歡以標準方式完成任務
- 您可能厭惡那些無法始終專注於本職工作的人





利他

希望幫助正在奮鬥的或需要幫助的人們



驅動力

您個人容易被以下願望驅動：

- 提高員工士氣和福利
- 發揚公平性和社會正義感
- 關注他人，緩和過分重視成果。
- 改善貧苦人士的困境
- 鼓勵正在經歷挫折的人們

契合度

以下工作環境會令您倍感舒適：

- 尊重他人
- 認真看待員工福利
- 使用以共識為基礎的決策
- 關心人道議題

而您往往不太喜歡以下工作環境：

- 器械化和財迷心竅
- 沒有尊重在艱苦奮鬥中的那些人的需要

領導風格和文化

作為一名領導，您創造的文化傾向於：

- 考慮員工的士氣
- 主張以共識和包容為基礎的決策
- 願意滿足個人的期望和需求
- 避免冒犯或侮辱任何人
- 鼓勵相互支持和理解

潛意識的偏向

您可能並未意識到您以下幾方面的領導風格：

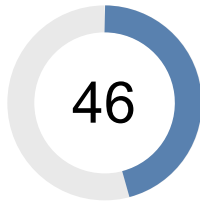
- 您可能試圖促進共識和協調
- 您可能有時把士氣看得比生產力重要
- 您作出的決定多數基於感覺並非財務利益
- 您可能不願意給員工和下屬負面反饋
- 您可能擔心（有時過度擔心）正確的行動方針





歸屬

尋求機會建立社交網絡並與人合作



驅動力

您個人容易被以下願望驅動：

- 在工作中找尋一些私人時間
- 獨立解決問題
- 能夠集中精力和專注
- 與相識的同事一起工作
- 避免與陌生人相處

契合度

以下工作環境會令您倍感舒適：

- 獎勵個人貢獻
- 鼓勵人們堅持扮演自己的角色
- 要求與客戶保持極簡交流
- 盡量減少下班後的聚會

而您往往不太喜歡以下工作環境：

- 強調團隊共同解決問題
- 期望加強團隊外的聯繫

領導風格和文化

作為一名領導，您創造的文化傾向於：

- 僅在必要時要求團隊工作
- 允許人們繼續其自己的工作
- 將會議次數維持在最低點
- 極少發起下班後的活動
- 限制委員會操作

潛意識的偏向

您可能並未意識到您以下幾方面的領導風格：

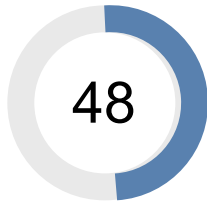
- 您可能會假設人們在獨立工作時可以做得最好
- 您可能會假設每個人都（或者應該）自力更生
- 您可能會假設共同解決問題是不俱生產力的
- 您可能會認為頻繁的社交環境會浪費時間





傳統

尊重結構、規則和權威



驅動力

您個人容易被以下願望驅動：

- 質疑慣例和權威
- 弱化外部管治
- 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：

- 以獨裁領導方式為主
- 視員工為消耗公費的

領導風格和文化

作為一名領導，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
- 尋求有趣和新奇的項目
- 授予員工權力

潛意識的偏向

您可能並未意識到您以下幾方面的領導風格：

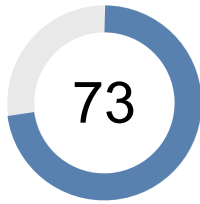
- 您更趨向於挑戰權威
- 您可能不喜歡給其他人設定期望
- 您往往更注重尋找新方式處理事情
- 您可能會做出促進自主性和自我嚮導的決定
- 您可能會做出減少階層等級的決定





保障

希望穩定、結構清晰且有序



驅動力

您個人容易被以下願望驅動：

- 被認為理智和實際
- 避免冒不必要的風險
- 被認為務實和堅韌
- 締造明確的業績和期望
- 知道並了解事實

契合度

以下工作環境會令您倍感舒適：

- 穩定且審慎
- 擁有務實而謹慎的領導
- 削減政治性質並強調問責性
- 突出業績自然增長

而您往往不太喜歡以下工作環境：

- 做出高風險決定時比較粗心大意
- 憑直覺為問題履行解決方案

領導風格和文化

作為一名領導，您創造的文化傾向於：

- 避免不必要的風險
- 可靠、專業且道德高尚
- 價值穩定，且具有長期規劃性
- 專注於依從規章和遵循流程
- 獎賞高質量、深思熟慮的決定

潛意識的偏向

您可能並未意識到您以下幾方面的領導風格：

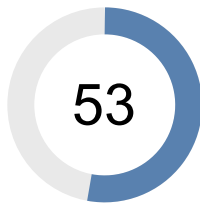
- 您可能會避免基於情緒和感覺做出決定
- 您可能相信行動，而不相信直覺
- 您可能會避免不必要的風險
- 您可能會抵制偏離公認的慣例
- 您可能需要嚴謹的數據以證明決定適當





商業

追求財富和財務成功



驅動力

您個人容易被以下願望驅動：

- 實現和成功
- 超越競爭並取得勝利
- 獲得地位，並控制資源
- 賺錢
- 開展具備財務影響的工作

契合度

以下工作環境會令您倍感舒適：

- 管理嚴格和競爭激烈
- 喜歡高風險和高回報的策略
- 嚴格評估表現
- 以工作為取向和專業性

而您往往不太喜歡以下工作環境：

- 官僚制度或發展緩慢
- 沒有發現成功的途徑

領導風格和文化

作為一名領導，您創造的文化傾向於：

- 積極進取並且專注於業務
- 有競爭力，有抱負
- 人們應對自己的表現負責
- 專注於競爭環境
- 為團隊制定富有挑戰性的目標

潛意識的偏向

您可能並未意識到您以下幾方面的領導風格：

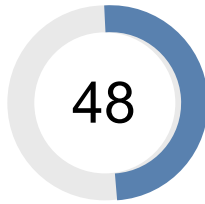
- 您可能重視成功的象徵
- 您可能喜歡高風險和高回報的策略
- 您可能傾向於鞭策您的團隊打敗競爭對手
- 您傾向於嚴格評估表現
- 您可能喜歡以工作為取向和專業性





美感

注重創新、風格和外觀



驅動力

您個人容易被以下願望驅動：

- 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
- 有一個傳統男權主義

而您往往不太喜歡以下工作環境：

- 充滿一事無成的情緒
- 利用風格掩蓋實用性

領導風格和文化

作為一名領導，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

潛意識的偏向

您可能並未意識到您以下幾方面的領導風格：

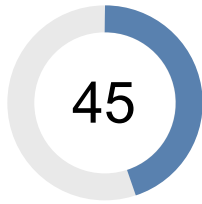
- 您可能對市場營銷問題並不特別有興趣
- 您可能對一些事物的成功原因不感興趣
- 您可能不大關心員工的士氣
- 您可能盡量避免投機和理論性的話題
- 您可能專注無可否認的事實和過往的經驗





科學

採理性、客觀的方法作出決定



驅動力

您個人容易被以下願望驅動：

- 做出決定並繼續向前進
- 重視業務和生活的實際現狀
- 明確、實在和實用
- 相信您的內心感覺
- 避免遭受複雜事項的壓制

契合度

以下工作環境會令您倍感舒適：

- 實用主義，實在和有根據
- 強調行動多於思考
- 不相信假設
- 專注於利用現有資源來行事

而您往往不太喜歡以下工作環境：

- 需要廣泛數據佐證決定
- 傾向於“過度分析”

領導風格和文化

作為一名領導，您創造的文化傾向於：

- 偏好快速且憑藉直覺的決策
- 喜歡行動多於思考
- 實際而有策略
- 避免對可能的解決方案進行無休止的討論
- 難以容忍基於數據的決策

潛意識的偏向

您可能並未意識到您以下幾方面的領導風格：

- 您可能難以容忍假設性問題
- 您可能難以容忍過於細緻的決策過程
- 您可能重視憑直覺解決大部分問題
- 您可能注重戰術而非策略
- 您可能追求清晰和簡約





發展機會

認可

- 想辦法讓您的員工和同事得到認可
- 詢問他人對您作為領導的意見
- 確保分享重大成果的榮譽
- 鼓勵他人分享和貢獻想法

權力

- 當在團隊工作時應共享榮耀
- 從事項目時應客觀看待您遇到的問題
- 認識到並非所有項目都存在競爭
- 徵求他人的看法和建議

享樂

- 了解到假如您允許員工偶爾放鬆一下，將會提升他們的生產力
- 鼓勵“頭腦風暴”和創造性地處理問題
- 尋求方法以減少“回家辦公”的需要
- 允許下屬將辦公室或工作站個性化

利他

- 不要讓對員工士氣的關心影響您的表現標準
- 基於數據和觀點做決策
- 確保您的員工明白您對他們的期望
- 尊重您的員工作為獨立個體，同時保持關注手頭的任務

歸屬

- 經常與員工和客戶交流，他們會欣賞這種做法
- 向員工提供多個項目和角色；不堅持他們只專注自己的工作
- 採用工作團隊以解決影響他們的問題
- 當下屬表現出色時應告訴他們，尤其是該如何再接再勵





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反饋

保障

- 記得邀請富有創造性的員工分享他們的想法
- 對基於“直覺”和數據做決定有充分的信心
- 對於承認錯誤的人不予計較
- 關注那些有助您完成您的團隊任務的新程序

商業

- 確保您學會如何有效處理工作壓力
- 吩咐員工針對提高生產力提供對策
- 確定您不會因為重視短期業績而影響長期表現
- 明白您的一些員工可能無法好好地應對競爭壓力

美感

- 認真思考市場營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

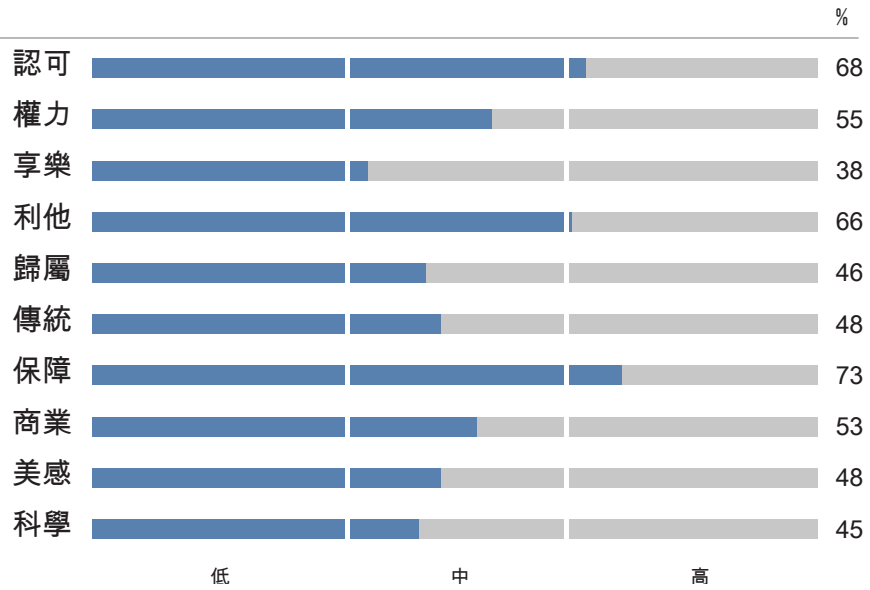
科學

- 時常了解行業的最新創意
- 勇於打破傳統的行業成規
- 要求員工提供支持其想法及建議的數據
- 尋找評估您團隊生產力的客觀方法





維度



子維度得分

