



# 价值观

领导角色的核心价值观和驱动力

---

报告对象：John Score-Average

测评代码：UH555944

日期：2016-11-22



# 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，旨在帮助您提高您的领导效率。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：

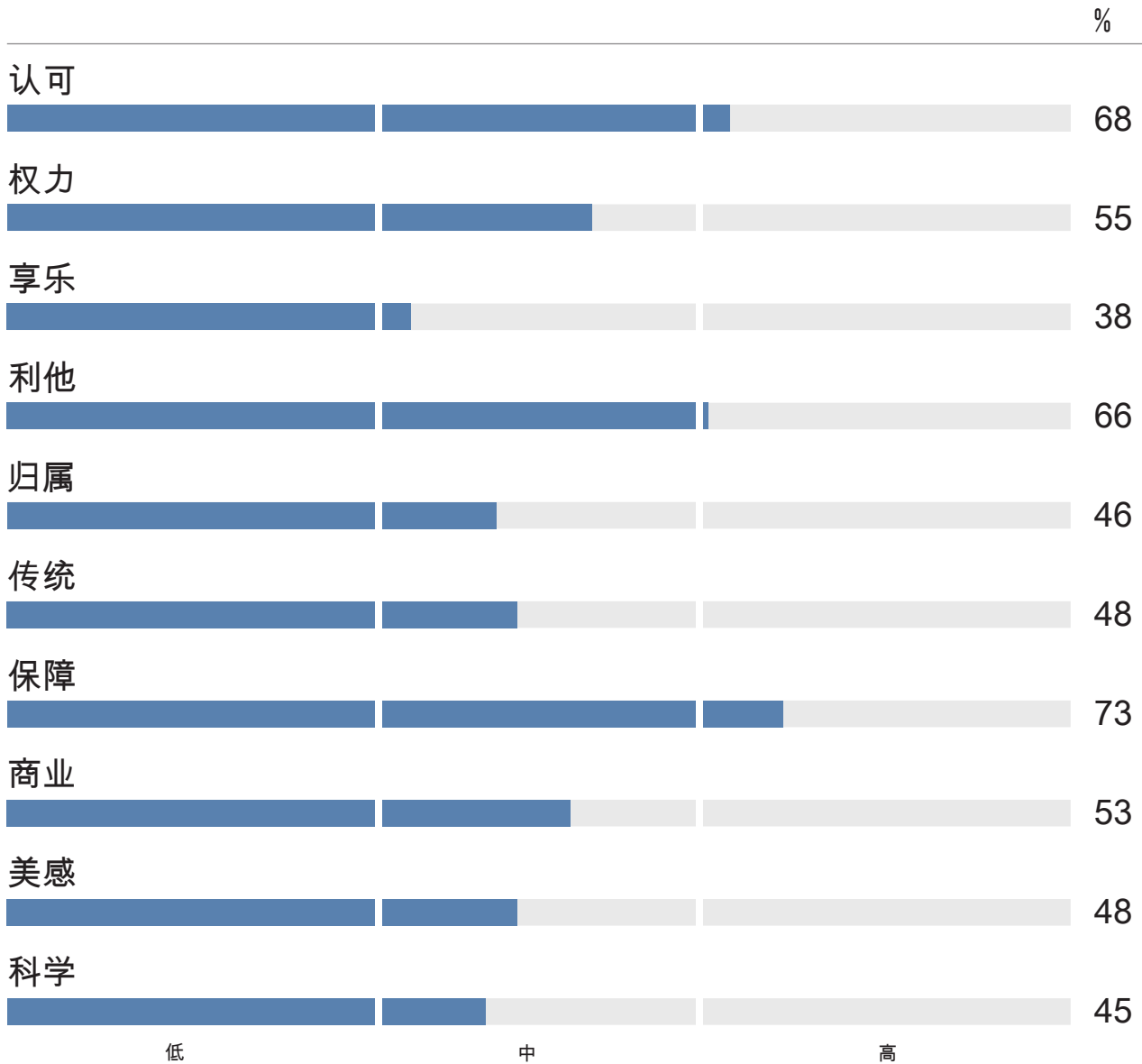
<b>认可</b>	不热衷吸引他人注意 相对 希望吸引他人的注意 追求名利、希望得到赞赏和认同。低分者不在乎是否得到上级的注意，而高分者则希望成为众人的焦点。
<b>权力</b>	淡泊成就 / 竞争 相对 被认为具有影响力 努力取得成就、控制资源和承担责任。低分者愿意跟随，而高分者希望可以负责和有所作为。
<b>享乐</b>	严肃和自律 相对 喜欢玩乐和追求享受 渴望在工作场所获得乐趣、丰富多彩和享受。低分者会克己和自律；高分者喜欢玩乐并要享受工作。
<b>利他</b>	重视自助 相对 希望帮助他人 希望帮助处于困境和需要帮助的人。低分者相信自力更生；高分者无私地给予他人帮助。
<b>归属</b>	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。
<b>传统</b>	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。
<b>保障</b>	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。
<b>商业</b>	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。
<b>美感</b>	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。
<b>科学</b>	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

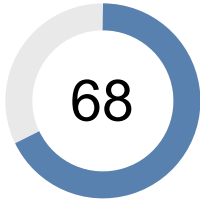
## 维度





# 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：

- 在人群中脱颖而出
- 让他人注意到您的成就
- 获得同事的赞同和尊重
- 当您要作出贡献时，让人们关注您
- 创建一个让您为人所知的精神财富。

## 契合度

以下工作环境会令您倍感舒适：

- 认同好的表现
- 鼓励管理人员表扬成功的表现
- 提供从事引人瞩目的工作项目的机遇
- 奖励个人贡献

而您往往不太喜欢以下工作环境：

- 降低地位
- 不认同高绩效者的贡献

## 领导风格和文化

作为一名领导，您创造的文化倾向于：

- 经常庆功
- 制定成功的具体措施
- 招募高潜力的员工
- 乐观、积极和充满活力
- 确保您的贡献得到认可

## 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：

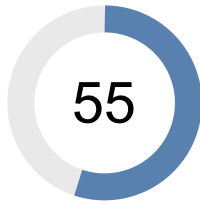
- 您可能会鼓励员工征求您的同意
- 您可能会过度使用公开表扬和认可，导致挫伤谦虚员工的积极性。
- 您喜欢吸引高级管理层的注意
- 您喜欢根据他们的公开表现做决定
- 您可能不会经常和同事和员工分享重大成果的荣誉





# 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：

- 完成任务
- 作出改善
- 成为组织的重要贡献者
- 领导变革
- 安排自己的日程，设定自己的目标

## 契合度

以下工作环境会令您倍感舒适：

- 重视勤奋工作和工作效率
- 奖赏努力和成功
- 提供作出贡献的机遇
- 允许您有积极主动性

而您往往不太喜欢以下工作环境：

- 看上去沾沾自喜或动作缓慢
- 个人贡献不被认同

## 领导风格和文化

作为一名领导，您创造的文化倾向于：

- 强调完成任务
- 开展业务竞争
- 庆祝成功
- 重视高绩效的团队
- 奖励功居至伟的人士

## 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：

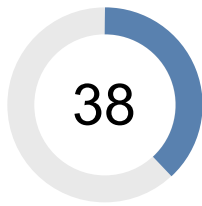
- 您臆断他人要像您一样努力工作
- 您经常估错成功的可能性
- 您往往认为大多数情形都具竞争性
- 您可能不会与其他参与者分享成就
- 您会高估组织的能力和韧性





# 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：

- 您的专业精神受到尊重
- 维持一个精心规划和井然有序的工作场所
- 尽量不要破坏标准常式
- 提倡工作礼仪和良好作风
- 只顾工作忽略享乐

## 契合度

以下工作环境会令您倍感舒适：

- 有明确的风格和精心构建的角色
- 严肃、有条不紊和专业
- 选出良好的领导模范
- 沉稳庄重和全神贯注

而您往往不太喜欢以下工作环境：

- 胡乱随性处理工作
- 允许员工行为过于随便

## 领导风格和文化

作为一名领导，您创造的文化倾向于：

- 保持一种有条不紊的风范
- 把轻率工作的情况减至最低
- 遵守适当的程序
- 尊重他人
- 确保工作流程有组织有规划

## 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：

- 您可能喜欢基于标准操作程序做决定
- 您可能试图避免自我放纵和无节制
- 您可能喜欢观察身份地位和等级划分
- 您可能喜欢以标准方式完成任务
- 您可能厌恶那些无法始终专注于本职工作的人

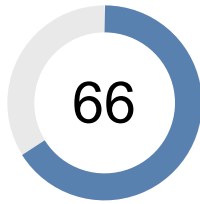






# 利他

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：

- 提高员工士气和福利
- 发扬公平性和社会正义感
- 关注他人，缓和过分重视成果。
- 改善贫苦人士的困境
- 鼓励正在经历挫折的人们

## 契合度

以下工作环境会令您倍感舒适：

- 尊重他人
- 认真看待员工福利
- 使用以共识为基础的决策
- 关心人道议题

而您往往不太喜欢以下工作环境：

- 器械化和财迷心窍
- 没有尊重在艰苦奋斗中的那些人的需要

## 领导风格和文化

作为一名领导，您创造的文化倾向于：

- 考虑员工的士气
- 主张以共识和包容为基础的决策
- 愿意满足个人的期望和需求
- 避免冒犯或侮辱任何人
- 鼓励相互支持和理解

## 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：

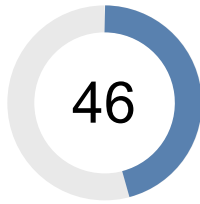
- 您可能试图促进共识和协调
- 您可能有时把士气看得比生产力重要
- 您作出的决定多数基于感觉并非财务利益
- 您可能不愿意给员工和下属负面反馈
- 您可能担心（有时过度担心）正确的行动方针





# 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：

- 在工作中找寻一些私人时间
- 独立解决问题
- 能够集中精力和专注
- 与相识的同事一起工作
- 避免与陌生人相处

## 契合度

以下工作环境会令您倍感舒适：

- 奖励个人贡献
- 鼓励人们坚持扮演自己的角色
- 要求与客户保持极简交流
- 尽量减少下班后的聚会

而您往往不太喜欢以下工作环境：

- 强调团队共同解决问题
- 期望加强团队外的联系

## 领导风格和文化

作为一名领导，您创造的文化倾向于：

- 仅在必要时要求团队工作
- 允许人们继续其自己的工作
- 将会议次数维持在最低点
- 极少发起下班后的活动
- 限制委员会操作

## 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：

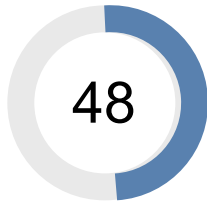
- 您可能会假设人们在独立工作时可以做得最好
- 您可能会假设每个人都（或者应该）自力更生
- 您可能会假设共同解决问题是不具生产力的
- 您可能会认为频繁的社交环境会浪费时间





# 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：

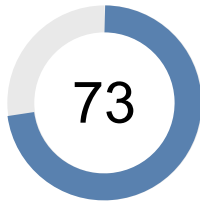
- 您更趋向于挑战权威
- 您可能不喜欢给其他人设定期望
- 您往往更注重寻找新方式处理事情
- 您可能会做出促进自主性和自我向导的决定
- 您可能会做出减少阶层等级的决定





# 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：

- 被认为理智和实际
- 避免冒不必要的风险
- 被认为务实和坚韧
- 缔造明确的业绩和期望
- 知道并了解事实

## 契合度

以下工作环境会令您倍感舒适：

- 稳定且审慎
- 拥有务实而谨慎的领导
- 削减政治性质并强调问责性
- 突出业绩自然增长

而您往往不太喜欢以下工作环境：

- 做出高风险决定时比较粗心大意
- 凭直觉为问题履行解决方案

## 领导风格和文化

作为一名领导，您创造的文化倾向于：

- 避免不必要的风险
- 可靠、专业且道德高尚
- 价值稳定，且具有长期规划性
- 专注于依从规章和遵循流程
- 奖赏高质量、深思熟虑的决定

## 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：

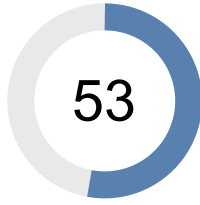
- 您可能会避免基于情绪和感觉做出决定
- 您可能相信行动，而不相信直觉
- 您可能会避免不必要的风险
- 您可能会抵制偏离公认的惯例
- 您可能需要严谨的数据以证明决定适当





# 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：

- 实现和成功
- 超越竞争并取得胜利
- 获得地位，并控制资源
- 赚钱
- 开展具备财务影响的工作

## 契合度

以下工作环境会令您倍感舒适：

- 管理严格和竞争激烈
- 喜欢高风险和高回报的策略
- 严格评估表现
- 以工作为取向和专业性

而您往往不太喜欢以下工作环境：

- 官僚制度或发展缓慢
- 没有发现成功的途径

## 领导风格和文化

作为一名领导，您创造的文化倾向于：

- 积极进取并且专注于业务
- 有竞争力，有抱负
- 人们应对自己的表现负责
- 专注于竞争环境
- 为团队制定富有挑战性的目标

## 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：

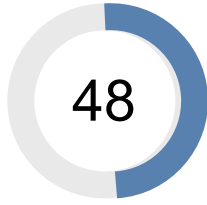
- 您可能重视成功的象征
- 您可能喜欢高风险和高回报的策略
- 您可能倾向于鞭策您的团队打败竞争对手
- 您倾向于严格评估表现
- 您可能喜欢以工作为取向和专业性





# 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：

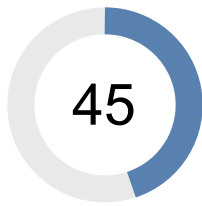
- 您可能对市场营销问题并不特别有兴趣
- 您可能对一些事物的成功原因不感兴趣
- 您可能不大关心员工的士气
- 您可能尽量避免投机和理论性的话题
- 您可能专注无可否认的事实和过往的经验





# 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：

- 做出决定并继续向前进
- 重视业务和生活的实际现状
- 明确、实在和实用
- 相信您的内心感觉
- 避免遭受复杂事项的压制

## 契合度

以下工作环境会令您倍感舒适：

- 实用主义，实在和有根据
- 强调行动多于思考
- 不相信假设
- 专注于利用现有资源来行事

而您往往不太喜欢以下工作环境：

- 需要广泛数据佐证决定
- 倾向于“过度分析”

## 领导风格和文化

作为一名领导，您创造的文化倾向于：

- 偏好快速且凭借直觉的决策
- 喜欢行动多于思考
- 实际而有策略
- 避免对可能的解决方案进行无休止的讨论
- 难以容忍基于数据的决策

## 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：

- 您可能难以容忍假设性问题
- 您可能难以容忍过于细致的决策过程
- 您可能重视凭直觉解决大部分问题
- 您可能注重战术而非策略
- 您可能追求清晰和简约





# 发展机会

---

## 认可

- 想办法让您的员工和同事得到认可
- 询问他人对您作为领导的意见
- 确保分享重大成果的荣誉
- 鼓励他人分享和贡献想法

## 权力

- 当在团队工作时应共享荣耀
- 从事项目时应客观看待您遇到的问题
- 认识到并非所有项目都存在竞争
- 征求他人的看法和建议

## 享乐

- 了解到假如您允许员工偶尔放松一下，将会提升他们的生产力
- 鼓励“头脑风暴”和创造性地处理问题
- 寻求方法以减少“回家办公”的需要
- 允许下属将办公室或工作站个性化

## 利他

- 不要让对员工士气的关心影响您的表现标准
- 基于数据和观点做决策
- 确保您的员工明白您对他们的期望
- 尊重您的员工作为独立个体，同时保持关注手头的任务

## 归属

- 经常与员工和客户交流，他们会欣赏这种做法
- 向员工提供多个项目和角色；不坚持他们只专注自己的工作
- 采用工作团队以解决影响他们的问题
- 当下属表现出色时应告诉他们，尤其是该如何再接再厉







# 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

- 记得邀请富有创造性的员工分享他们的想法
- 对基于“直觉”和数据做决定有充分的信心
- 对于承认错误的人不予计较
- 关注那些有助您完成您的团队任务的新程序

## 商业

- 确保您学会如何有效处理工作压力
- 吩咐员工针对提高生产力提供对策
- 确定您不会因为重视短期业绩而影响长期表现
- 明白您的一些员工可能无法好好地应对竞争压力

## 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

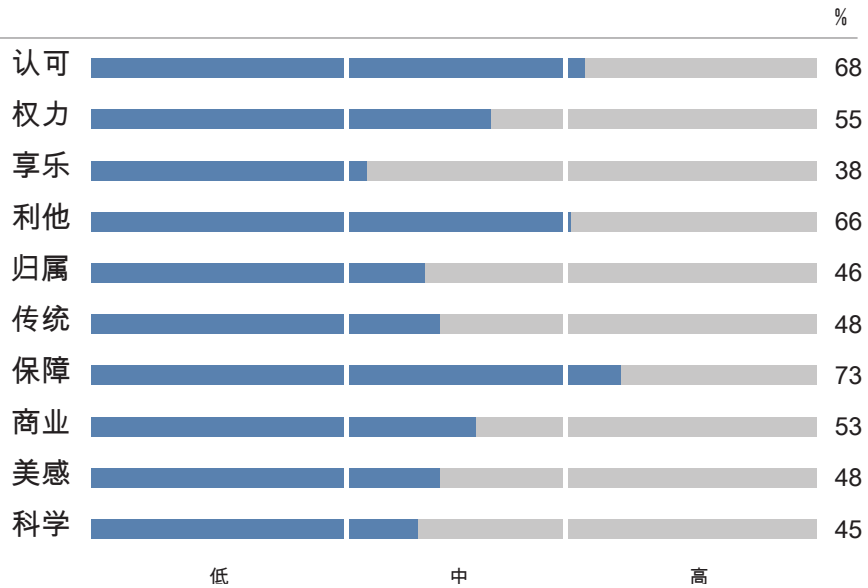
## 科学

- 时常了解行业的最新创意
- 勇于打破传统的行业成规
- 要求员工提供支持其想法及建议的数据
- 寻找评估您团队生产力的客观方法





# 维度



## 子维度得分

