



# 领导焦点

性格决定领导风格

---

受测者： Sam Poole

测试账号： HE764696

日期： 2017-10-02

# 介绍

---

**您的性格决定了您的领导风格。** 作为一个领导者，您会在工作上影响他人 - 您的行动会影响团队的士气、幸福感和生产力。您需要鼓励他人追随自己，促使他们朝着共同的目标迈进，并激励他们努力工作。所有的领导者都具有一些不同的特质，这些特质决定了他们如何与他人相处、处理信息、完成任务、分清轻重缓急和领导团队。这些特质影响着您与他人相处并成为成功领导者的能力。

**领导力是复杂的。** 这份报告涉及了6种影响领导效率的行为模式。它们影响着您关注的焦点，别人对您的看法以及您如何管理自我、职业生涯和人际关系。这份报告提供了有关您声望和口碑的信息，并且可以让您对自己有一个深入的认知。

**您的领导力情境。** 无论您现实或理想的角色如何，您时刻都会给周围的人留下领导者的印象。虽然该报告是为传统意义上的领导者设计的，但是同样适用于那些想要了解自身在各种领导力情境下如何影响他人或工作的个人——领导产品、项目、流程、行动、技术团队或者仅仅是日常生活中的非正式领导行为。无论身处哪种领导力情境，您报告中描述的6种领导力模式都是普遍通用的。它们能够帮助您更好地了解自己与身俱来的领导风格，改善您的影响策略，以及提高您的综合效率。

**解读您的报告** 这里是一些您在阅读报告时需要注意的事项：

- 拒绝高分代表好，低分代表不好这种想法。高分不一定代表更好的领导能力，低分也不表示缺乏领导力。解读需要基于特定的背景；考虑到您特有的领导背景和角色需求在解读您的分数时非常重要。
- 所有的报告都会指出一些特定的优势和潜在的发展需要。全面地评估您的报告并充分考虑每个分数之间以及与背景环境的关联十分重要。这份报告可以帮助您了解怎样最大化地利用您的优势，以及怎样调整您的方法来满足环境的需要。
- 高分表示您对该风格类型高度关注，低分则表示您对该风格类型缺乏关注。举例来说，一个人可能在“结果型领导”类型上分数很高而在“人际型领导”类型上分数很低，这表示此人强烈地想要获胜，而可能会与团队中的其他人竞争或者压倒他人。根据不同的背景环境，这种关注有时可能会有助于成功，而有时则会阻碍成功。更多地了解您关注的领域可以帮助您识别哪些环境需要您转变自己的风格来达成更好的成果。

# 报告概览

这份报告围绕领导力行为主要的6种模式展开讨论。

**主分数。** 您会得到在这6种领导力模式上的分数。高分表示您的行为与该领导力模式高度相关，低分则表示您对该领导力方面缺乏关注。您的最高分和最低分代表了您领导力风格中那些最突出、影响最大、别人最易于察觉的方面。

## 范例



低

高

**组成维度。** 每一类焦点都包含了两个组成维度：(1) 行为特征和(2) 个人价值观。黄色代表您会表现出该行为特征的可能性。蓝色代表您对该行为的重视程度。举例来说，有的人可能表现得 很外向，看起来健谈、合群并且热爱社交。然而，他们可能看重自己独处的时间，并且倾向营造一个重视独立性和自给自足的领导文化。

## 范例

抱负



73

权力



86

**发展建议。** 不论您在每种焦点上的分数是高或低，这些都是可适用的发展性建议。这些建议将有效地指导您进行个人发展。

**个人偏差。** 领导者的价值观强烈地影响着他们的行为和他们在团队中所营造的文化氛围。这个部分旨在提高领导者对自己无意识偏见的认知。



# 总结

## 结果型领导



专注于：  
合作，配合

专注于：  
竞争，达成目标

## 人际型领导



专注于：  
公开透明，任务导向

专注于：  
人际关系，团队士气

## 流程型领导



专注于：  
灵活，自主

专注于：  
有计划，风险管理

## 思考型领导



专注于：  
务实，实施想法

专注于：  
创新，产生想法

## 社交型领导



专注于：  
自主，效率

专注于：  
沟通，社交

## 数据型领导



专注于：  
经验，直觉

专注于：  
事实，研究



# 结果型领导

低

高

您在组织中可能会被视为一个追求结果的人。尽管别人会欣赏您对目标的专注以及掌控大局的意愿，但您也可能会让一些人感到害怕。您看上去对竞争、地位和成就有着强烈的兴趣。您可能会优先考虑成果和个人的提升，而非合作和团队的共同努力。当需要达成重要的目标时，您可能会很快从挫折中恢复并且相信自己能够成功，但是您可能不太会表现出强烈的紧迫感。

## 特质

抱负

73

权力

86

## 发展建议

- 您对成功的渴望可能会使新晋或初级员工心生畏惧。应当意识到并不是所有团队成员都和您一样急于求得成果，他们可能更偏好扮演支援性质的幕后角色。
- 您拥有足够的行动力和信心来完成任务。然而，请务必以客观的态度评估团队的实际能力，避免过量使用自己和团队资源。
- 您似乎对自己和他人都有相当高的期望；请务必向您的员工们清楚地传达这些期望。如此，他们方能在充分了解自己的情况下规划一条成功的道路。

## 无意识偏见

- 请确保您对自身进步的追求不会影响您为组织创造价值的能力。避免与您的团队、同事和其他部门陷入恶性的竞争里。
- 同时关注硬性指标和无形结果来最大化团队对组织的贡献十分重要。您需要承接具有长远潜力的项目，即使它们不会即刻对组织利润产生效果。
- 您对成就的渴望可能影响了您的管理风格以及奖惩方式。应当意识到您与他人之间存在的差异，即便他们对成就有着不同的标准，但是他们还是能以自己的方式为组织作出贡献。

# 人际型领导

低

高

您可能看上去有很强的人际交往能力。尽管他人也欣赏您热情的沟通方式，但如果让您传达负面的消息或是让他人承担责任，可能会让您觉得为难。您似乎对帮助他人、给予回报和支持团队很感兴趣。因此，您可能会优先考虑团队的和谐和凝聚力，而不是个人责任追究制度。当处理棘手的人事纠纷时，您可能会避免过度反应，通常显得成熟且善于控制自己的情绪。然而，您可能会忽略别人提供的批判性反馈。

## 特质

### 人际敏感度

69

### 利他

96

## 发展建议

- 您倾向于在做决定前花时间去收集别人的意见，但是必需谨记通过达成共识再进行管理的方式并非总是合适。学习判断何时该向团队寻求建议，何时该采取单独行动。
- 您可能觉得给员工做负面反馈是相当困难的事，但是及时的反馈会获取更好的效果。反之，保留批评则会降低效率，甚至让团队其他成员感觉您有所偏袒。
- 尽管冲突通常令人不适，刻意避免冲突却会降低领导成效。您可以与员工保持友好的关系，同时做好准备以面对棘手的问题。

## 无意识偏见

- 您关心员工的福利并积极寻求机会发展您的团队。然而，您可能需要与那些不愿意接受辅导或发展的下属保持距离。
- 重视员工的个人发展与福利是您作为领导的一大优势。尝试为他们寻找发展计划以加速成长，同时也要让他们对自己的表现负责。
- 由于您的管理风格偏向宽松和仁慈，一些团队成员可能会利用这一点在犯错后寻求开脱的机会。对于那些一直无法按时达标的团队成员，您必须寻找采取纠正措施的适当时机。

# 流程型领导

低

高

您似乎在工作中有条不紊，且遵循流程。尽管他人欣赏您在运营与操作方面的技巧，但您可能也会显得不够灵活并且过于注意细节。在制定重要的决策时，您似乎会同时考虑风险和回报，这说明您在承担风险时能够均衡考虑各种因素。当从事重要的任务或项目时，您可能在压力下显得冷静从容，在出现问题时保持积极乐观的态度，但是可能会轻视自己的错误。

## 特质

审慎

72

保障

40

## 发展建议

- 心思缜密和注意细节是您的优势。然而，如果在管理手法上过度干预细节，您的重要优势将成为弱点。尝试赋予员工更大程度的自主权来完成工作。
- 即使最周全的计划也难免暗藏变化，所以变化是职场中不可避免的一部分。作为一名领导者，您必须要有能力处理和管控变化中的危机。您可以向公司里具有应变能力的同事汲取相关经验。
- 您鲜少可以在获得充足信息的情况下作出最佳的决定。高效的管理是基于现有信息作出最佳决定。列出您必须了解的信息，收集资料然后迅速采取行动。

## 无意识偏见

- 尽管您可能会为团队制定工作框架，您也会在框架范围内允许一定程度的灵活性。这样的领导风格适合各种各样的人，但是请记住有些团队成员需要更多的条理性，而有些则需要更少。
- 您可能会有计划地去承担风险，并且鼓励自己的团队也这样做。作为领导，您可能会经常跨出自己的舒适区来承担战略性的、更大的风险。在这方面您可以成为团队的榜样。
- 您倾向于在制定决策的同时考虑风险和回报。尽管这可以促使决策更有效，但是您也需要关注所处环境来决定何时追求有潜在风险的机会。

# 思考型领导

低

高

您可能会被认为是一个具有创意和创新能力的人。虽然他人欣赏您的独创能力，但您似乎很容易对执行过程中的细节问题感到无聊。您似乎能够兼顾功能和形式的双重需求，愿意听取别人的创造性建议，并且能够认识到品牌推广对于达成业务目标的重要性。在评估新的想法时，您通常设想事情会顺利进行，所以可能会忽略风险和失败的可能性。

## 特质

好奇

90

美感

38

## 发展建议

- 创新能力是优秀领导的重要元素。然而，并不是每一个任务都适合采用创新的方案。寻找解决方案时，请尝试确定是否已经存在一个可行的解决方法。
- 您可能更倾向于思考战略性的和长期性的问题，而容易对操作性问题感到厌倦。请将对决策短期内造成影响的考虑始终作为解决问题过程中的一个环节。
- 确保您有一个合理的理论依据来支持您的想法，并仔细地加以陈述。向他人阐述您的观点时，您必须设法说服他们来获得认可和支持。适时地寻求同事对您观点的反馈，并咨询他们是否存在更佳的方式向众人表达您的想法。

## 无意识偏见

- 在争论形式与功能孰轻孰重时，您倾向于均衡考虑这两个因素。尝试在团队中找出在相应领域擅长的人才，并鼓励他们在重要项目中通力合作，从而在形式和功能上都能达到最佳效果。
- 在工作成果上，您似乎会兼顾产品的形式与功能这双重需求。在做出影响用户体验的关键性设计选择时，多听取他人的建议，从而找到最佳的解决方案。
- 您似乎会关注公司的品牌、营销和广告战略。请利用这一兴趣来支持公司在管理品牌一致性和市场活动方面的投入。



# 社交型领导

低

高

他人可能认为您在沟通中十分积极活跃。尽管您主动的沟通风格对您大有裨益，但是您可能有时会误把社交活动当成是在产生效益，并且可能会忽略倾听他人的意见。您似乎喜欢与他人频繁联系的各种机会。尽管您的社交技巧对您有帮助，但是您可能会过于依赖由团队制定决策。当建立新的社交网时，您可能表现出适当的自信，但是可能会过于相信他人的意图。

## 特质

社交

74

归属

94

## 发展建议

- 您在与团队成员共事和互动中更显活力。同时，请确保积极地倾听，并花一些时间专注地独立工作。高效的领导能轻松地胜任这两种工作方式，在团队合作和独立工作中适时切换。
- 您有着无限活力并活跃于各种社交场合，这可能会使您的同事和下属颇感压力。确保给予他们发言的机会，并不忘倾听和斟酌他们的意见。
- 成功领导者的其中一个特点是其拥有广阔的人脉关系。善用您在职场上累积的人际关系将使您事半功倍，达成更多目标。

## 无意识偏见

- 由于您重视合作与团队决策，您可能会过度依赖这种方式。需知道有些问题应该由您独立决策，而有些情况则适合团队议决。
- 您非常重视“开门”政策，而且愿意花时间探讨如何能与团队更紧密地合作。团队成员亦十分欣赏您的亲和力与平易近人的态度。但是，您必须掌握好分寸，知道何时应该“关门”，适时划清界线。
- 由于您喜欢持续性的社交互动，而可能有时候误把这种社交活动当做产生效益的体现。尝试辨别哪些活动可以促进生产力，哪些则会影响效益。

# 数据型领导

低

高

您看上去热爱学习，会与时俱进地掌握行业趋势，并且具有博识的观点。别人可能觉得您聪明而见多识广，但是有时候可能稍显迂腐而不够灵活。在评估过去的经历时，您似乎喜欢运用理性分析、数据相关的方法来制定决策。尽管您可能会因此制定出高质量的决策，但别人可能对您仔细谨慎的分析风格缺乏耐心。您可能会在做决定时显得十分自信，并且不太倾向于担忧以往的错误，但这样的您可能会失去从错误中学习的机会。

## 特质

### 学习方式

73

### 科学

86

## 发展建议

- 您对于与时俱进地了解商业趋势的兴趣将大大提升您的工作效率。然而，尽量不要独揽所有的职务与难题，而是在恰当的时机让您的员工独立解决问题。
- 作为一名领导者，您似乎会为团队创造一个学习的环境。尝试丰富您提供的学习机会。例如，举行信息分享会，重要项目结束后的行为评估，或者定期针对部门中的一个重要问题进行小组讨论。
- 您似乎会鼓励频繁的员工发展机会，请记住所有人的学习方式不尽相同。所以，除了传统的课堂式学习之外，还应该提供通过实践获得学习的培训机会。

## 无意识偏见

- 由于您好奇心重也喜欢研究与分析问题，所以可能为了得到最佳决定反而耽误了解决问题的黄金时间，并且经常坚持需要更多的数据或使用更好的分析方法。您必须学会在掌握足够的讯息时果断地作出决定。
- 尽管您喜欢在解决问题时进行深入分析，但请记住不是所有人都喜欢分析数据这项工作。尝试欣赏其他解决问题的方式，不同处事风格的人也可以以他们的方式作出同等的贡献。
- 您在倡导利用最新的想法、战略性分析和新技术来完成工作环境中如鱼得水。但是同时您需意识到在某些情况下，依靠直觉的行事方式也能带来同等的价值。