

- 选拔
- 发展
- 领导

霍根发展

管理焦点

性格决定领导风格

受测者：John Doe

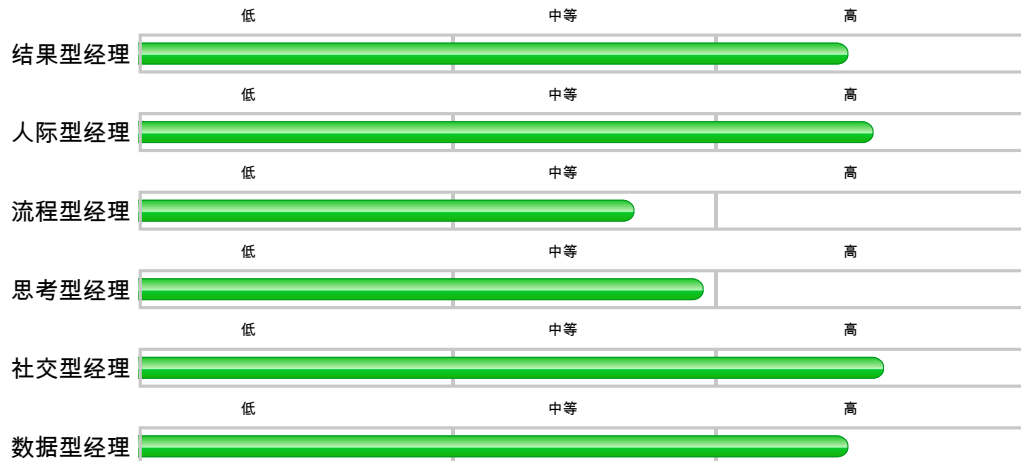
测试账号：HC560419

日期：2015-08-11





人们常说，经理是正确地做事，而领导则是做正确的事。我们常常期望优秀的经理能够成为优秀的领导。他们不仅要组织他人完成工作，还必须激励他人最大程度地发挥潜能。作为一名经理，您所处的职位会对他人及其工作产生影响；此外，您的行为也将影响周围人的士气和效率。这份报告能帮助您了解自身性格、动机和价值观是如何影响您的管理风格的。通过了解自身经常性的特征和内在驱动力，您将更善于应付挑战和运用本身的优势，从而最终全面提升职场中的管理效能。



韧性

测评显示您的态度积极且拥有良好的情绪管理，对员工的失误显得耐心的同时也能不屈不挠地面对挑战和挫折。然而，您可能不善于察觉员工的压力，也没有足够的意愿倾听负面的反馈。作为一名优秀的经理，您不仅应当对您下属的感受或需求作出即时的反应，也应当重视别人对您的辅导和建议来确保自身的个人成长和职业发展。

驱动力

发展员工技能是成为优秀经理的条件之一。即使您已经拥有无比的雄心壮志、力争上游并且乐于承担责任，但请您也别忘了给予您员工表现的机会。尽量避免与下属直接竞争，并给予他们公平和实际的期望。

沟通

即便大家都欣赏您的热心和友善，但您应当有更直接地面对和处理人事难题的认知。适时对团队成员当下表现给予及时、有针对性且真实的反馈，因为这将成为他们发展的重要基础之一。

谨慎

您的团队欣赏您的孜孜不倦，同时亦尊重您遵守纪律和程序的精神。尝试营造一个让员工自由发挥的空间，您将可能看见团队的无限发展潜能。请相信团员的能力并避免过密地监控部属的行动。一名经理的职责是提供指引，因为与关注团队成员工作细节相比，更重要的是关注整个团队的方向。



结果型经理

主要焦点: 结果

结果型经理通常为自己和他人设定高目标和高期望，并会不懈努力来实现它们。他们是以结果为导向且具有强烈的竞争意愿，并会对直属员工的表现更为着重。有时，他们的执着与苛求会让他人感到咄咄逼人，或有可能增加引发内部斗争的机率。





人际型经理

主要焦点: 关系

人际型经理擅长与他人建立和维持友好的关系。他们通常非常关注员工的士气和福利，因而被视为热心和经常扶持下属的经理。然而，他们希望帮助他人的想法常常使他们无法提供直率的反馈、有效执行问责制度或者作出不受大众欢迎的决定。





思考型经理

主要焦点: 想法

思考型经理通常富有创造力和革新精神，并且思想开明。他们会以策略性的方式解决问题，并会因在工作中有机会进行革新而倍受鼓舞。虽然他们通常重视大局且愿意接受变化，但有时可能会错过引进实际解决方案的机会，或者可能对普通但是必要的日常工作感到乏味。





社交型经理

主要焦点: 影响力

社交型经理擅长沟通、交际和发展人际关系。他们通常善于运用社交影响力来维系感情和激励员工。由于他们喜欢持续的社交互动，因而有时候会误把社交活动当作产生效益的体现，而这或对正在努力完成任务的员工造成干扰。





数据型经理

主要焦点: 信息

数据型经理善于分析变数之间的关系和辨识数据发展趋势，并会经常通过自己的技术专长来建立权威。他们喜欢掌握最新的行业趋势，会运用技术来解决问题。由于他们更偏好利用数据和技术，他们可能不够重视人事管理，甚至不能容忍喜欢凭直觉进行决策的同事。

低 中等 高



0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

性格组成维度	学习方式	
	科学	
管理建议	<ul style="list-style-type: none"> 您认为提升工作效率的方式之一就是与时俱进地学习。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。 作为一名经理，您应当为团队创造一个学习的环境。例如，举行信息分享会，组织小组问答，或者定期针对部门中的一个重要问题进行小组讨论。 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。 	
管理偏见	<ul style="list-style-type: none"> 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。 尽管您喜欢和善于分析的团队成员共事，但请记住不是所有人都喜欢分析数据这项工作。不同处事风格的人也可以以他们的方式作出同等的贡献，所以您应当尝试了解其他解决问题的方式。 您在倡导利用最新的想法、战略性分析和新技术来完成任务的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。 	