



潛•能+ 個人報告 Potential Plus

個人報告
DDI Taiwan

測評者:

思涵 王

2024年07月31日

Contents

目錄

Report 01

關於報告

報告建立在DDI 美商宏智國際顧問公司多年來之科學研究與實踐驗證之上。

Potential 02

8 大發展因子評分

這些因子對於您的發展速度具有重要影響，我們也運用這8 大因子描繪您的領導特質畫像。

Leadership 03

轉型領導力評分

當您經歷從個人貢獻者到基層主管，或是從基層主管到中階主管的角色轉型時，影響您成功的各項能力。

Strategy 04

為您專屬訂定發展策略

如何加速提升領導力，揚長避短、順利度過角色轉型期。

關於報告

本報告基於您先前完成的線上測驗，為您繪製一張自己的領導特質畫像，描繪您的潛在傾向，風格特徵和偏好，將幫助您提升自我認知與洞察，尋求加速發展的方法。

在報告中，您將讀到以下幾個重點測評方向的資料與分析建議：“8 大加速發展因子”——從領導傾向因子、業務驅動因素、成長性因子3 大領域分別對不同方面的發展速度構成影響。“7 大轉型領導力”——能力往往對轉型的成敗至關重要，當職位晉升時，您的工作角色和所面臨的挑戰也會隨之改變。

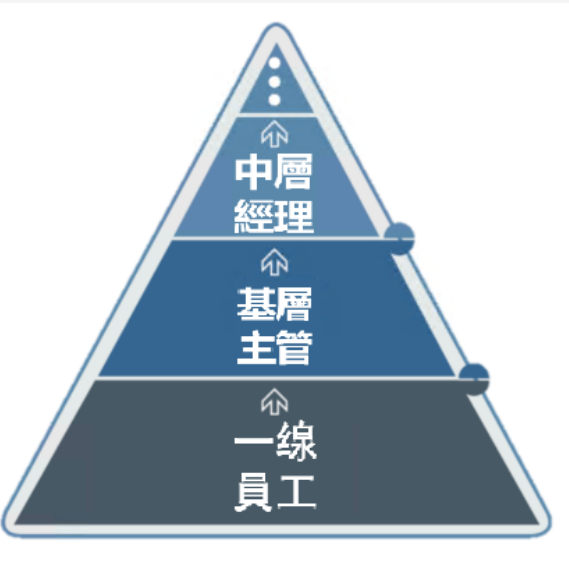
8

大加速發展因子

領導傾向因子	領導意願	成就他人	平衡人際與任務
團隊領導技巧發展速度			
業務驅動因子	結果導向	全域思維	適應力
工作管理能力發展速度			
成長性因子	接納回饋	學習敏銳度	
個人從歷練中學習成長速度			

7

大轉型領導力



影響力	建立夥伴關係	建立成功團隊	
輔導	管理人際關係	計畫與組織	授權委責

8 大發展因子評分

助力因子

阻力因子

領導傾向因子

>> 領導意願：承擔領導職責、施展自身影響力的意願。

得分：89%

願意服從安排，為團隊提供支援。

願意主動承擔領導團隊的職責。

>> 成就他人：看到他人優點，激發潛能，幫助他人發揮所長的意願。

得分：27%

關注自身工作，以做好本職為先。

主動瞭解他人，發揮優勢，挖掘潛能。

>> 平衡人際與任務：平衡看待人和事，重視人際關係的程度。

得分：1%

關注事情本身，較少借助人際關係推動任務。

採用更易為他人接受，更能贏得支持與認同的風格行事。

結果驅動因子

>> 結果導向：挑戰高目標，在困境中堅持目標的意願。

得分：38%

在面對困難時，優先選擇調整目標。

全力以赴追求高目標，克服困難完成挑戰。

>> 全域思維：思考問題本質與其可能造成之全面向影響的傾向。

得分：36%

更關注具體問題，依靠直覺行事。

思緒開闊，善於理解廣泛、抽象的概念；能看清複雜問題背後的邏輯。

>> 適應力：積極樂觀看待變化，勇於嘗試新事物的程度。

得分：55%

偏好清晰的工作流程，面對工作的變化和不確定性倍感壓力。

面對變化樂觀自信，保持高效。

成長性因子

>> 接納回饋：謙虛並樂意接納回饋意見的程度。

得分：25%

較少尋求回饋，對他人的建議持防禦性態度。

主動尋求回饋，虛心聽取建設性意見。保持謙遜的態度。

>> 學習敏銳度：主動、快速獲得新知的程度。

得分：59%

偏好熟悉的工作，遇到困難較少嘗試自己探索。

有廣泛的好奇心和求知欲，擅長主動學習，快速吸收新知識。

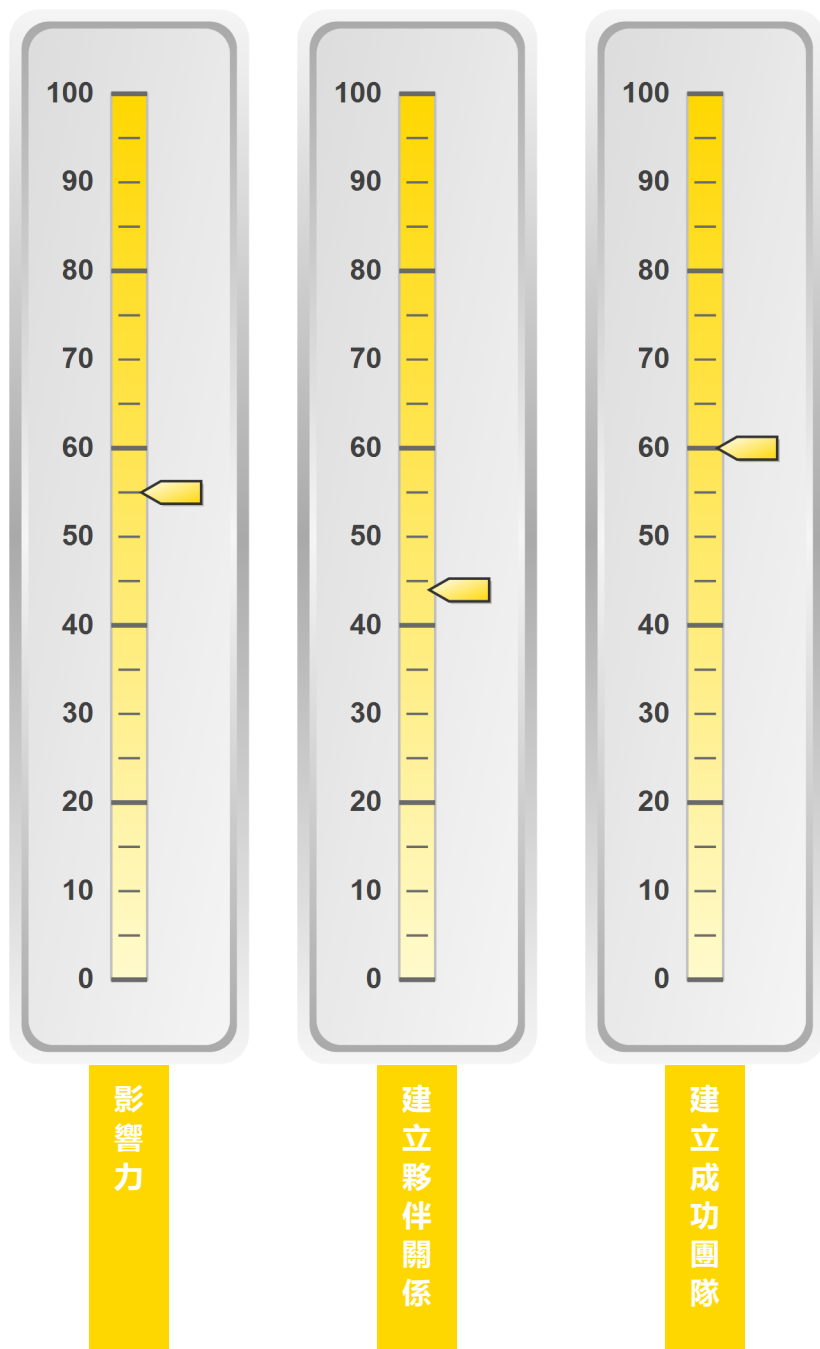
*百分位得分代表了您在常模中與他人相比，所處的位置。例如，得到 55 分代表您在該項上的表現優於 55% 的人。高於 65% 為高分（顯示為綠色），低於 35% 為低分（顯示為紅色）。

為您的領導力轉型評分

職位層級的晉升往往讓工作範疇變得更廣，責任變得更重。您在轉型中會遇到以下挑戰：

- 如何以部門為單位，和跨部門、外部合作夥伴高效協作？（建立夥伴關係）
- 如何為整個團隊負責，凝聚團隊向心力並帶領團隊達成目標？（建立成功團隊）
- 如何處理團隊各方不同意見、目標和利益衝突？（影響力）

能否駕馭轉型的挑戰，有很大程度取決於以下轉型領導力的技巧水平。



60% 建立成功團隊

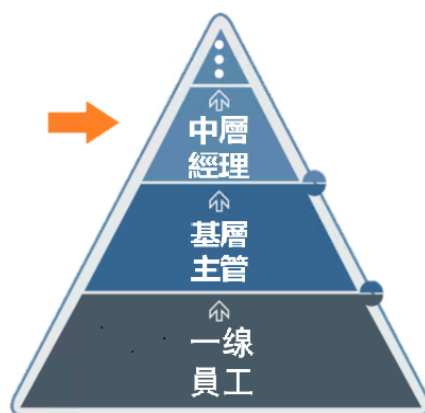
使用適當的方法並和靈活使用人際互動風格建立一個有凝聚力的團隊；促成團隊目標的達成。

44% 建立夥伴關係

拓展並運用工作範圍內外的人脈來達到成果。

55% 影響力

運用適當的人際互動風格與技巧獲得他人對自己想法或計畫的認同；針對不同的任務、狀況及人員調整自己的行為。



*百分位數代表了您在常模中與他人相比所處的位置。高於65%為高分（顯示為綠色），低於35%為低分（顯示為紅色）

為您的轉型領導力評分

職位層級的晉升往往讓工作範疇變得更廣，責任變得更重。您在轉型中會遇到以下挑戰：

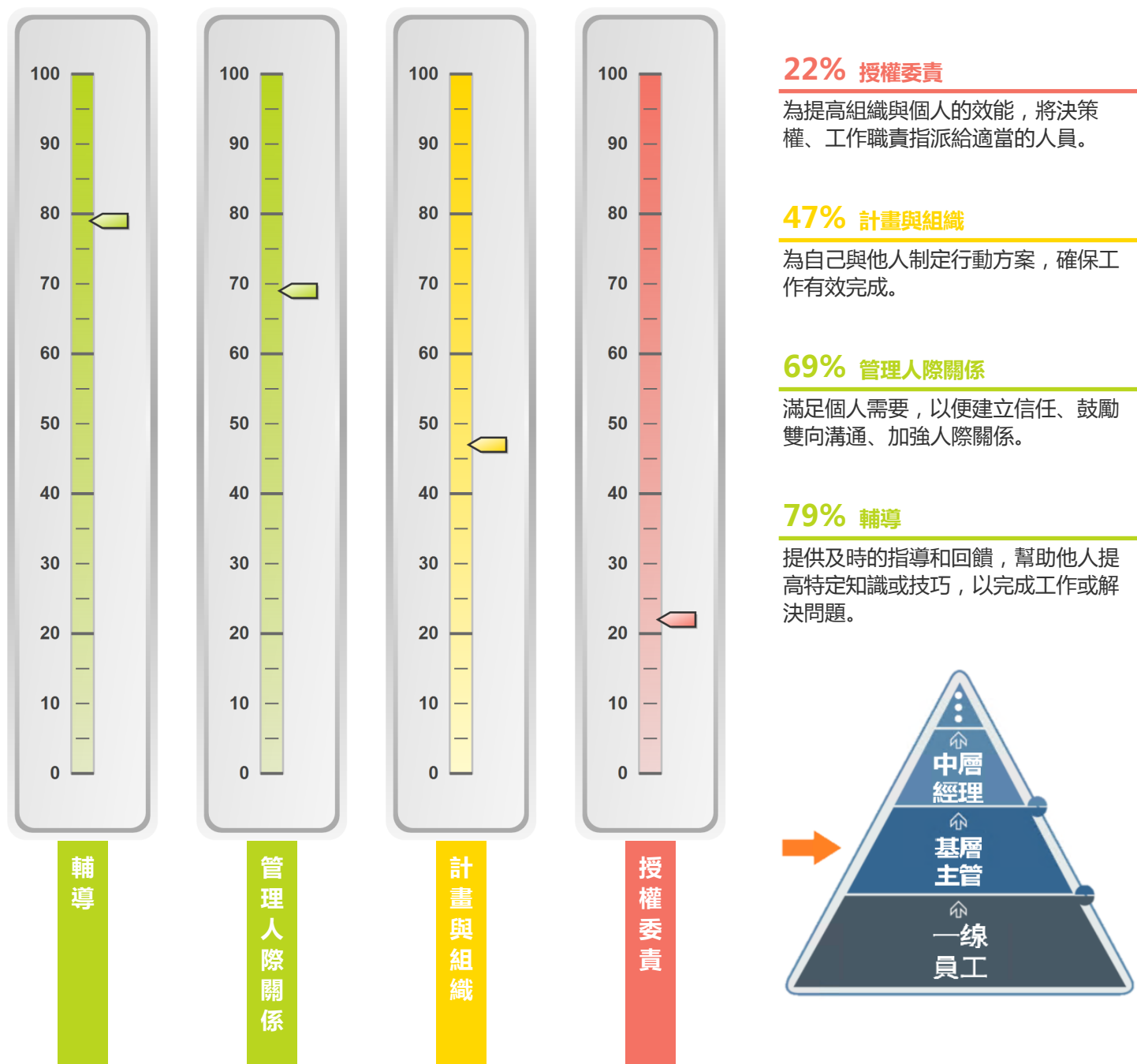
如何維護與前同事、以及其他更資深主管之間的關係？（管理人際關係）

如何幫助他人提升能力，勝任工作？（輔導）

如何通過他人完成任務，而非自己事必躬親？（授權委責）

如何安排好自己的時間，同時調配好團隊的資源？（計畫與組織）

能否駕馭轉型的挑戰，有很大程度取決於以下轉型領導力的技巧水平。



*百分位數代表了您在常模中與他人相比所處的位置。高於65%為高分（顯示為綠色），低於35%為低分（顯示為紅色）。

為您訂定的發展策略

以下是針對最為凸顯的助力與阻力，相對應的發展策略。這些發展策略將給您建議，如何更好地發揮您的助力因子，最大程度地發揮個人優勢；如何更好地管理您的阻力因子，最大程度的減少發展的阻礙。

您的發展助力因子	自我發展策略	+
領導意願	<ul style="list-style-type: none">閱讀領導力期刊雜誌，了解最新的團隊領導力理論，以及常見的團隊合作問題。把學習到的管理工具運用到自己的團隊中。領導一個設有特定目標、跨部門的專案小組；根據團隊的共同目標，為團隊成員訂定個人目標和執行計畫，並且就完成情況進行追蹤管理。	

以下是針對最為凸顯的助力與阻力，相對應的發展策略。這些發展策略將給您建議，如何更好地發揮您的助力因子，最大程度地發揮個人優勢；如何更好地管理您的阻力因子，最大程度的減少發展的阻礙。

您的發展阻力因子	自我管理策略	—
成就他人	<ul style="list-style-type: none">花時間傾聽團隊成員所遇到的困境。耐心傾聽，避免過早定論並在討論中鼓勵對方順著原先的思考方向探索答案，並為對方建立解決難題的信心。在觀察到團隊成員的不足之處時，詳細歸納出問題點，並準備具體的且能夠幫助對方理解的例子。及時提出回饋意見，闡述具體的事例，同時和對方一起探討不同做法的利弊，幫助雙方形成更透徹的相互理解。	
平衡人際與任務	<ul style="list-style-type: none">在合作中耐心聽取其他人的意見，並對他們的意見表示感謝。同時保持自己立場的公開透明，展現出自己的合作意願。增加主動詢問對方在合作中的感受的頻率。邀請信任的同事協助一起維護和其他人的合作關係，並在必要時提供回饋意見。	
接納回饋	<ul style="list-style-type: none">尋找機會向他人徵求具體的回饋。除了總結性的評估之外，尋求具體的學習或改進機會點更為重要，這些回饋可以在一個項目完成時，或在一次合作的進行過程中來尋求。請您的合作夥伴提醒您可能改善現有工作方式的機會點，對不同的構想進行討論。支援利用新的技術、流程或方案進行試驗以尋求改進。	

為您制定的發展策略

職位的變化與晉升往往會給我們帶來新的挑戰。如何駕馭這些挑戰，很大程度上取決於轉型領導力的水準及準備度。以下是針對您在轉型時可能面對的挑戰及相應的發展建議。

轉型領導力	發展建議
授權委責	<ul style="list-style-type: none">• 授權任務時，說明任務的目的、範疇、重要截止日期、重要性、可用的資源以及期望獲得的成果。• 創造一個包容的環境，鼓勵你的團隊成員接受挑戰性任務，勇於承擔風險、表達信心，相信他們能夠達到你的期望。• 安排好專門的時間，討論你所授權的工作內容。在會議中，鼓勵並引導下屬提出自己的想法和方案，並一起討論決定最合適的做法。