



潛•能+ 個人報告 Potential Plus

個人報告
DDI Taiwan

測評者:

柏愷 陳

2024年08月06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。

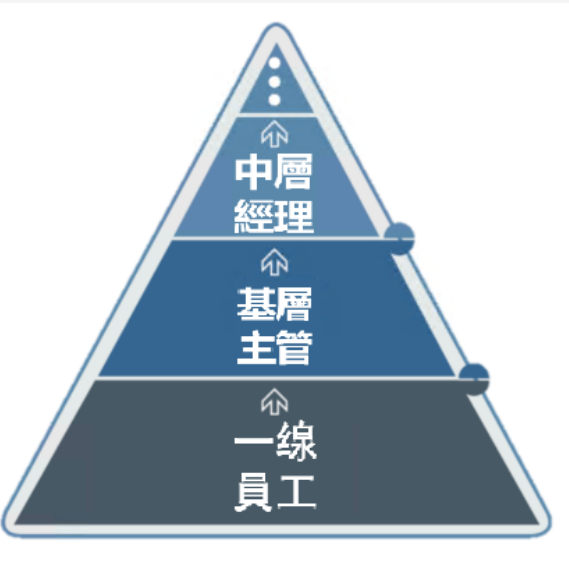
8

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：14%

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：4%

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：9%

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：8%

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：40%

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：4%

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：2%

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：36%

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。

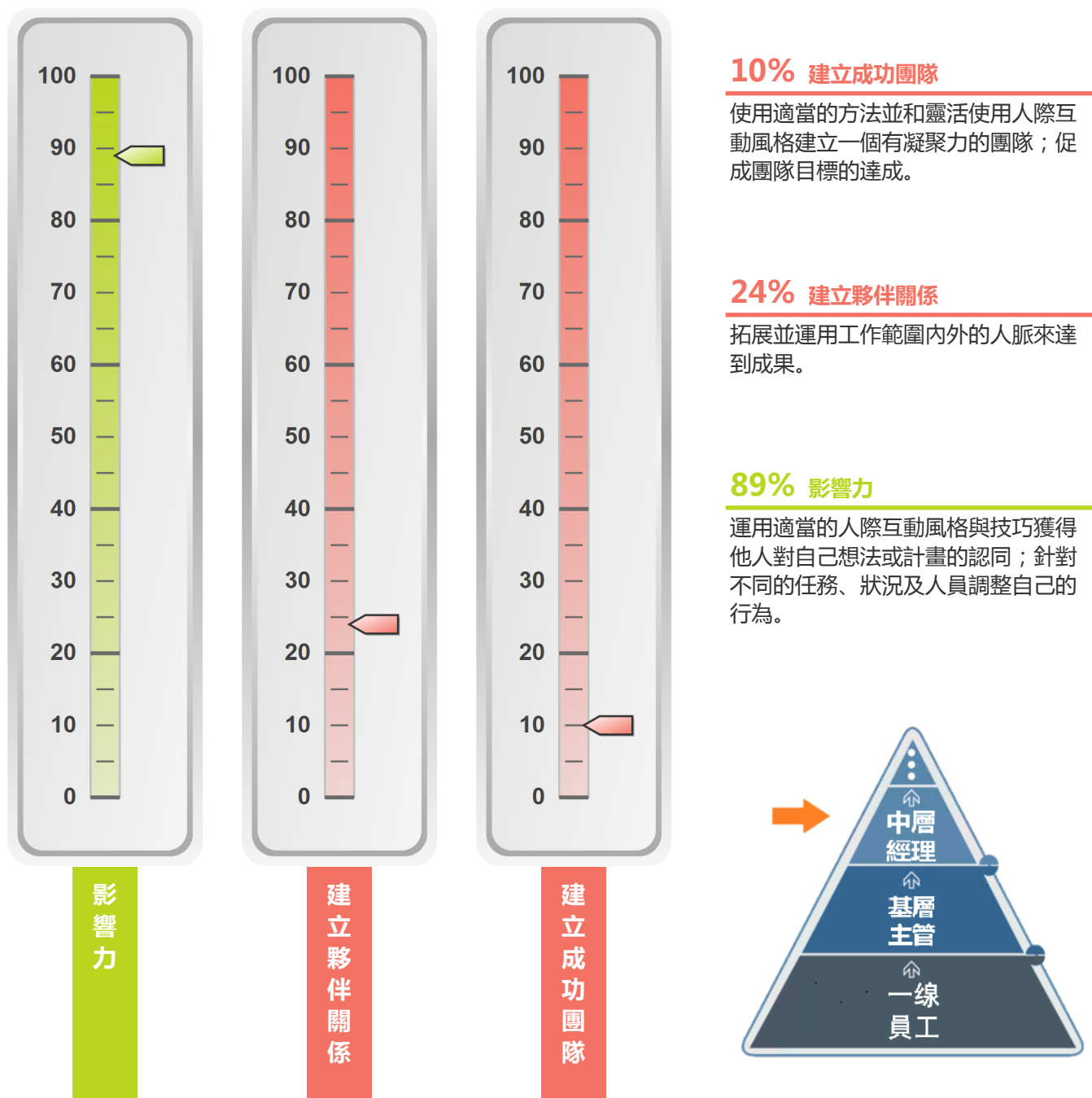
*百分位得分代表了您在常模中與他人相比，所處的位置。例如，得到 55 分代表您在該項上的表現優於 55% 的人。高於 65% 為高分（顯示為綠色），低於 35% 為低分（顯示為紅色）。

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。



*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：

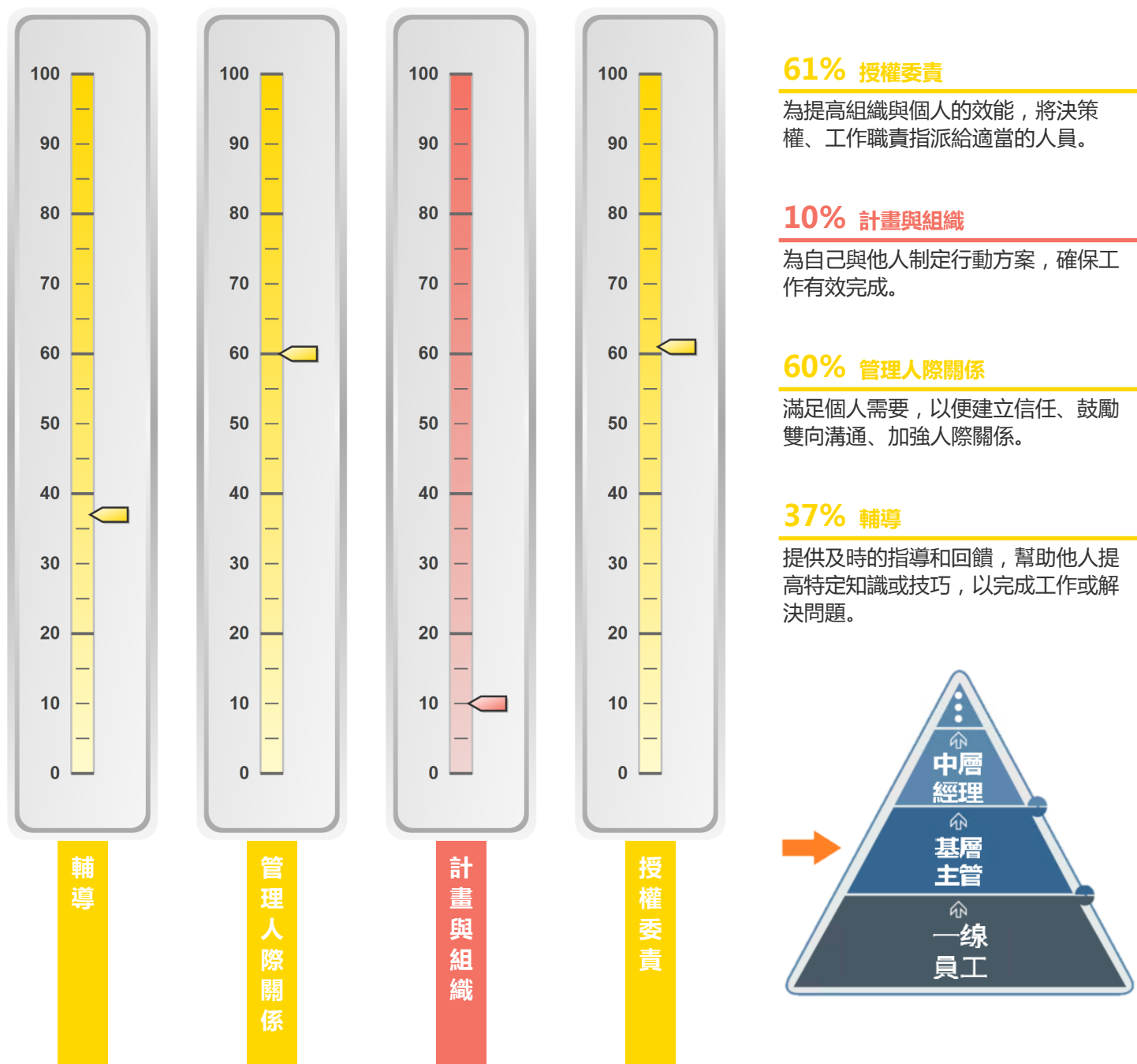
如何維護與前同事、以及其他更資深主管之間的關係？（管理人際關係）

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。

| 您的發展阻力因子 | 自我管理策略 |
|----------|--|
| 領導意願 | <ul style="list-style-type: none">參加培養領導力風格的講座、課程，找到符合自己的領導風格，協助自己輕鬆應對領導角色。尋找自己感興趣或擅長的領域，在該領域內擔負起領導者角色。在取得一定成果時自我激勵。避免在與別人的討論中僅為了達成共識而同意他人，盲目地提供支援承諾。分析自己的優勢，主動找到合適的機會讓自己可以為團隊做出額外貢獻。 |
| 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。 |
| 結果導向 | <ul style="list-style-type: none">為所需要實現的目標制定詳細的計畫，在計畫中劃分清晰的職責分工。讓每個參與其中的人都清楚理解各自所需達成的結果。預先考量自己在實現目標時可能遇到的困難，並思考自己如何排除風險，克服困難。 |
| 適應力 | <ul style="list-style-type: none">辨別哪些情況容易使自己變得緊張，或進入自我保護狀態。找到這些情況的共性，是什麼在誘發情緒。當再次陷入類似的場景時，提醒自己放慢思考和做決定的過程。主動尋求一些讓自己跨出舒適圈的任務，預估自己可能會遇到哪些障礙，產生什麼樣的負面情緒，提前找到克服障礙的方法。找一位可靠的同伴在過程中觀察自己的表現，並在必要時給出建議和提醒。 |
| 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 |
|--------|---|
| 計畫與組織 | <ul style="list-style-type: none">為要做的事列一份清單，在每天工作開始前花幾分鐘時間更新此清單，並為清單上的每項內容預估難度，安排好相應的時間。為重大專案製作一張專案進度圖，標明各個關鍵任務的負責人，定期召開會議，跟進工作進度。規劃工作時，看看如果能夠獲得一些額外的資源，哪些任務可以完成得更好，並與內外部的合作夥伴協調，確保獲得資源上的支持。 |
| 建立成功團隊 | <ul style="list-style-type: none">在團隊中營造開放的氛圍，歡迎團隊成員提出自己的想法。盡可能借鑒他們合理的想法，找機會實施他們的建議。即使他們的建議一時難以被採納，仍鼓勵團隊充分討論，在討論中詳細闡述你的意見。觀察其他領導者是如何發展成功團隊的，找出你可以從他們身上學到的技能。詢問他們如何讓新的團隊成員融入團隊，以及如何保持高昂的團隊士氣。尋找需要你組建虛擬團隊的機會，在其中嘗試為團隊明確目標、分配職責、追蹤進度，把握練習的機會，並在過程中向你所尊敬的團隊領導者請教如何做得更好。 |