

Chris Sample

由Sample Practitioner提供





A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Stewart Desson'.

-Stewart Desson,

Lumina Learning CEO

在当今动荡的世界，我们的成功之路前所未有地遇阻，难以应对变幻莫测的不确定性以及日益加剧的竞争挑战，意味着领导力不再局限于强大的政治人物和企业高管。组织和团队的集体成功比以往任何时候都更依赖于每个人所具有的独特品质。Lumina Leader肖像是Lumina Learning开发的一个强大的工具，帮助你和你的组织完全驾驭，让你的领导力品牌与众不同。

我们希望探索你的肖像将是一个有趣的和启发性的经历。

内容

介绍

在领导力方面	05
你的肖像	06
词汇表：如何阅读你的Lumina领导力肖像报告	07
Lumina Leader领导力	08
愿景型领导	09
赋能型领导	10
驱动型领导	11
务实型领导	12

概述

你的领导力总览	13
你的领导域概述	14
你的有效领导力星暴肖像	15
你的压力下领导力星爆图	16
你的高效领导力关键词	17

领导力分析（按域）

务实型领导	18
赋能型领导	22
愿景型领导	26
驱动型领导	30

补充数据

领导特质的有效使用	34
领导特质的过度使用	35

参考意见

16项领导力特质介绍	36
------------------	----

内容

你的注释：

你的注释： 40

每个问题的分析

求知好学	41
启迪鼓舞	42
运筹帷幄	43
倡导创新	44
追求卓越	45
方向明确	46
求胜坚定	47
推理论辩	48
计划跟进	49
律人律己	50
数据集析	51
镇定冷静	52
正直诚信	53
赋能育人	54
玲珑机敏	55
合作共赢	56
肖像页背面	57

在领导力方面

归根到底，成为领导者和成为你自己是 synonym。它就是如此的简单，也如此的困难。——沃伦·G·本尼斯

今天，“领导力”本身已经成为一个产业，组织普遍意识到对各个层级的培养带来的益处，开始支撑和发展人们成为高效的、有担当的领导者；鼓励他们恪尽职责，积极利用机会、发现问题、并解决问题。但是，领导力究竟是什么？大家都认为它重要但很少对此下定义。

我们相信，进入一个领导者的角色是自我实现的行为而不是掌握组织的过程；是去探寻他们自己到底是谁而不是简单地理解他们所从事的工作。

所有形式的领导才能都可以成长和磨练。有些人来自内心，对核心价值有天生的承诺，这些人不仅以身作则，而且他们以真诚、真实为生命准绳，用一生去践行及引领众人。还有一些人度人先度己，从领导自己本身开始。他们高度自律、自制力强，这使得他们能够看清方向，反过来看，这种能力又进一步帮他们提升了个人效能。

你可以教授可识别和可衡量的过程，使人们成为更好的管理者。然而，你不能简单地教授别人成为一个更好的领导者，因为领导力是在对自己的理解和对环境的理解之间产生的。它是关于如何为集体或组织的最佳利益服务的问题。

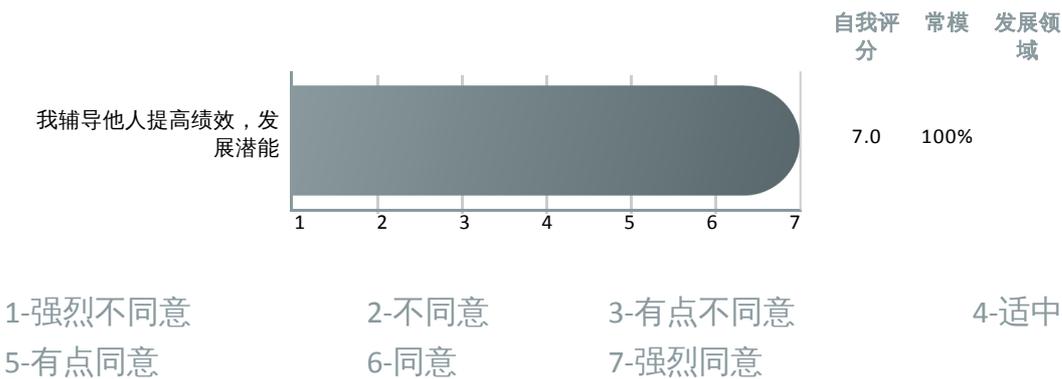
Lumina Leader领导力模型的设计，旨在通过展现你在工作环境中下的行为偏好，帮助你了解自己独特的领导力风格中的各项特质。

你的肖像

Lumina Leader领导力肖像不是把你定性为一个特定类型的领导者。相反，肖像的设计旨在对你所拥有的各种特质进行描述，并呈现其积极的影响。我们的Lumina Leader领导力模型将最新的研究成果和Lumina Learning丰富的心理测量专业知识结合在一起，这幅肖像不仅带有强烈的人性化色彩，同时也注重实际工作中的效用。

每个人都有自己的领导风格，这个过程将着眼于如何最好地利用你独特的优势来提高你的领导才能。通常，没有一种特质能让一个领导者“伟大”——它通常是一种综合素质，通过实践和经验结合，帮助领导者脱颖而出。在这过程中，你将学习在领导力成长道路上如何加强和发展自己的能力，在你的组织中成为卓越的领导者。

词汇表：如何阅读你的Lumina领导力肖像报告



自我	常模 %	等级序列	可发展的领域
你的7项等级的自我评分，没有常模数据参考	你的自我评分和Lumina常模数据库中其他领导人的百分比关系	你的自我评分和项目其他领导人的对比	旗帜图标表明个人成长领域被其他评估者标注问题，胜任力或可发展领域的次数。

下列术语在肖像中使用：

特质：代表你的行为和领导力思想过程中的一系列特征。

领域：一组领导力特质组合在一起形成的一种特殊的领导风格。

常模：常模数据为代表性人口样本。常模体现了一个群体的价值观，可以作为一个基线用来对比随后收集到的数据。常模数据有助于了解在更大的人群中被评估人群的特征分布或者流行趋势。通过收集常模数据，建立了不同程度的测评表现，并将测评中的原始分数转化为共同的度量标准。

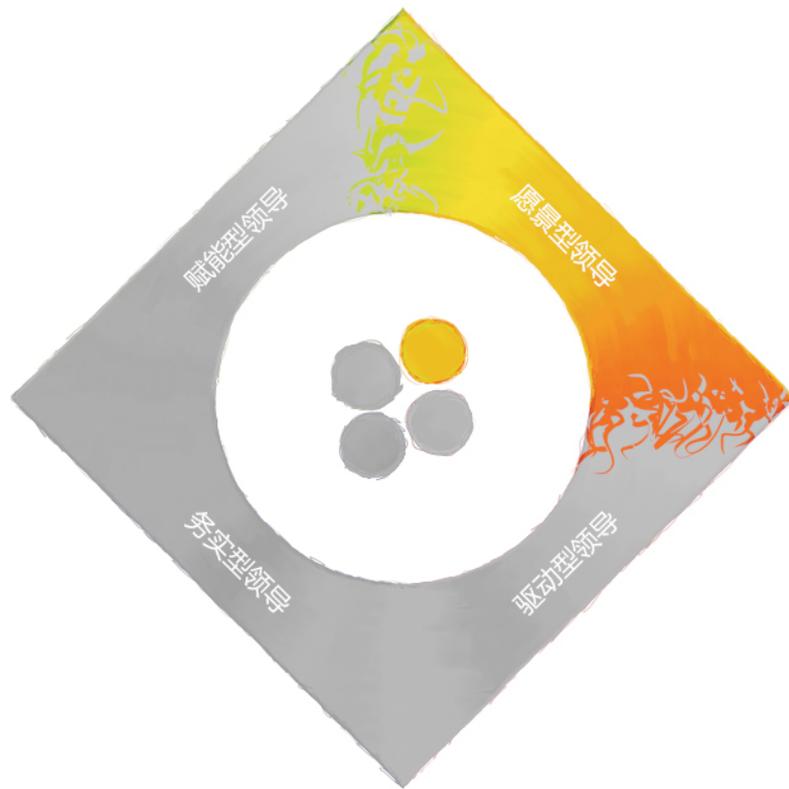
压力状态：这个词用来形容你在紧张状态中或者高度压力下表现的领导者过分夸张的品质。

Lumina Leader领导力



以上是一个Lumina Leader领导力模型以及其四个领导力领域的图形展示，分别是四种不同风格的领导：愿景型领导、驱动型领导、赋能型领导、务实型领导。每个领域都有四个领导力特质。以下四页介绍了每个领导力领域，以及它们的四个领导力特质。

愿景型领导



愿景型领导

领导者是知道方向、指明方向，并沿着这个方向前进的人。——约翰·C·麦克斯威尔

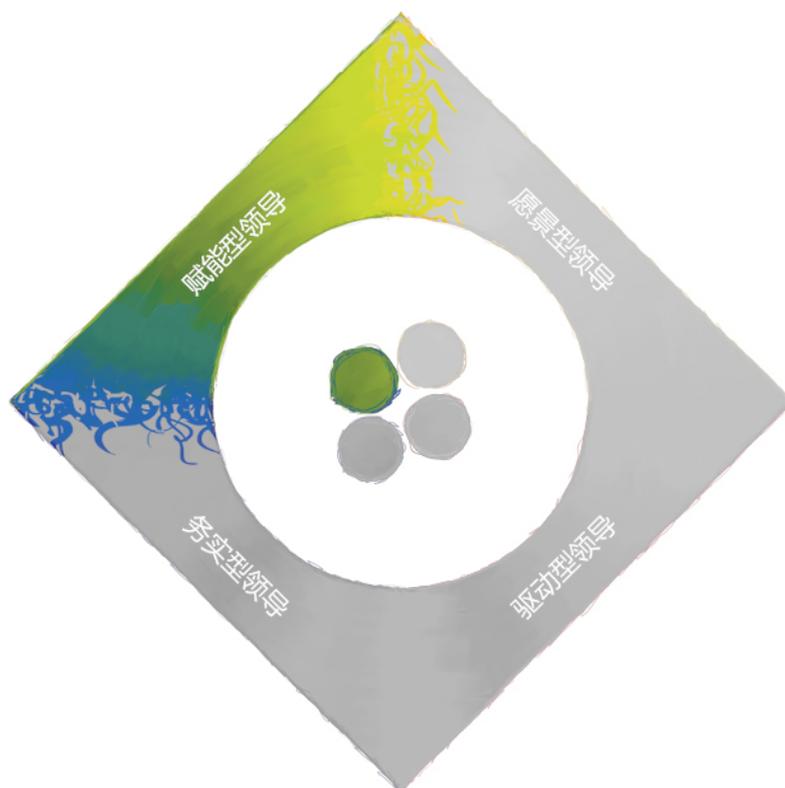
高瞻远瞩的领导者能鼓舞人们取得丰硕的成果。他们总是寻求成长，分享创意，激励周围的人也同样去做。这些行为在一个不断寻求创新的环境中显得尤为关键。所有这一切在他们长期战略的发展和成功过程中都扮演着极其重要的角色。

要想在这个领域发挥作用，需要具备以下特质：

- 求知好学
- 运筹帷幄
- 启迪鼓舞
- 倡导创新

对于这些特质的详细定义，请翻阅后面的参考部分。

赋能型领导



赋能型领导

成功基于你为他人提供的服务，而不是以牺牲他人作为代价。——H. 小杰森布朗

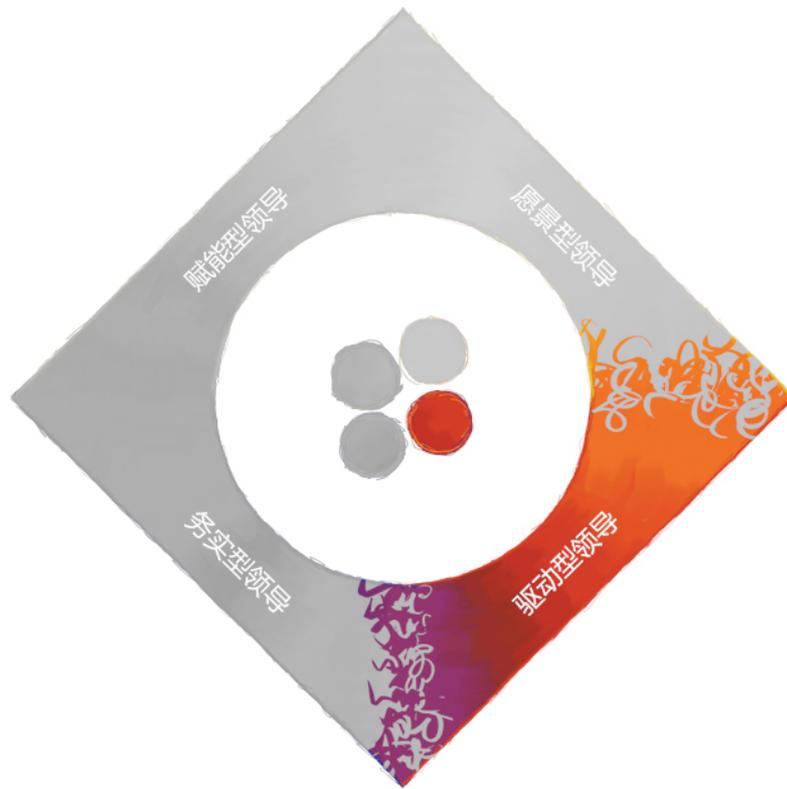
伟大的领导者需要深刻理解自己与其他人之间的关系。这有助于他们建立信任和尊重的纽带，产生持久的连接，使所有相关人员受益。懂得他人的领导者也懂得自己有哪些有待提升的区域和空间，知道如何进一步培养发展自己的才能。

要想在这个领域发挥作用，需要具备以下特质：

- 赋能育人
- 合作共赢
- 玲珑机敏
- 正直诚信

对于这些特质的详细定义，请翻阅后面的参考部分。

驱动型领导



驱动型领导

永不言弃的人很难被打败。——贝比·鲁斯

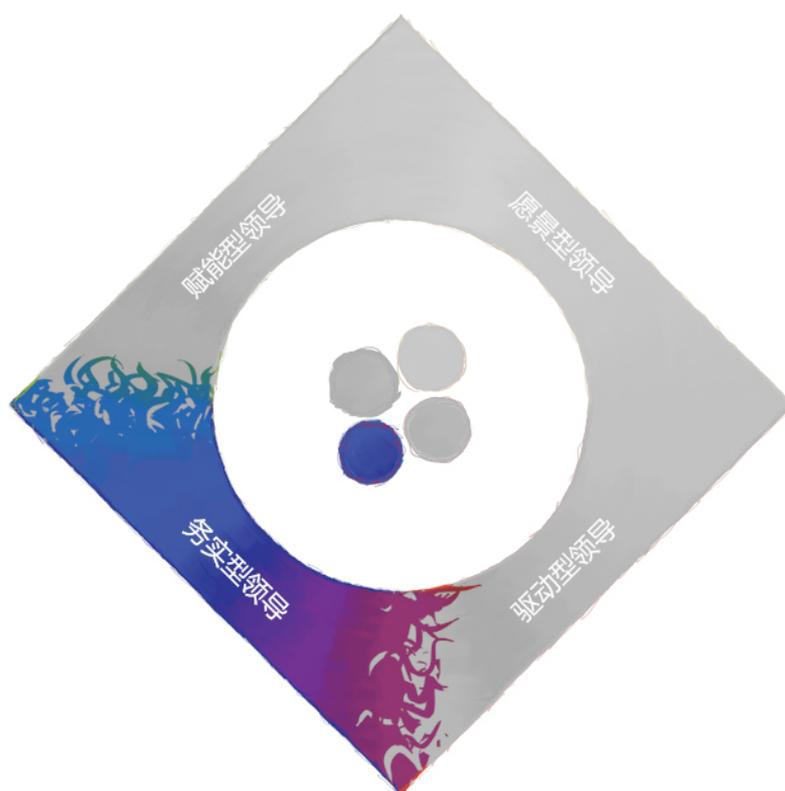
领导者能够获得的成就取决于他们自身的能量。他们必须确保自己的个人抱负与周围人的献身精神及专注程度相匹配。因此，领导者必须确保团队的每位成员都发挥最佳作用。为了做到这一点，他们将自己的领导力建立在清晰地沟通、布置工作以及严谨、精准地推理论辩的基础之上。

要想在这个领域发挥作用，需要具备以下特质：

- 求胜坚定
- 推理论辩
- 方向明确
- 追求卓越

对于这些特质的详细定义，请翻阅后面的参考部分。

务实型领导



务实型领导

如果你没有做准备的决心，那么仅仅抱着成功的决心是毫无用处的。——赛恩·约斯特

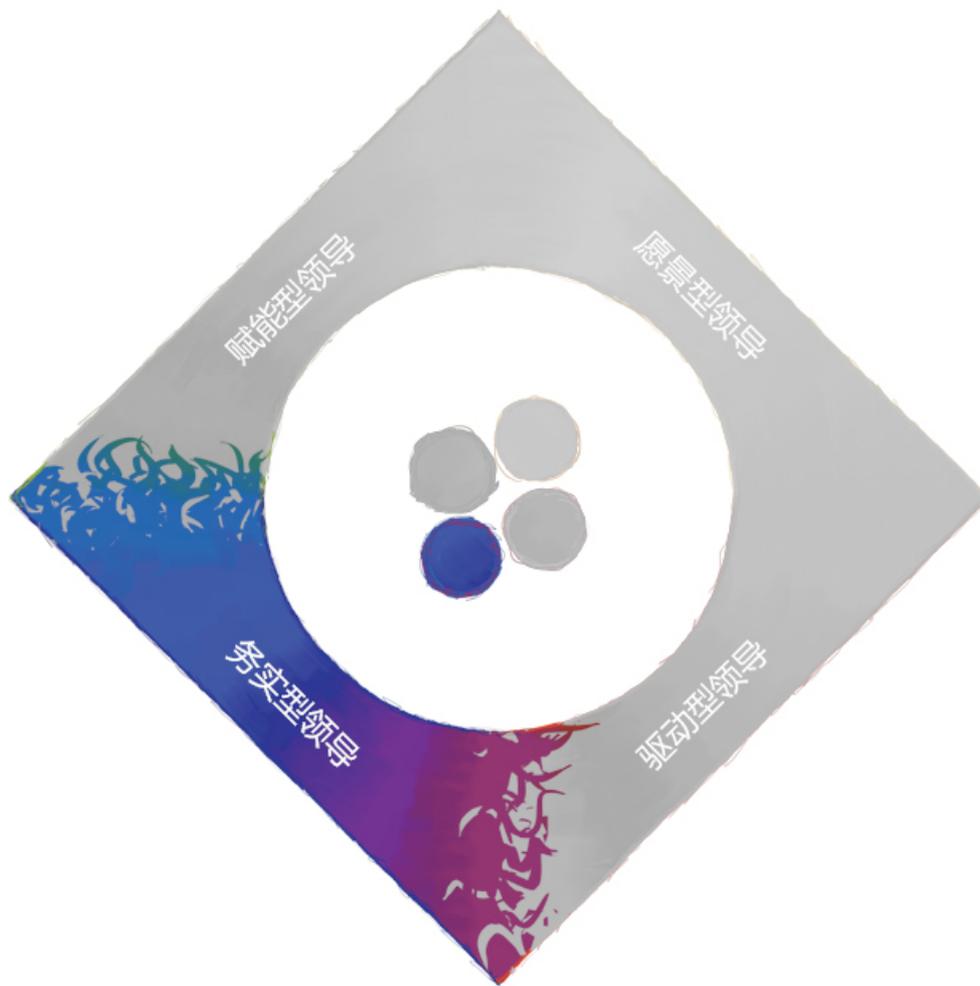
在任何情况下领导者都必须把完成工作交付放在首要地位上。他们必须推行必要的架构和时间安排，并且通过对当下情况的分析来确保团队有能力完成所布置的任务。对于所做的详细计划和谨慎授权，他们寻求团队成员作出相应的承诺和遵守。

要想在这个领域发挥作用，需要具备以下特质：

- 计划跟进
- 镇定冷静
- 数据集析
- 律人律己

对于这些特质的详细定义，请翻阅后面的参考部分。

你的领导力总览



Chris Sample

四个领导力领域中的每一个都以不同的方式塑造了一个人的领导风格，但他们都是有价值的。你的个人领导风格最受“务实型领导”的影响，因为这是你最高的得分领域。精准是你领导才能背后的驱动力

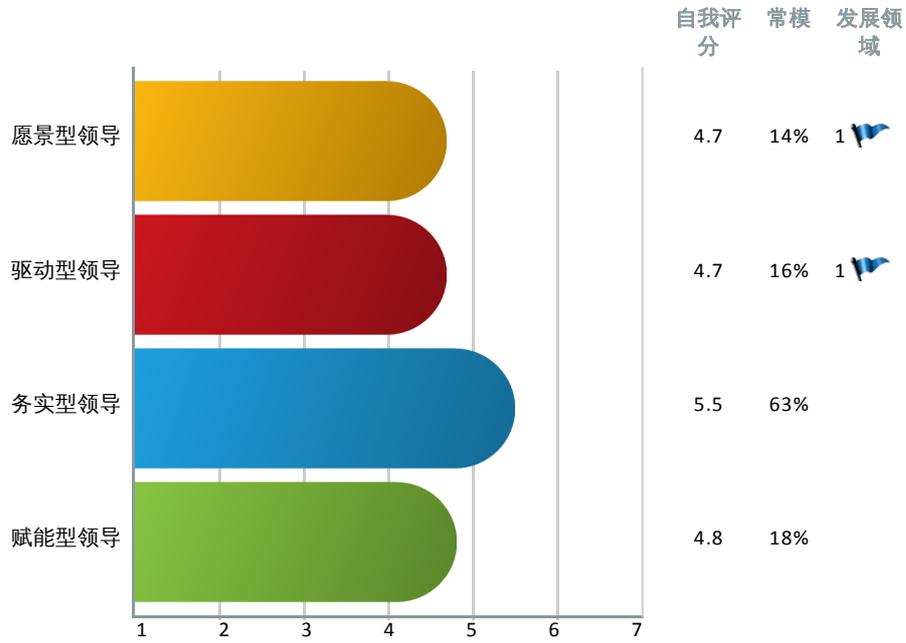
更多关于你的领导力特质：

- 在情况不甚清晰的时候，你鼓励大家保持镇定，聚焦在重要问题上以避免做出极端的、可能具有破坏性的决定。
- 你在组织范围内推行恪守职责的文化，鼓励大家充分发挥主观能动性，负责完成分配给自己的任务，提升专注力和生产效率。
- 你计划时非常周全，执行时也一丝不苟、完全彻底，这样的行为让大家感到充分的信任和信心。

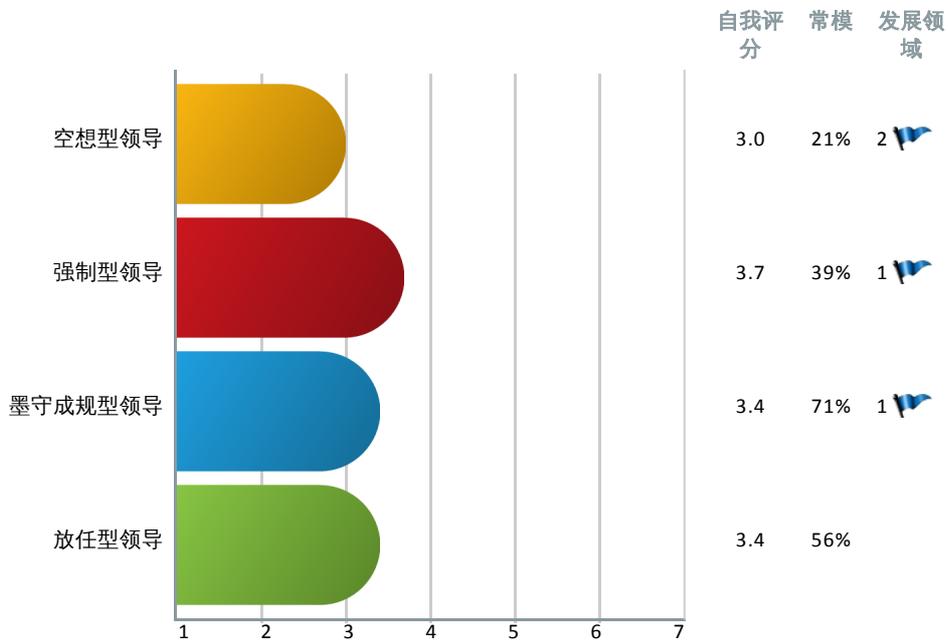
你的领导域概述

下面的图标显示了你的领导域得分情况

域的有效使用



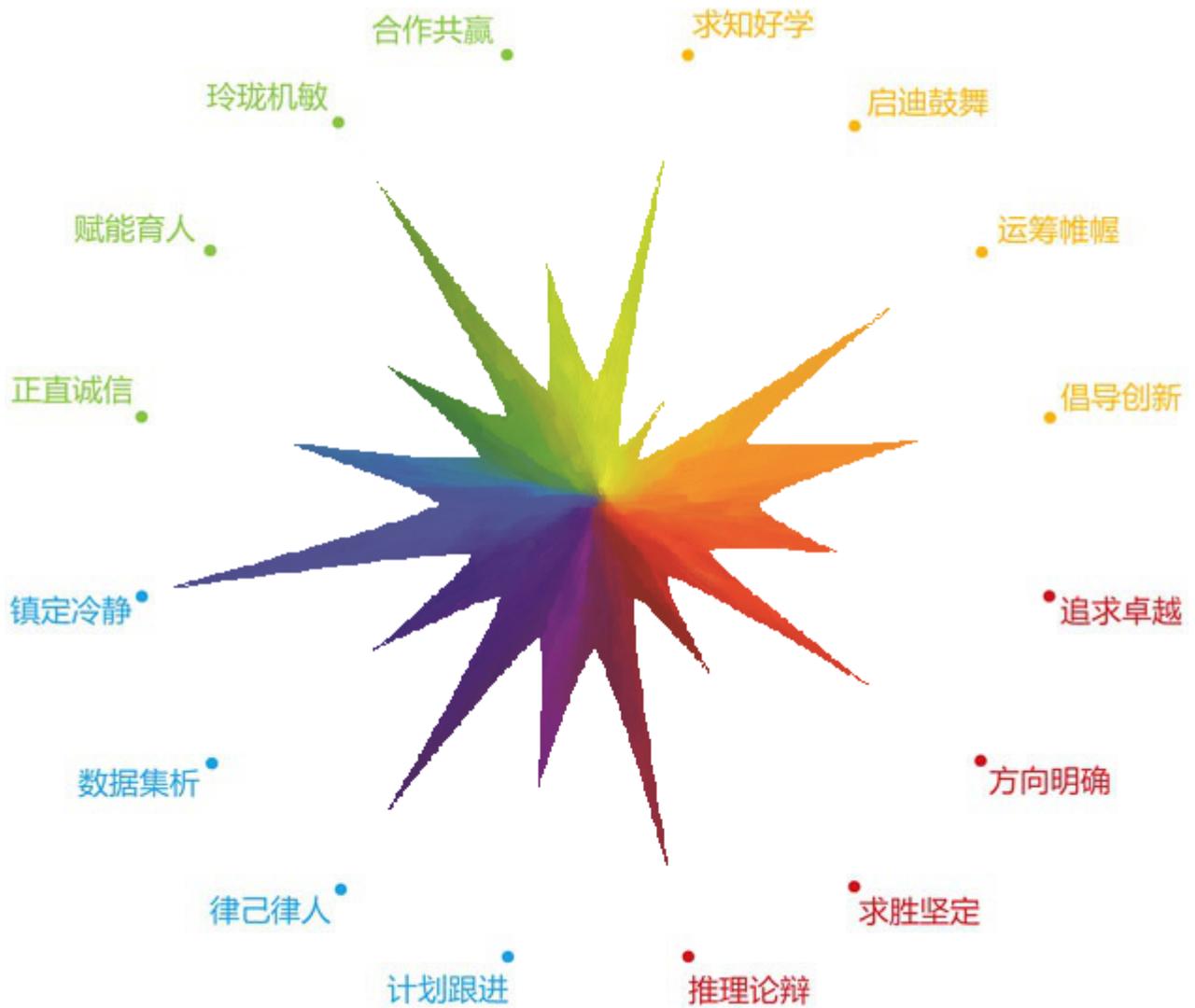
域的过度使用



你的有效领导力星暴肖像

赋能型领导

愿景型领导



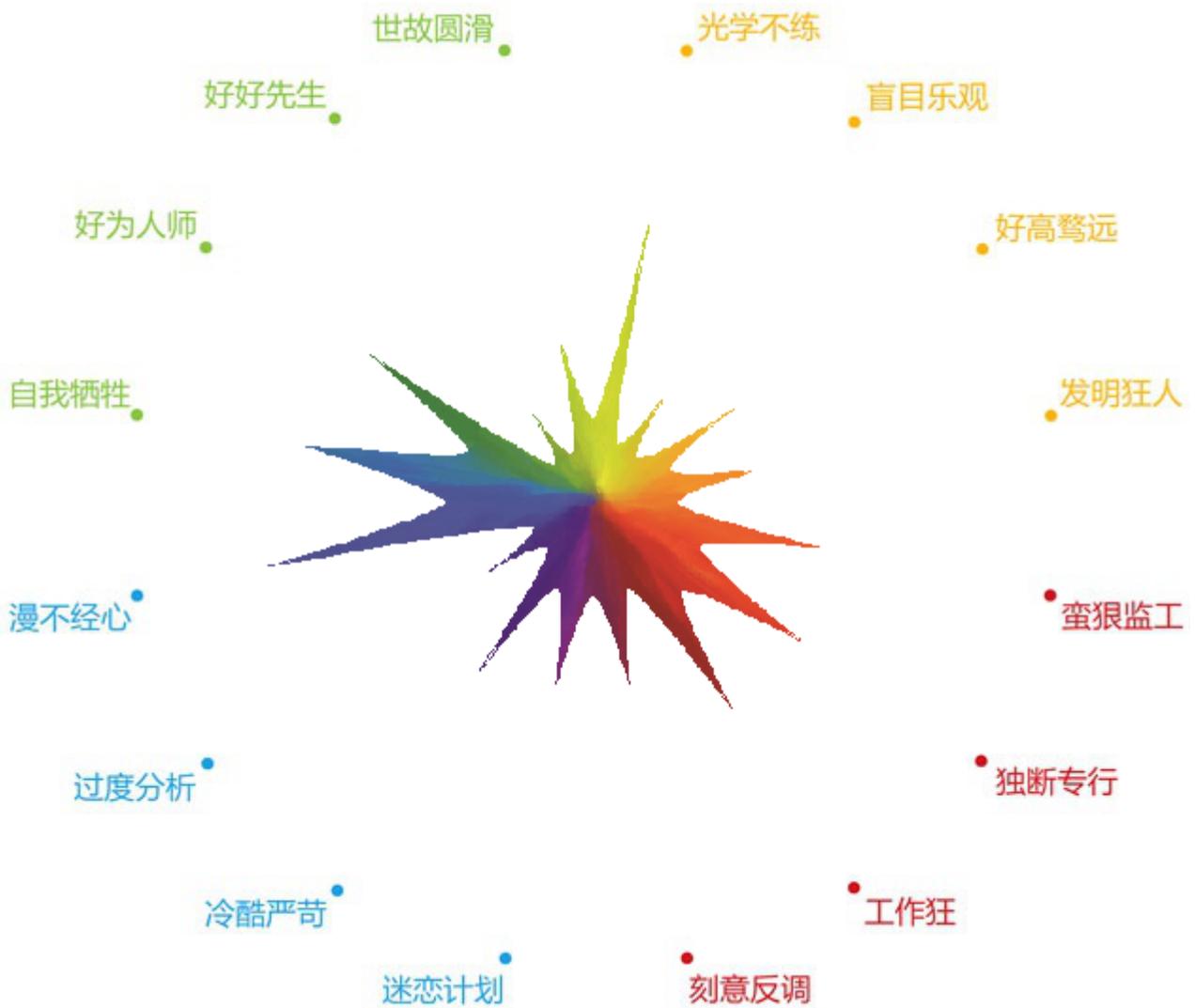
务实型领导

驱动型领导

你的压力下领导力星爆图

放任型领导

空想型领导



墨守成规型领导

强制型领导

你的高效领导力关键词

自我评分关键词

坚定
方向明确

正直 推 学 教练
战略 理 习

分析 冷静 卓越

鼓舞 职责 创新

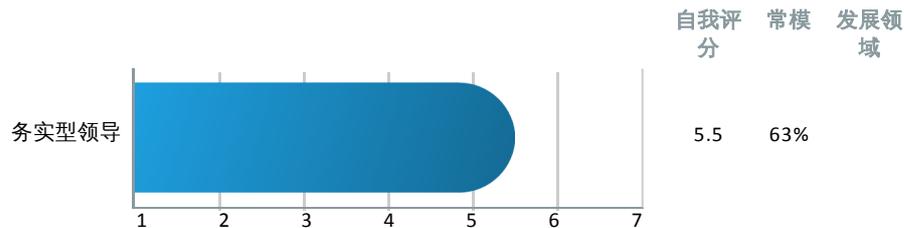
计划 精明
双赢思维

务实型领导

务实型领导力的有效应用

这些领导者稳健可靠，并且纪律严明、关注细节，使团队能够有效地履行职责。他们是一丝不苟的计划者和执行者，确保按时交付工作，即使在压力状况下也能保持镇定自若。

你的务实型领导力的整体有效性：



你的关键优势：

- 你眼观大局，虽身处困境却保持专注
- 即使团队处于压力下，你也能很好地控制情绪
- 你能够客观地评估自己的优势和不足

这里有一些方法表明你能够领导他人

- 你的竞争精神意味着你把时间和精力都用来保证你的团队永不落后。当你发现没有满足期待时，你会感觉自己落后了，于是给自己加压，更加严格地制定进度。你不服输的强烈愿望使你成为能够鼓舞人心的领导，在危机时刻你能够帮助团队保持镇定，把精力集中在工作成果交付上面
- 你经常发现自己担当领导角色，无论是正式的还是不正式的。你具有非常强的自我觉察，当你在领导角色中，能够防止别人认为你高高在上或者自我中心。有些领导不太注意这些，会显得对他人趾高气扬，但是你很清楚如何举止得当，让别人欣然接受。

务实型领导

你建议的发展领域

固然作为领导的你会觉察到一个更大的画面，然而也需要确定你概念中的愿景能够接地气，通过收集相关数据集分析可以帮助你理解目前的轻重缓急和实际问题。

在计划阶段尝试提出与众不同、富有创意的想法。这些想法有助于你计划的优势和深度，而且能够让大家充分发表自己的想法。充分想象项目完成前计划中可能会出现的问题，这将让你能够预见问题，尽早找出解决方案。

这里你还可以发展自己，用不同的方法领导他人

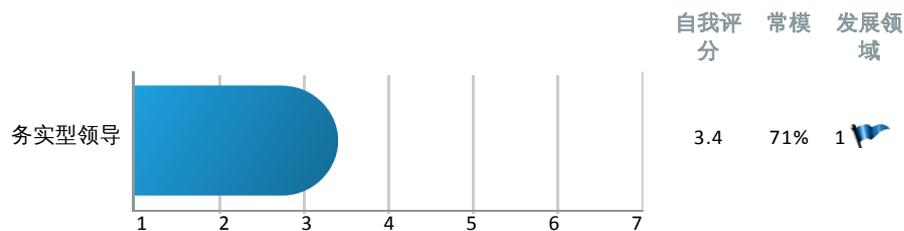
- 通过对某一件事情进行具体的数据分析来提高你的决策推理能力
- 在游戏中保持领先的重要方法就是收集信息并加以分析
- 对于搜集信息持开放的心态，并且加以分析，这样能够使你眼观六路、耳听八方
- 尝试运用你的创造力制定创新计划并加以实施
- 持续地衡量你和团队所取得的进展，确保你们掌控进度并按时交付
- 对于大多数项目而言，数据收集是其中非常重要的组成部分，它能够给很多想法提供统计背景信息。它往往是一个项目成功的必要条件，即使你觉得它很单调，但它仍然是非常有价值的。
- 无论情况有多么糟糕，你都可以依赖你的常识，它会让你的头脑保持清醒并确定正确的行动方针。
- 尽管你不太习惯于制定计划，但努力制定一个好的计划仍会让你获益匪浅。它能够让你有效地利用时间，当有人落后于时间表时，它会提醒你，然后你才能及时给同伴提供支持。

务实型领导

务实型领导力可能过度发挥

视工作交付高于一切的领导者可能会扼杀个人成长和团队创造力。当他们感到缺乏足够信息应对冲突时，会显得优柔寡断。此外，他们可能会花太多的时间和精力在计划本身，从而妨碍团队采取行动，导致进程拖延。

你的务实型领导力可能过度发挥：



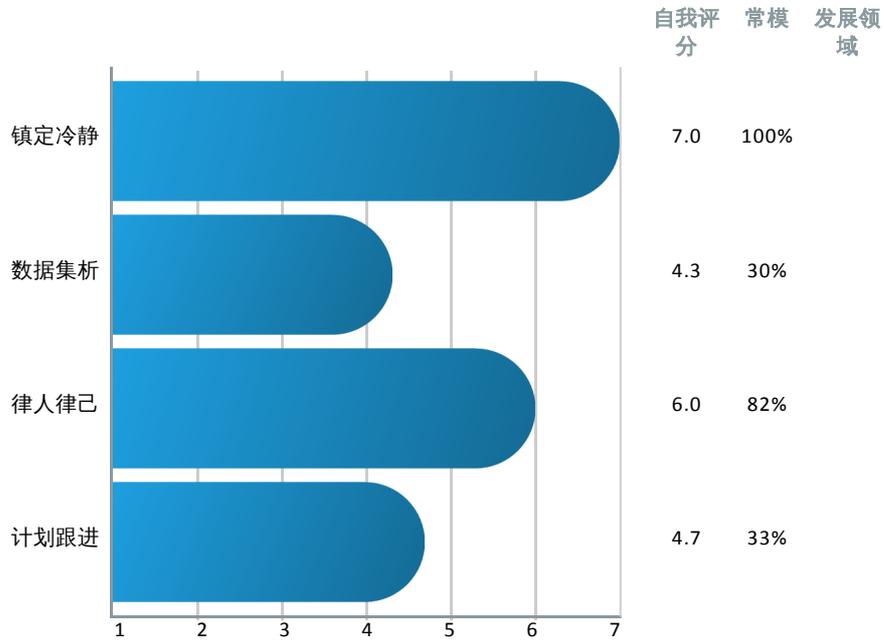
关于你务实型领导力的最终评价和建议

- 不要让你的个人欲望阻碍了你的目标。
- 确保当你的直觉为主导的时候，你的行动有助于实现你的目标。
- 情势所需时请停下你的脚步，这样可以反思自己的进步。
- 要知道在什么情况下不需要过多地表现出领导者的角色。
- 你的愿景也许远大，并且你有极大的渴望去实现，但事情只能一步一步地实现。
- 你习惯于控制自己的感受，而不让他人了解你的想法。因为你不习惯于对别人敞开心扉，这会让你难以与新朋友建立关系，
- 当你深思熟虑之后再做出对未来计划的保证，你会变得痴迷于时间管理。这会确保你能够达成目标，但也会给你自己和同事提出了不切实际的过高要求。
- 你合理的怀疑态度和天生的谨慎让你不会做出鲁莽的决定，但它们也会给你带来阻碍。你会拒绝探索某些特定选择，这可能会使你失去某些潜在的机遇。

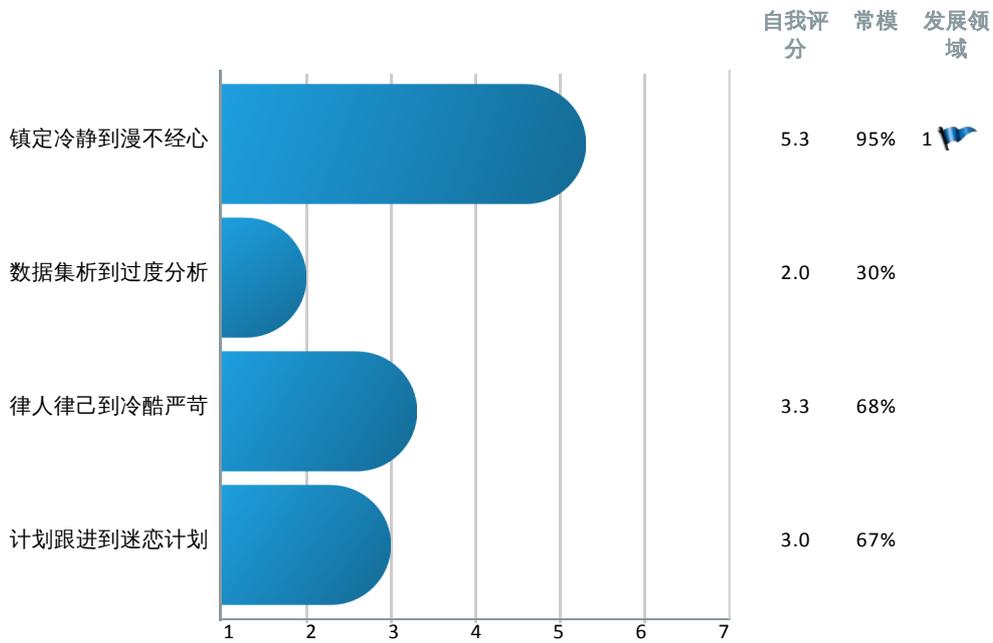
务实型领导

你的四种领导力品质的有效使用和过度使用：

高效



压力状态

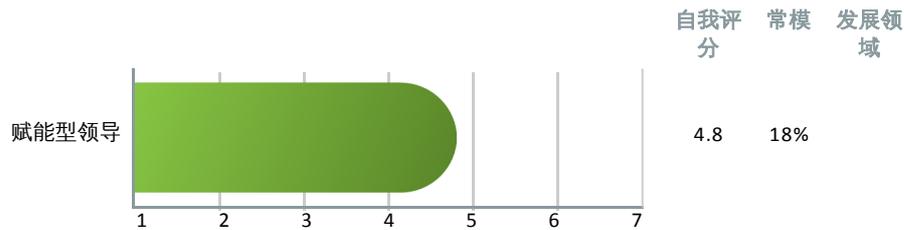


赋能型领导

赋能型领导力的有效应用

一个能有效速读他人并与之建立融洽关系的领导者，往往能对人们产生积极的影响，从而达成合作目标。他们提倡基于信任和共同价值观的工作环境，让每个人都乐于以建设性的方式来分享他们的观点和反馈。

你的赋能型领导力的整体有效性：



你的关键优势：

- 你非常善于在团队中分享信息，尤其是以书面的方式进行沟通
- 你鼓励争论来带出每个人鲜明的观点
- 你擅长寻找方法取得团队中的威信

这里有一些方法表明你能够领导他人

- 对你来说，透彻地理解一个提案所能带来的长期后果和益处非常重要。当你把核心思想转达给听众时，尝试强调这是你的理解。当这些基本原理以易于理解、充分诠释的方法传递给你的团队时，会给整个团队打造好一个坚实的共同基础，无论表面上看存在不少差异性。
- 你一直保持高度的职业素养和端庄仪态，然而你也会让大家可以接近你，对你开诚布公。你言出必行，也期待别人同样遵守诺言，一诺千金。

赋能型领导

你建议的发展领域

为你的团队提供明确的指导方针，以鼓励大家进一步发展自己的能力。利用机会对那些没有达标的团队成员给予建设性批评，你直觉型的领导风格使你能够在这么做时不会引起人们的反感。你可能发现只要制定出具有挑战的目标，你的团队就会在这个过程中努力地去达成。

运用逻辑是你用来帮助团队保持良好关系的工具之一。谨记通过用前后一致且思考周全的方式来表达事情，你能够让人们了解什么是计划，以及每个人如何最佳地发挥作用，共同努力去达成目标。这样做你能够将大家团结在一起，并且用同样的步伐共同前进。

这里你还可以发展自己，用不同的方法领导他人

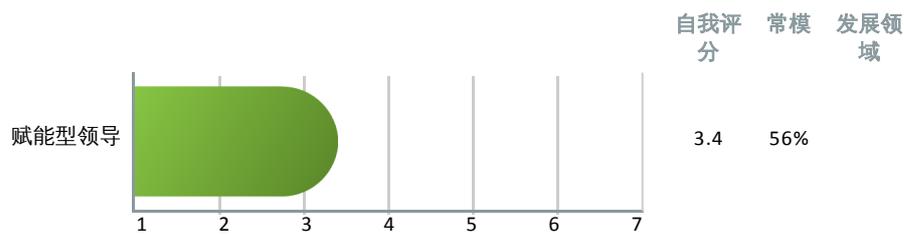
- 当团队陷入僵局时，尝试寻找方法帮助个人进行发展
- 你善于从数据中发掘模式的天赋可以用以分析团队绩效，并且将这些观察反馈给团队
- 将你的注意力投入在团队成员的发展上面，激励他们致力于长期的成长和发展
- 当大家在向共同目标迈进时遇到麻烦时，告诉大家有困难可以来找你以得到冷静的思考角度
- 发挥你沟通技巧中逻辑理性的这面，在和不同团队打交道的时候清晰地阐明你的观点
- 寻找团体中压力和矛盾的深层原因。如果你能足够早的抓住它们，那么你就不必为处理一场全面冲突而感到担忧。与相关人员分别进行谈话，把冲突“扼杀在萌芽状态”。
- 当组织的政策成为了你完成目标的障碍时，你需要绕过这个政策。有时更重要的是完成任务，而不是担心你所打破的官僚作风。
- 倾听是一项重要的技能，因此你应该培养这个能力并在对话中练习使用它。你可能会听到一些发人深省的想法和见解，如果你没有认真倾听你的谈话伙伴，你可能就会错过它们。

赋能型领导

赋能型领导力可能过度发挥

当这些领导者在这个领域发挥过度时，他们可能过分介入他人的私人问题，花太多的时间让每个人都快乐而不是侧重于集体目标的达成。他们可能因试图帮助他人而失去自己的优先排序，在固守价值观和道德观的过程中，对自己的个人目标做出妥协。

你的赋能型领导力可能过度发挥：



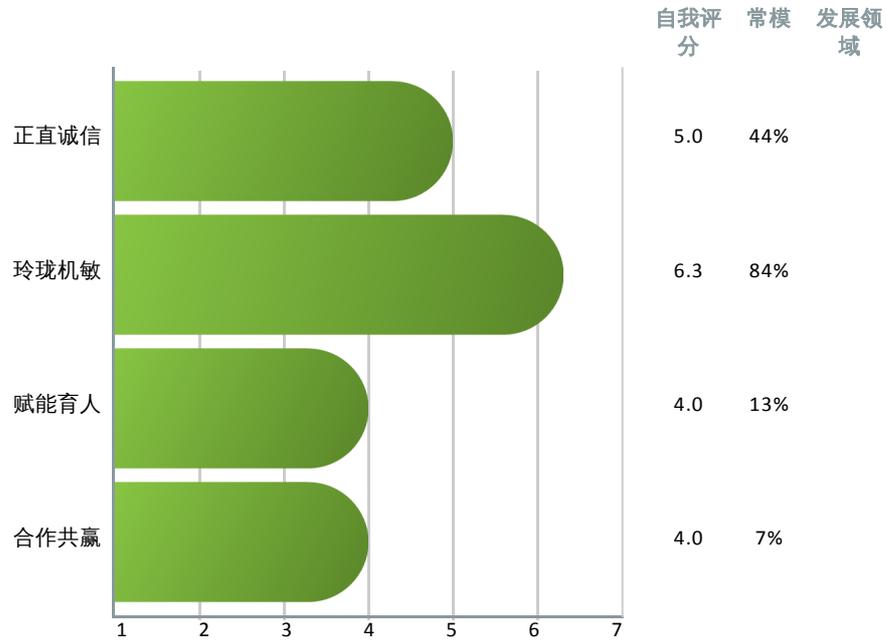
关于你赋能型领导力的最终评评价建议

- 相信自己的直觉，不要把所有事情都留在最后一刻——不然，你和你的团队将最终变成不断在追赶进度。
- 为了建立融洽的关系，你可能想要做出让步，即使你认为你自己是对的。
- 正直的对立面是操控——尽量不要傲慢嚣张或打压他人来抬高自己的地位。
- 记得要强调风险和机会是平等的。
- 记住，为团队成员赋能可能比你直接进行管理具有更为强大的变革促进作用。
- 你特别适合某些需要同理心和同情心的情境。然而，有时你的感性也会让问题变得复杂，使你难以保持距离和保持客观。
- 你不愿让他人注意到自己的成就，这会导致在工作中其他人比你先得到提拔。你自己的谦虚会拖累了自己。
- 要明白，很多人并不像你那样可以感同身受，所以，跟他们交谈时，努力不要用感受和情绪激励他们以及与他们建立联系。

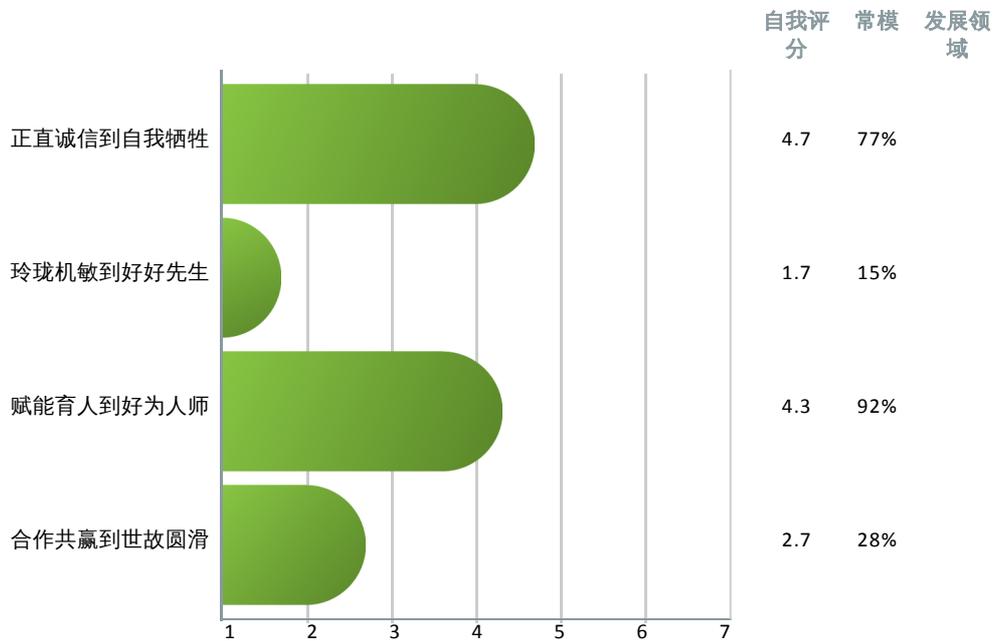
赋能型领导

你的四种领导力品质的有效使用和过度使用：

高效



压力状态

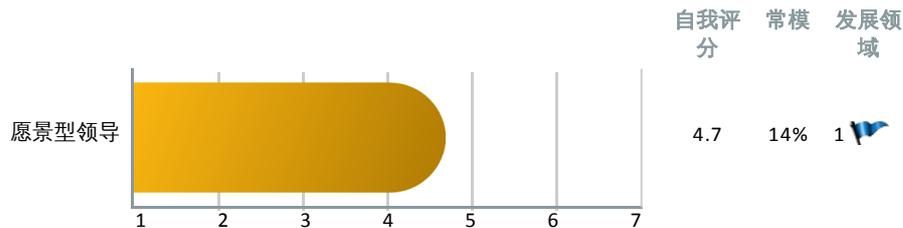


愿景型领导

愿景型领导力的有效应用

专注于这一领域的领导者是终身学习者，他们吸取宝贵的经验教训，为组织和总体目标作出贡献。他们总是激励他人，培养他们的创造力，促进不断创新和长期思考导向的、充满活力的环境。

你的愿景型领导力的整体有效性：



你的关键优势：

- 你擅长在智力层面理解愿景，这使得你能够利用好奇心、并且更多地洞察问题所在
- 当需要用创新的方式对你的团队沟通组织愿景和战略时，你的作用非常显著
- 你对市场的评估非常客观理性，这有助于你创新并取得成果

这里有一些方法表明你能够领导他人

- 即使遇到困难的情况你也有能力让大家能够凝聚在一起。你可以自如地运用手中的权力，也就是说你觉得作为一个稳定的参照标准让大家可以随时找你帮忙，对你来说是轻而易举的事情。在你和他人的对话中你会让大家聚精会神，就事论事。
- 大家认为在组织中你是一位冷静自若、勤勉认真的人。这就是说，你自然而然地得到无条件信任，任何项目搭上你的名字都能让人深信不疑。这是褒奖，也是责任，因为你影响着整个组织的方向。

愿景型领导

你建议的发展领域

当有些情况需要不同凡俗的解决方案时，你的同事们会到你这里寻求指导。出现这种情形时，要带着开放的态度积极地与你的团队进行讨论。你的远见卓识可以帮助大家产生有创意的想法，并且能支撑一个正面的、充满能量的氛围，使新见解、新方法都能得到高度重视。

通过深层次地考虑如何解决问题，你经常能够找出可能被其他人忽略的发展趋势。尝试用这些能力去认可那些可能不为人所知的优秀绩效表现。这将帮助你知人善任，你对于真正人才的认可将鼓励人们努力地工作。

这里你还可以发展自己，用不同的方法领导他人

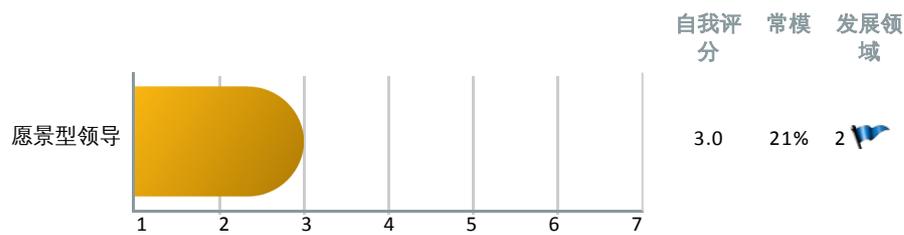
- 客观公正地评估你团队的优势，根据效率的最大化对职责进行授权
- 尝试聚焦于大家共同对于成功的渴望以团结所有人
- 将好的想法化为共同的愿景；让团队共享胜利果实
- 管控你的情绪，做到只要你流露出情绪，你的团队就会真正地去关注
- 虽然提出组织改革的想法对你而言不是一件容易的事情，但有时你也会想到可以提高效率的方法。当你有想法的时候，不要退缩，提出它们并加以讨论。
- 虽然这种情况不太会发生，但还是会有人向你寻求鼓励。在这种情况下，不要让你的担忧阻碍你给他们提供他们所需要的支持。
- 当谈论到改变时，请努力做到更加积极。变化是不可避免的，通过推动变化，你可以让其他人也对变化感到更加开心。
- 交流时，考虑考虑歌曲（词语）、音乐（语气）和舞蹈（肢体语言）。不仅仅准备发言内容很重要，练习练习如何发言以及如何使用自己的身体赋予其生命力，也很重要。

愿景型领导

愿景型领导力可能过度发挥

那些过于关注自己愿景的领导会变得不切实际，让周围那些希望实际地评估未来机会的人们感到举步维艰。其他人也会将他们视为学习狂，有可能危及业务的优先排序。在危机中，他们的积极性也许显得有点误导性，可能为了一举达成多个目标而做出有风险的决策。

你的愿景型领导力可能过度发挥：



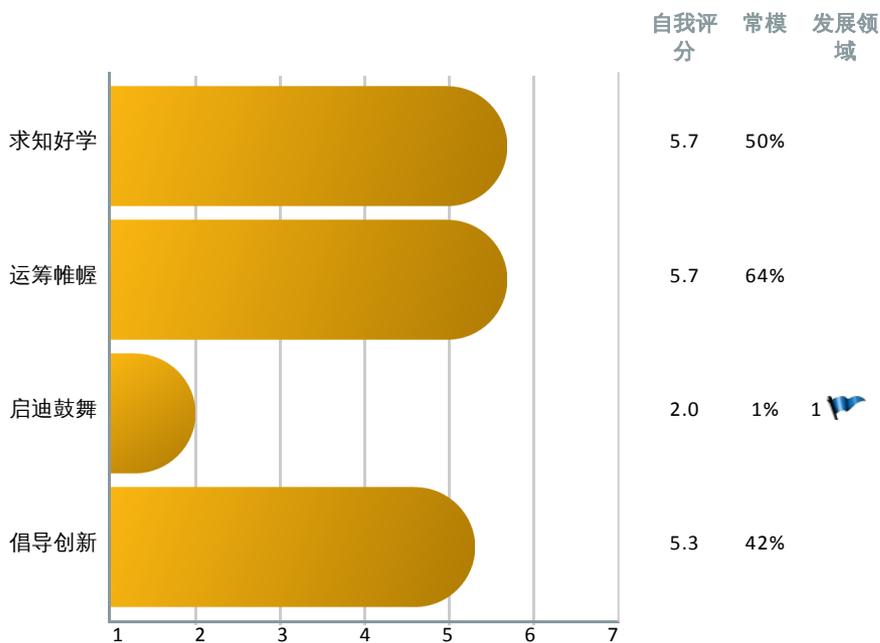
关于你愿景型领导力的最终评价和建议

- 当你和你的团队讨论的时候，试着跨越你的直觉，往远处看。
- 在艰难的时刻，注意不要过于控制，这会让你变得不易亲近。
- 你的创造力会让你偏离初衷，而无视其他人真正想和你讨论的问题。
- 如果不加控制，你的成功的动力会排斥其他人；这让你在一对一的互动中显得捉摸不定。
- 正常情况下你能够有效地开展工作，即使是在截止日期临近的时候。然而，有时你会试图在截止日期的前一秒完成任务，这反而会让你错过截止日期。
- 当你在寻找行动方案或者问题的解决方案时，有时你会过于关注方案的整体安排。你并不总是会细化自己的想法以制定详细的计划。
- 你擅长在数据中寻找模式和趋势，这种天赋可能会浪费你的时间，你会想要在大量的信息中寻找根本就不存在的模式。最终你看到的趋势可能只是无中生有。
- 有时候，在人际交往中兑现承诺非常重要。你不能总是根据自己一时的心血来潮与人交往。

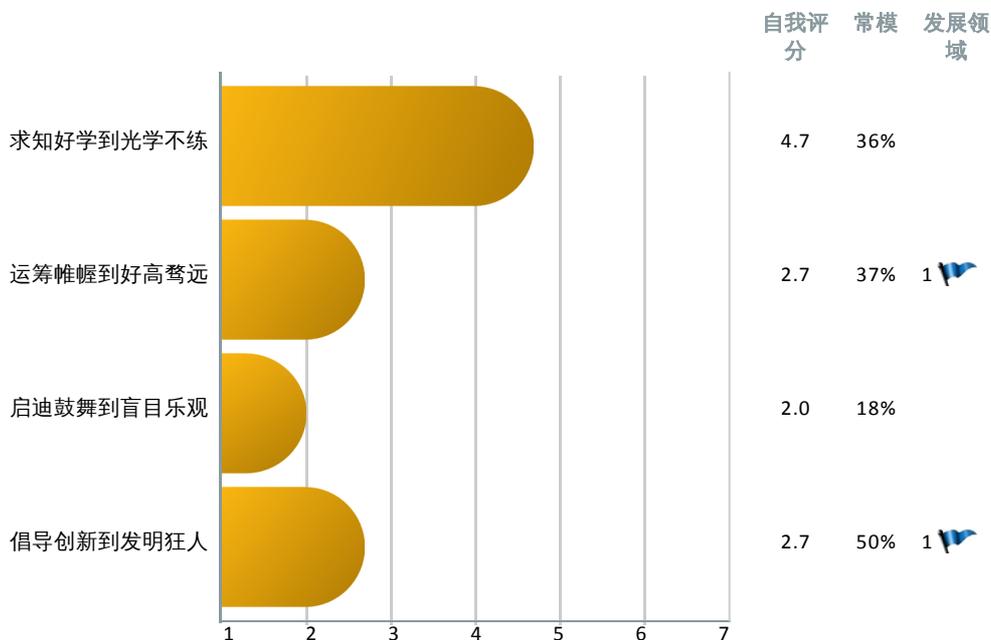
愿景型领导

你的四种领导力品质的有效使用和过度使用：

高效



压力状态

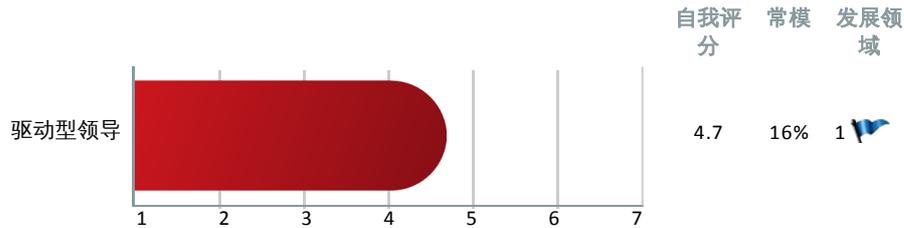


驱动型领导

驱动型领导力的有效应用

擅长精准沟通的领导者能够获得丰硕的成果，避免由于方向不明导致的时间和精力消耗。他们在决策背后提供清晰的逻辑，向他人输入能量，激励人们不断再创佳绩。

你的驱动型领导力的整体有效性：



你的关键优势：

- 当直截了当地表明自己观点时，你总是坚定自信
- 你有效地运用逻辑梳理前后一致而易于理解的论据
- 为了取得成功，你知道必须让大家都了解自己的职责，你会逐个进行指导

这里有一些方法表明你能够领导他人

- 当你和大家进行讨论时，你经常发现你的创意让你可以有选择，你可以谈论不经事先准备的内容。为了充分运用这些创意想法，你采用快速演变的沟通风格，这使你既能保持创意，又能不失去连贯性。你能够通过讲述保持吸引你的听众。
- 当你为团队指引方向时，最为重要的事情之一就是告知团队，从总体上看项目处于怎样的进程中。这给大家一个大局观，让大家可以根据你提供的信息调整自己的工作重心。

驱动型领导

你建议的发展领域

遇到问题时你会花时间去考虑所有的相关事实和细节，以便找出最佳解决方案。不要害怕对团队摆出你条理分明的方法，这样他们即使在最困难的情况下也会对你的能力感到放心，会保持稳定并找出优化的解决方案。他们会积极地奔向自己的目标，因为他们非常清楚为了成功需要去做哪些事情。

你非常喜欢担当领导的职责，愿意在领导项目和团队中取得成效。你对于大局的觉察使你能够保证项目得以顺利进行。运用你在团队中的职权，你能够让每一位成员都最大地发挥他们的潜能。你的领导能力使得团队可以努力获取最佳工作成果。

这里你还可以发展自己，用不同的方法领导他人

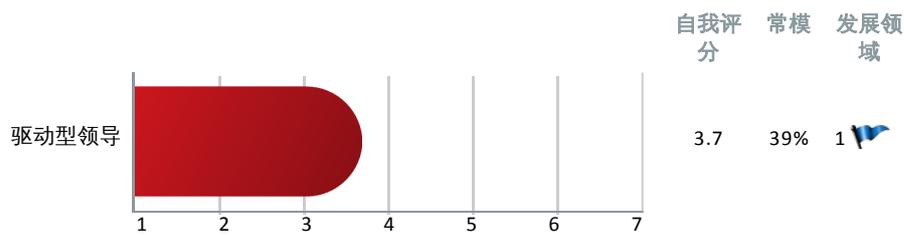
- 即使他人选择放弃，你强大的内心还是会驱使你沿着正确的路径奔向目标
- 你带领团队的能力帮助你推动一项有争议的举措
- 你的同事们可能会对所要做的事情抱有抵触，接受这个事实并勇于面对
- 思考能够帮助你的组织发生根本改变的方法
- 尝试想出新的方法将你的团队目标推向尽可能高的标准
- 放下你的自满，走出你的舒适区。给自己设定宏大的目标并尽最大的努力去实现它们，这样你才能突破自己。只有通过不断地考验自己，你才能够发现自己实际上是多么的优秀。
- 绝对不要低估与其他人交流时做笔记的力量。会议记录让每个人都有一份有关讨论过的内容的记录。而且，通过回过头通读与某个人的谈话记录，可以确保你们双方有着相同的理解。
- 请将团队的工作优先于其他事情，而且确保自己有充分的时间和精力可以专注在这些工作上。

驱动型领导

驱动型领导力可能过度发挥

当这些领导者过度发挥的时候，他们有可能过于追求完美而冒有失去他人信任和承诺的危险。这些领导者很难原谅那些曾经让他们失望的人，也没有给团队发展和成长留出足够的时间。他们往往为了证明自己的正确而沉湎于争辩，这可能会损害人际关系。

你的驱动型领导力可能过度发挥：



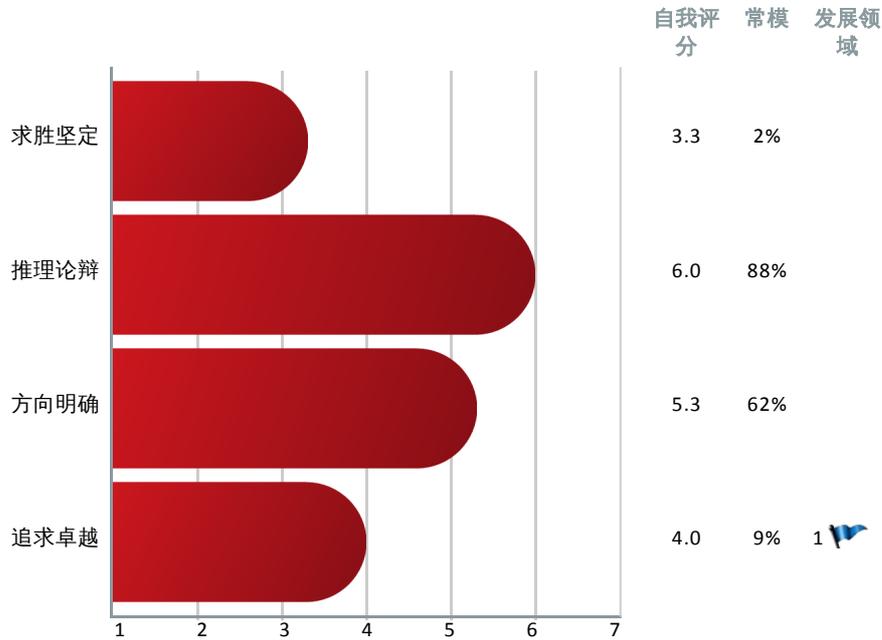
关于你驱动型领导力的最终评价和建议

- 有时候，你优柔寡断、无法做出决定，从而错过了创新的机会。
- 当你在设置项目里程碑的时候考虑到你的团队，尽量不要让目标难以实施。
- 当你确定这是为了整个团队的利益的时候，要不遗余力地让大家听从你的指挥。
- 尝试不要被诱人的机会分心，这些机会从长远来看不会对你有帮助。
- 要注意，你的创新想法足够地实际，可以用来实施。
- 你对成功的渴望会让你过于鲁莽，并且误导你走向过于好高骛远的目标和过程。
- 你会过分追求个人成就而忽略了团体的需求。这样做是有风险的，而且你也很难兼顾个人和团队的需求。你的好胜心是你动力的重要组成部分，当形势需要你平衡个人和团队需求时，这可能会给你带来困扰。
- 你更喜欢用一种直接的方式指出问题的核心，这会让那些比你更为谨慎的同事觉得你过于直率、不够圆滑。注意不要表现得有攻击性而引起不必要的冲突。

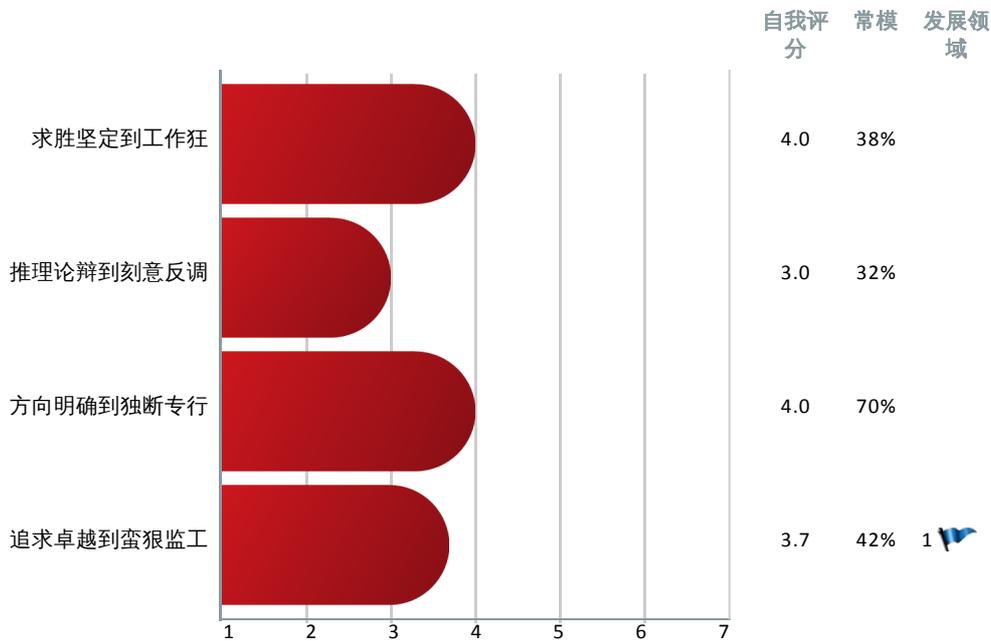
驱动型领导

你的四种领导力品质的有效使用和过度使用：

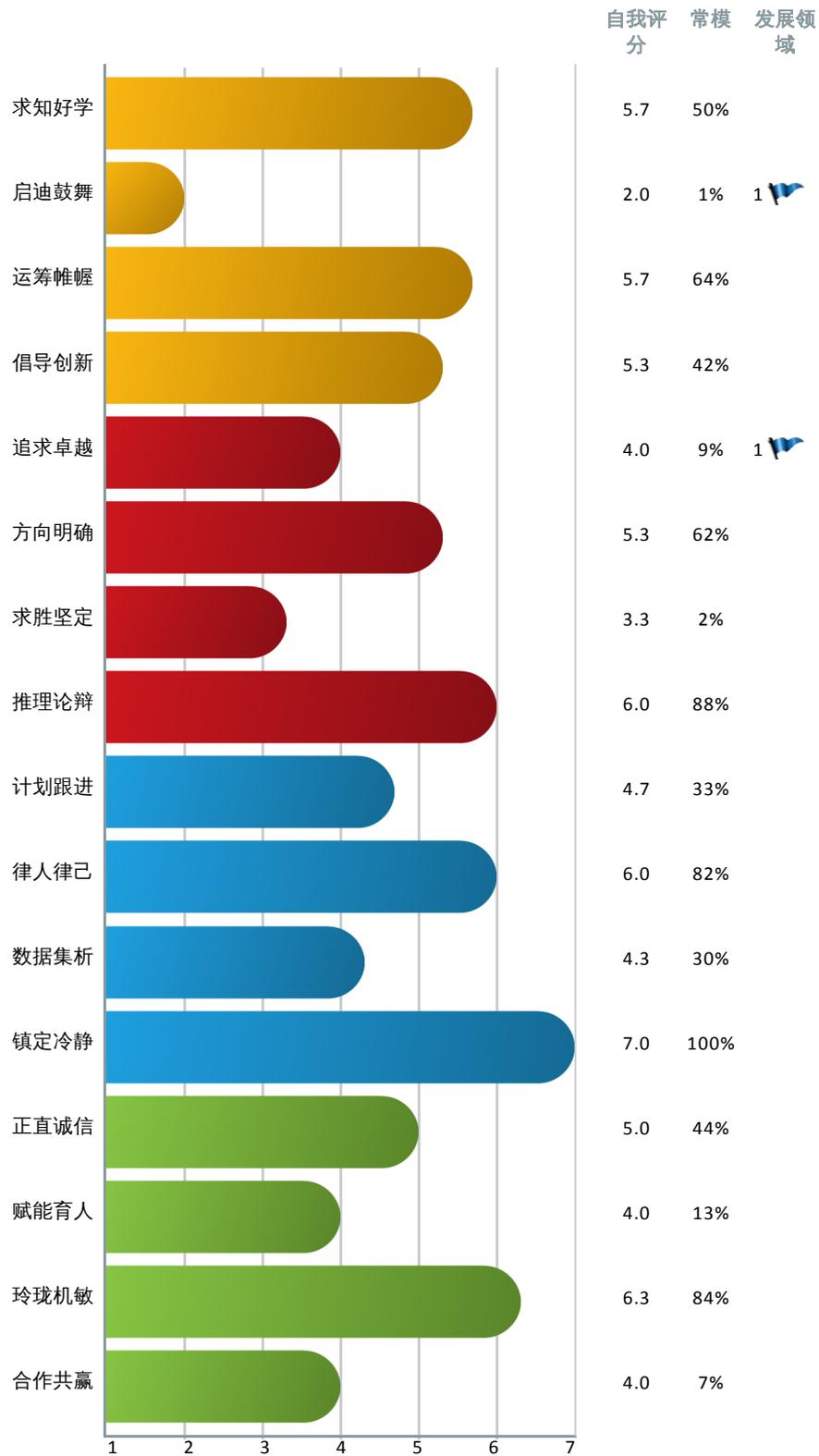
高效



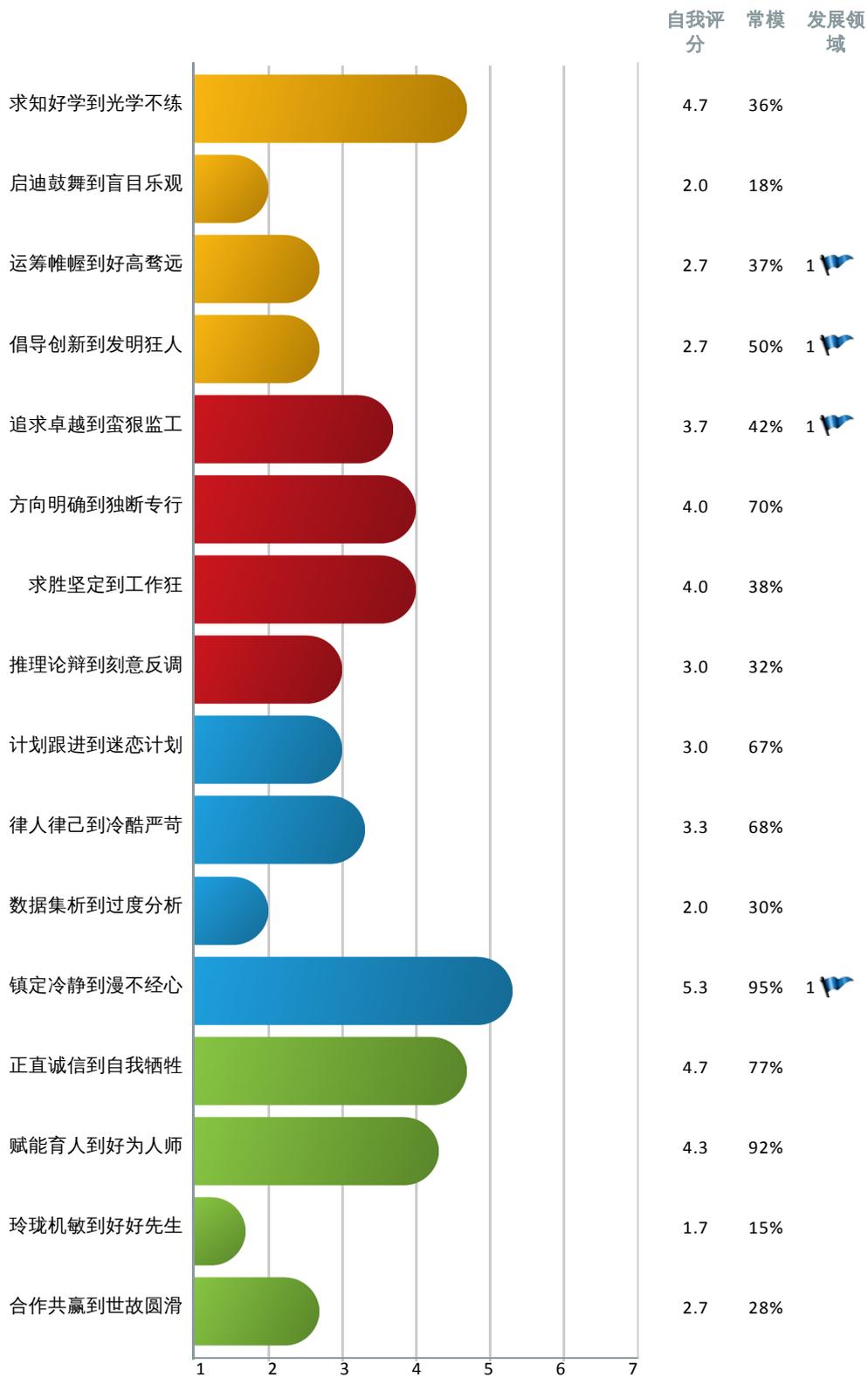
压力状态



领导特质的有效使用



领导特质的过度使用



16项领导力特质介绍

愿景型领导

求知好学

引用约翰·肯尼迪的话，“领导力和学习相互不可或缺”。想成为一名有效的领导，你必须活到老学到老。通过分析过往的成功和失败，你的经验教训帮助你战胜未来旅程中的明礁暗堡。采用这种方法的领导不断地将他们开放的心态和热情投入新的经历之中。

运筹帷幄

领导的主要职责之一是密切关注未来。获取一个崭新的视角和勾画未来的愿景，这意味着你为任何可能发生的机会做好准备，并且确保你的团队朝着一个长期的、重要的目标前进。这取决于你的战略优势和范围能够保证你的团队在绝大多数情况下都应对自如、不偏离方向。因为你把握着航程，所以于你而言，紧握方向盘和紧盯地平线有着同样重要的意义。

启迪鼓舞

对一个领导来讲重要的是确保团队保持敬业精神，每一位成员都积极投入自己的工作直至完成。团队遭遇的困境及持续压力会影响绩效发挥。擅长启迪鼓舞的领导通过显示自己的信念和能力为团队鼓足士气，提升信心。他们也会通过富于感染力的能量、慷慨的表扬及认可方式鼓舞人心。你团队的成功取决于你如何有效地营造一个氛围，让大家可以最大地发挥自己的能力。

倡导创新

在今天全球商业环境竞争日趋激烈的情形下，创新对业务的持久与繁荣起到至关重要的作用。当新竞争者在为市场带来相似的解决方案和服务内容的同时，意味着你必须不断进化你所提供的商品及服务，使其有别于你的竞争对手。因此，高效领导对市场趋势洞察秋毫，并且推行崇尚创新的文化，鼓励对于同一个问题提出不同解决方案。正如杰克·韦尔奇所讲，“如果还没破，那就打破它”，领导必须勇于探索，不断找寻新想法并且加以实施，而不是安于现状、随波逐流。

16项领导力特质介绍

务实型领导

镇定冷静

在充满不确定的商业世界中不可避免地存在各种危机，尤其是无论你准备多么充分，对于风险的承担始终是成功的一部分，如影随形。作为领导，你的职责是在大风大浪中稳操舵盘，慌张只会助长恐慌情绪，尤其当大家都来寻求你的帮助获取平静时。在最困难的时候能够风轻云淡地保持住你的愿景和视角，是强大的领导力中不可或缺的组成部分。

数据集析

作为领导，你必须花时间彻底地思考各种情形，思考所有相关细节之后才决定如何走出下一步。数据收集是决策过程中极其重要的部分，经过仔细的数据分析之后，你能够预测各种方案中可能存在的风险。大家认为你的判断基于各种信息并考虑周全，因此他们对你充满信心。

律人律己

若组织要达成预期，那就需要每一位成员坚实自己的承诺，做好自己的份内工作。因此一个高效领导在组织中推行强调职守的文化，身体力行地起到榜样作用并且接受由此带来的结果。要求他人恪守职责、达成结果是提升专注力和生产力的有效途径。这将帮你树立信心，毫不犹豫地进行授权，知道每个人都将积极主动地采取行动来完成自己的工作。

计划跟进

一个详细的计划可以帮助你的组织节省在时间、精力、金钱等方面的投入，让你在开启一段旅程之前可以勾勒出潜在的危险和陷阱。然而，如果没有很好地贯彻执行，任何一个伟大的计划都可能导致对资源的浪费。作为领导必须能够找到足够的事实依据作为支撑，并且保持对达成结果的关注。既关注细节又彻底地贯彻执行计划，这样的领导会很好地鼓舞大家的信心和信任。

16项领导力特质介绍

赋能型领导

正直诚信

坚守原则，知行合一的领导能够打造出稳定的环境，让大家感到安全、自主，愿意最大限度地发挥作用。领导的正直让大家明白任何决定的背后都带着美好的意愿。这样的氛围建立在信任与理解之上。这样的基础能够滋养出创新和生产力，因为每个人都会深切体会到“人人为我，我为人人”。

玲珑机敏

擅长人际关系的领导通常认真地倾听他人，对于他人的想法表现出感同身受。这需要耐心，以及速读他人并快速建立关系的能力。这是在组织中和不同层级的人们建立建设性关系的基础。

赋能育人

领导的主要职责之一是像教练一样鼓励他人成长和发展。这样的领导确保让大家得到培训机会和成功必需的历练，并且让每一个人主动地、持续地获得进步。这将打造一个生动的文化，在这样的氛围中大家互相支持、认可、战胜自己的盲点。一个高效能的领导理解个人的成长是集体成功的重要组成部分。

合作共赢

这样的领导知道如何有效地进行合作并且避免和别人竞争。他们喜欢和具备不同长处和短处的人共同工作。对他们来说最为重要的是鼓舞每一个人为了共同的目的而工作，避免因自大狂妄而相互争斗。通过这样的做法，这些领导以共赢的思路打造出高绩效团队。

16项领导力特质介绍

驱动型领导

求胜坚定

许多人都具备高效领导的特质 - 愿景、人际能力、和高智商。然而，最终衡量领导力的是你和你领导的人们共同取得的成果。高效领导的一项重要特质就是通过组织中不遗余力地层层深入、坚定地去达成所期望的结果。通过在你的组织中维持高关注度和高能量，你可以避免不必要的瓶颈、迅速攻克障碍。如果你没有足够的勇气和坚定坚持不懈、不达目的誓不罢休，那么没有任何一个梦想值得追逐。只要功夫深，铁杵磨成针。

推理论辩

领导在讨论和会议中必须既有主见又清楚目标。他们必须确保所有对话和谈判可以产生高效的结论，让所有参与者的利益都得到考虑。“论证”意味着微妙而有力的能力，能够帮助他人清晰地看到你观点背后的原因和理由，避免陷入固执、绝望的冲突之中。领导的职责是要保持坚定自信、毫不动摇的立场，确切地描述具有说服力的理由以支撑他们的观点。

方向明确

在快节奏的工作环境中，一般都很容易忽略细节、给出不完整的指令、依赖他人率先行动。但是，如果你期待你的团队完成所交待给他们的任务，那么授权时必须沟通所有需要的信息以及详细的绩效期待。

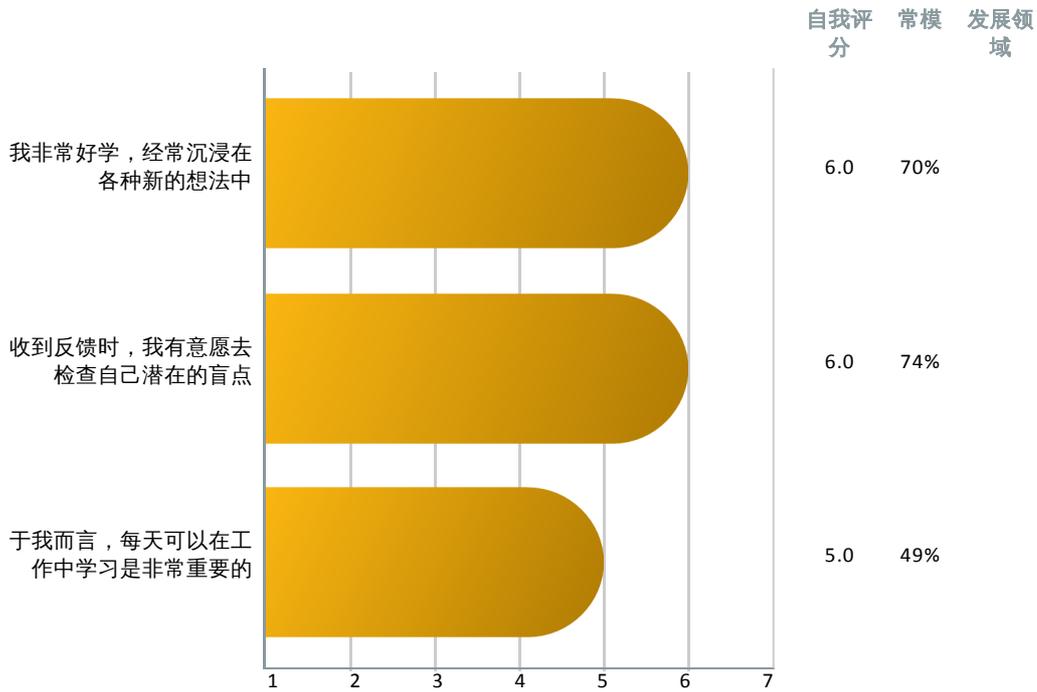
追求卓越

商业世界中，你面临的大战是在同样的市场上遭遇无数个竞争对手。从结果上看，“那一点多出来的东西”造成所有的不同。重要的是，作为领导，你无论对人对己都要求竭尽全力地发挥自己的天赋、技能、和能力，并且总是不断地提高标准。你需要挑战现状，推动变革 - 尽管纯粹的完美是不可能的，但是这并不阻挡任何人追求完美。

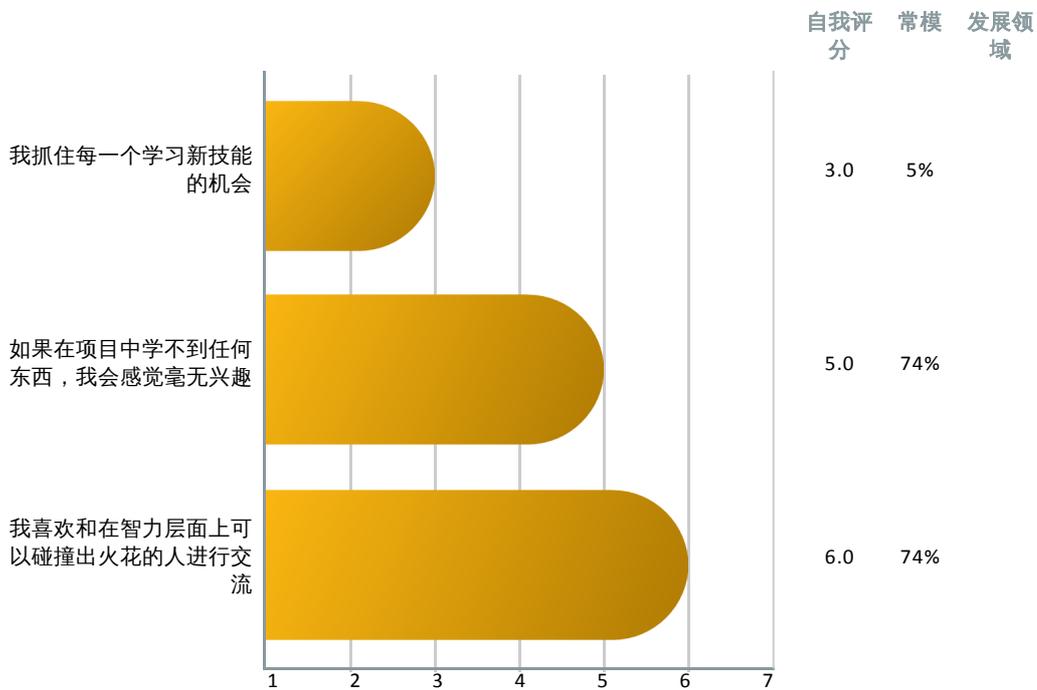
你的注释：

求知好学

高效

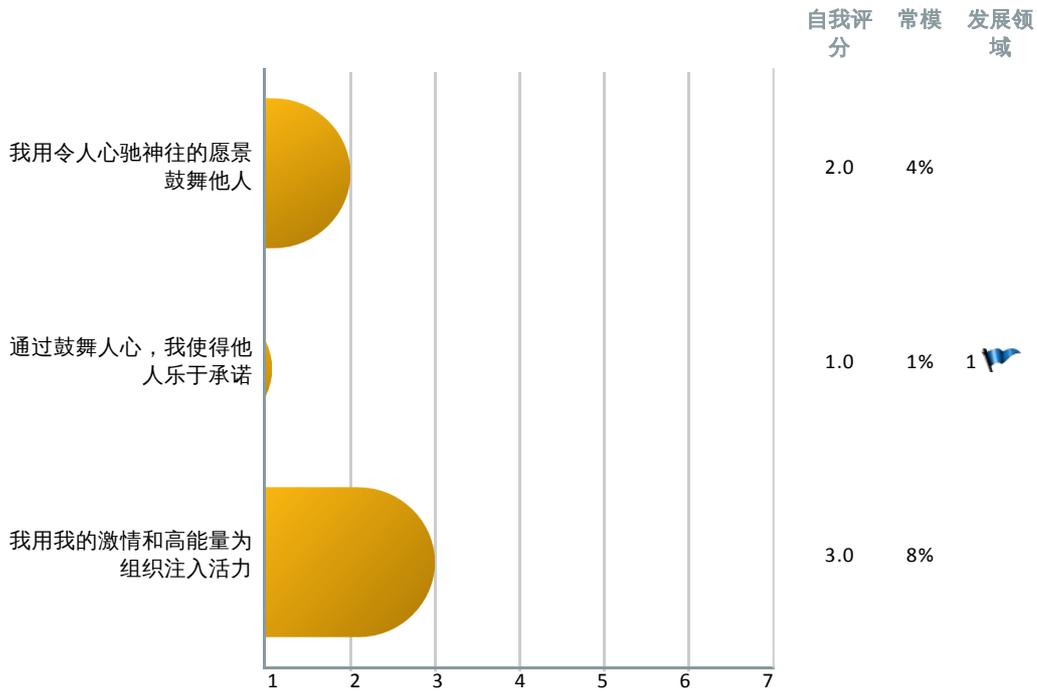


压力状态

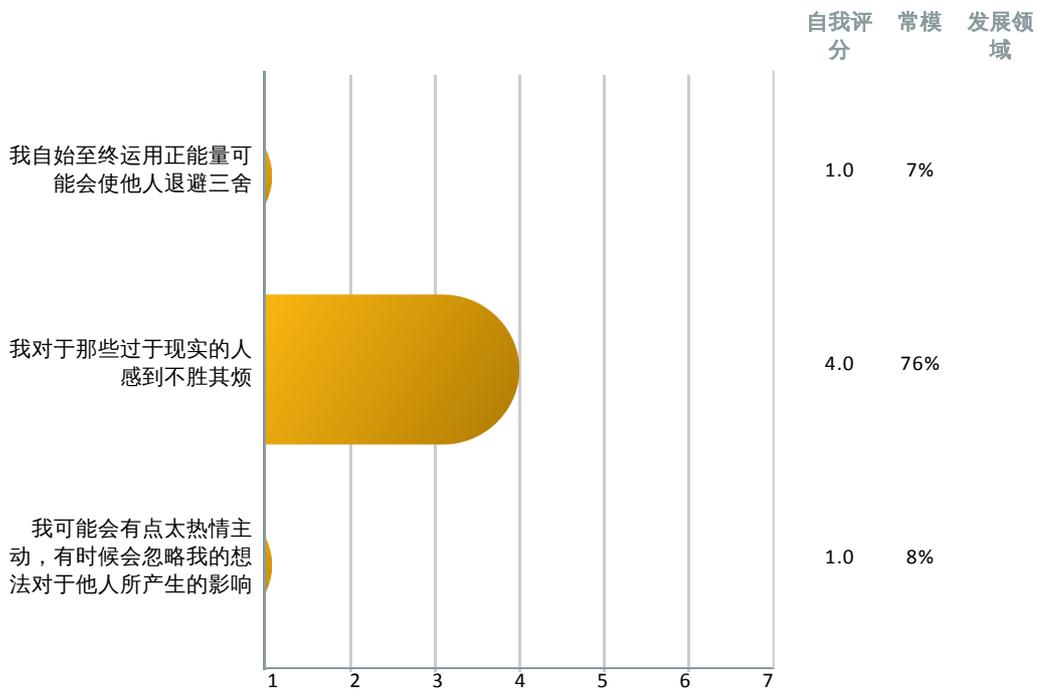


启迪鼓舞

高效

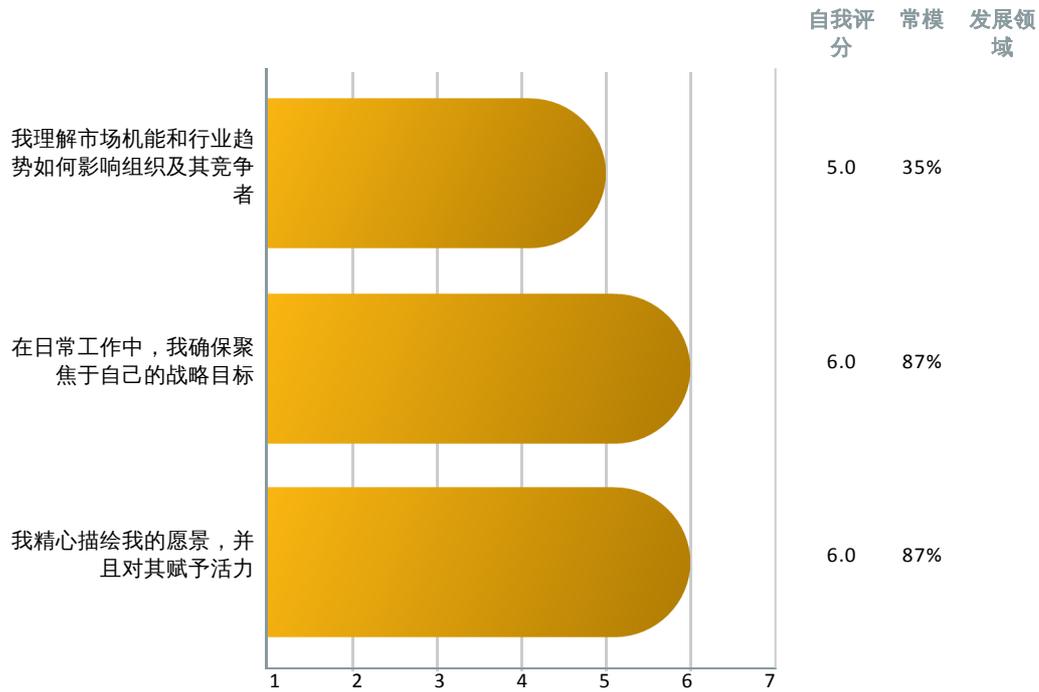


压力状态

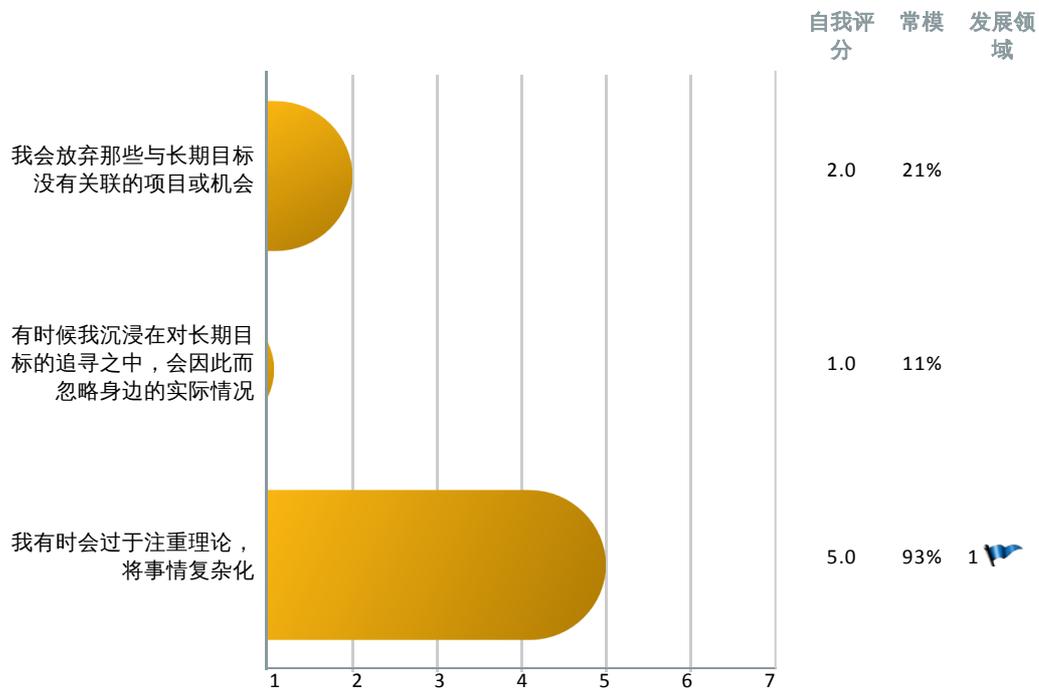


运筹帷幄

高效

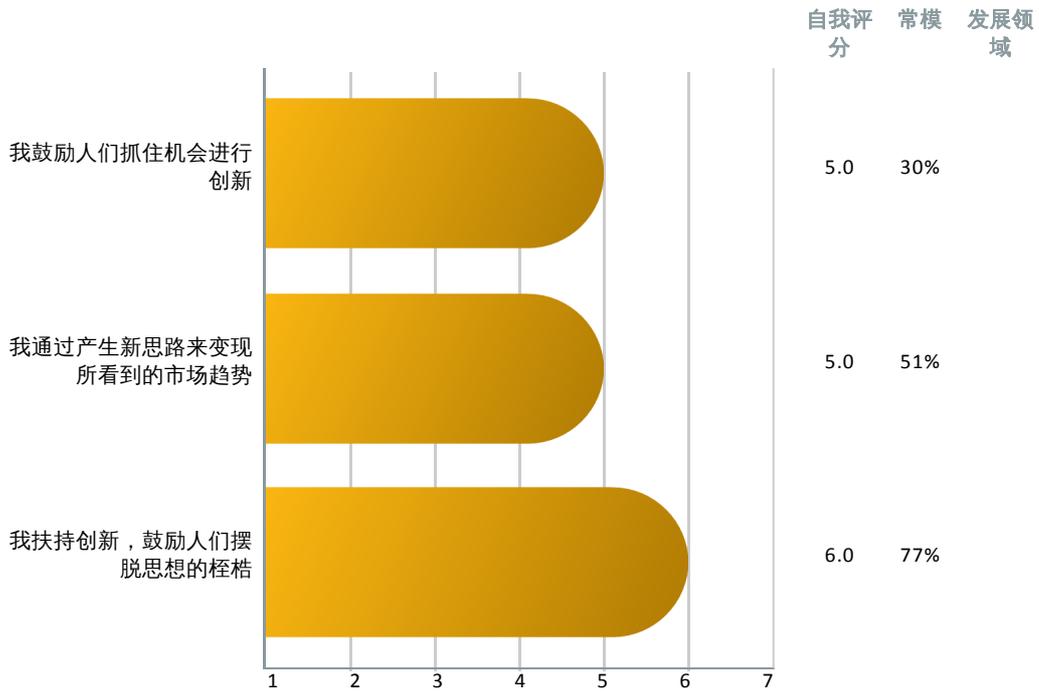


压力状态

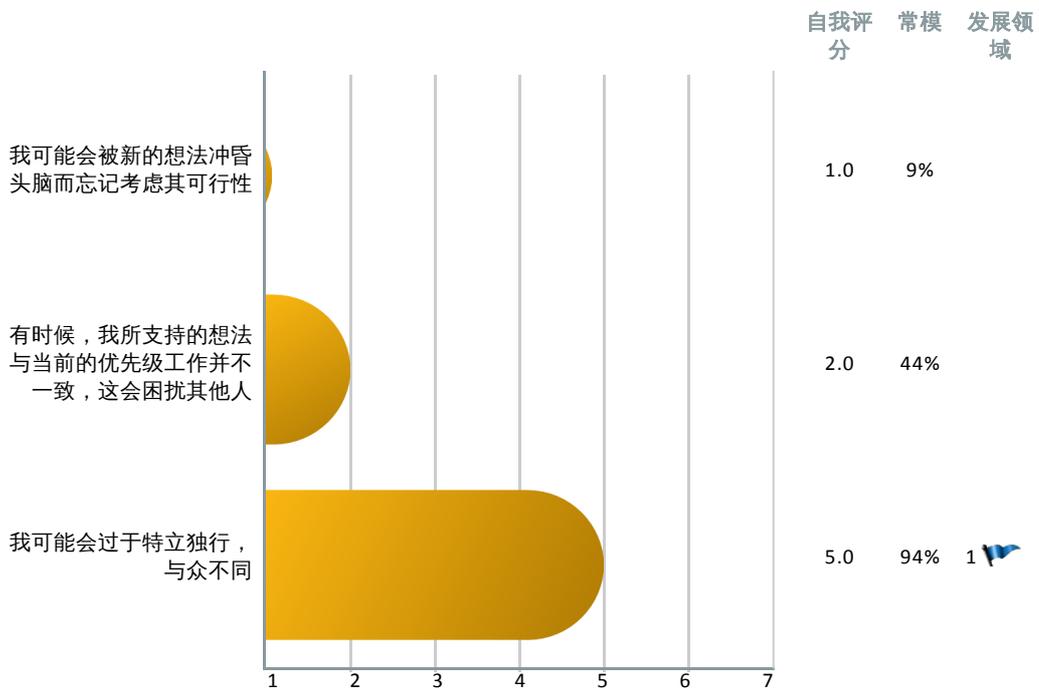


倡导创新

高效

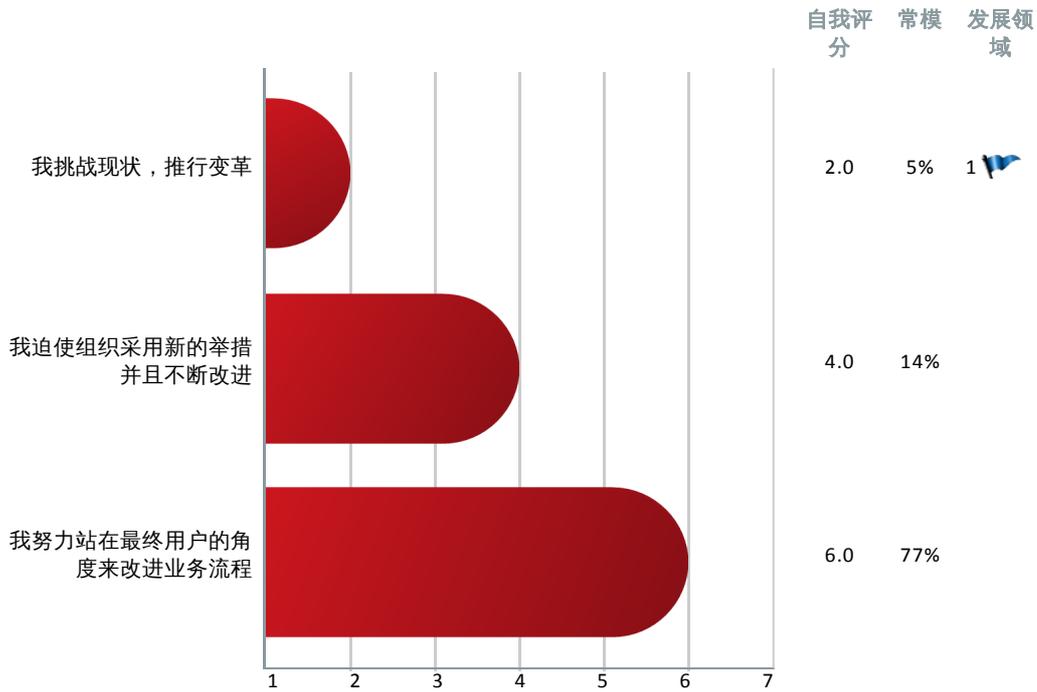


压力状态

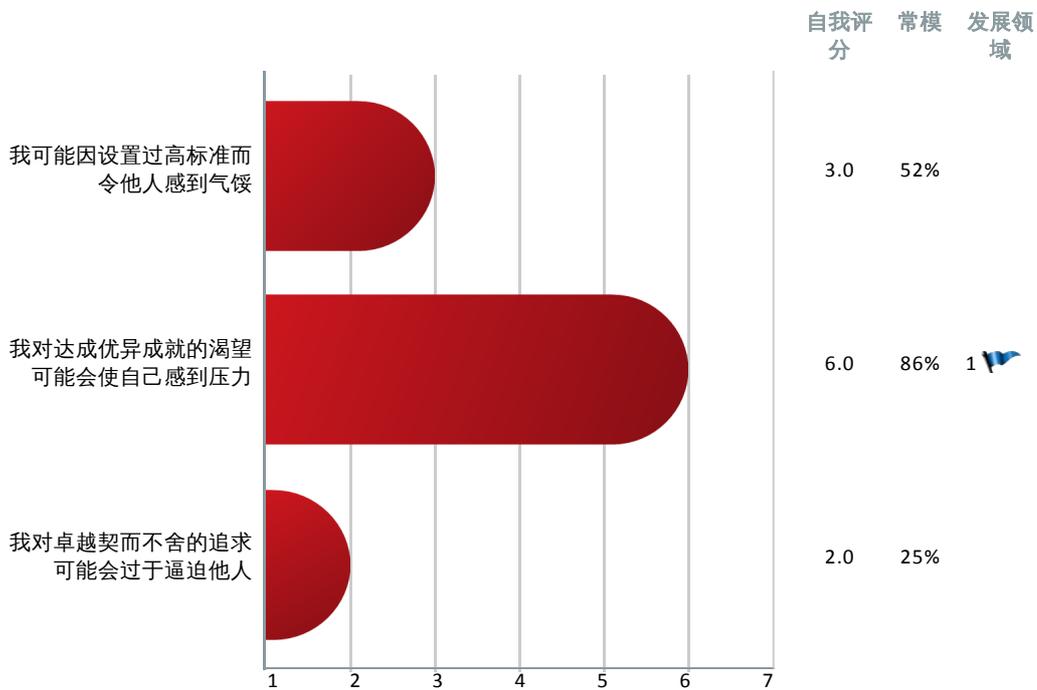


追求卓越

高效

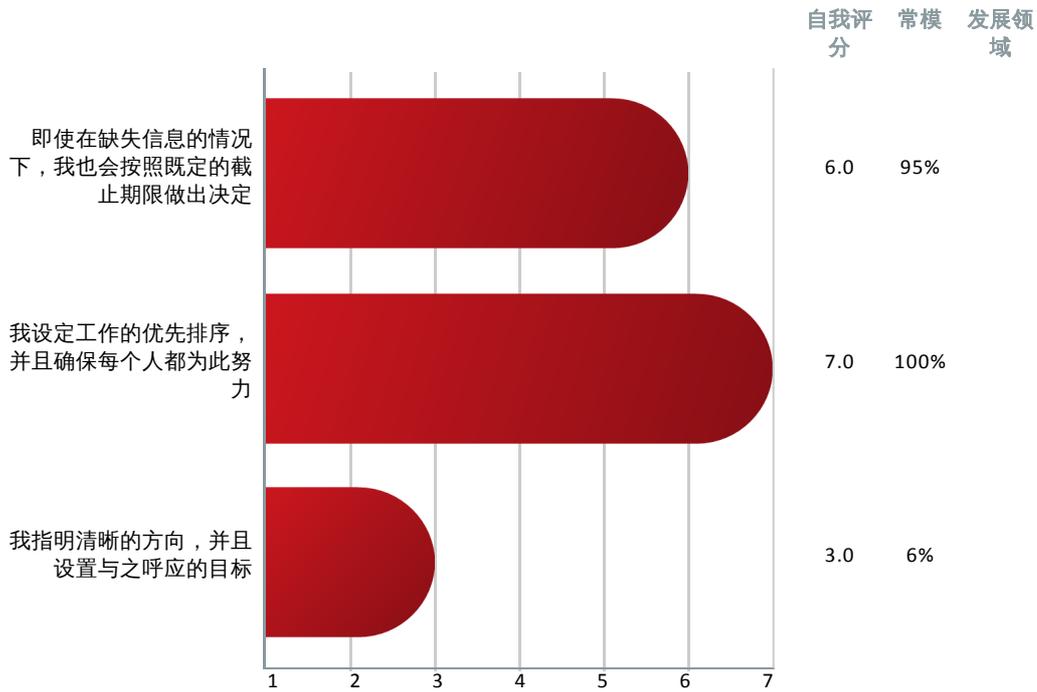


压力状态

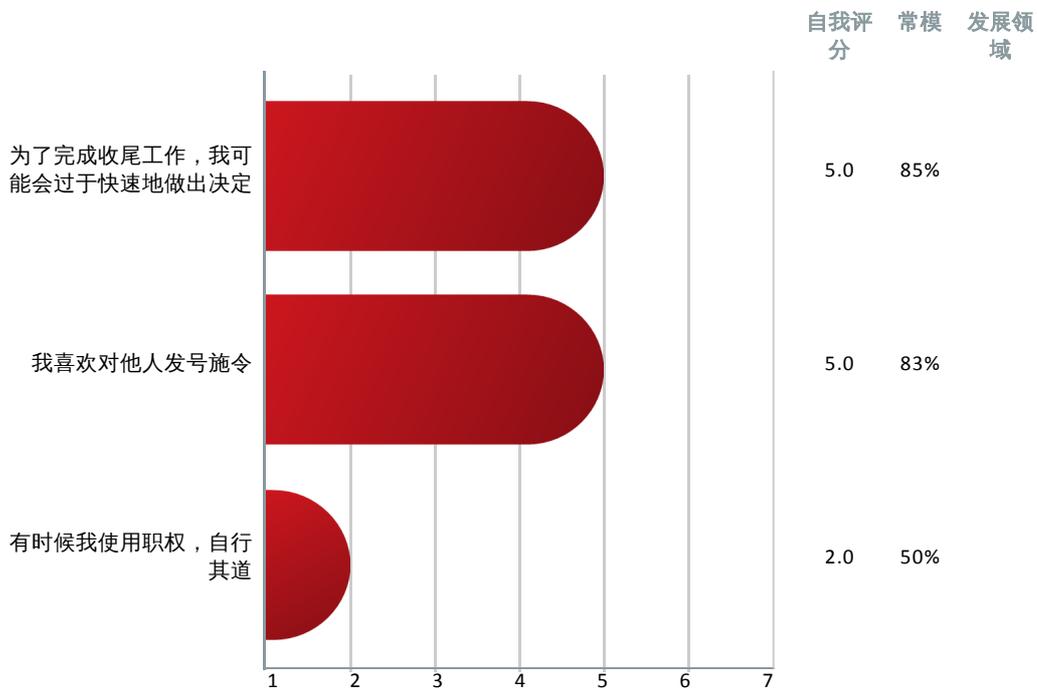


方向明确

高效

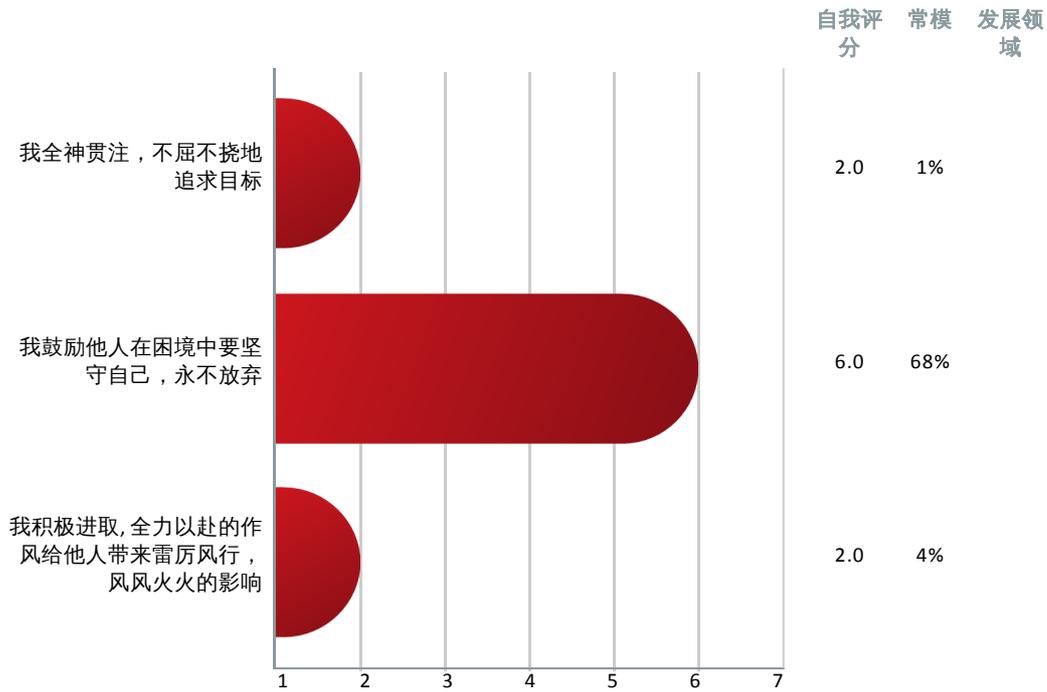


压力状态

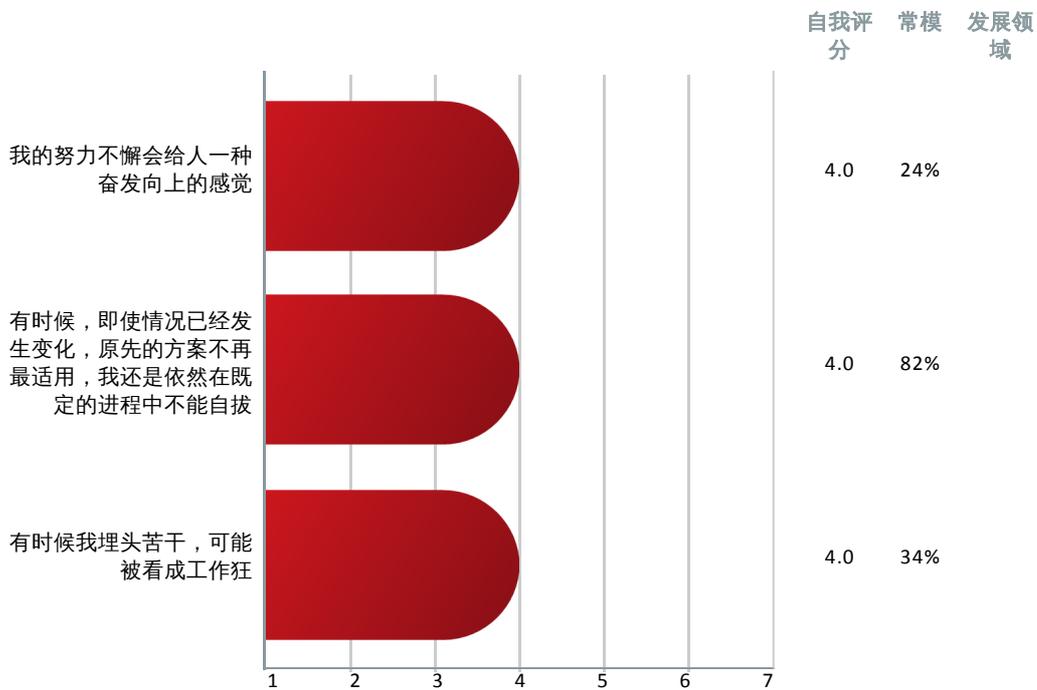


求胜坚定

高效

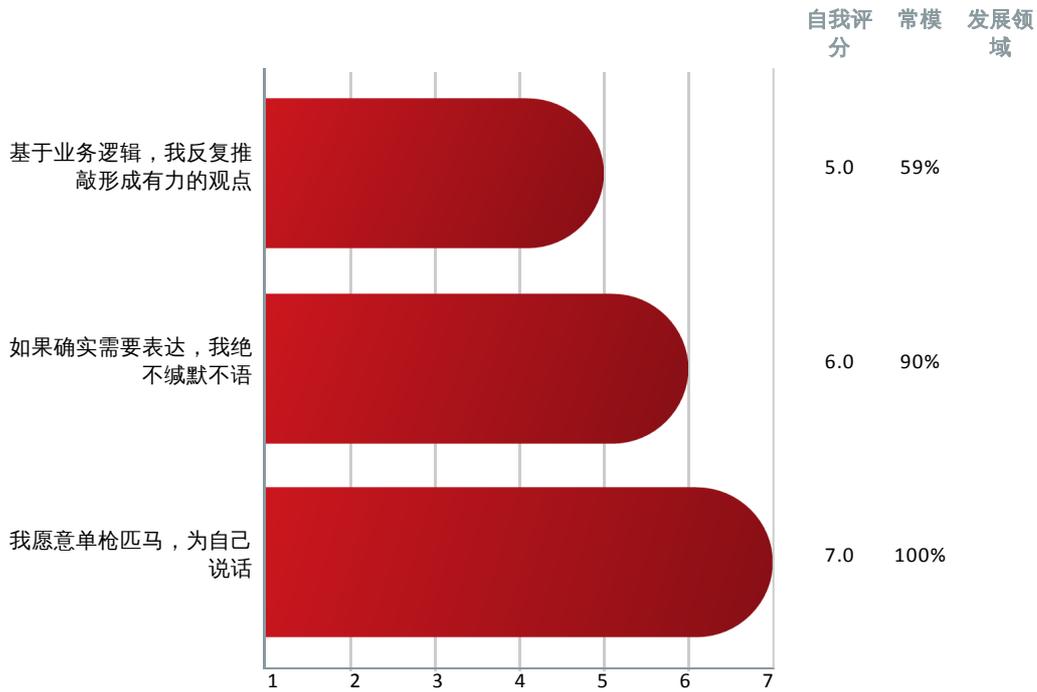


压力状态

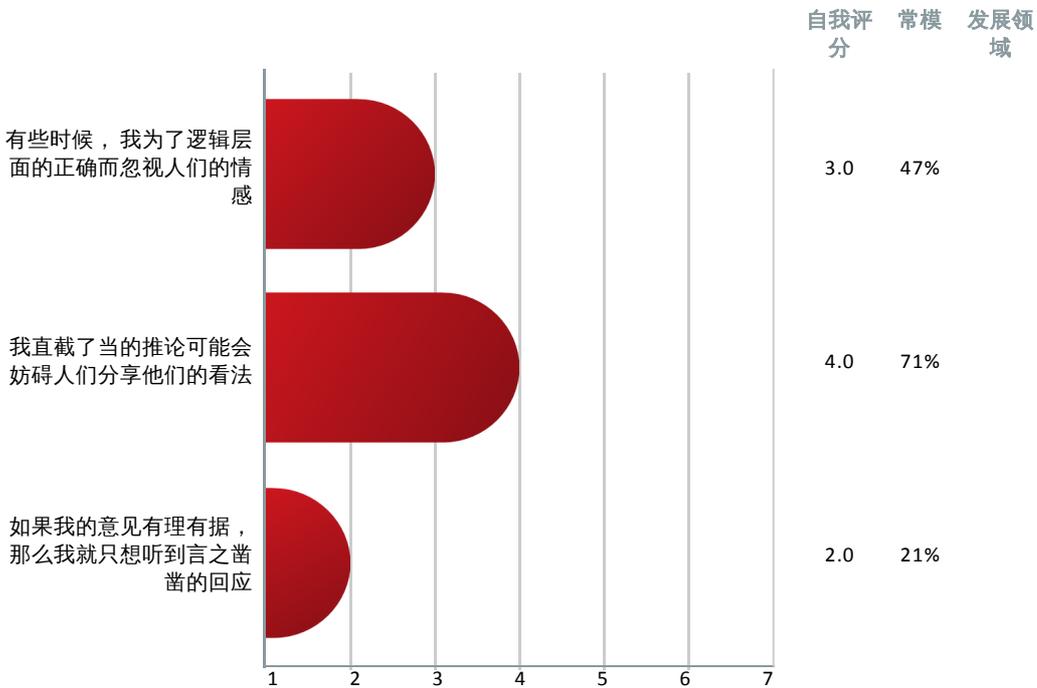


推理论辩

高效

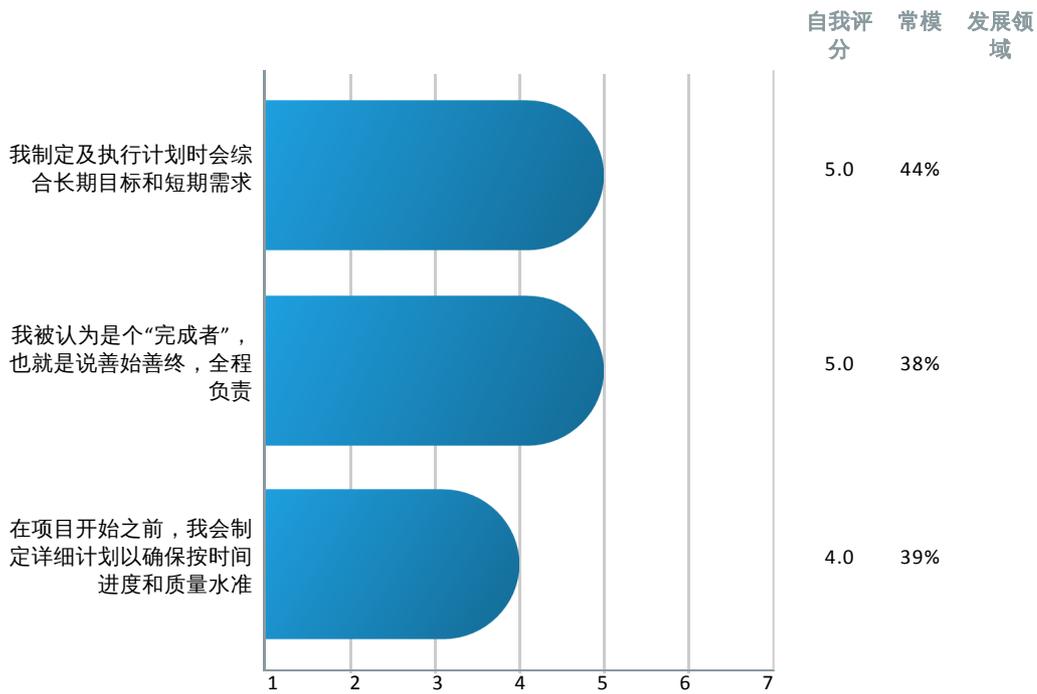


压力状态

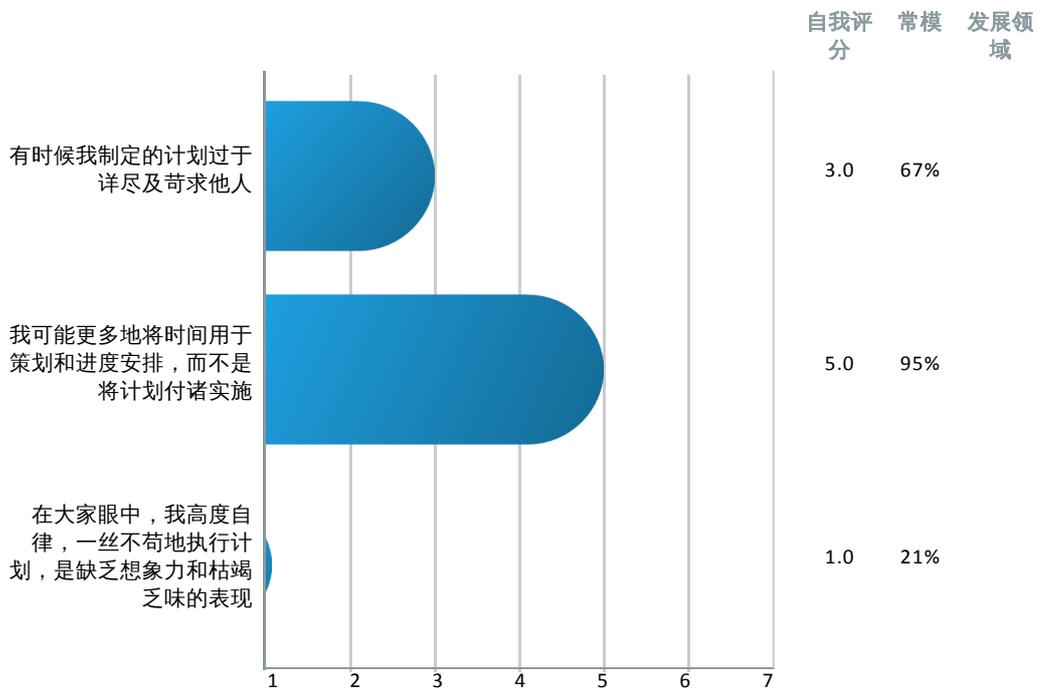


计划跟进

高效

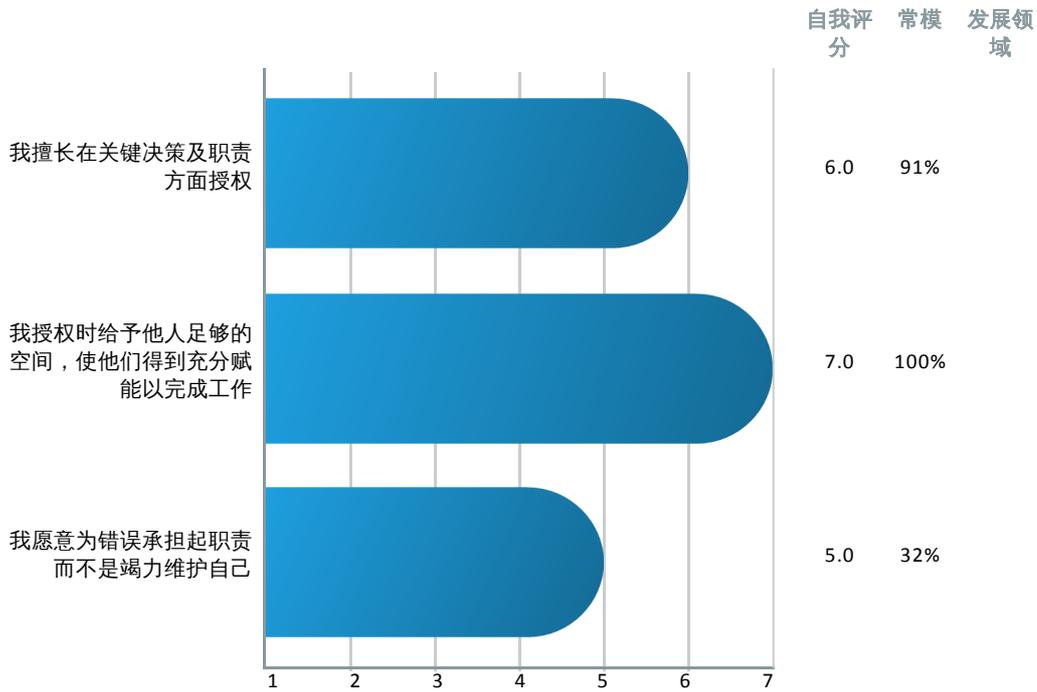


压力状态

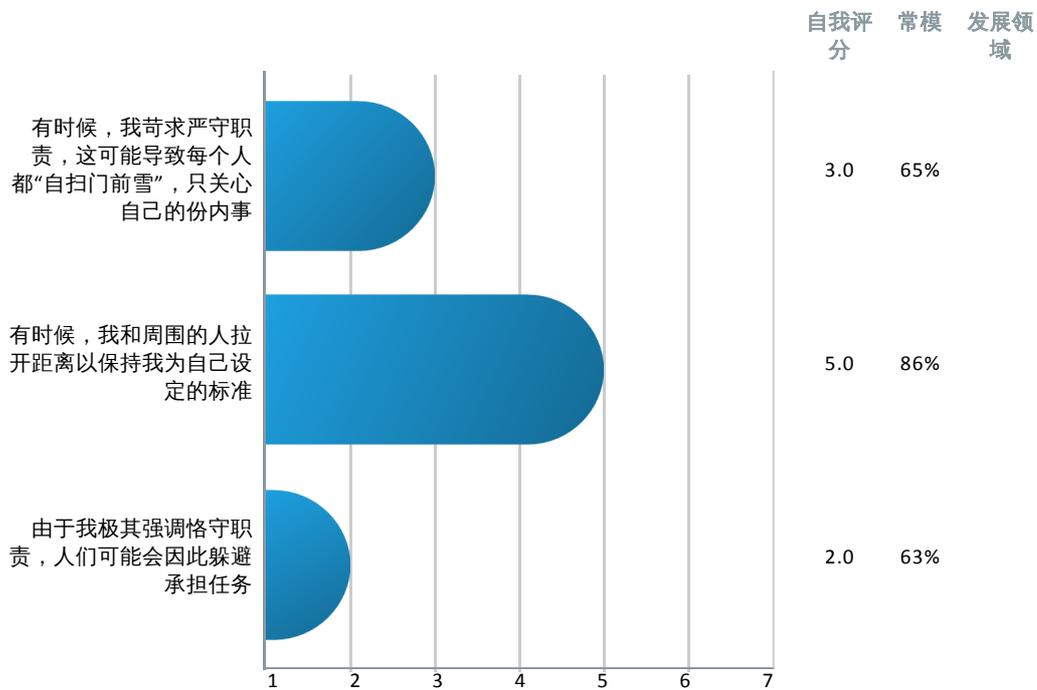


律人律己

高效

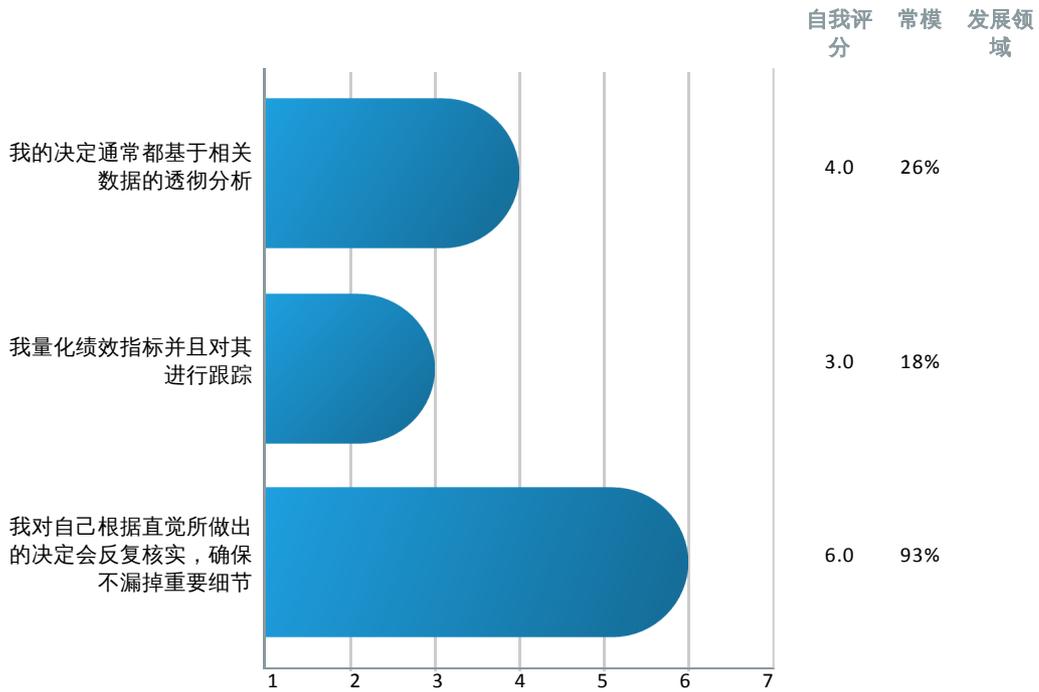


压力状态

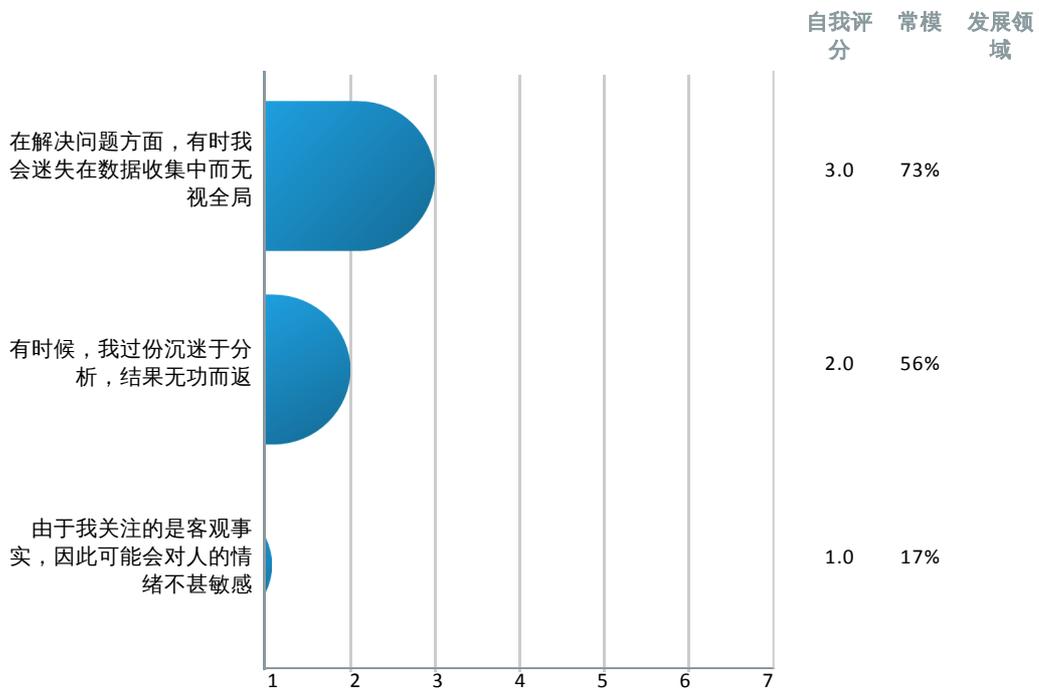


数据集析

高效

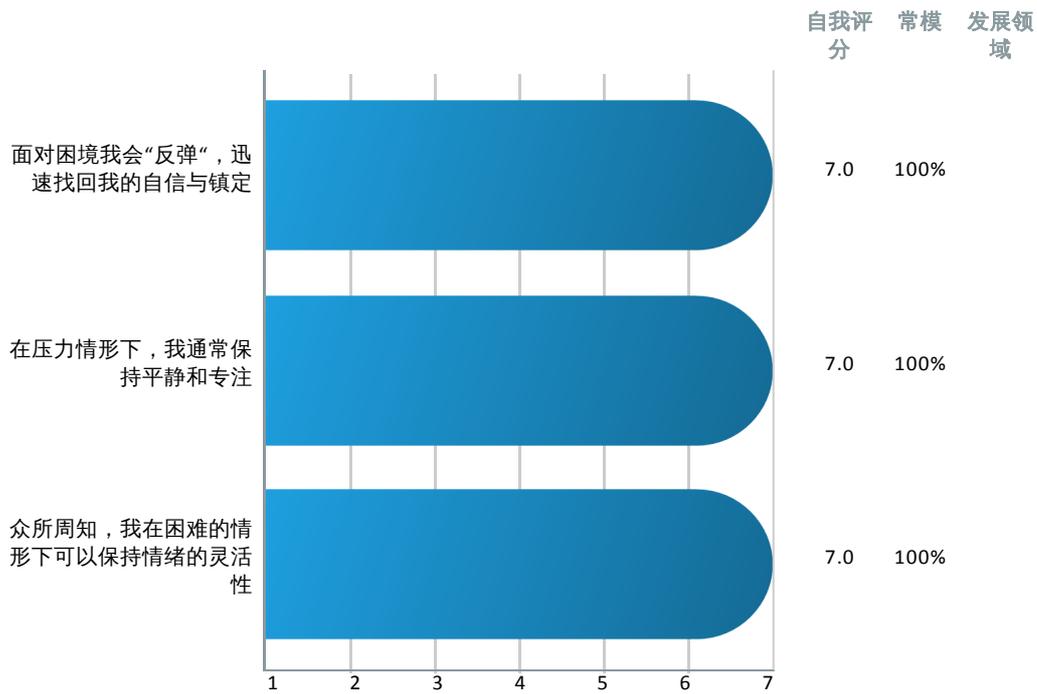


压力状态

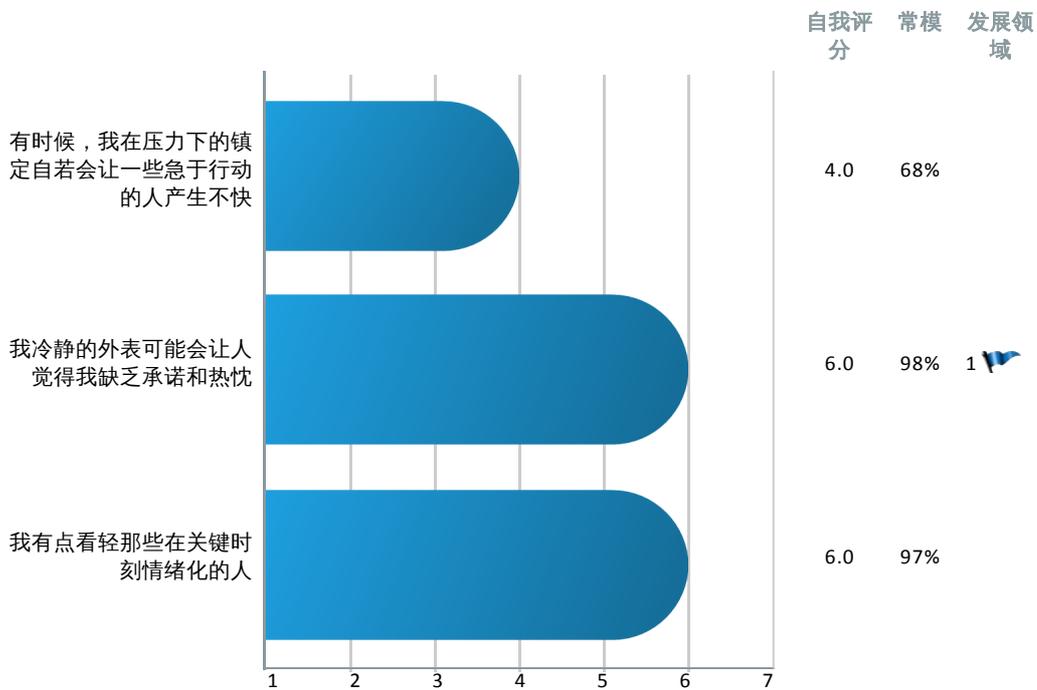


镇定冷静

高效

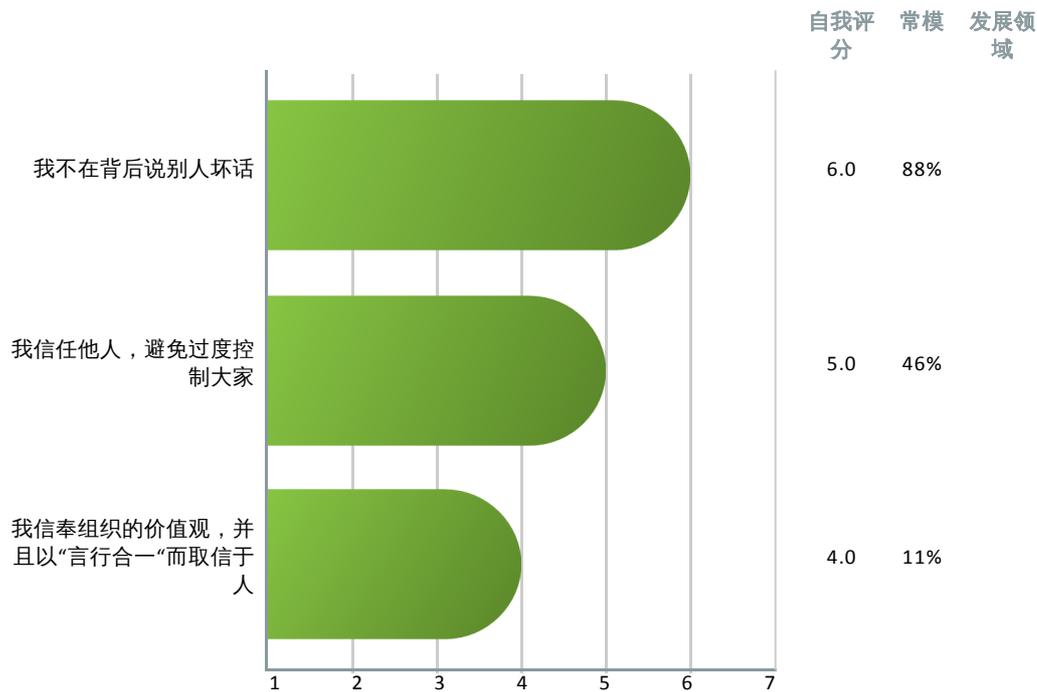


压力状态

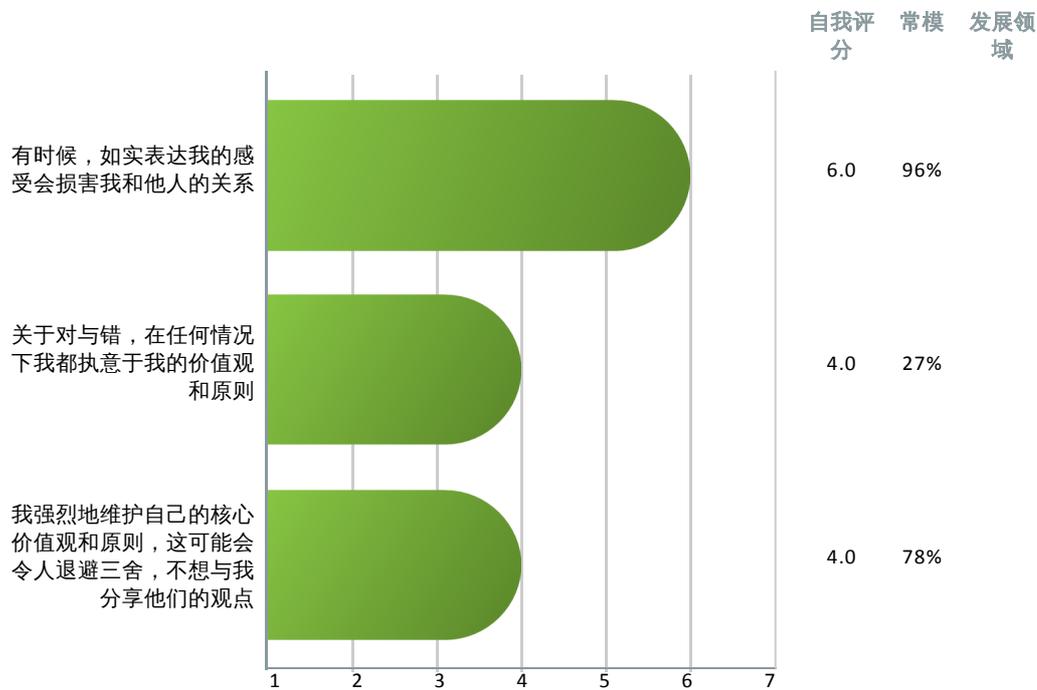


正直诚信

高效

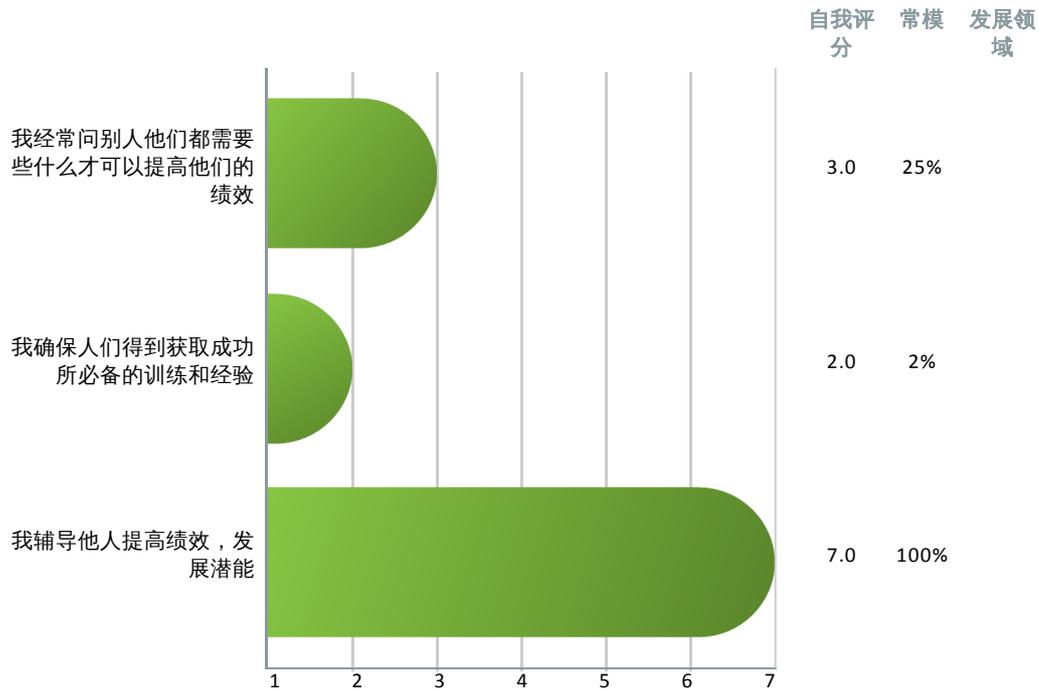


压力状态

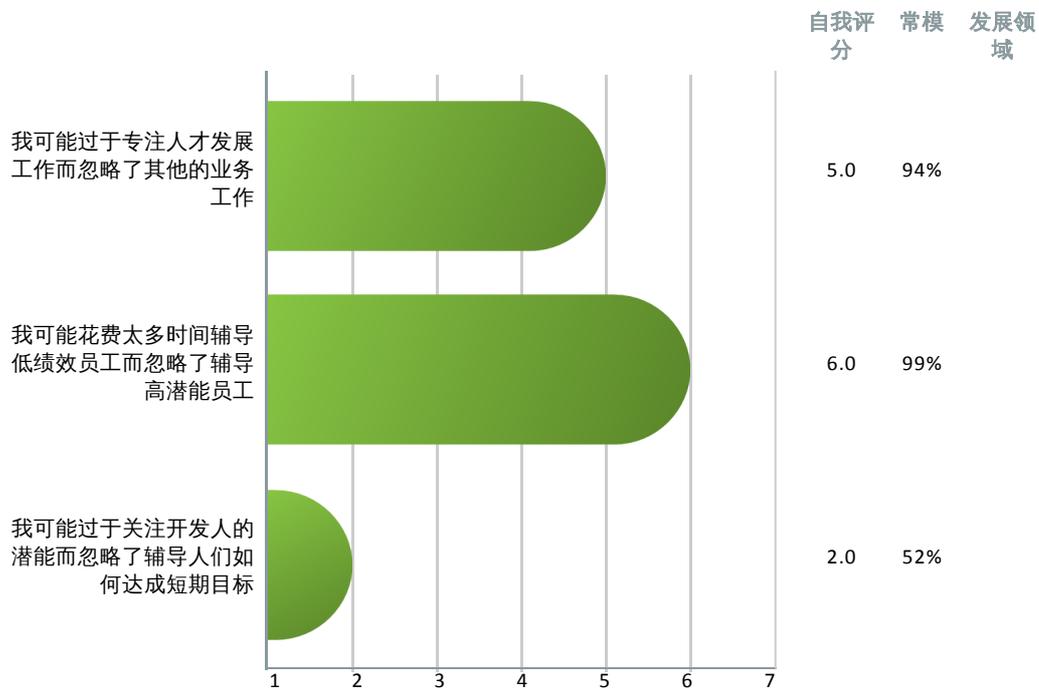


赋能育人

高效

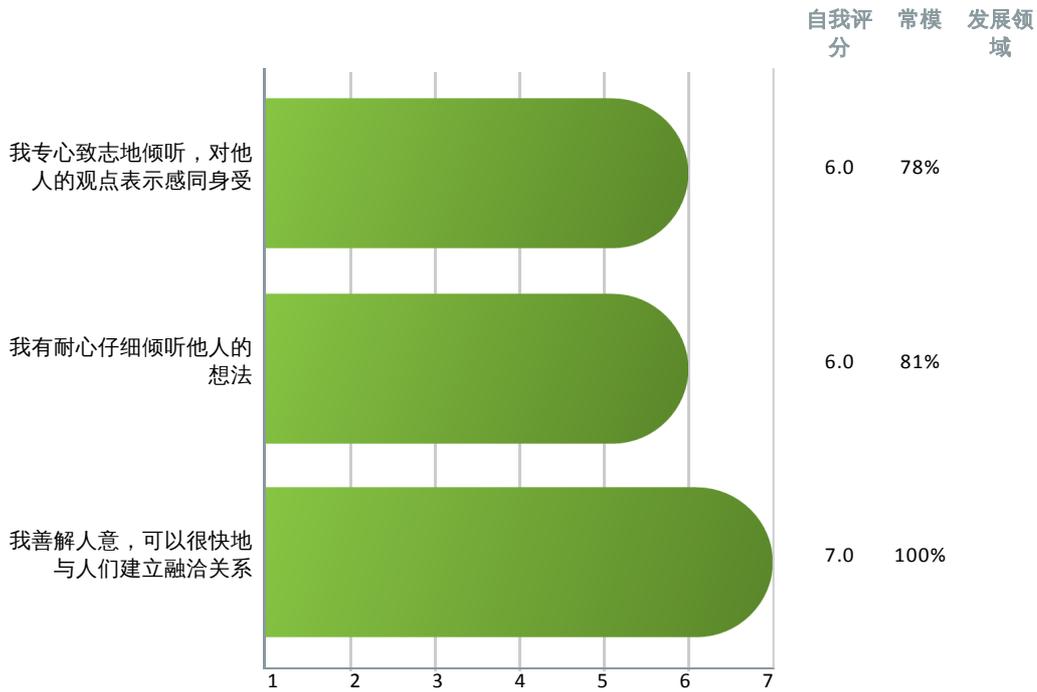


压力状态

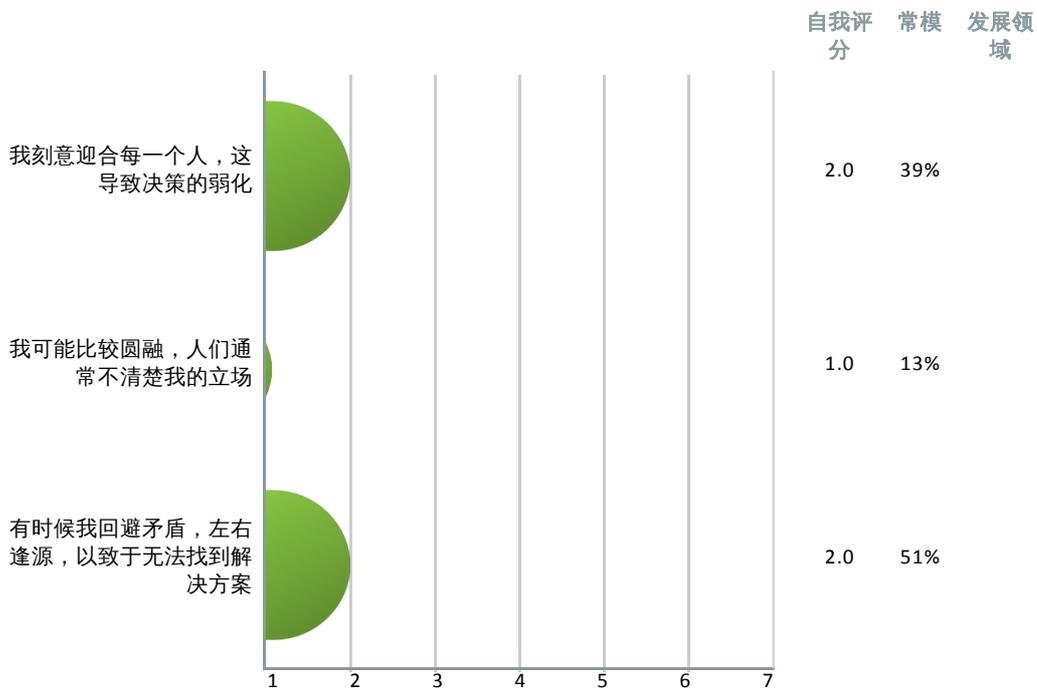


玲珑机敏

高效

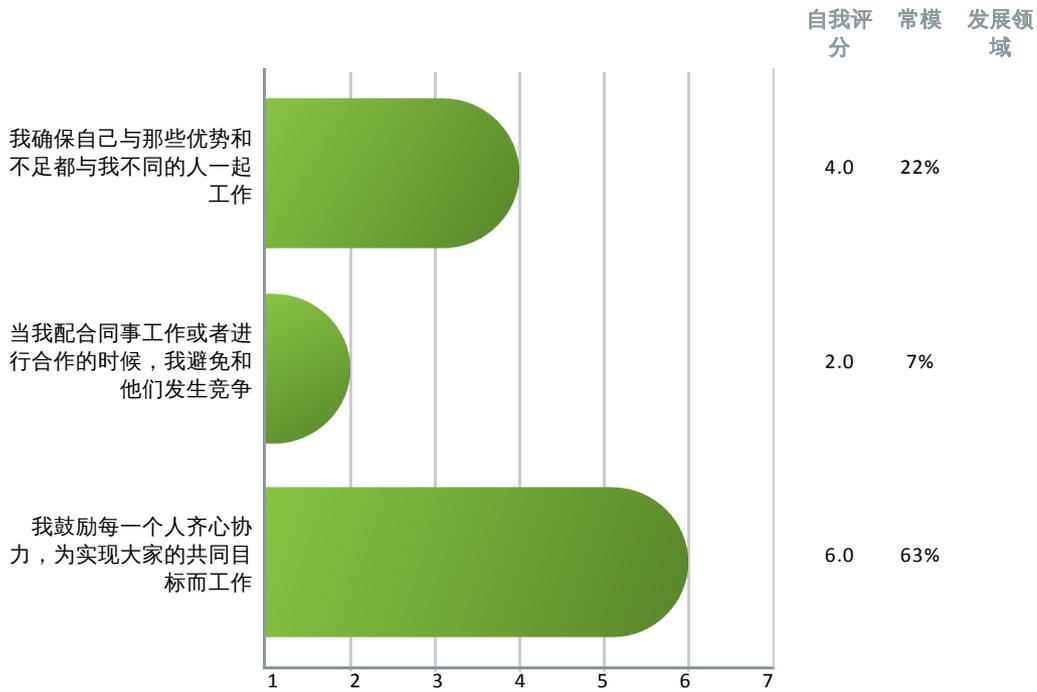


压力状态

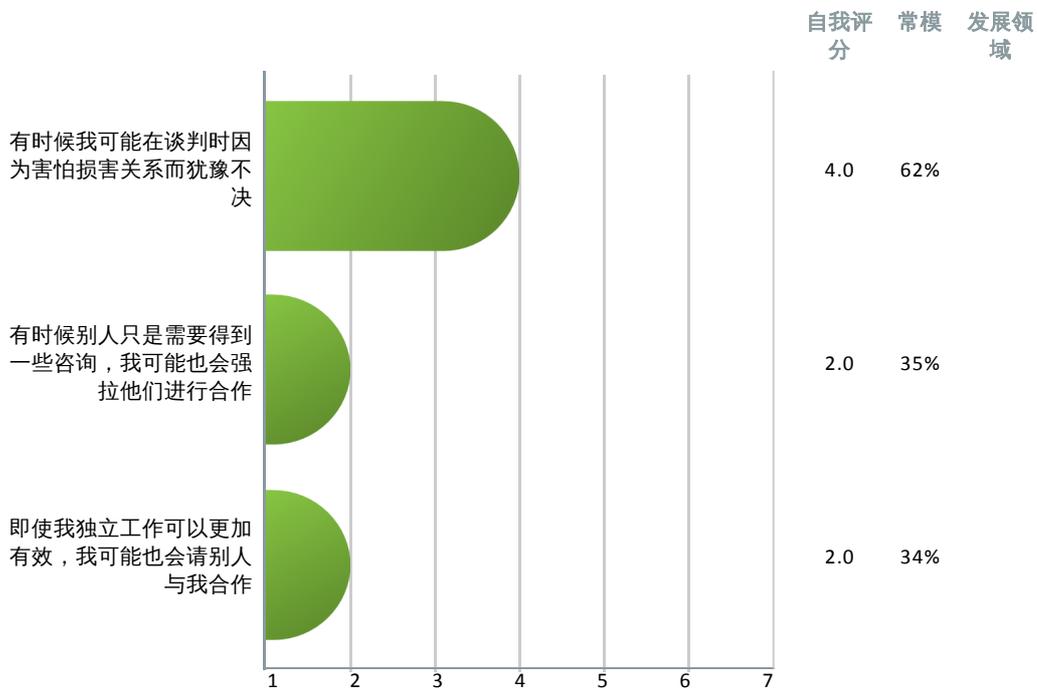


合作共赢

高效



压力状态





luminalearning.com
©2021 Lumina Learning Ltd

Date Questionnaire completed: 28/08/13 13:13:04

Date Portrait most recently regenerated: 25/10/21 14:01:20