

工作关系报告



团队角色特点简述

团队角色	贡献	可允许的缺点
智多星 	充满创意、富想象力、不会墨守成规，善于解决疑难。	忽略现实琐事，过分沉迷于自我思维而未能有效表达。
外交家 	外向、热诚，善于沟通，能够探索新机会，开拓对外联系。	过分乐观，一旦初期的热忱减退，可能会失去兴趣。
协调者 	成熟、自信，能够澄清目标，凝聚众人，促进团队沟通。	可能会被视为玩弄手段，推卸个人职责。
鞭策者 	善于推动、充满活力、能够承受压力，具备克服障碍的动力和勇气。	动辄触怒别人，可能会冒犯他人。
审议员 	深思熟虑、精于谋略、识辨力强，周详考虑选项，判断准确。	可能欠缺鼓舞他人的动力和能力。
凝聚者 	精诚合作、态度温和、感觉敏锐、待人圆滑，聆听及采纳意见，避免摩擦。	在紧迫情况下优柔寡断。
执行者 	严于律己、可堪信赖、惯于谨慎稳重，能够采取实际步骤和行动。	可能欠缺弹性，面对新机会时反应迟缓。
完成者 	勤勉苦干、忠诚尽责、渴求完美，善于发现错漏，能把事情办妥。	倾向过分焦虑，不愿别人介入自己的工作。
专业师 	专心致意、主动自觉、全情投入，能够提供不易掌握的专门知识和技能。	只能在有限范围内做出贡献，沉迷于个人专业兴趣。

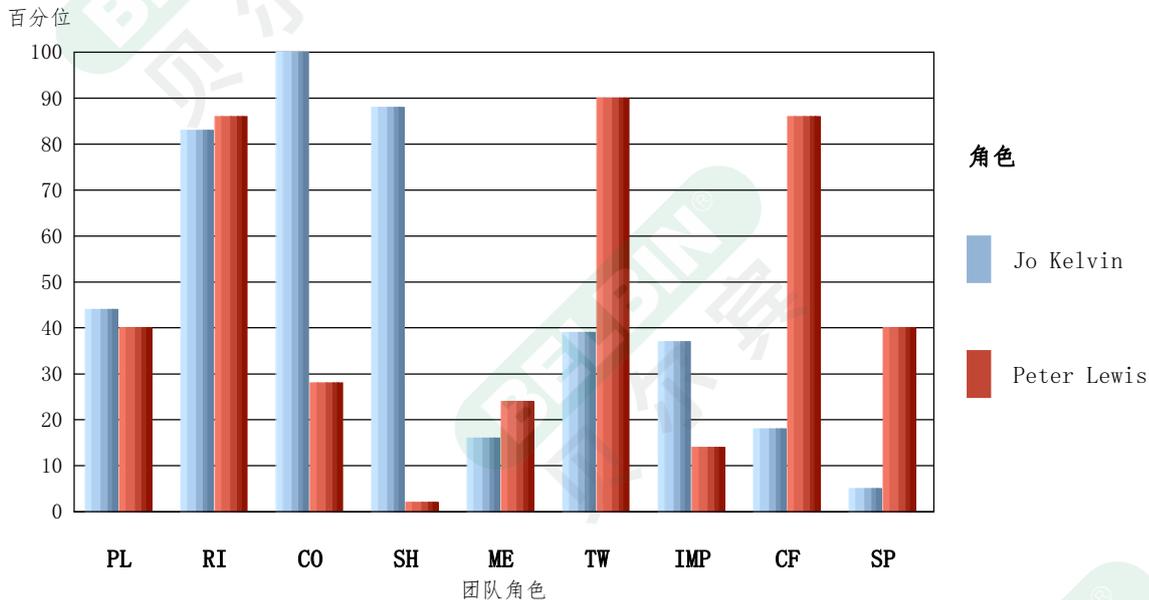
工作关系

Jo Kelvin 与 Peter Lewis

本报告通过对比两个人的团队角色组合来分析它们如何协同工作。分析的重点是比较每个人的第一和第二团队角色。请注意，在个人才干方面大的差异，或持有强烈的观点，可能会推翻基于团队角色化学反应的任何预测。

本报告基于自评和份他评结果

Jo Kelvin是Peter Lewis的经理。



基于第一位的团队角色，这个团队角色组合有取得成功的潜力。两者都看到了人际沟通的价值。如果Jo Kelvin能够满足Peter Lewis在鼓励和行为意义方面的需求，就能够取得最佳成果。

纵观排在第二位的团队角色，Jo和Peter很可能形成一个良好的工作组合，特别是在快速变化的情境下。Jo能够提供Peter需要的纪律好压力，同时，当需要时，Peter能瞬间整理好他的思路。

需要考虑的问题

- Jo和Peter在团队角色方面有多相似呢？总的来说，在团队角色基本互补的前提下，这种伙伴关系配合最默契。
- Jo和Peter的团队角色主要是社交型、思考型、还是行动导向型，还是有明显的两种类型的组合？
- 有没有明显的团队角色差异或重叠？如果是这样，Jo和Peter可能必须要确定如何分担他们的团队角色责任。

术语表

自评问卷 (SPI)

自评问卷是一份由个人完成的问卷，以确定他/她的团队角色。该问卷包括八个部分，每个部分包含十个项目。要求个人在每个部分将10分分配在那些最能反映他/她工作风格的陈述上。

他评 (OA)

他评是由熟悉做自评的人来完成的调查问卷。我们建议观察者来自于那些曾与做自评的人在同样的背景下（例如同一个团队内）有过密切工作关系的人群，因为团队角色行为会随时间和背景的变化而变化，这也为如何管理团队角色提供了建议。

团队角色优点

这些是与特定团队角色相关联的积极特性或行为。

团队角色弱点

这是一个优点的反面：消极行为，可以显示为一个特定的团队角色贡献的结果。如果有人将一个特定的团队角色发挥得很好，该角色的优势超过该角色的弱势，这时该缺点被称为“可允许的缺点”。如果该缺点达到了极致，或导致团队角色的优势发挥不出来，则该缺点被称为“不允许的缺点”。

百分位数

百分位数是用来衡量相对于其他人（样本中其他人）而言您的位置。如果一组人参加测试并获得分数，这些分数从最高到最低进行分布，个人的得分高低可以通过相对于他人的得分来判断。如果一个人的得分在80百分位，这就表明有20%的人在这方面获得了更高的分数。

百分比

比例代表了所占整体的份额。如果您做一个能力倾向测试，满分100分中您得了70分，您的分数就是70%。

典型团队角色样板

典型团队角色样板，是将某个团队角色发挥得特别好的人。要成为典型团队角色样板，该个人需要在自评中，位于该团队角色的第80个百分位。一旦增加了他评，他们的意见也要被考虑在内，以确定该候选人是否有资格成为一个强有力的榜样。

误分

在自评中，有些项目涉及到自己，而不是某个有效团队角色所做出的贡献。如果您比90%的参与测评的人员选择了更多此类选项，您的团队角色反馈就会把这一点考虑在内。