

# 团队角色报告

Jo Mark



## 团队角色特点简述

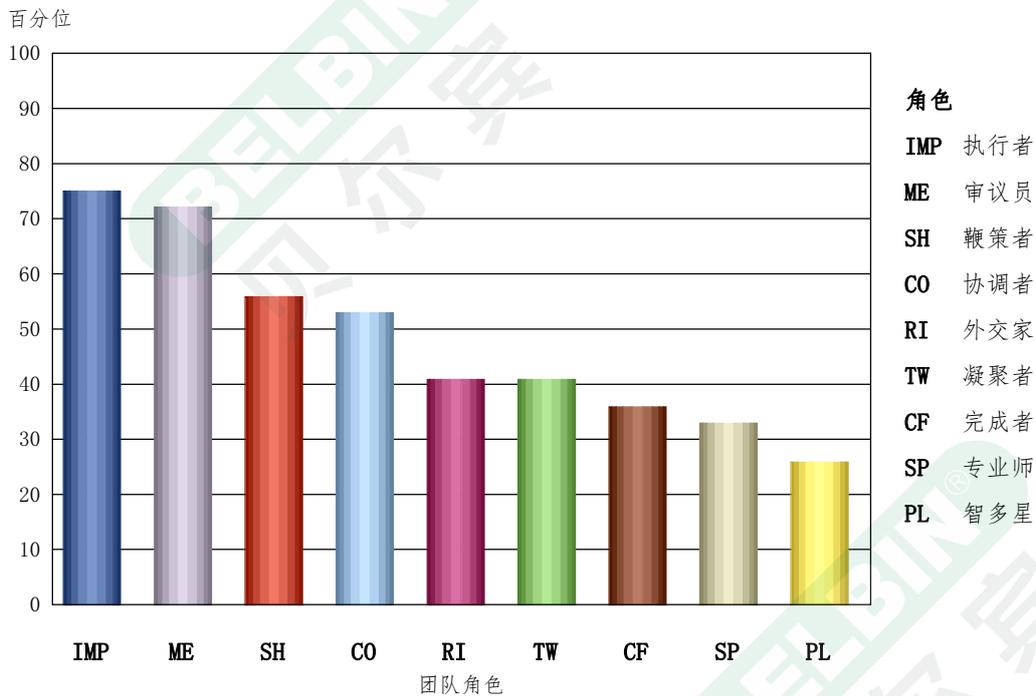
团队角色	贡献	可允许的缺点
智多星 	充满创意、富想象力、不会墨守成规，善于解决疑难。	忽略现实琐事，过分沉迷于自我思维而未能有效表达。
外交家 	外向、热情、善于沟通，能够探索新机会，开拓对外联系。	过分乐观，一旦初期的热忱减退，可能会失去兴趣。
协调者 	成熟、自信，能够澄清目标，凝聚众人，促进团队沟通。	可能会被视为玩弄手段，推卸个人职责。
鞭策者 	善于推动、充满活力，能够承受压力，具备克服障碍的动力和勇气。	动辄触怒别人，可能会冒犯他人。
审议员 	深思熟虑、精于谋略、识辨力强，周详考虑选项，判断准确。	可能欠缺鼓舞他人的动力和能力。
凝聚者 	精诚合作、态度温和、感觉敏锐、待人圆滑，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。

Jo Mark

## 团队角色概览

本报告中的柱形图显示的是您的团队角色从最高到最低的排序。您报告中的其它页面将更加详细地分析您的团队角色概览。

### 本报告基于您的自评和6份他评结果



上图显示了您的团队角色，按照优先顺序排列。有些人每个团队角色都比较平均，而其他人可能有一个或两个非常高和非常低的团队角色。一个人并不一定展现出所有九个团队角色的行为。

本图结合了您和您的观察者的观点。当我们汇总所有的信息时，我们要考虑的是您对自己的看法如何紧密地和别人眼中的您联系起来。在最终得出您的团队角色组成前，许多因素都会被考虑进去。

## Jo Mark 整体报告

本报告提供团队角色概览，概述来自于您自己和他人对您的看法，从最突出（1）到最少（9）来排列。您的整体团队角色构成并不是简单地把所有角色的分值平均起来，而是加权集成您的观点和您的观察者的意见，把诸多因素考虑在内的一个结果。

### 本报告基于您的自评和6份他评结果

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Jo Mark自我评估	IMP	CF	SH	CO	ME	TW	RI	PL	SP
他评:									
Debs Joanne	ME	CO	IMP	TW	RI	PL	SH	SP	CF
Peter Green	IMP	ME	SH	CF	CO	SP	RI	TW	PL
Victoria Calvin	ME	PL	SH	SP	CO	RI	CF	IMP	TW
Stuart Brown	IMP	TW	ME	SP	CF	SH	CO	PL	RI
Jill Purple	CO	RI	IMP	ME	PL	TW	SH	CF	SP
David Blue	SP	RI	ME	IMP	SH	CF	TW	CO	PL
观察者整体观点	ME	IMP	SH	CO	SP	RI	TW	PL	CF

### 整体排序

IMP	ME	SH	CO	RI	TW	CF	SP	PL
								

关于您团队角色的优势，您本人的看法与您的观察者们的看法基本一致，但也有一些不一致的地方。如果您强烈地感受到您在您所认同的团队角色上还可以拿出更多证明，那么就由您来决定是否要宣告这些方面的倾向。

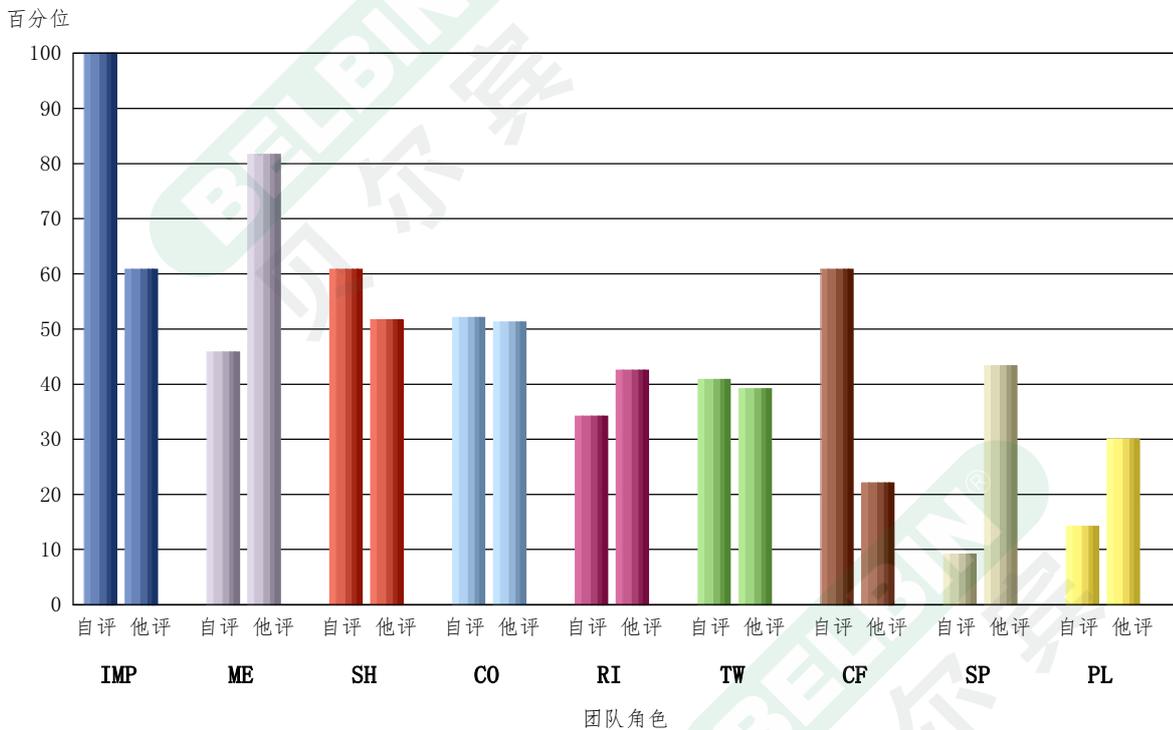
此评论着眼于观察者的整体意见和您的自评之间的一致性。它并没有考虑到观察者彼此之间一致的程度。

## Jo Mark

### 自评和他评对比

本报告中的柱形图显示了相较于您的观察者意见，您是如何看待自身的团队角色贡献的。图形下方的表格分别显示了自评和他评的百分比分数。

#### 本报告基于您的自评和6份他评结果



#### 角色

#### 自评 (SPI) (百分位)

#### 他评 (百分位)

角色	描述	自评 (SPI) (百分位)	他评 (百分位)
IMP	执行者	100	61
ME	审议员	46	82
SH	鞭策者	61	52
CO	协调者	52	51
RI	外交家	34	42
TW	凝聚者	41	39
CF	完成者	61	22
SP	专业师	9	44
PL	智多星	14	30

## Jo Mark

### 团队角色倾向

根据您对自评问卷的回答，本报告显示了您每个团队角色的百分位数。根据这些百分位数，团队角色可分为倾向的角色、可管理的角色和不倾向的角色。

本报告只基于自评。

不倾向的角色			可管理的角色				倾向的角色				团队角色
0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
.	X	.	.	.	.	.	.	.	.	.	 智多星
.	.	.	X	.	.	.	.	.	.	.	 外交家
.	.	.	.	.	X	.	.	.	.	.	 协调者
.	.	.	.	.	.	X	.	.	.	.	 鞭策者
.	.	.	.	.	X	.	.	.	.	.	 审议员
.	.	.	.	X	.	.	.	.	.	.	 凝聚者
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	X	 执行者
.	.	.	.	.	.	X	.	.	.	.	 完成者
.	X	.	.	.	.	.	.	.	.	.	 专业师

误分：8

请记住，贝尔宾团队角色包含了其优势和对应的缺点。

Jo Mark

## 团队角色反馈

该报告旨在提供指导建议，这些指导建议着重讨论如何以最理想方式管理您在工作中的行为以及如何充分利用您的团队角色贡献。建议的适用性可能因为您当前所处的职业生涯阶段和您当前的工作情况有所不同。

### 本报告基于您的自评和6份他评结果

你行动之前喜欢思考，而你的行动基本上按照预先的计划和准备。你在人们心中建立的标志就是深思熟虑，能够比其他人更全面地考虑到实际操作中方方面面的困难和现实。

有种风险是，你的积极贡献可能被同事以消极方式看待。比如说，你的谨慎可能被解释为不情愿和没有进取心。为反驳这种印象，小心你自己不要有反对新思想的名声。随时准备关注各种选择，把注意力集中到那些能建设性地得到发展的选择上。

谈到你的工作关系，给一个要求苛刻的老板工作，你会干得很好，这样的老板欣赏精心的准备和高效率的组织工作。你很难与某些人共事，他们追寻不当策略，兜售未经妥善思考过的想法。

作为经理人，你希望得到完美主义者和某领域的专家，他们可以被倚重，通过各自的技能为团队带来利益。你能给予他们所需要的支持和指导。

纵观工作风格，你的特点就是总是能够兑现承诺，言行一致。

你也显示了你具备积极驱动与活力四射的潜质，这可以激励你团队中的众人。努力表现诚实直率而不引发冒犯。如果你能够提升团队的能量等级而不是降低士气，大家会珍视你觉知目标的能力，并按时交付成果。

最后请注意，你需要考虑一下自己最不合适的角色。你并未显示你天生具备创造性特质。如果你能够与拥有这种互补特质的人和谐共事，你的工作表现将更上一层楼。

Jo Mark

## 最大限度发挥潜能

根据您和您的观察者（如适用）给出的意见，本报告突出了您团队角色的优点和潜在缺点。“了解您的贡献”部分对您的自我认知反馈给出分析，使您更有效地工作。

### 本报告基于您的自评和6份他评结果

#### 优点

您可能会：

- 擅长于对你的工作进行组织与计划。
- 谋定而后动，具备鉴别能力，在运营的策略规划阶段尤为宝贵。

#### 潜在缺点

您可能会：

- 想到了各种可能性，却忽视了去深入探究证据。

#### 明确自身贡献

单从您的自评结果来看，您强调了两个您可能做出的贡献。下面的一些建议，可以帮助您进一步发挥自己在这些领域的优势：



更高效地发挥您的执行者角色，承担那些要求您树立并维护好所在团队或组织声誉的工作。营造出一种无论什么任务大家都愿意投入进来的氛围。



更高效地发挥您的完成者角色，渴望从事修饰性的工作，您希望展现在人们面前的形象是：能够把细节做得非常完美的人。

## Jo Mark

### 反馈和发展建议

本报告适合给到您的直属经理，并和他讨论报告的内容。它将让别人深入了解您偏好的工作方式和能使您茁壮成长的环境。此外，对于那些想要了解更多关于个人偏好工作作风和环境情况的经理或招聘专家，本报告都能够提供有益帮助。

#### 本报告基于您的自评和6份他评结果

##### 要点

Jo Mark可能更重视实践结果而非创意，所以查验一下他取得的成果、忠诚度和连贯性。询问 Jo 缺少结构会感觉怎样，以便了解他对于不确定性是否已经找到了对策。

##### 工作环境

Jo 最好被放在这样的职位上：良好的规划能够取得成功，常识可以带来额外的价值。他最好是在一个已经存在了一段时间、而不是新出现的角色中工作，这样他才能发挥出最佳表现。在接受工作前，他必须弄清楚自己的职权范围。

其他人认为 Jo 可能最适合以下类型的工作：

- 崇尚一个明智的、合理的行动方案
- 要求高可靠性的岗位
- 和他人分享自己的专业知识和技能

另一方面，观察者没有就 Jo 不适合从事的工作达成一致。

## Jo Mark

### 团队角色的优缺点

本报告中的柱形图显示了观察者的反馈，分为每个团队角色的优点和相关的缺点。如果相关的缺点和观察到的团队角色优点在一起，则该缺点被称为可允许的缺点。

本报告基于6份他评结果



## Jo Mark

### 观察者反馈

在观察者完成他评后，他们对他们认为适用于您的形容词打勾或打双勾。本报告显示了每个形容词的打勾次数，按分值高低排序。斜体字显示描述您相关弱点的形容词。

#### 本报告基于6份他评结果

请注意：如果他评是用本报告指定语言以外的语言完成的，具有相同意思的词语或短语将被使用。

实事求是	7	乐于钻研	1
值得信赖	6	裹足不前	1
乐于分享	6	强势独断	1
善于分析	5	拾遗补缺	1
要事优先	5	忽视细节	1
有条不紊	5	见解独到	0
坦率直言	4	富有创意	0
乐于助人	4	富于想象	0
办事高效	4	追求完美	0
愿意适应	4	求知若渴	0
把握机会	3	鞭策他人	0
强于推动	3	领地意识	0
鼓励他人	3	针锋相对	0
成熟老练	3	过度健谈	0
一丝不苟	3	过于敏感	0
广纳意见、提出咨询	3	特立独行	0
脚踏实地	3	总是质疑	0
逻辑缜密	3	心不在焉	0
说服力强	3	害怕失败	0
思维活跃	3	反复无常	0
关心他人	3	不善变通	0
从容自信	3	坚持不懈	0
客观公正	2	追根究底	0
视野局限	2	观察敏锐	0
外向开朗	2	鲁莽冲动	0
缺乏热情	2	过度授权	0
独出心裁	1	沉迷其中、不顾周遭	0
锲而不舍	1	抗拒变革	0
开拓进取	1	小题大做	0
精明决断	1	害怕冲突	0
操纵欲强	1	不愿授权	0
勤奋好学	1	争强好胜	0
视野广阔	1	做事拖沓	0
自力更生	1	专注专业、忽视大局	0
严于律己	1	缺乏耐心	0
准确无误	1	优柔寡断	0

## Jo Mark 建议工作风格

本报告着眼于您最突出团队角色的组合，建议可能合适的工作风格，并提供短语来总结相关的工作风格。

本报告基于您的自评和6份他评结果

**团队角色**

1	2	3	4
			
IMP	ME		

### 工作风格

#### 精密计划

“我喜欢负责筹备和规划方面的工作。”

			
IMP		SH	

#### 任务高手

“在遇到艰苦的工作时，我准备从一开始就领导团队。”

			
IMP			CO

#### 有效组织

“我的主要优势在于组织自我和他人。”

			
	ME	SH	

#### 打破砂锅

“我喜欢刨根问底找出答案。”

## 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

百分比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

典型团队角色标杆，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。