

贝尔宾团队报告



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。

团队组成概述

本报告显示每个人在团队中的团队角色，从最强的（第1栏）到最弱的（第9栏）进行排序。对于每一个人来说，显示的第一行表示自评的观点；第二行显示观察者的综合看法，第三行显示整体结果。

本报告基于13个候选人和51份他评结果

姓名	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Blue, Dave									
自评完成日期 14/08/2019									
自评	ME	IMP	CF	PL	SH	RI	CO	TW	SP
观察报告 (4)	PL	CF	ME	SH	CO	RI	IMP	SP	TW
整体	PL	ME	CF	IMP	SH	CO	RI	TW	SP
Brown, Stuart									
自评完成日期 16/08/2019									
自评	IMP	SP	ME	PL	CF	RI	TW	SH	CO
观察报告 (4)	IMP	CF	RI	ME	SH	SP	TW	CO	PL
整体	IMP	CF	ME	SP	RI	PL	SH	TW	CO
Green, Peter									
自评完成日期 16/08/2019									
自评	IMP	SP	CF	ME	SH	CO	TW	RI	PL
观察报告 (4)	SP	TW	PL	ME	CF	IMP	CO	SH	RI
整体	SP	CF	IMP	ME	TW	SH	CO	PL	RI
Pink, Jo									
自评完成日期 14/08/2019									
自评	CF	SP	TW	IMP	CO	PL	RI	SH	ME
观察报告 (4)	CF	PL	ME	CO	RI	SP	SH	IMP	TW
整体	CF	SP	PL	TW	IMP	CO	ME	RI	SH
Fung, Vincici									
自评完成日期 16/08/2019									
自评	SP	TW	IMP	PL	CF	SH	ME	CO	RI
观察报告 (4)	CO	CF	SH	RI	TW	PL	ME	IMP	SP
整体	TW	CF	IMP	SP	CO	PL	SH	RI	ME
Chan, Yuki									
自评完成日期 16/08/2019									
自评	SH	IMP	CO	TW	ME	SP	RI	PL	CF
观察报告 (4)	TW	ME	SH	IMP	CO	RI	PL	CF	SP
整体	SH	IMP	TW	CO	ME	RI	SP	PL	CF
Chik, Iris									
自评完成日期 16/08/2019									
自评	IMP	SP	CO	TW	PL	RI	SH	CF	ME
观察报告 (4)	IMP	PL	TW	SP	RI	CF	ME	SH	CO
整体	IMP	SP	TW	PL	CO	RI	SH	CF	ME

本报告内容延续至下一页。

团队组成概述

本报告显示每个人在团队中的团队角色，从最强的（第1栏）到最弱的（第9栏）进行排序。对于每一个人来说，显示的第一行表示自评的观点；第二行显示观察者的综合看法，第三行显示整体结果。

本报告基于13个候选人和51份他评结果

姓名	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Gia, Lieu									
自评完成日期 16/08/2019									
自评	SP	IMP	RI	TW	PL	CF	SH	ME	CO
观察报告 (4)	TW	PL	IMP	SP	RI	CO	SH	CF	ME
整体	IMP	SP	TW	RI	PL	SH	CF	CO	ME
Lam, Angela									
自评完成日期 16/08/2019									
自评	SP	IMP	CO	SH	RI	PL	ME	CF	TW
观察报告 (3)	TW	PL	SP	CO	SH	CF	RI	ME	IMP
整体	SP	CO	SH	PL	TW	IMP	RI	ME	CF
Man, Cindy									
自评完成日期 14/08/2019									
自评	TW	IMP	CF	ME	CO	SH	PL	RI	SP
观察报告 (4)	PL	CO	SH	ME	RI	IMP	CF	TW	SP
整体	IMP	TW	ME	CF	CO	PL	SH	RI	SP
Ng, Venus									
自评完成日期 15/08/2019									
自评	SP	IMP	CO	CF	TW	RI	PL	ME	SH
观察报告 (4)	SP	ME	CF	CO	PL	RI	IMP	SH	TW
整体	SP	CF	ME	CO	IMP	PL	RI	TW	SH
Tam, Vivian									
自评完成日期 16/08/2019									
自评	IMP	SH	ME	CO	PL	SP	RI	CF	TW
观察报告 (4)	ME	RI	IMP	SH	TW	CF	PL	SP	CO
整体	IMP	ME	SH	RI	TW	PL	CO	CF	SP
Zoe, Choi									
自评完成日期 16/08/2019									
自评	CF	IMP	RI	SH	CO	PL	TW	SP	ME
观察报告 (4)	SH	CF	CO	ME	TW	RI	IMP	PL	SP
整体	CF	SH	CO	IMP	RI	PL	ME	TW	SP

个人的团队角色贡献

如果要充分发挥团队作用，需要在正确的时间里引入特定的人员。本报告提供以下若干方面的建议，团队中每个团队角色的工作应当由谁来承担。有些角色是共享的；一些个人会同时承担多个角色。

本报告基于13个候选人和51份他评结果



当需要一些新的想法时，可以咨询 Dave Blue.



当团队需要开拓新的机会时，可以找 Lieu Gia.



当需要有人去协调团队的努力时，可以依赖 Yuki Chan.



当有需要提高速度和做决策时，可以依赖 Yuki Chan, Vivian Tam, 与 Choi Zoe.



当团队需要有人选择互为竞争的选项时，建议可以来自于 Dave Blue, 与 Vivian Tam.



当争吵爆发、团队氛围有待提高时，可以尝试邀请 Vincci Fung, Yuki Chan, 与 Lieu Gia.



当决定需要变成可操作的程序时，可以咨询 Stuart Brown, 与 Iris Chik. 同样也可以邀请 Yuki Chan, Lieu Gia, Cindy man, 与 Vivian Tam.



若当务之急是以最高标准完成计划，可以担任关键部分工作的人选是 Jo Pink, 与 Choi Zoe. 同样也可以邀请 Stuart Brown.

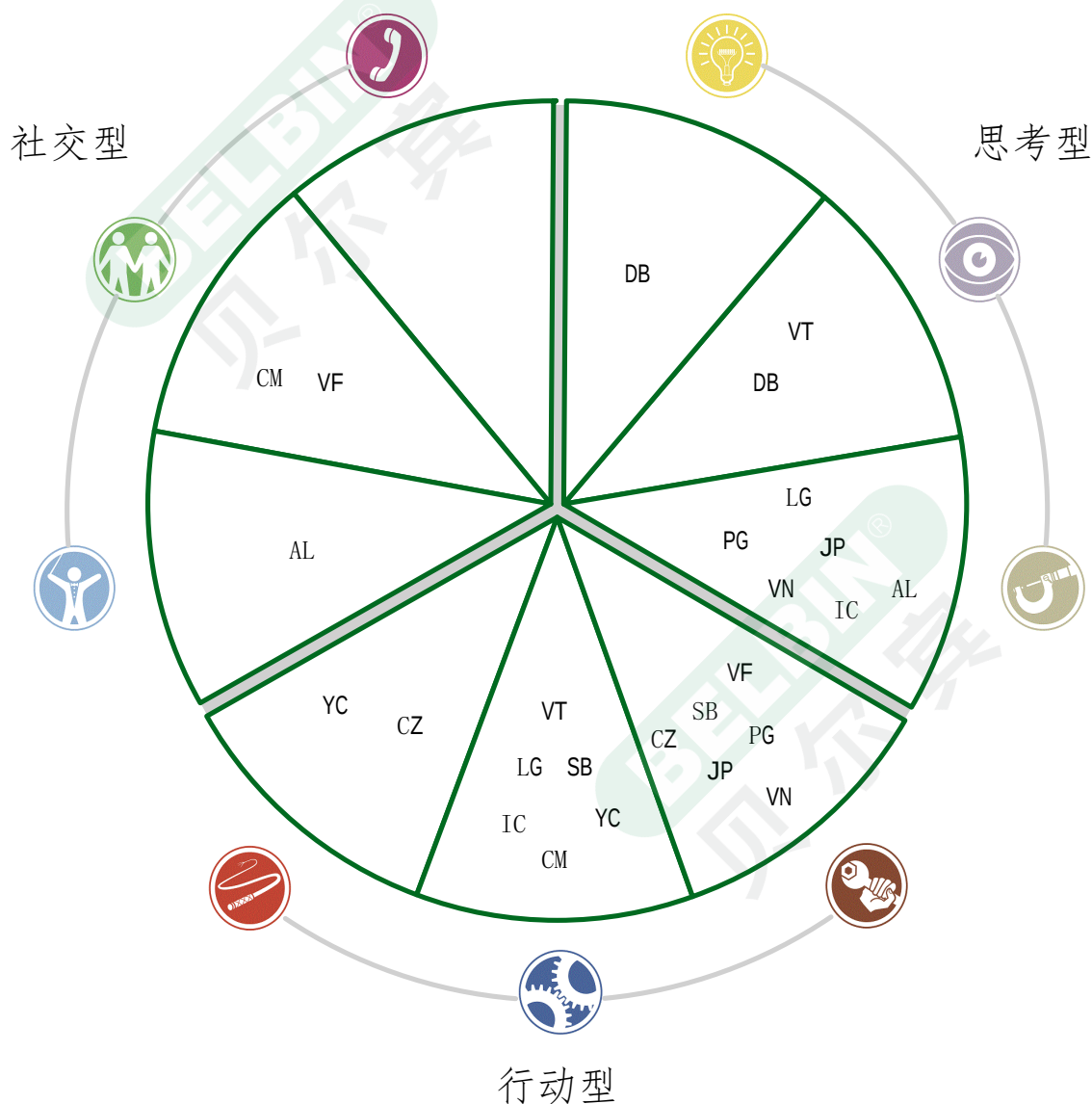


当团队需要有人深入研究课题并获得团队所需的专业知识时，可以咨询 Venus Ng. 同样也可以邀请 Peter Green, Jo Pink, Iris Chik, Lieu Gia, 与 Angela Lam.

团队角色轮

本报告显示每个团队成员前两名团队角色贡献，将他们名字缩写显示在圈内的相关部分（团队成员提供如下）。一个人的缩写可以放在某一区段内的任何位置。

本报告基于13个候选人和51份他评结果



候选人缩写

Dave Blue (DB)
Stuart Brown (SB)
Peter Green (PG)
Jo Pink (JP)
Vincci Fung (VF)

Yuki Chan (YC)
Iris Chik (IC)
Lieu Gia (LG)
Angela Lam (AL)
Cindy Man (CM)

Venus Ng (VN)
Vivian Tam (VT)
Choi Zoe (CE)

团队中的典型个人

该柱形图显示对于给定的团队角色，团队中最强的个人的百分比分数，与这个角色在团队中的平均百分比分数进行比较。对于任何团队角色，个人和团队平均成绩距离越大，团队就更依赖这个人来履行该角色。

本报告基于13个候选人和51份他评结果



对于给出的团队角色，得分最高的个人是：

IMP Stuart Brown (自评加4份他评)

CF Jo Pink (自评加4份他评)

SP Venus Ng (自评加4份他评)

TW Lieu Gia (自评加4份他评)

SH Yuki Chan (自评加4份他评)

ME Vivian Tam (自评加4份他评)

CO Yuki Chan (自评加4份他评)

PL Dave Blue (自评加4份他评)

RI Lieu Gia (自评加4份他评)

团队角色典型标杆

本报告按字母顺序显示团队中的典型团队角色标杆。典型团队角色标杆是指那些清楚知道他/她的团队角色倾向、自评和观察者的意见（如适用）比较统一、并在该角色上积极行为大大高于消极行为的人。

本报告基于13个候选人和51份他评结果

以下是每个团队角色的突出例子：



执行者：

Stuart Brown

Iris Chik



完成者：

Jo Pink

Choi Zoe



专业师：

Venus Ng

以下团队角色没有特别突出的例子：



智多星



外交家



协调者



鞭策者



审议员



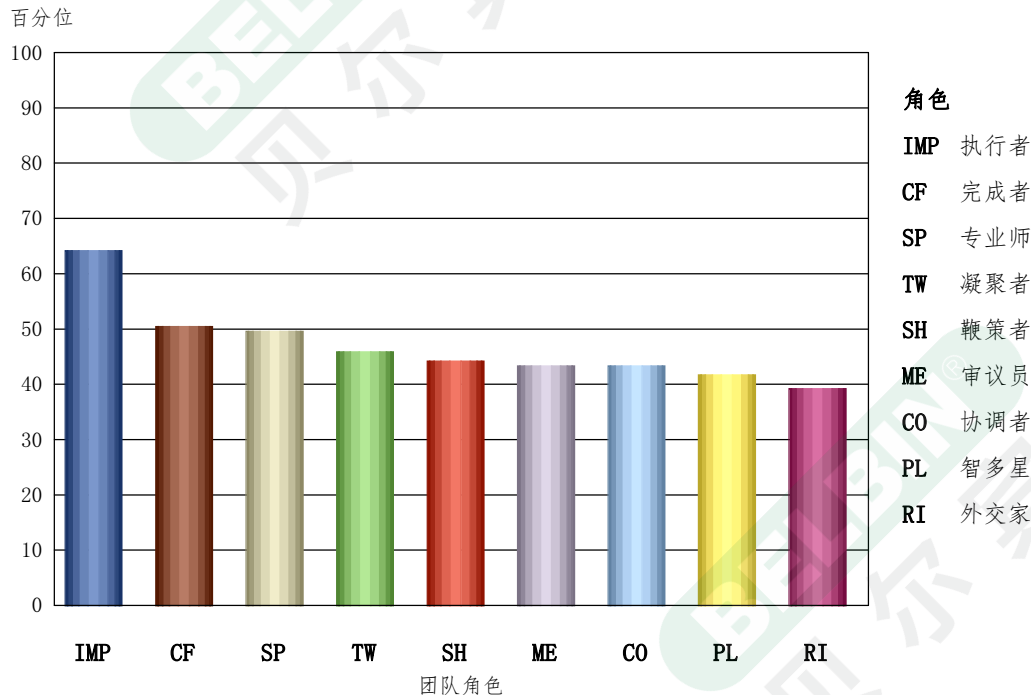
凝聚者

团队角色平均分

本报告显示每个团队角色的团队平均分。下面的信息描述了团队角色“文化”可能产生的正面和负面影响。

本报告基于13个候选人和51份他评结果

在一个结构良好、目标明确的情况下，这个团队将运作最好。在这种环境下，它高效运作和提供所需要的能力是非常高。然而，如果需要改变方向，可能会出现一些问题。在这种情况下，团队可能响应缓慢。这在很大程度上取决于一个或两个成员是否可以在不断变化的环境中表现灵活和多才多艺。该团队很可能是最引人注目的，尽管是关于它的系统方法和注重细节方面。



处于最佳状态，这团队将是非常有效的把商定的战略付诸实践，实现了预期的效果。这很可能是自律，注重过程的。

最坏的情况是，该团队可能变得过于内向，对外面的世界发生怎么不够感兴趣。在某些情况下，这可能并不要紧，但如果真的要紧的话，团队应该找到一个喜欢探索和建立新的人际关系的人。

整体观察者反馈

在观察者完成他评后，他们对他们认为适用于某个人的形容词打勾或打双勾。本报告显示了对全部团队成员每个形容词累计的打勾次数，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52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。

善于分析	42	独出心裁	15
关心他人	42	精明决断	15
从容自信	40	追根究底	15
一丝不苟	37	争强好胜	15
办事高效	37	拾遗补缺	15
值得信赖	36	锲而不舍	13
要事优先	35	说服力强	12
准确无误	33	追求完美	11
严于律己	32	害怕冲突	11
成熟老练	31	过于敏感	10
视野广阔	29	领地意识	9
脚踏实地	29	缺乏耐心	9
有条不紊	29	害怕失败	7
客观公正	28	特立独行	6
逻辑缜密	28	自力更生	6
思维活跃	28	忽视细节	6
乐于钻研	28	过度健谈	5
广纳意见、提出咨询	27	不善变通	3
实事求是	27	专注专业、忽视大局	3
外向开朗	27	操纵欲强	2
乐于分享	27	过度授权	2
坚持不懈	26	不愿授权	2
乐于助人	26	优柔寡断	2
富有创意	25	针锋相对	1
坦率直言	25	视野局限	1
勤奋好学	24	沉迷其中、不顾周遭	1
开拓进取	23	裹足不前	1
愿意适应	23	缺乏热情	1
强于推动	22	强势独断	1
鞭策他人	22	总是质疑	0
求知若渴	20	心不在焉	0
见解独到	19	反复无常	0
观察敏锐	19	鲁莽冲动	0
鼓励他人	18	抗拒变革	0
富于想象	17	小题大做	0
把握机会	16	做事拖沓	0

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。