

团队角色报告

Jo Pink

Colourful Company PLC

Rainbow HR



团队角色特点简述

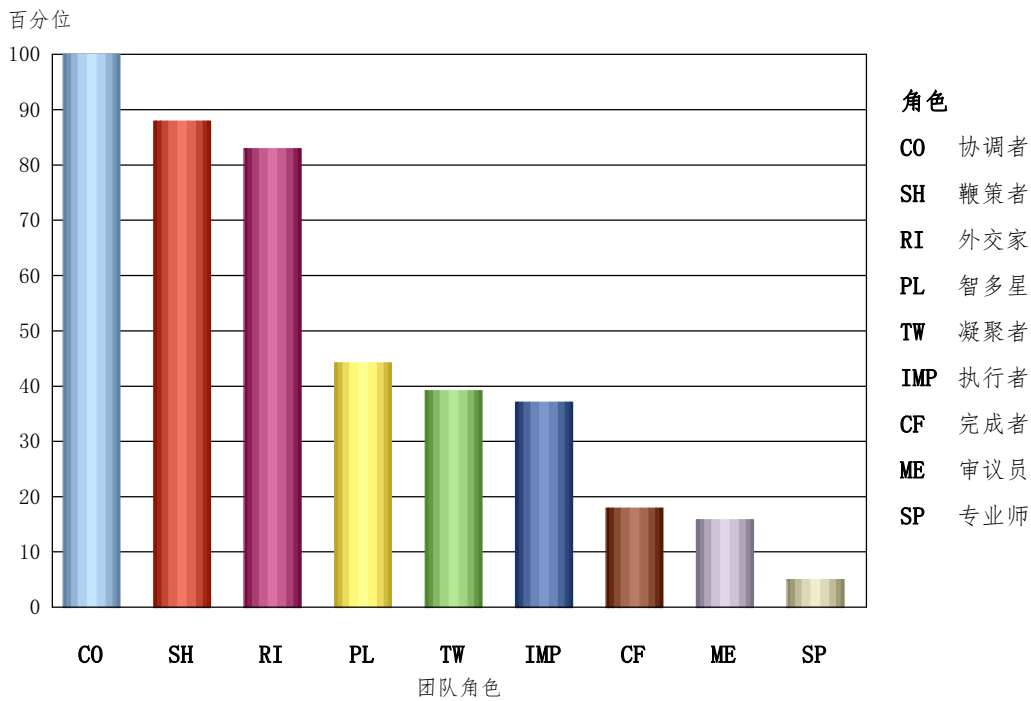
团队角色	贡献	可允许的缺点
智多星 	充满创意、富想象力、不会墨守成规，善于解决疑难。	忽略现实琐事，过分沉迷于自我思维而未能有效表达。
外交家 	外向、热诚，善于沟通，能够探索新机会，开拓对外联系。	过分乐观，一旦初期的热忱减退，可能会失去兴趣。
协调者 	成熟、自信，能够澄清目标，凝聚众人，促进团队沟通。	可能会被视为玩弄手段，推卸个人职责。
鞭策者 	善于推动、充满活力、能够承受压力，具备克服障碍的动力和勇气。	动辄触怒别人，可能会冒犯他人。
审议员 	深思熟虑、精于谋略、识辨力强，周详考虑选项，判断准确。	可能欠缺鼓舞他人的动力和能力。
凝聚者 	精诚合作、态度温和、感觉敏锐、待人圆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

Jo Pink

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 Pink 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 Pink自我评估	SH	CO	RI	IMP	PL	TW	CF	ME	SP
他评:									
Debs Orange	CO	SH	RI	PL	IMP	TW	CF	ME	SP
Peter Green	CO	RI	SH	TW	IMP	PL	CF	ME	SP
Victoria Yellow	CO	TW	SH	RI	PL	IMP	ME	CF	SP
Stuart Brown	CO	RI	SH	PL	TW	CF	ME	SP	IMP
Jill Purple	CO	ME	RI	CF	SH	IMP	TW	SP	PL
David Blue	PL	CO	SH	RI	TW	CF	IMP	ME	SP
观察者整体观点	CO	SH	RI	TW	PL	IMP	ME	CF	SP

整体排序	CO	SH	RI	PL	TW	IMP	CF	ME	SP
									

您本人的看法与您的观察者们看法非常吻合。这可能意味着您已经清晰地宣告了自己的团队角色倾向，同时其他人也明白了您的这种倾向。

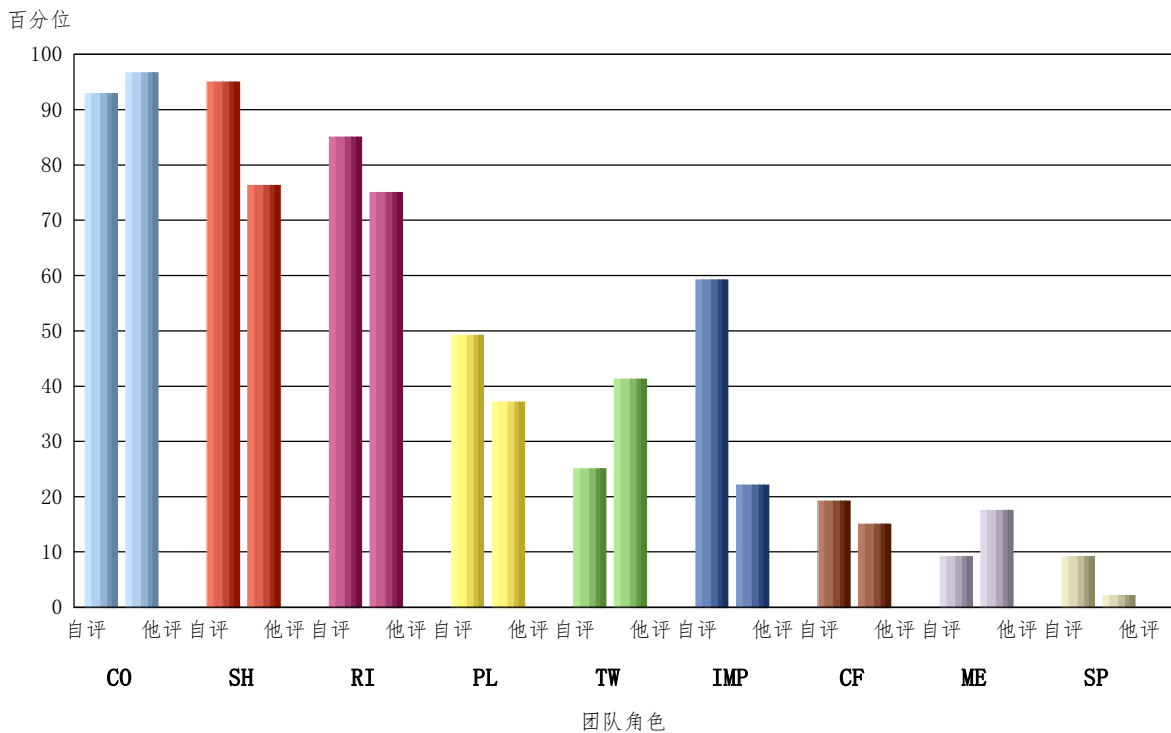
此评论着眼于观察者的整体意见和您的自评之间的一致性。它并没有考虑到观察者彼此之间一致的程度。

Jo Pink

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)
CO 协调者	93	97
SH 鞭策者	95	76
RI 外交家	85	75
PL 智多星	49	37
TW 凝聚者	25	41
IMP 执行者	59	22
CF 完成者	19	15
ME 审议员	9	17
SP 专业师	9	2

Jo Pink 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

误差： 5

Jo Pink

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

你显然能够牢固地锁定目标：既能驱动自己也能驱策他人，并使团队的资源利用最大化。但是，让你的生活变得复杂起来的是你这两种相互矛盾的工作风格，它们影响着你的有时带有不可预测色彩的行为方式。一方面，心平气和、气定神闲、容忍大度、倾听咨商，永远不会丧失要事第一的视野，具备使众人达成共识的才能。另一方面，强力推动、坚决果断、挑战并驱策他人达成目标。每种风格在合适的情形下都非常有用。但是，由于它们分属于不同的性格特质，很难令人信服地结合在一起。但如果你能够自如地在轻松自在与要求苛刻之间切换，有时乐于授权有时又能聚拢热情、一马当先，你的工作风格会变得非常有效。挑战在于要判断什么时候用什么方式。

谈到工作关系，有创意但是需要人帮助组织安排的老板，或者乐于让你锻炼和发挥相当大的影响力的老板，是你的最佳选择。但是在某些时候，你会不可避免地滥用权力。这就是你要学会控制自己的地方，特别是这种情形持续很长一段时间的时候。

在管理他人的时候，你必须清楚地意识到，有些人可能并不认同你的高压管理模式。要保证人们的自主意识，让他们对自己的工作负责。

你自然的工作方式是在前方引领。但是，对你而言主要的挑战是要小心谨慎地运用你的工作方式，避免压制了别人的工作风格与雄心壮志。

你显示出你就是那个人，做好准备随时帮助团队拓展对组织之外的外部世界的理解。走向外部和人际网络去发现机会，并热情洋溢地向团队展示这些发现。当你在团队内部遇到很有前途的原创性想法时，自告奋勇为这些想法的呈现发掘更多机会。

最后请注意，你需要考虑一下自己最不合适的角色。对你而言，有时候你那通才而非专才的倾向会出问题。如果你能够与自力更生、在某个专门领域知识渊博的人和谐共事，你的工作表现将更上一层楼。

Jo Pink

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：

- 保持宏观上的聚焦，而把细节留给别人。
- 倾向于成为备受瞩目、占据优势地位的人，能让自己的声音被听到。
- 能够向他人展现自信和方向，并引导他们朝着共同的目标努力。
- 充满活力且具有企业家精神：一个新机遇的开发者。

潜在缺点

您可能会：

- 走通才的道路，而不喜欢纠结于细节问题。
- 依赖持续的刺激，并且倾向于很快失去兴趣。
- 有困难想清楚一个特定行动或境遇状况可能会引发的潜在后果。

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：



更高效地发挥您的鞭策者角色，培养您的形象：您是那种时刻准备好宣布重要话题和处理争议性问题的人。如果您能够以正面积极的方式做这件事，您就有能力成为举足轻重的团队代言人。



更高效地发挥您的协调者角色，在让大家就某个重要决定达成共识方面起带头作用。目的是在公开发表不同意见与达成结论之间取得平衡。

Jo Pink

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 Pink似乎更是一个通才而非专家，所以大家都寄希望于她关注更宏观的局面。判断Jo在需要的时候是否找到了有效的对策来获得恰当的引导，还是说她忽略了对知识和专业的需求。

工作环境

一个可以发挥个人责任的领导岗位，可以让Jo感到最舒服。她可以很好地领导一个团队，但应当远离那些对资历或领导有多义性的工作。

其他人认为Jo可能最适合以下类型的工作：

- 给他人注入信心
- 提出质疑比默默接受更重要的工作
- 作决策前向他人寻求建议

另一方面，观察者们认为她可能不太适合以下类型的工作：

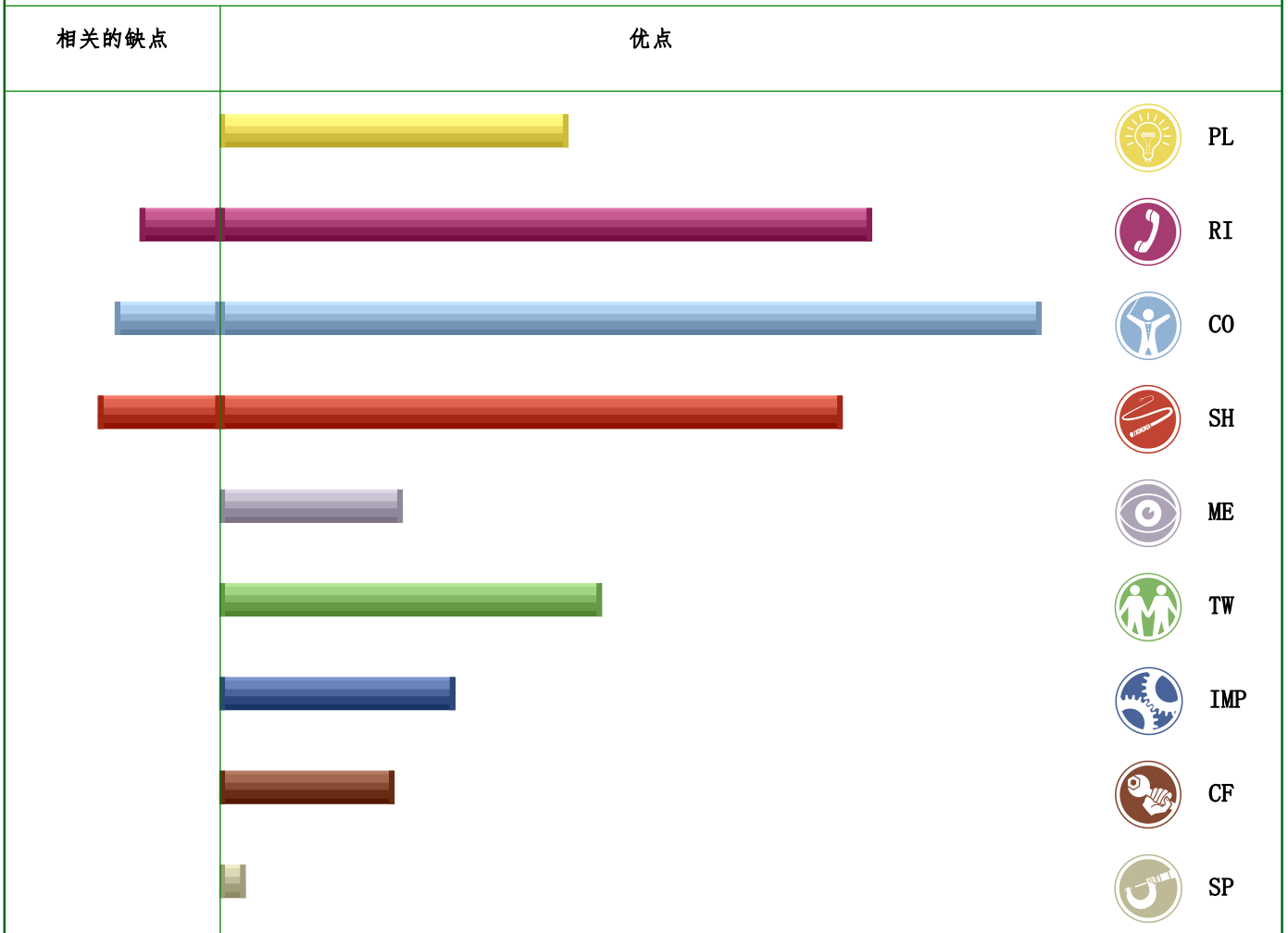
- 有机会为了自身利益而影响他人
- 需要缜密的行动计划

Jo Pink

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 Pink

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。

善于鼓励	11	不屈不挠	1
坦率直言	9	自力更生	1
广纳意见、提出咨询	9	逻辑性强	1
视野宏观	7	办事高效	1
要事优先	7	有条不紊	1
关心他人	7	过度授权	1
从容自信	7	准确无误	1
外向开朗	6	追求完美	0
鞭策他人	5	乐于学习	0
乐于助人	5	精明决断	0
脚踏实地	5	客观公正	0
说服力强	5	领地意识	0
争强好胜	5	过度健谈	0
把握机会	4	过于敏感	0
刨根问底	4	视野局限	0
见解独到	3	总是质疑	0
富有创意	3	心不在焉	0
强于推动	3	害怕失败	0
操纵欲强	3	勤奋好学	0
观察敏锐	3	不循常规	0
思维活跃	3	不善变通	0
成熟老练	2	一丝不苟	0
实事求是	2	严于律己	0
善于分析	2	沉迷其中、不顾周遭	0
鲁莽冲动	2	抗拒变革	0
值得信赖	2	小题大做	0
专横独断	2	害怕冲突	0
拾遗补缺	2	不愿授权	0
缺乏耐心	2	适应力强	0
忽视细节	2	乐于钻研	0
善于创造	1	缺乏热情	0
富于想象	1	做事拖沓	0
斗志顽强	1	专注专业、忽视大局	0
积极进取	1	不愿冒险	0
引发争执	1	乐于分享	0
反复无常	1	优柔寡断	0

Jo Pink 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				工作风格
1	2	3	4	
 CO	 SH			强力控制 "我喜欢承担整体责任，以确保集体目标的实现。"
 CO		 RI		沟通桥梁 "我擅长人际交往，并使人们更有效地互动。"
 CO			 PL	勇于挑战 "我乐于承担推进新方法的责任。"
 CO	 SH	 RI		把握机会 "我喜欢被委以那些需要抓住机遇、推动事物前进的责任。"

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。