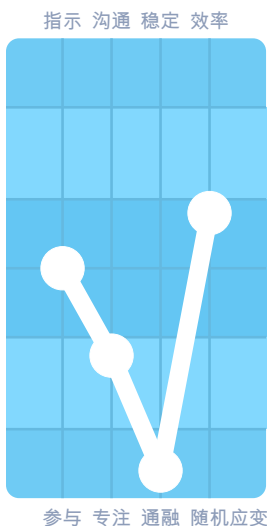


工作小组

已打印
2020年12月17日周四



指示 沟通 稳定 效率

参与 专注 通融 随机应变

类别	General
团队作风	● 均衡 (散漫通融)
领导	王勇 朱
成员	8
独特的关系	28
独特观点	56

重要：

任何单纯的行为测试工具应该搭配其他方法（如面试等），才能进行新进人员的招募或职务调整的决定。

团队分析

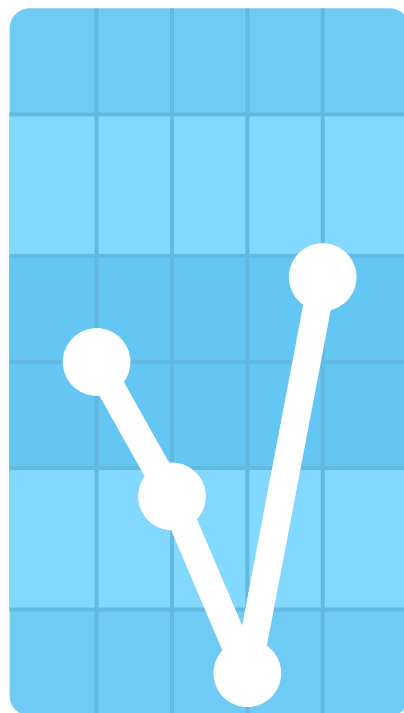
团队分析表

团队报告概述了团队的总体风格。这里显示的四个因素与一般的DISC图表中的四个因素相似并且相关。但与传统的DISC报告不同的是，团队报告也看重这些主要因素的对立面。

关键因子

指示	●	50%
沟通	▼	31%
稳定	▼	6%
效率	●	62%
参与	●	50%
专注	▲	69%
通融	▲	94%
随机应变	●	38%

指示 沟通 稳定 效率



参与 专注 通融 随机应变

团队结构

这个团队的制度显示在服务性或是支持型的角色上，它会运作得特别好。整体而言，成员们的工作态度不是很主动，因此这个团队最适合目标非常明确的工作情况。

这里出现一个潜在的问题，因为成员们的沟通不是特别好，而且他们的个性也不是特别倾向于在制度底下工作。这会导致成员彼此间在工作模式上的差异，所以确保所有成员对于他们努力的方向有清晰的概念是非常重要的事。

团队作风 ● 均衡 (散漫通融)

领导 王勇 朱

成员 8

独特的关系 28

独特观点 56

团队基本精神

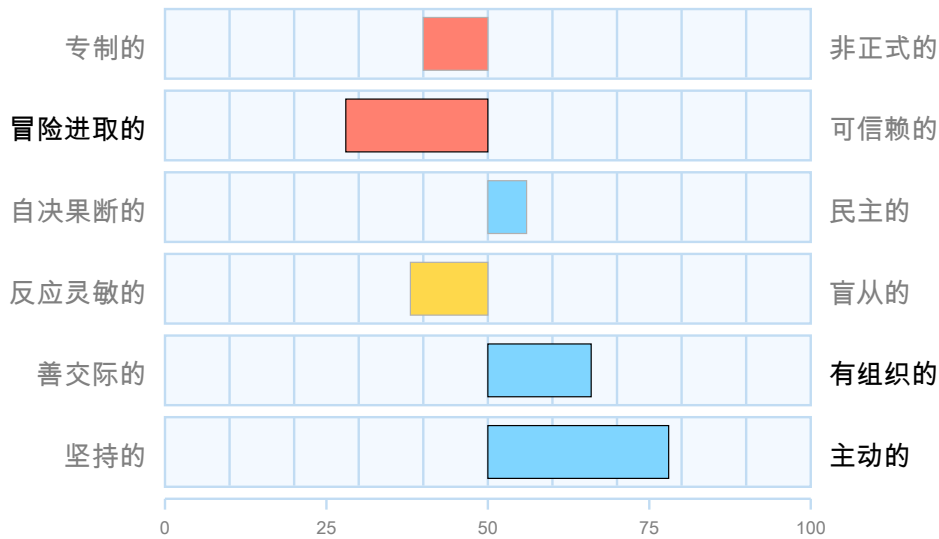
- 特别适合于服务或是支持型的角色。
- 成员们比较被动而不够机灵。
- 沟通不足会衍生出协调方面的问题。

重要团队动力

- 在这个团队中，急迫性以及对于快速行动的需求是主要的运作特色。许多的成员对于行动的兴趣都大于思考。虽然，这可能偶尔会导致团队做出一些鲁莽的决定，但是在当面临紧急以及强大压力的状况时，在整体运作上也有其高效率的一面。
- 在这一群人里面，一个引发紧张关系的可能来源是追求正确性以及速度之间所产生的冲突。对于精确度以及品质的讲究是这个团队精神的一个重要特色，但是力求以最快速的方法完成任务也是团队的另一个特质。虽然这两种精神不一定总是彼此冲突，但无可避免的是它时常会引起相当程度的挫折感。
- 这个团队里成员彼此间避免产生冲突，相互冒犯的心理特质很明显。然而，另一个很明显的特质是对于避免拖延，尽快达成结果的需求。这两种互不兼容的特质很清楚的显示出这个团队里可能会有些纠纷，若要避免这些问题，则团队成员们要不是得学习更直率的面对彼此，就是得要有多一点的耐性。
- 这个团队里有一些成员的行动非常迅速，有时候甚至没有好好的考虑这些行动的后果。这样的作风本身就会造成一些问题，何况在这个团队里还有沟通不良的现象，意味着常会有更多的成员会在还没有搞清楚大方向的情况下就贸然行动。这会让情况更糟糕。
- 这个团队里的部分成员喜欢看到立即的成效，而有些成员则喜欢讲究品质和精确度，因此成员之间的冲突，或至少做法上的歧见很可能产生。如果要避免这些问题，则互相妥协是有必要的，这些团员必须要能够去了解彼此作法上的优点。

团队次因子

团队次因子是从团队报告中的因素计算得到的，揭示了在团队结构中的一些重要特性和倾向。



此团队中的重要次因子为 冒险进取，结构和 活动(活跃)。

冒险进取

冒险进取型的团队能够快速地把握机会，成员多半较独断且相当直观式的，因此常会凭直觉做出决定，而未经过冷静思考。这种紧急而主动积极的团队风格可以是优点也可能是弱点，端看团队的运作需要。

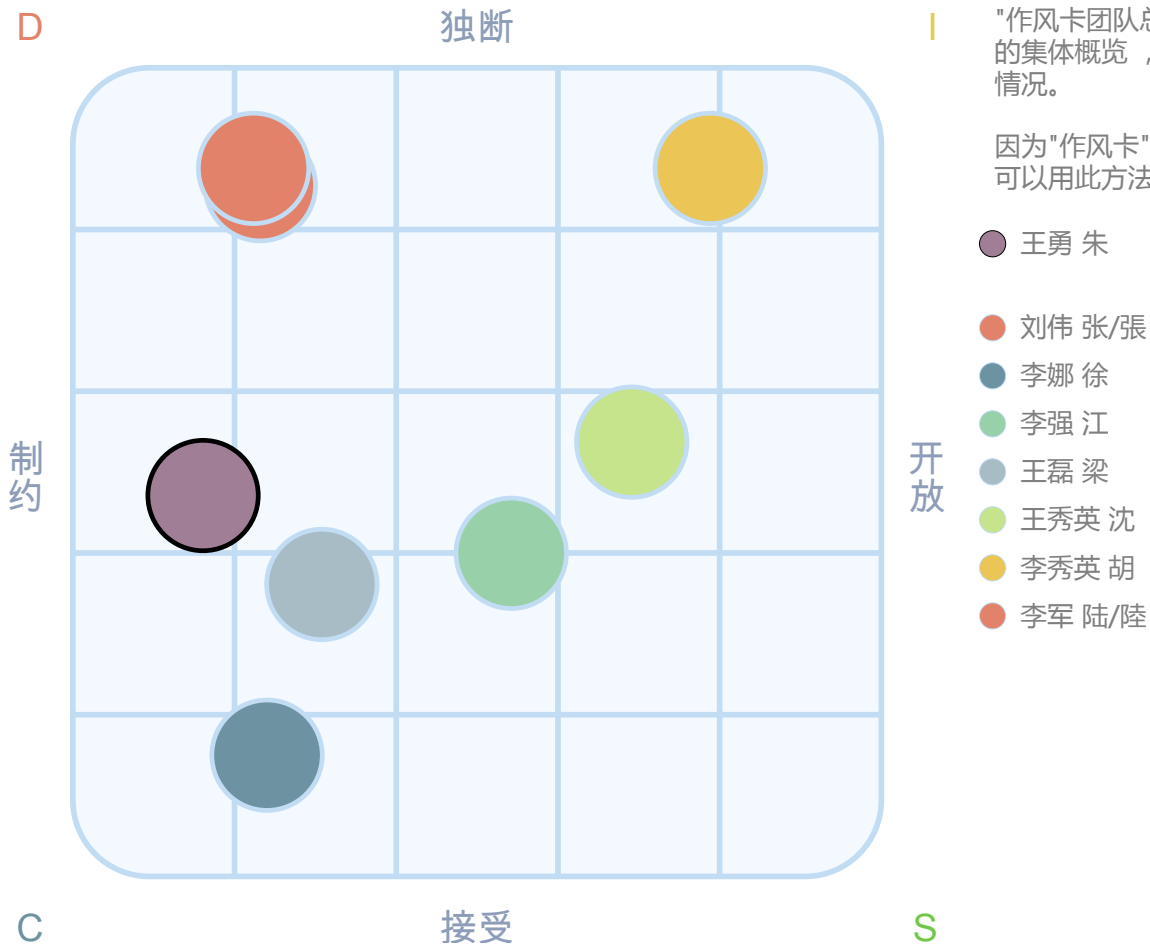
结构

"结构型"团队的成员偏好规范好的工作角色以及特定的工作职责。属于此类型团队的个体往往不愿意接受非其职责所在的任务，而常常只是因为这违反了他们对团队结构的认同。

活动(活跃)

主动型团队的成员对于开发新点子、策略以及解决方式兴致勃勃。这样的团队极具能力提出各种具有原创性且创新的思维。然而，团队的特质是向心力的门槛较低。

作风卡团队总结



团队角色分解

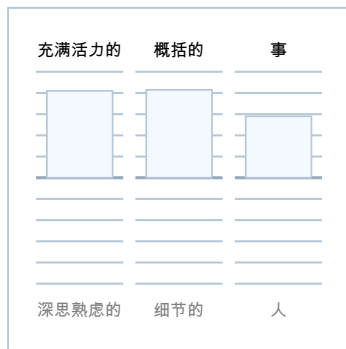
发起者

阐明目标并驱策团队前行，以一种决定型的口吻独断地分配工作目标

- 驱策向前
- 形成竞争性态度
- 利用机会

该类型的成员

- 刘伟 张/張
- 李军 陆/陸



工作小组 角色

- 发起者 (2)
- 咨询者 (2)
- 技术者 (1)
- 架构者 (1)
- 社交者 (1)
- 集思者 (1)

咨询者

分析团队运作和工作实践，寻求发展和改进团队的方法

- 提供分析
- 应用结构化方法
- 寻求共识

该类型的成员

- 李强 江
- 王磊 梁



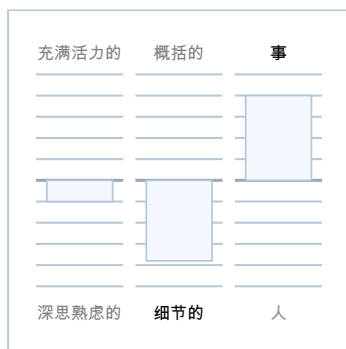
技术者

深入理解复杂和尖端的系统，善于分析思考和精确阐释

- 提供分析
- 应用结构化的方法
- 专长在特定主题上

该类型的成员

- 李娜 徐



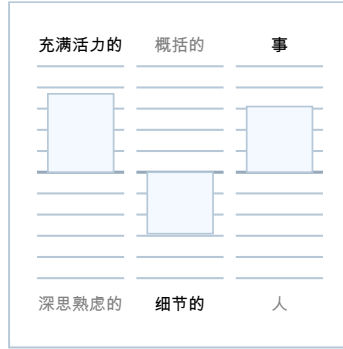
架构者

开发高水准的提议和解决方案，将议题结构化，以一种正式的、结构化的方式完成团队工作。

- 负责任
- 应用结构
- 开发高水准概念

该类型的成员

- 王勇 朱 (团队领导者)



社交者

在主要社交层面与他人互动，建立关系以及倡导非正式的方式

- 倡导友好的环境
- 热情地回应他人
- 帮助团队发展社交层面

该类型的成员

- 王秀英 沈



集思者

就宽泛的主题展开讨论，有助于使团队成员在理解上达成高度一致

- 产生讨论
- 建立社会联系
- 在宽泛的概念上探索

该类型的成员

- 李秀英 胡

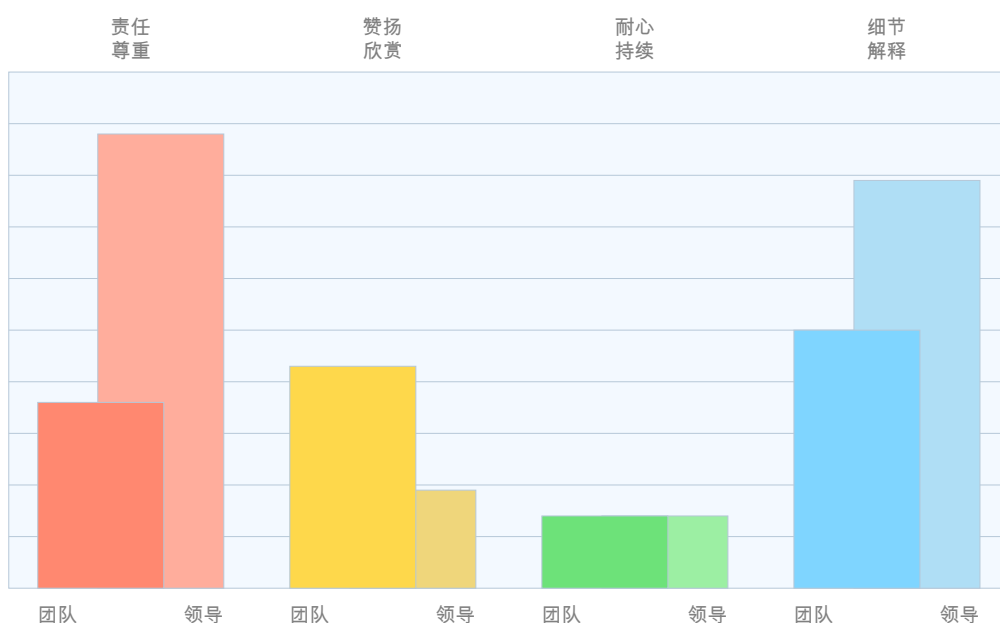


领导能力分析

王勇 朱 的一般领导作风

王勇的领导风格强调实用性和精确性，有时甚至可能牺牲人性。他倾向于以实用角度来看待他的角色，他会坚持他的团队成员要有高品质的工作表现，并且一有问题发生他都能立即因应。王勇的类型的领导者，因为需要控制团队，倾向于不喜欢指派，因为将工作传递给另一个成员他们觉得会丧失对此工作的责任感。在无法避免必须指派时，王勇仍希望透过报告的架构和广泛的检查来维持某种程度的控制。

领导能力要求



这幅图从四个重要领域比较团队中对领导力的期望。在每种情况下，用团队的需求水平对比作为领导者的王勇 朱所能提供的最大限度。

在"团队"条明显高于"领导"条的地方，很有可能是团队感觉在该特定领域他们的期望无法被领导者完全满足。在"领导"条明显高于"团队"条的地方，表明该领导者过于关注了团队成员认为并不重要的领域。

有领导潜力的应试者

- 刘伟 张/張

刘伟有极为独立的风格。他天性就是不依靠别人，当在一个团队里工作时，他会希望能扮演一种他可以为他的决定和行为负责的角色。

- 王秀英 沈

王秀英的领导风格倾向于根据状况来作调整。当工作情况是平静而可预测的话，她在领导风格上通常会采取轻松而友善的态度。然而在压力较大的情况下，她倾向于遵循既定的规范和原则，并期待团队的其它成员也能照做。

- 李秀英 胡

一个非常开放而善表达的人，李秀英的领导风格会跟着她的开放式的沟通态度走。她会期待别人也能大声讲出他们的意见，会特别地凭借他的友善和热忱来维持她的地位，而不是靠直接的权力。

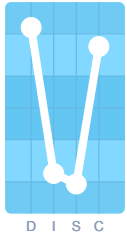
- 李军 陆/陸

李军有极为独立的风格。他天性就是不依靠别人，当在一个团队里工作时，他会希望能扮演一种他可以为他的决定和行为负责的角色。

团队成员

这部分显示8个团队成员中每个人的工作风格。还可能详细显示每位成员的团队风格，但请注意团队风格分析仅适用于有增强版报告的成员。

团队领导者: 王勇 朱



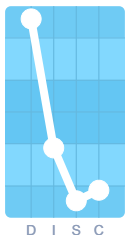
应试者于 2015年3月17日周二 之分析

王勇在团队中的表现，绝大部分取决于其它成员对他的观感。他可能给人负面的印象，或是不合群的态度。事实上，王勇在团队中亦可有优异的生产力，前提是他必须采用自己的做事方式。像这样的人希望在团队中具影响力，至少在部分的决策过程中具有权威。

王勇的团队基本精神

- 他在团队环境中会采取较开放、信任的态度，且颇有成效。
- 他宁愿仰赖自己的资源行事，而非寻求他人支援。
- 他希望在团队中彻底尽到他的份内的责任。

刘伟 张/張



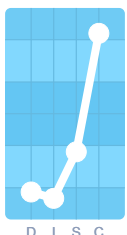
应试者于 2015年3月17日周二 之分析

刘伟天生不擅长与团队相处。他具有非常强势与霸气的风格，大抵而言较适合独立作业而非与团队共事。这并不表示他是个缺乏效率的人—并非如此，从实际的角度来看，他可说是最有效率且爱发号施令的角色。他虽然非常独立，但很难融入规矩严密的组织环境。此时，他若能发挥领导能力，则工作效率将极为惊人。

刘伟的团队基本精神

- 他的当机立断的风格，致使其他成员经常征求他的意见。
- 他的对于成功的狂热，表示他会竭尽所能带领团队提升其生产力。
- 他必须知道：团队是否将他的提案和意见纳入全盘考虑。
- 他善于面对挑战，并能激励他人予以正面回应。

李娜 徐



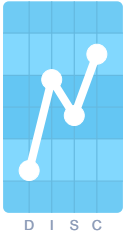
应试者于 2015年3月17日周二 之分析

若说李娜喜欢与人自然亲近，事实未必是如此。她既不擅长社交，也不会与他人建立私密的友谊。尽管如此，她是个讲求现实的人，且她了解与团队合作达成目标的重要。因此，她可望与团队的其他成员展开建设性的互动，接纳不同的想法和意见，即使她或许不会与之深交。

李娜的团队基本精神

- 她倾向不在团队中展现能言善道和沟通的能力。
- 她的敏锐和理性的作风，导致在发生争执时，她总成为居间调停的和事佬。
- 她会以机巧、外交手腕的方式，与其他成员进行沟通。
- 她倾向在团队中采取巧妙、迂回的方式，来达成她的目的。
- 她倾向于在团体讨论中抱持消极的态度。

李强 江



应试者于 2015年3月17日周二 之分析

李强的风格是典型地致力于营造工作环境。他不仅对人坦率友善，且多半采取合作的态度。并偏好与他人共事而非单打独斗。他也重视生产力，因此尽管他会积极与团队成员进行互动，但论及实际层面，他不会让这方面的因素降低了他的绩效。

李强的团队基本精神

- 他会使出浑身解数与其他人互动，以提高生产力。
- 他会采取迂回的方式，或透过团队其他成员表达意见。
- 他会竭尽所能，避免团队的成员彼此之间产生敌意。
- 他会竭尽所能，在团队中培养互敬的感受。
- 因为生性保守，他若获得他人的鼓励，表现会突飞猛进。

王磊 梁



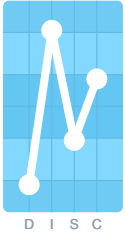
应试者于 2015年3月17日周二 之分析

大多数人可能误会王磊对团队的贡献不大，因为他的沉默寡言和不爱说话的方式，很可能给人对团队目标漠不关心，或缺乏动力的感觉。事实上，这是由于王磊的个人风格较为保留且不善沟通的缘故。尽管如此，这类型的人可能是团队中生产力最大的一位，他较重视达成结果而非在会议中讨论的过程。

王磊的团队基本精神

- 他能察觉他的工作伙伴的需求。
- 他天生喜爱事实和细节，这意味着他会团队中“技术”的层面较有兴趣。
- 他严以律己，也希望团队中的其他成员亦是如此。
- 他会试图了解在公司的组织图中，他的定位与职责何在。
- 他希望能在工作中能担任结合事实与资讯的角色。

王秀英 沈



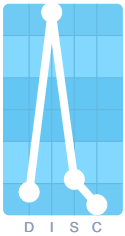
应试者于 2015年3月17日周二 之分析

王秀英的效用和贡献主要取决于团队的工作环境。她的风格主要的特色为友善、坦率，且工作必须富于变化且内容有趣。若她能够展现上述特色，则她不仅可协助营造团队进行有效率的互动，且在实际层面提升其绩效。

王秀英的团队基本精神

- 她会竭尽所能，避免团队的成员彼此之间产生敌意。
- 她的沟通技巧良好，因此常成为群体的代言人。
- 她若处于积极、没有冲突或正式的工作环境，则表现最佳。

李秀英 胡



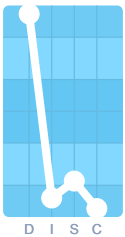
应试者于 2015年3月17日周二 之分析

因为极度的外向与锋芒毕露，且善于社交，李秀英可望在团队中展现高昂的斗志。她在开明、认同的环境中感觉较为自在，且以她的友善和自信，她较能在大多数的团队中找到(或发展)这样的情境。她很能凝聚团队中的互动和向心力，唯有如此才能缓和群体中较为现实的需求层面。

李秀英的团队基本精神

- 找不到符合李秀英的风格的基本精神。

李军 陆/陸



应试者于 2015年3月17日周二 之分析

李军天生不擅长与团队相处。他具有非常强势与霸气的风格，大抵而言较适合独立作业而非与团队共事。这并不表示他是个缺乏效率的人—并非如此，从实际的角度来看，他可说是最有效率且爱发号施令的角色。他虽然非常独立，但很难融入规矩严密的组织环境。此时，他若能发挥领导能力，则工作效率将极为惊人。

李军的团队基本精神

- 找不到符合李军的风格的基本精神。