

岗位对比报告



团队角色特点简述

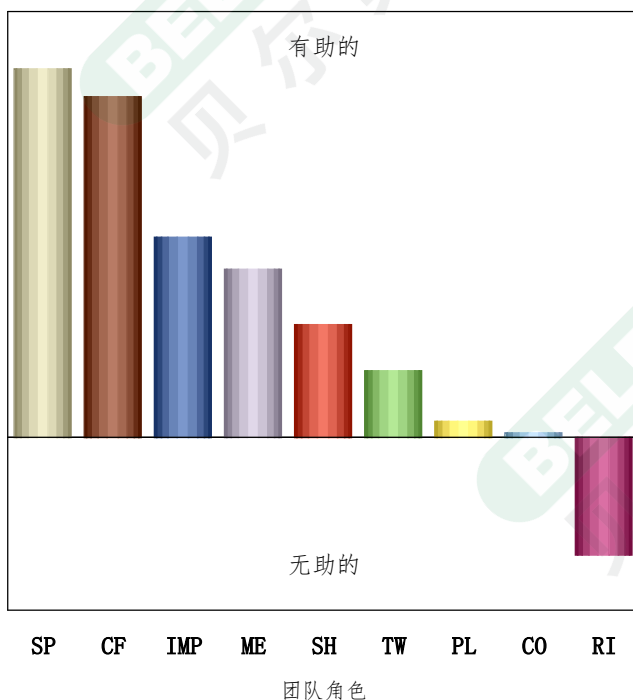
团队角色	贡献	可允许的缺点
智多星 	充满创意、富想象力、不会墨守成规，善于解决疑难。	忽略现实琐事，过分沉迷于自我思维而未能有效表达。
外交家 	外向、热诚，善于沟通，能够探索新机会，开拓对外联系。	过分乐观，一旦初期的热忱减退，可能会失去兴趣。
协调者 	成熟、自信，能够澄清目标，凝聚众人，促进团队沟通。	可能会被视为玩弄手段，推卸个人职责。
鞭策者 	善于推动、充满活力、能够承受压力，具备克服障碍的动力和勇气。	动辄触怒别人，可能会冒犯他人。
审议员 	深思熟虑、精于谋略、识辨力强，周详考虑选项，判断准确。	可能欠缺鼓舞他人的动力和能力。
凝聚者 	精诚合作、态度温和、感觉敏锐、待人圆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

Peter Lewis和Aeronautics Engineer

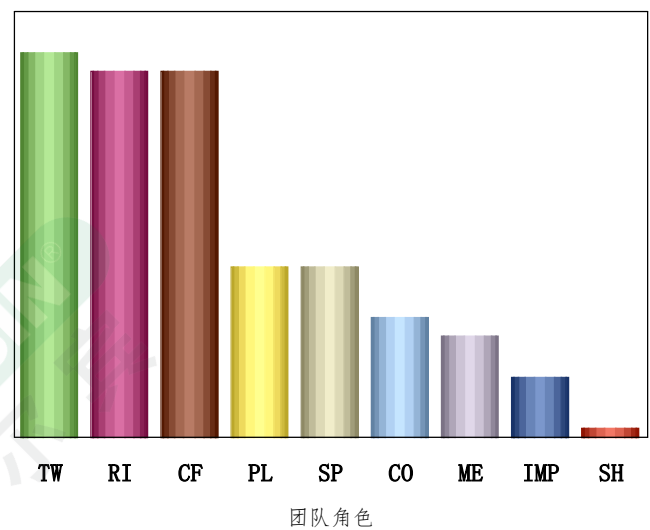
岗位适配度

本报告旨在比较工作所需的团队角色和应聘者的团队角色构成。它针对岗位总体适配度给出意见，既考虑岗位要求的行为，也考虑那些岗位不需要的行为。

Aeronautics Engineer



Peter Lewis



Peter的性格特点，证明了大家大可以放心交办任何任务并最终完成它的性格特征。他能够全面而准确地满足这份工作的要求。

他充分专注于自身的职业发展目标，但他过于看重获取恰当的经验 and 后天习得的技能。

他的条理性或务实性，不足以满足这份工作的要求。

与团队外的关系建立联络可能对该岗位不利。由于Peter在这方面有一定优势，如果他无法让他最强团队角色的贡献派上用场，他可能会变得沮丧。

对比Peter的他评和岗位观察报告：

Peter似乎具备该岗位所需的某些特定的行为特征。这些特征是：追求完美。但是，他看起来不是特别严于律己，乐于分享，乐于学习，勤奋好学，不屈不挠，自力更生，一丝不苟，实事求是，而这可能会很有帮助。

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。