贝尔宾岗位报告

Aeronautics Engineer

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。

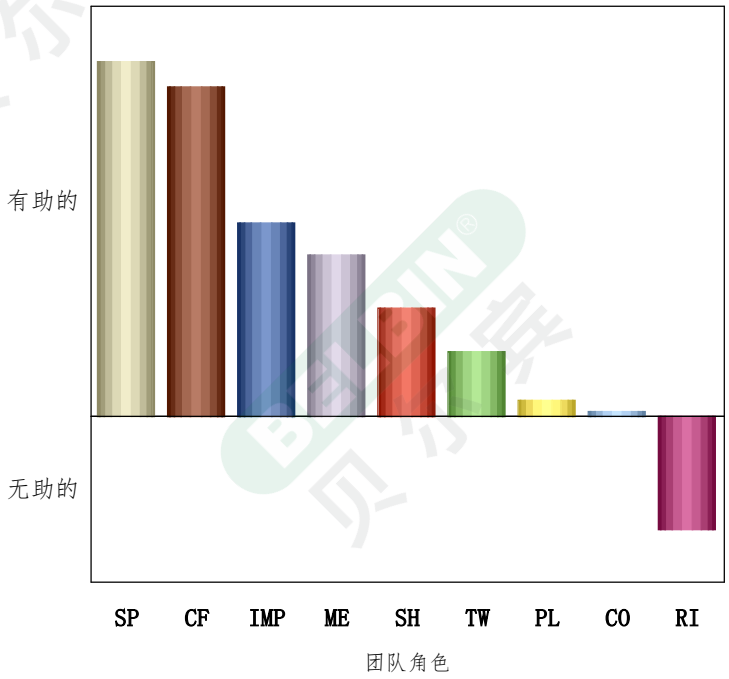
© BELBIN 2011

Aeronautics Engineer

岗位说明

本报告应给到负责该岗位招聘事务或岗位发展的相关人员。它强调该岗位对于团队角色贡献方面的具体要求。

本报告基于Line Manager的岗位要求问卷 以及4份岗位观察报告。



这个指定的岗位需要一个 对既定的主题非常骄傲和充满兴趣、拥有追求专业极致的能力的人。理想的候选人应该有学无止境的精神，并能基于经验逐渐积累专业度。 该岗位还需要一个 非常在乎工作的高标准、确保工作中没有错误且非常在意交付期限的人。合适的候选人十分关注细节，且能跟进到底。

这份工作需要一定程度的 计划组织能力和系统、高效地将计划付诸实践的能力。

做这个工作的人要做好准备在一个局限的环境中工作，而避免投入大量时间在外面。

与团队外的关系建立联络可能对该岗位不利。

© BELBIN 2011

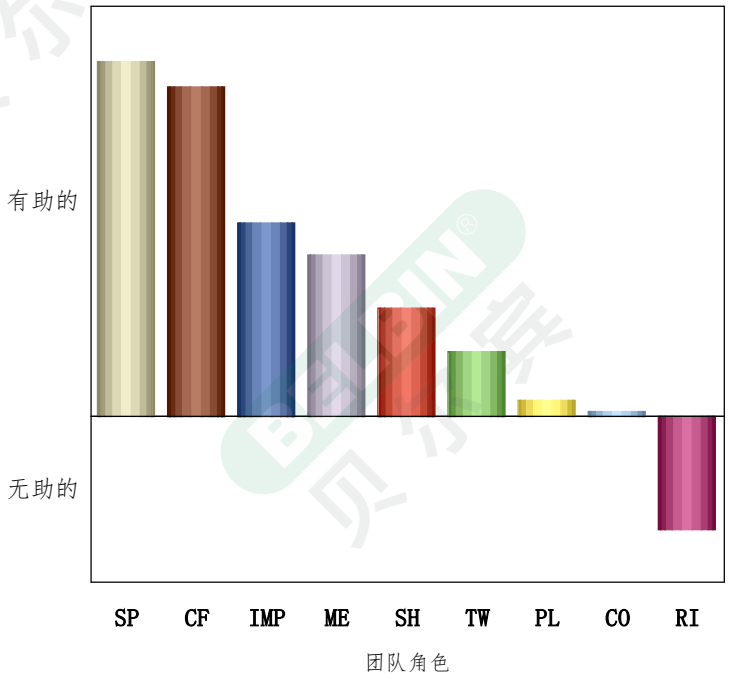
自评问卷在29-Aug-2012完成
报告在29-Aug-2014打印

Aeronautics Engineer

岗位期望

本报告应给到申请人或任职者。它强调在该岗位上表现出色所需的行为。

本报告基于Line Manager的岗位要求问卷 以及4份岗位观察报告。



这项工作需要一个真正的专业人士，既能运用全部已有经验、又能在工作中保持高水准。你必须随时掌握这个领域中的所有进展，不断在其中寻找进步的空间，哪怕是很细小的进步。请记住，在这里成功的关键是，你的同事和上级都非常尊重你的专业度。

你需要拥有并保持对某一领域的深刻理解和渊博知识。对你来说，在自己的领域确保时刻跟上新趋势是非常重要的。

与团队外的关系建立联络可能对该岗位不利。

© BELBIN 2011

自评问卷在29-Aug-2012完成
报告在29-Aug-2014打印

Aeronautics Engineer

关于岗位的观察者词语清单

本报告显示了观察者认为会对工作产生影响的行为特质。以粗体显示的行为被确定为对工作至关重要的前三种素质。星号的数量表示认同该词语的观察者数量。无益于工作的行为以斜体字显示。

本报告基于4份他评结果

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

© BELBIN 2011

自评问卷在29-Aug-2012完成
报告在29-Aug-2014打印

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。

© BELBIN 2011