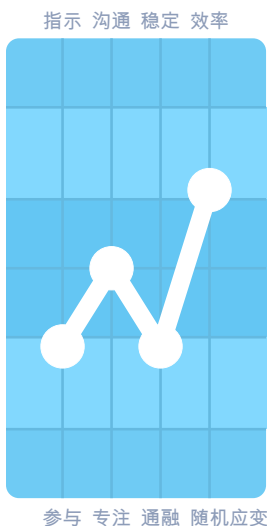
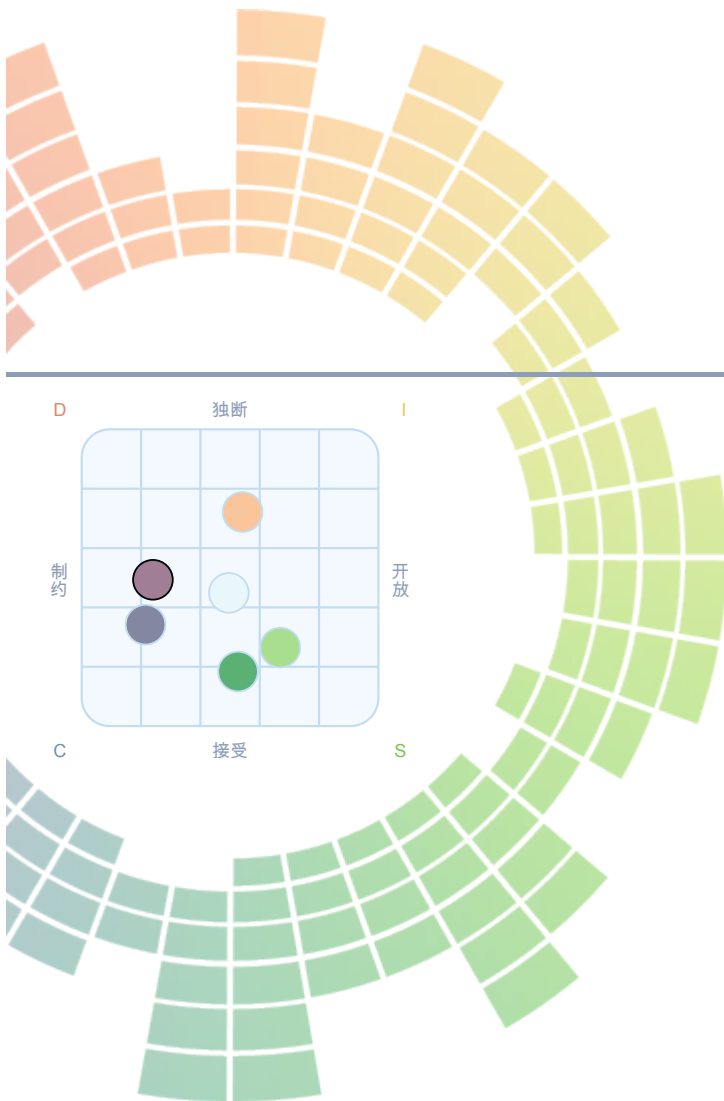


由 DISC 测试  
授权单位 Doers Group

## DISC TEAM

已打印  
2017年6月6日周二



类别	General
团队作风	● 效率 (民主主动)
领导	feng yoyo
成员	6
独特的关系	15
独特观点	30

**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	指示	●	33%
沟通	沟通	●	50%
稳定	稳定	●	33%
效率	效率	▲	67%
参与	参与	▲	67%
专注	专注	●	50%
通融	通融	▲	67%
随机应变	随机应变	●	33%

指示 沟通 稳定 效率



参与 专注 通融 随机应变

## 团队结构

这个团队的运作风格中，最具代表性的一面是它对于有关生产力问题的专注。成员们倾向于一起合作以达成团队共同目标，试图尽可能地有效率去达成，同时不要牺牲掉他们的工作品质。

这个团队倾向于团队合作，以合作且全员参与的方式来达成决议。也因为参与的这些人，这些决定通常会遵循既有的前例，并且避免风险。这个团队的独断性也很低，因此主动的决定，不论是个人或是整个团队都很少见。

团队作风 ● 效率 (民主主动)

领导 feng yoyo

成员 6

独特的关系 15

独特观点 30

## 团队基本精神

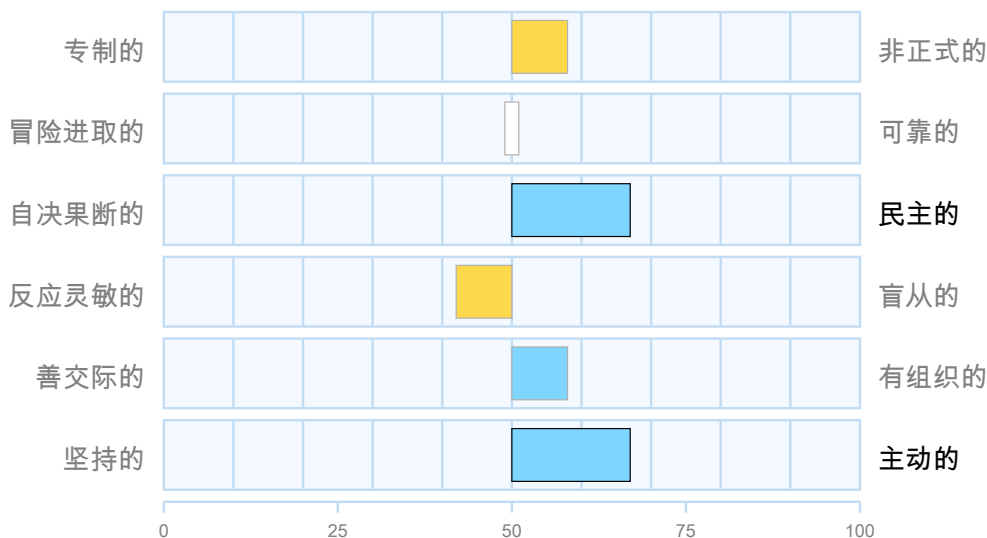
- 专注于生产力上。
- 成员们共同努力以产生高品质的结果。
- 比较喜欢避免风险。

## 重要团队动力

- 这里居于领导地位的成员，他们有维持秩序并遵循规定的意愿，对于维持整个团队的组织结构，以及计划得以继续推动有正面的效果。虽然在这个团队里有一些附和型而没有主见的成员其实可能不太同意这种风格，但因为不愿扯进冲突中，所以仍旧会配合。这种情况应该要谨慎处理，以免这些较没声音的成员会失去动力。
- 这个团队的两大特色就是普遍缺乏魄力和墨守成规及教条。在大部分的情况下，这种组合的结果就是团队的成员不愿意冒险，较习于依循旧制，或延用老办法做事。
- 这个组合包含了直率而善于表达的类型以及保守而谨慎的风格，会非常具有生产力。如果能由较具表达能力的成员来负责团队内部以及对外的沟通工作，而让较老成稳重型的成员来专责生产方面的事，则这个团队将从中获益良多。
- 这个团队的成员自信心很突出，许多成员外向且善于表达的特质，会导致他们在团队中扮演主导性的角色，特别是当其它成员并未显示具有直率而具魄力的性格时。值得一提的是，这种自信是建立在人际关系上的，而一旦实际的问题产生时，有可能团队中其它较有组织观念的成员会表现的较突出。
- 由于成员之间在工作上的行为模式差异很大，这个团队里可能会有相当程度的挫折感，起码有些成员是感觉如此。仔细来说，部分的成员较喜欢着重在组织结构、细节以及事实上，而其它成员则不太去注意这些方面，较喜欢从宏观的角度来看事情。若能将这两种风格协调，而让彼此看到对方的优点，则可能创造出一个坚强的团队。这两种风格原本就南辕北辙，如果不谨慎处理，紧张关系会逐渐升高。

## 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 **民主型** 和 **活动**。

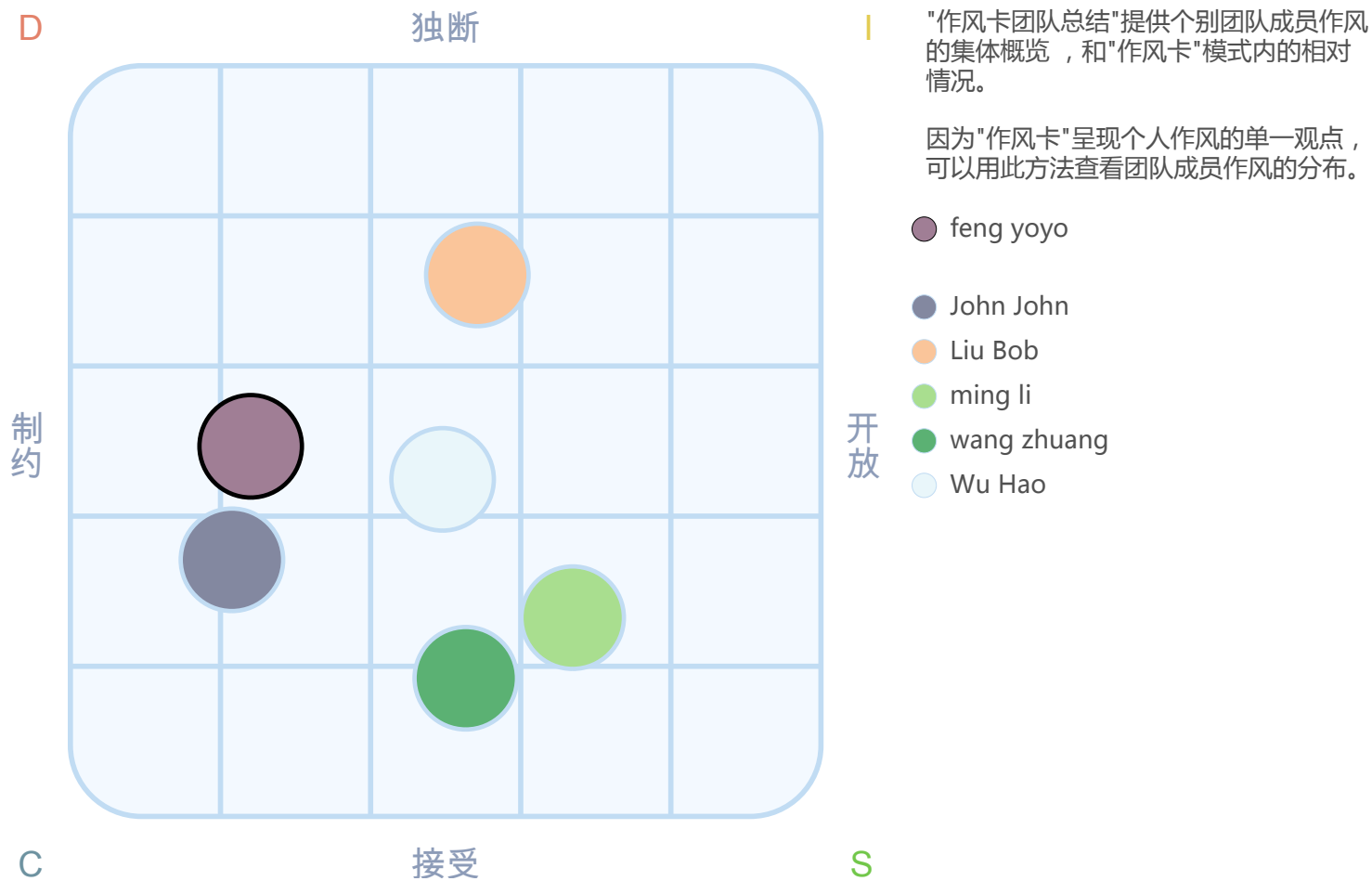
### 民主型

民主型的团队强调团队整体的共同决策，而非单一个体的独断。成员会期望自己的看法和意见获得重视，并且成为团队整体运作的一部分。

### 活动

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

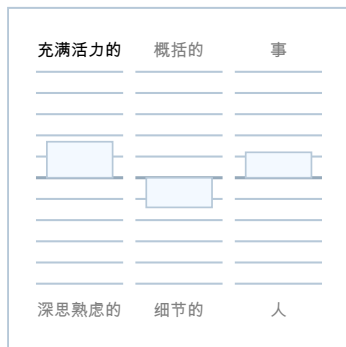
## 应变者

富有弹性和创新，能找到有效的解决方案，既满足实际需要又考虑到团队成员所关心的问题。

- 解决问题
- 创新
- 负责任

该类型的成员

- yoyo feng (团队领导者)



## DISC TEAM 角色

- 应变者 (1)
- 技术者 (1)
- 探索者 (1)
- 社交者 (1)
- 组织者 (1)
- 结案者 (1)

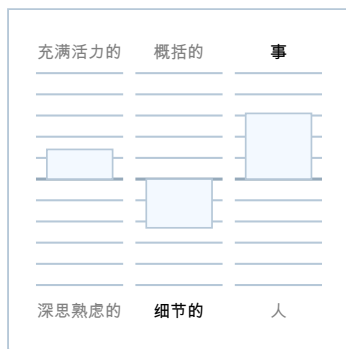
## 技术者

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

- John John



## 探索者

积极为团队寻找新主题或新方法，鼓励团队尝试新的可能性

- 创新
- 调查
- 探索广泛的概念

该类型的成员

- Bob Liu



## 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

- li ming



## 组织者

协调各个个体使其专注于团队的有效工作，将个体和任务组织起来。

- 倡导积极的环境
- 寻求理解他人的需要
- 协助整合团队成员的工作

该类型的成员

- Hao Wu



## 结案者

可靠地将项目成功完成，鼓励团队保持聚焦及完成项目

- 组织团队
- 计划项目和事件
- 提倡持续到底地工作

该类型的成员

- zhuang wang

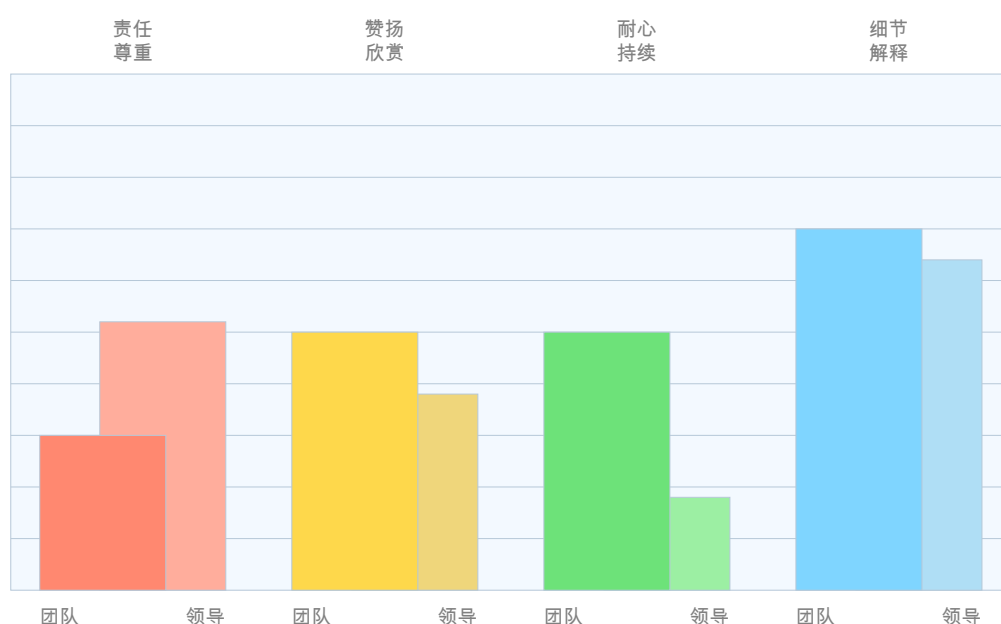


# 领导能力分析

## feng yoyo 的一般领导作风

yoyo的精确而深思熟虑的风格显示她会希望能够确定每件事情都进行的很顺利。这表示在实际执行时，她会随时确认其它团队成员的表现和进行的状况。具有像yoyo的领导风格的领导者，特别会希望团队成员定期提出进度报告，或者透过正式的场所了解事情进行的状况。然而，有一点必须指出的是由于yoyo的分析表相当压缩，因此她的作风中的这些因素或许没有在其它定义清楚的分析表中来得显著。

## 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feng yoyo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

- John John

John具有一个鲁钝而不善表达的风格；他会直接的说出他的意见和想法，这样的态度会反映在他的管理风格上。他同时有要把事情做对的一股强烈信念，对于某些一再无法达成他们目标的成员们，他会显得很没耐心。

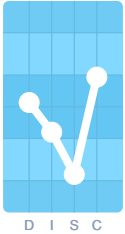
- Hao Wu

Hao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，他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，他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。

# 团队成员

这部分显示6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: feng yoyo



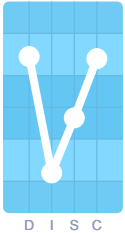
应试者于 2016年8月3日周三 之分析

yoyo在团队里面多半是个辅助 (而非沟通) 的角色。大抵而言，她在讨论中较为沉默寡言，除非是话题触及到她的专业领域。她较注重是否达成团队目标的实际层面。她对长期的专案缺乏耐心，但她有系统的做事态度，的确适合担任行政或维护的角色。

### yoyo的团队基本精神

- 她会期望她的工作伙伴具有危机感和迅速回应的能力。
- 她在团队中若能担任不同角色，会比仅从事单一职位表现的更卓越。
- 她若能充分了解 她的角色与定位，做起事来会事半功倍。
- 她倾向透过理性和辩论表达她的观点。
- 她对其他成员的反应很敏感。

## John John



应试者于 2015年10月23日周五 之分析

这个成员没有可用的增强版报告。请在这里升级此报告以便查看关于其团队风格的阐述。

## Liu Bob



应试者于 2016年2月15日周一 之分析

这个成员没有可用的增强版报告。请在这里升级此报告以便查看关于其团队风格的阐述。

## ming li



应试者于 2015年10月23日周五 之分析

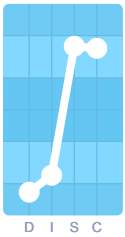
li具有适合在团队里工作的风格，尤其气氛友善且获得大伙儿支持的环境。她的个性中有些可说是不切实际的特色，但她对团体的整体贡献仍然无可比拟。因为团队工作的互动方式，取决于其中如li一样外向且善于沟通的人，她很能掌控工作的情境。

li的分析表显示：她在工作中重视是否能自信的表达，而非她的天生注意细节和精确的态度。倘若她目前与团队共事的话，则是因为要与其他成员建立互动，而产生上述的反应。

### li的团队基本精神

- 她的善体人意和乐于接纳的态度，经常让她成为团队中的社交核心。
- 她对其他成员的意见和想法，抱持着开放的态度。
- 她会竭尽所能，避免团队的成员彼此之间产生敌意。
- 她厌恶孤单而独立的工作环境，因此很适合与团队共事。
- 她若处于积极、没有冲突或正式的工作环境，则表现最佳。

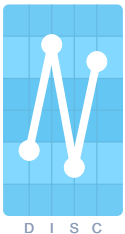
## wang zhuang



应试者于 2015年6月6日周六 之分析

这个成员没有可用的增强版报告。请在这里升级此报告以便查看关于其团队风格的阐述。

## Wu Hao



应试者于 2015年6月6日周六 之分析

这个成员没有可用的增强版报告。请在这里升级此报告以便查看关于其团队风格的阐述。