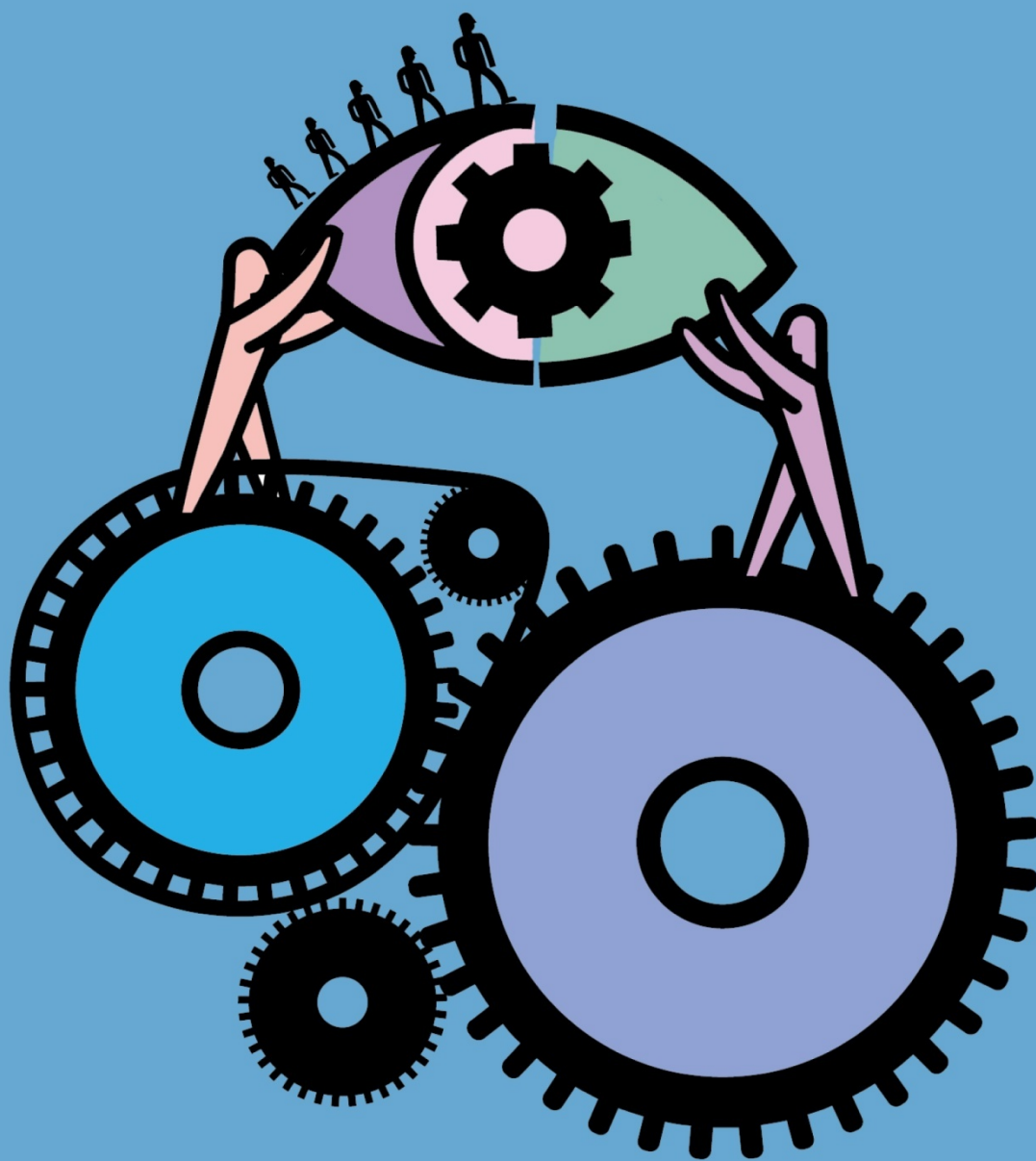


报告类型：团队工作文化报告

## 团队报告样本

分析调查时间：06/16/14

报告下载时间：11/26/14



报告使用单位

SGL Group

提供服务的咨询顾问

客服服务部

SGL Group

上海市黄浦区新闻路356号

悦达黄浦河滨大厦501室

上海 200003

+86-21-5386 3116

Info@sgldisc.com

## 团队工作文化报告

公司名称: 团队报告样本

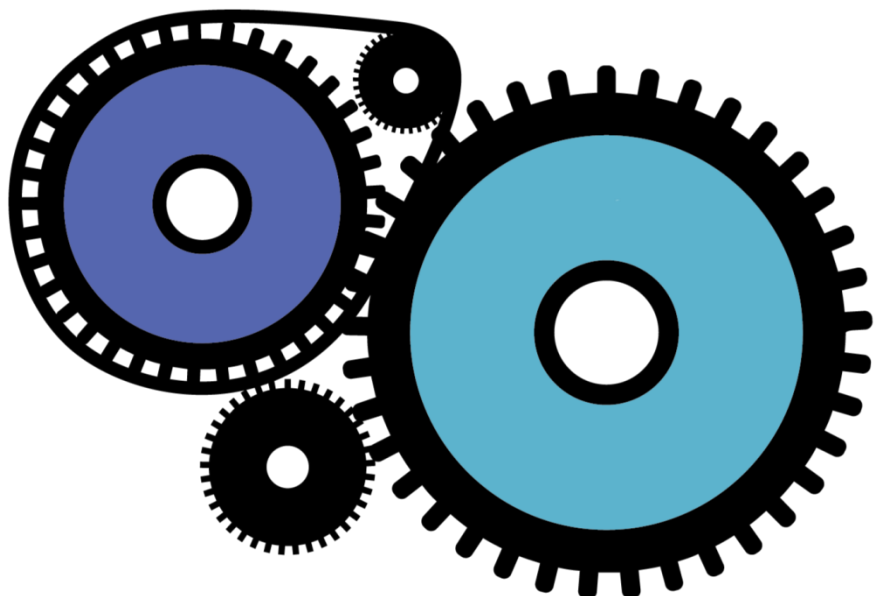
团队成员人数: 15

团队平均在岗时间: \_\_\_\_\_

### 报告目录

# CONTENTS

- insights DIScovery团队工作文化报告介绍
- 你们团队的工作文化
- 高支配性 ( D ) 工作特点
- 高影响性 ( I ) 工作特点
- 高稳健性 ( S ) 工作特点
- 高稳健性 ( C ) 工作特点



## Insights DIScovery团队工作文化报告介绍

正如每个人都有独特的行为风格，团队也倾向于发展自己独特的风格和工作文化。这种工作文化、价值观和态度是一种非正式的行为，并且大多数人都觉得是一种理所当然的组合。最简单来说，**工作文化就是“我们做事的方式”**。

团队是企业工作文化管理过程中强有力的核心价值观，加强团队工作文化的建设具有一定的重要性和必要性。DISCOVERY虽然没有涉及到您工作文化中所有元素，但我们可以帮助您了解工作文化中许多重要的需求，目标，恐惧，情绪和行为。同时，清晰定义团队工作文化，为企业未来的培训发展及工作文化的重建提供科学有效的依据与基础。

### 团队工作文化为何重要？

团队工作文化对每位成员的行为、态度以及满意度都有很大的影响。融入团队工作文化的成员常常会感到宾至如归，相反其他人常感觉自己像陌生人一般置身于外，这种环境会使得他们感到不自在并且无法融入。

工作文化同样也会对整个团队产生影响。它可以影响完成任务的进度、对待团体以外其他人的态度、对细节的关注度以及团队愿意承担的风险，等等。同样，这些反过来也会影响团队本身目标实现的成功与否。

### 团队工作文化从何而来？

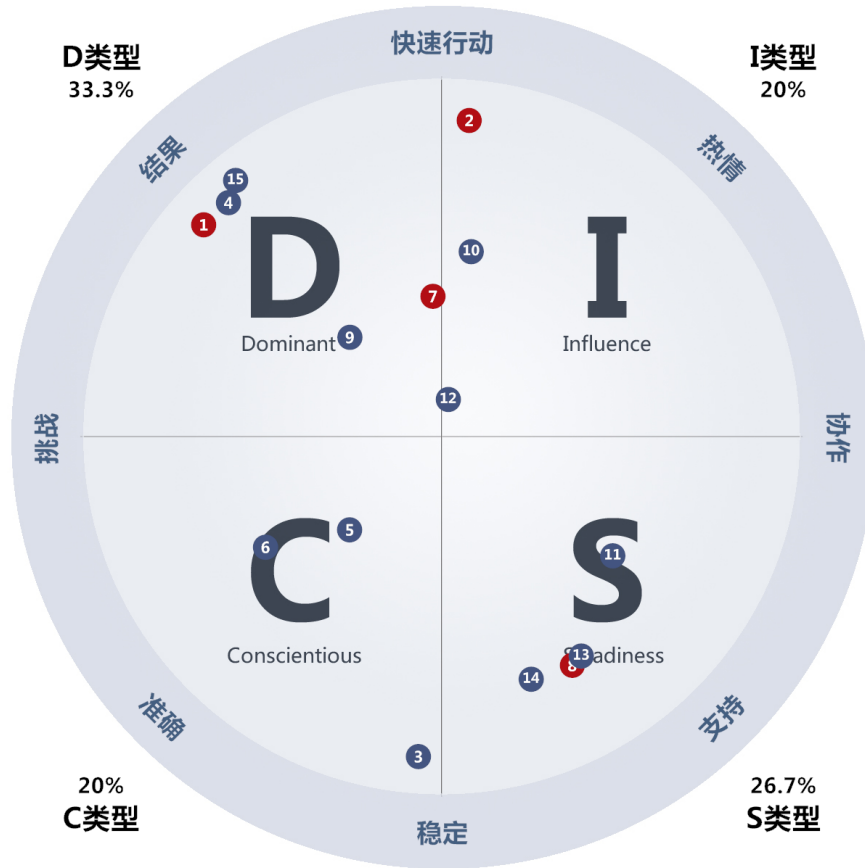
团队工作文化不单单是简单地将所有成员数据进行平均计算，其实还有许多不同的因素决定了团队工作文化，如：

- 团队领导者的风格
- 团队中最显著的风格
- 团队工作的类型
- 团队的历史工作文化
- 团队的凝聚力和张力
- 团队面对的目标和使命

这些仅仅是一些有可能帮助塑造团队工作文化的因素。如果您希望改变它或利用团队的优势，那么了解你团队工作文化的起源是至关重要的。

## 在轻松自然状态下的团队工作风格

正如您可以读懂个人风格，同样您也可以读懂DISCOVERY团队工作风格。下面这张DISCOVERY团队工作风格图展现了你们团队成员风格的分布情况。图中的每一数字圆圈代表团队的中所指定的成员（其中红色圆圈代表该成员在近三个月工作情境下压力比较大，需要关注）。圆圈周围的四个百分比体现团队成员在四种风格上所占的比例。

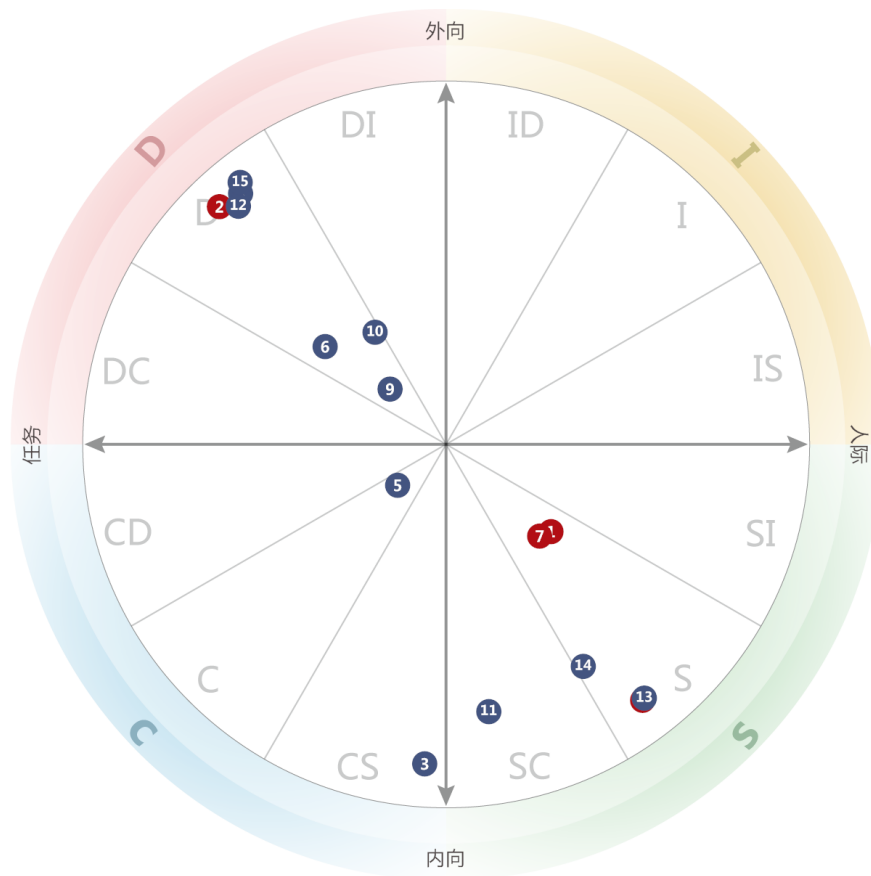


1 : 王红喜 2 : Daniel 3 : 张红雨 4 : 刘先生 5 : 孙旭 6 : 潘晓波 7 : 王亚茹 8 : 王恒博 9 : 黄S 10 : 邓玲 11 : 彭美玲 12 : 李伟君 13 : 沈志隆  
 14 : 样本 15 : 样本

D ( 33.3% )		I ( 20% )		S ( 26.7% )		C ( 20% )	
DC	0%	ID	20%	SI	0%	CS	6.7%
D	26.7%	I	0%	S	20%	C	13.3%
DI	6.7%	IS	0%	SC	6.7%	CD	0%

## 在近三个月工作情景中的团队工作风格

下面这是一张团队成员图，表示了成员在团队中表现出来的行为特质。团队风格图的外圈有12个分类名称，风格图的中央有两圈数字，外圈的数字代表该分类的成员人数，内圈代表在该角色区域内需要关注的人员数。



1 : 王红喜 2 : Daniel 3 : 张红雨 4 : 刘先生 5 : 孙旭 6 : 潘晓波 7 : 王亚茹 8 : 王恒博 9 : 黄S 10 : 邓玲 11 : 彭美玲 12 : 李伟君 13 : 沈志隆  
 14 : 样本 15 : 样本

	D类	DI、ID类	I类	IS、SI类	S类	SC、CS类	C类	CD、DC类
<b>成员人数</b>	7	0	0	0	5	2	1	0
<b>需要关注人员</b>	1	0	0	0	3	0	0	0
<b>关注人员占比</b>	14.3%	0%	0%	0%	60%	0%	0%	0%
<b>成员占比</b>	46.7%	0%	0%	0%	33.3%	13.3%	6.7%	0%

## 高支配性 (D) 工作特点

您团队中高支配性风格的成员 (33.3%)。D类团队工作文化的特点是快速地决策, 想要直接的答案, 以及一个富有竞争的文化。这种工作文化重视可靠的结果和强劲的业绩增长, 会信任那些直截了当的人。在这种环境中成长的人往往喜欢接受挑战以及喜欢获得胜利后的快感。但是, 如果是不太自信或者不坚定的人处在这种环境中很容易会感到不知所措或者远离团队。此外, 在这种工作文化可能比较容易出现高离职率和人员的高压力。

D类团队工作文化的优点	D类团队工作文化的缺点
<ul style="list-style-type: none"> <li>提供一个有活力、有吸引力的环境</li> <li>果断做抉择</li> <li>以结果驱动</li> <li>给团队成员提供证明自己的机会</li> <li>奖励有决心和有毅力的成员</li> <li>不断追求新成就</li> <li>提倡创新</li> <li>给予直截了当的反馈</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>会导致紧张和职业倦怠</li> <li>不花时间深入分析</li> <li>比较不坚定自信的人容易感到不知所措</li> <li>产生权力斗争导致决策失误</li> <li>高风险</li> <li>过分强调等级</li> <li>因为竞争机制而不鼓励团队合作</li> <li>在提出反对意见时不考虑对方感受</li> </ul>
D类团队工作文化提倡	D类团队工作文化不提倡 :
<ul style="list-style-type: none"> <li>独立</li> <li>决断</li> <li>直接</li> <li>胜利</li> <li>结果</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>过度敏感</li> <li>迟疑</li> <li>过度分析</li> <li>拖延</li> <li>松懈</li> </ul>

### 需要考虑的问题

如果您是D类团队工作文化, 您的团队可能需要考虑以下几个问题 :

- D类团队工作文化会给您的团队带来那些优缺点 ?
- D类团队工作文化是如何支持或这阻碍您团队获得成功 ?
- 您的团队是否有花过时间去计算风险 ?
- 团队是否有浪费过时间在权利竞争上 ?
- 职位等级是否会阻碍一个良好的决策 ?
- 反馈意见能否更有建设性意义 ?

## 在D类团队工作文化中工作

D类团队工作文化带来的优势以及与其他四类团队风格间所面临的挑战

### 在D类区域的成员（占你团队的33.3%）

D类区域（高支配性）的成员会喜欢有进取心的步伐，他们认为这将是实现自我目标和推动事业前行的理想环境。他们无论是对自己还是对企业都希望可以获得每一次的成功。这样一来，他们可以通过自己的决断力以及所体现出来的领导力获得同事们的尊重。然而，这些决断力和信心有可能会引起同事间的矛盾，特别是和他们同样具有高支配性（D类）风格的成员。

### 在I类区域的成员（占你团队的20%）

I类区域（高影响力）的成员希望自己的想法可以快速地推进落实，并且在工作环境中营造一种富有热情和有感染力的文化。此外他们对工作的积极性可以给企业带来极大的好处。然而，企业有可能不像高影响力（I类）成员自己所期望的那样认同他们的工作，作为企业只是单纯的想要优秀的成果而已。

### 在S类区域的成员（占你团队的26.7%）

S类区域（高稳健性）的成员总是能在激烈的谈判中做一个安静的聆听者，同时在这样的团队工作文化中不断进取。他们可以随时运用自己的人际关系技巧来帮助企业。然而，他们有时会因为冷漠和恶劣的态度而受到伤害并且感到有一定的压力。

### 在C类区域的成员（占你团队的20%）

C类区域（高谨慎性）的成员比较看重业绩。他们很乐意把实现目标放在首位，一般没有时间花在闲聊上。高谨慎性（C类）成员是企业的重要财富，他们善于处理细节工作同时也会对结果进行理性分析。尽管如此，他们也有可能忙碌的节奏和被迫在短时间内得到结果的情况下遭遇到一些困难。

### 需要考虑的问题

如果您的团队是属于高支配性（D类）工作文化风格，团队成员可能需要考虑以下几个问题：

- 低支配性（-D）成员在这样的团队工作文化中会感受到什么？他们遇到的挫折和挑战是什么？成员们该如何去聆听低支配性（-D）成员的心声？
- 团队中高支配性（D）成员如何与低支配性（-D）成员进行互动？
- 您的团队应该怎么去容纳I，S，以及C类成员？怎么才能使您的团队达到平衡？
  - 高影响力（I类）成员在这个团队中有没有得到他们想要的认可度？
  - 高稳健性（S类）成员在这个团队中有没有受到过于冷漠或毫无人性化的待遇？
  - 高谨慎性（C类）成员在做出正确决策前有没有给予他们充分的时间进行考虑？

## 高影响性 (I) 工作特点

您团队中高影响性风格的成员 (20%)。I类团队工作文化的特点在于有一个充满活力的文化，专注于创新，并且会花费大量时间在会议和人际交往上。这种工作文化重视高效的团队合作以及创造性解决问题的方法，会信任那些开放且有表达力的人。能够适应这种环境的人往往都富有个人魅力并热衷于社交技能。然而，那些不以人际交往为主的人有可能会疲于应付团队活动以及社交。此外，计划不周或盲目注重细节可能会导致这个团队无法实现任何大胆的想法。

I类团队工作文化的优点	I类团队工作文化的缺点
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 通过自身的高能量来培养创造力</li> <li>● 提供一个有趣、积极乐观的环境</li> <li>● 鼓励进行集体的头脑风暴</li> <li>● 提倡频繁的非正式沟通</li> <li>● 善于推动创意</li> <li>● 培养自主精神</li> <li>● 对高质量完成的工作给予认同</li> <li>● 提供一个温暖和关爱的环境</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 过于频繁改变方向</li> <li>● 忽略细节</li> <li>● 掩盖一些潜在的风险</li> <li>● 过多会议或见面</li> <li>● 花过多时间社交</li> <li>● 缺少明确指引</li> <li>● 为了让团队更加外向而有活力，会给其他成员施加压力</li> <li>● 不完善的规划</li> </ul>
I类团队工作文化提倡	I类团队工作文化不提倡：
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 创新</li> <li>● 激情</li> <li>● 乐观</li> <li>● 协作</li> <li>● 热情</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 规则制定</li> <li>● 谨慎</li> <li>● 过度分析</li> <li>● 内向</li> <li>● 过渡敏感</li> </ul>

### 需要考虑的问题

如果您是I类团队工作文化，您的团队可能需要考虑以下几个问题：

- I类团队工作文化会给您的团队带来那些优缺点？
- I类团队工作文化是如何支持或阻碍您团队获得成功？
- 您的团队是否有花过多的时间去进行社会交际？
- 团队是否如它所发展的那样有组织性和高效？
- 团队是否会跟进一些想法和创新性的事务？



## 在I型工作文化中工作

I类团队工作文化带来的优势以及与其他四类团队风格间所面临的挑战

### 在D类区域的成员（占您团队的33.3%）

D类区域（高支配性）的成员在团队工作文化中推崇快速的步调以及激动人心的进展。他们渴望通过接受一些新的挑战来激发自己不断的创新，这将激励到他们的其他同事并给企业带来很大益处。然而，他们可能对长时间的会议产生不耐烦，并且当团队太过关注人性化同样也有可能让他们感到不适应，甚至起到适得其反的效果。

### 在I类区域的成员（占您团队的20%）

I类区域（高影响性）的成员有可能找不到比这更合适的工作文化了。他们热衷于追求充满活力的工作方式并且可以与同事长期保持一种互动状态。这样一个工作文化可以满足这类精力充沛的人，同时他们的热情活力可以推动企业前进。但有一个缺陷是，当一个高影响性（I类）的成员在团队中，他们没有组织性的混乱和不完美的计划可能会被放大。

### 在S类区域的成员（占您团队的26.7%）

S类区域（高稳健性）的成员在这样一个充满温暖和合同的团队工作文化中可以获得比较高的认同度。虽然在团队中他们不是最有发言权的，但他们仍然觉得适当的社交礼仪是非常有必要的。他们专注在稳定的绩效和产出，同时避免自己太受别人关注，这些可能会使组织能够更有效地发挥作用。然而，这个团队变化的速度对与高稳健性（S类）成员来说有可能太快，因为有时他们实际所需要的方向可能未能得到满足。

### 在C类区域的成员（占您团队的20%）

C类区域（高谨慎性）的成员通过获得工作上的价值而对这样的团队工作文化感受到满意。他们为企业付出的努力是至关重要的，因为即使他们在一个快速发展的环境下也可以保证所有的事情都可以变得井然有序。有可能他们会被认为是愤世嫉俗的，但是他们依旧承担着研究分析，以及其别人所忽略的细节。然而，他们也有可能因为缺乏清晰的指引和规则而恼火。当他们遇到一个有活力、过于乐观的环境时会感到有一定的压力。

### 需要考虑的问题

如果您的团队是属于高影响性（I类）工作文化风格，团队成员可能需要考虑以下几个问题：

- 低影响性（-I）成员在这样的团队工作文化中会感受到什么？他们遇到的挫折和挑战是什么？成员们该如何去倾听低影响性（ID）成员的心声？
- 团队中高影响性（I）成员如何与低影响性（-I）成员进行互动？
- 您的团队应该怎么去容纳D，S，以及C类成员？怎样才能使您的团队达到平衡？
  - 高支配性（D类）成员有没有觉得团队花了过多的时间浪费在交际上？
  - 高稳健性（S类）成员有没有觉得团队有足够的结构化和稳定性？
  - 高谨慎性（C类）成员有没有觉得团队忽略了潜在的问题而且低估了分析的重要性？

## 高稳健性 (S) 工作特点

您团队中高稳健性风格的成员 (26.7%)。S类团队工作文化的特点在于稳定,可预见性和友好的。这样的工作文化会有很强的团队精神并且可以到达一种工作与生活间的平衡,会信任那些付出真心并细致周到的人。能够适应这种环境的人往往是有礼貌的,避免任何矛盾,喜欢共同分享团队胜利。在这样的团队工作文化中大家都会自然而然的互相扶持,依靠系统化的方法来开展工作。然而,这种工作文化也有可能会有碍创新发展,也有可能不愿意接受大胆的挑战。

S类团队工作文化的优点	S类团队工作文化的缺点
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 承诺正确完成工作</li> <li>● 提供一个轻松的文化</li> <li>● 工作上互相依靠,有一个可靠的结果</li> <li>● 提倡舒适和安全感</li> <li>● 培养工作与生活的平衡</li> <li>● 鼓励较强的责任意识</li> <li>● 允许高水平的团队合作</li> <li>● 提倡委婉、有礼貌</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 没有挑战的想法</li> <li>● 缺乏竞争优势</li> <li>● 避免了艰难抉择</li> <li>● 抑制变化和扼杀创新</li> <li>● 避免给予建设性的批评</li> <li>● 优柔寡断</li> <li>● 不鼓励强烈的个人成就</li> <li>● 可能在内心产生积怨</li> </ul>
S类团队工作文化提倡	S类团队工作文化不提倡:
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 合作</li> <li>● 忠诚</li> <li>● 谦逊</li> <li>● 深思熟虑</li> <li>● 团队关注</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 侵略性</li> <li>● 一意孤行</li> <li>● 颠覆性</li> <li>● 不一致</li> <li>● 古怪行为</li> </ul>

### 需要考虑的问题

如果您是S类团队工作文化,您的团队可能需要考虑以下几个问题:

- S类团队工作文化会给您的团队带来那些优缺点和缺陷?
- S类团队工作文化是如何支持或阻碍您团队获得成功?
- 您的团队是否承担了一定的风险?当真正需要发生变化时,有没有出现回避的情况?
- 团队是否会因为打扰到了别人而做出了一些艰难的抉择?
- 团队成员是否会为了一个特别的结果而自我推进?

## 在S型工作文化中工作

S类团队工作文化带来的优势以及与其他四类团队风格间所面临的挑战

### 在D类区域的成员（占您团队的33.3%）

D类区域（高支配性）的成员在这种工作文化下会努力获得成果。他们乐于激发自己来做出大胆的决策并接受一些有风险的挑战。这种冒险可以给一些艰难前行的企业带来益处，但别人有可能会认为他们这种太过主见的行为是粗鲁的、咄咄逼人的。然而，对于高支配性（D类）的成员，他们有可能会觉得这样的团队工作文化会显得太过“煽情”。节奏太慢，毫无变化与挑战的文化会让他们感觉很无趣。

### 在I类区域的成员（占您团队的20%）

I类区域（高影响性）的成员在这种工作文化下会显得更加兴奋。他们会为工作带来激情，成为同事间协调的纽带，在无形中建立一种团队意识。然而，他们也有可能因为不被大家认可而感到沮丧。与此同时，他们也非常容易在这种提倡悠闲的工作文化中感到厌倦，甚至会公然提出这种挫折感。

### 在S类区域的成员（占你团队的26.7%）

S类区域（高稳健性）的成员非常喜欢这种舒适按照惯例做事的工作文化。他们对有安全感的文化有很高的反响，期待合作的过程。企业开始依赖他们的忠诚度以及不断增加的专业知识。然而，不利的一面是，他们往往不希望通过挑战来提高业绩，接受新的任务，抱侥幸心理，或者做出重大的改变。

### 在C类区域的成员（占你团队的20%）

C类区域（高谨慎性）的成员希望在一个有事实依据，细致化任务和分析能力的团队中收到尊重。他们很少会因为赶项目进展而感到有压力，他们也很乐意发挥自己的长处。此外，他们会为企业确保每一个概念是尽可能的细致和有连贯性的。然而，他们有可能会被认为是冷漠的。反过来，他们也会觉得企业决策过于敏感和不强硬的。

### 需要考虑的问题

如果您的团队是属于高稳健性（S类）工作文化风格，团队成员可能需要考虑以下几个问题：

- 低稳健性（-S）成员在这样的团队工作文化中会感受到什么？他们遇到的挫折和挑战是什么？成员们该如何去倾听低稳健性（-S）成员的心声？
- 团队中高稳健性（S）成员如何与低稳健性（-S）成员进行互动？
- 您的团队应该怎么去容纳D，I，以及C类成员？怎样才能使您的团队达到平衡？
  - 高支配性（D类）成员有没有感到团队的进度太慢或者人们太过敏感？
  - 高影响性（I类）成员有没有感到足够的兴奋？
  - 高谨慎性（C类）成员有没有感到团队是依靠感情做决策？

## 高谨慎性 (C) 工作特点

您团队中高谨慎性风格的成员 (20%) 高出平均其他团队的网上资料 (51%)。虽然不太有可能, 也请考虑一下这种风格是否可以用来描述您团队所具有的工作文化。C类团队工作文化特点是注重高质量过程, 准确性, 有秩序, 细致的分析, 并且追求得到完美的结果。这个团队往往对新想法持有保留谨慎态度, 觉得信任是需要自己赢得的, 并且他会对他们所尊重的人给予忠诚。这种工作文化重视守时, 勤奋, 可靠的成员。然而, 他们可能会因为花太长时间研究和分析而错失良机。他们也可能因为担心降低标准而阻碍发展。

C类团队工作文化的优点	C类团队工作文化的缺点
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 完善的风险评估</li> <li>● 提供超高质量的监控</li> <li>● 做出有逻辑的决策</li> <li>● 注重细节</li> <li>● 明确政策和期望</li> <li>● 强调可靠性和准确性</li> <li>● 尊重人权</li> <li>● 提供了明确的目标</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 过度分析</li> <li>● 过于谨慎而错失良机</li> <li>● 缺少生机和活力</li> <li>● 扼杀非正式的沟通</li> <li>● 很难培养一种强烈的团队意识</li> <li>● 忽略人的情感</li> <li>● 会有批判性, 冷漠, 或有愤世嫉俗的感受</li> <li>● 避世</li> </ul>
C类团队工作文化提倡	C类团队工作文化不提倡:
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 精确</li> <li>● 完整</li> <li>● 追求细节</li> <li>● 按时完成</li> <li>● 可靠</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 错误</li> <li>● 不合逻辑的行为</li> <li>● 迟到</li> <li>● 不完善的研究</li> <li>● 夸大的热情</li> </ul>

### 需要考虑的问题

如果您是C类团队工作文化, 您的团队可能需要考虑以下几个问题:

- C类团队工作文化会给您的团队带来那些优缺点和缺陷?
- C类团队工作文化是如何支持或阻碍您团队获得成功?
- 您的团队是否承担了足够的风险?
- 您的团队是否花费了太多时间注重精确性而忽略了行动?
- 高谨慎性 (C类) 成员是否需要关注一下其他成员的感情和社会需求?

## 在C型工作文化中工作

C类团队工作文化带来的优势以及与其他四类团队风格间所面临的挑战

### 在D类区域的成员（占您团队的33.3%）

双重检查以及深度分析会让高支配性（D类）成员感到沮丧。他们渴望事情会有进一步的推进，但又不得不被迫权衡利弊和计算风险。然而，他们明确自己的立场，也享受在这种以任务为导向的团队工作。他们非常喜欢与那些为了他们而调整或者接受他们的所领导的人打交道。

### 在I类区域的成员（占您团队的20%）

高影响性（I类）成员会对那些重复性的工作和需要持续关注的细节感到枯燥。他们会将组织发展和系统化流程的想法付诸于行动。如果高影响性（I类）成员不采用严谨的思维方式，那么就有可能给企业带来危机。他们的关注点往往放在人员上而非团队项目上，这让团队的其他人员感到非常不愉快。而且，他们热情、积极向上以及旺盛的精力可能对于企业来说也是一种难能可贵的资产。

### 在S类区域的成员（占您团队的26.7%）

大部分高稳健性（S类）成员喜欢稳定的环境。他们在没有外部压力的情况下会感到更加轻松舒适。然而，C类团队工作文化要求员工是需要独立完成一些工作，这会让这些高稳健性（S类）成员感到孤独。同时，太过关注以任务为导向，也会让他们感到自己会被忽略或者孤立在外。

### 在C类区域的成员（占您团队的20%）

高谨慎性（C类）成员在这样一种团队工作文化下会感觉宾至如归，并且倾向于那些注重品质以及可靠的商业化工作文化。他们会在团队中分享一些系统法的方法并且避免有直接的冲突。但是，他们有可能太过沉溺于过度的分析，不接受冒险并且抗拒改变。

### 需要考虑的问题

如果您的团队是属于高稳健性（C类）工作文化风格，团队成员可能需要考虑以下几个问题：

- 低谨慎性（-C）成员在这样的团队工作文化中会感受到什么？他们遇到的挫折和挑战是什么？成员们该如何去倾听低谨慎性（-C）成员的心声？
- 团队中高谨慎性（C）成员如何与低谨慎性（-C）成员进行互动？
- 您的团队应该怎么去容纳D，I，以及S类成员？怎样才能使您的团队达到平衡？
  - 高支配性（D类）成员有没有感到团队的进度太慢？
  - 高影响性（I类）成员有没有因为太过关注细节而感到无趣？
  - 高稳健性（S类）成员有没有感觉被团队孤立？

insights

# DISCOVERY



DISCOVERY/Culture



Sustainable Growth  
By Leadership

New York · London · Singapore · Hong Kong · Beijing · Shanghai