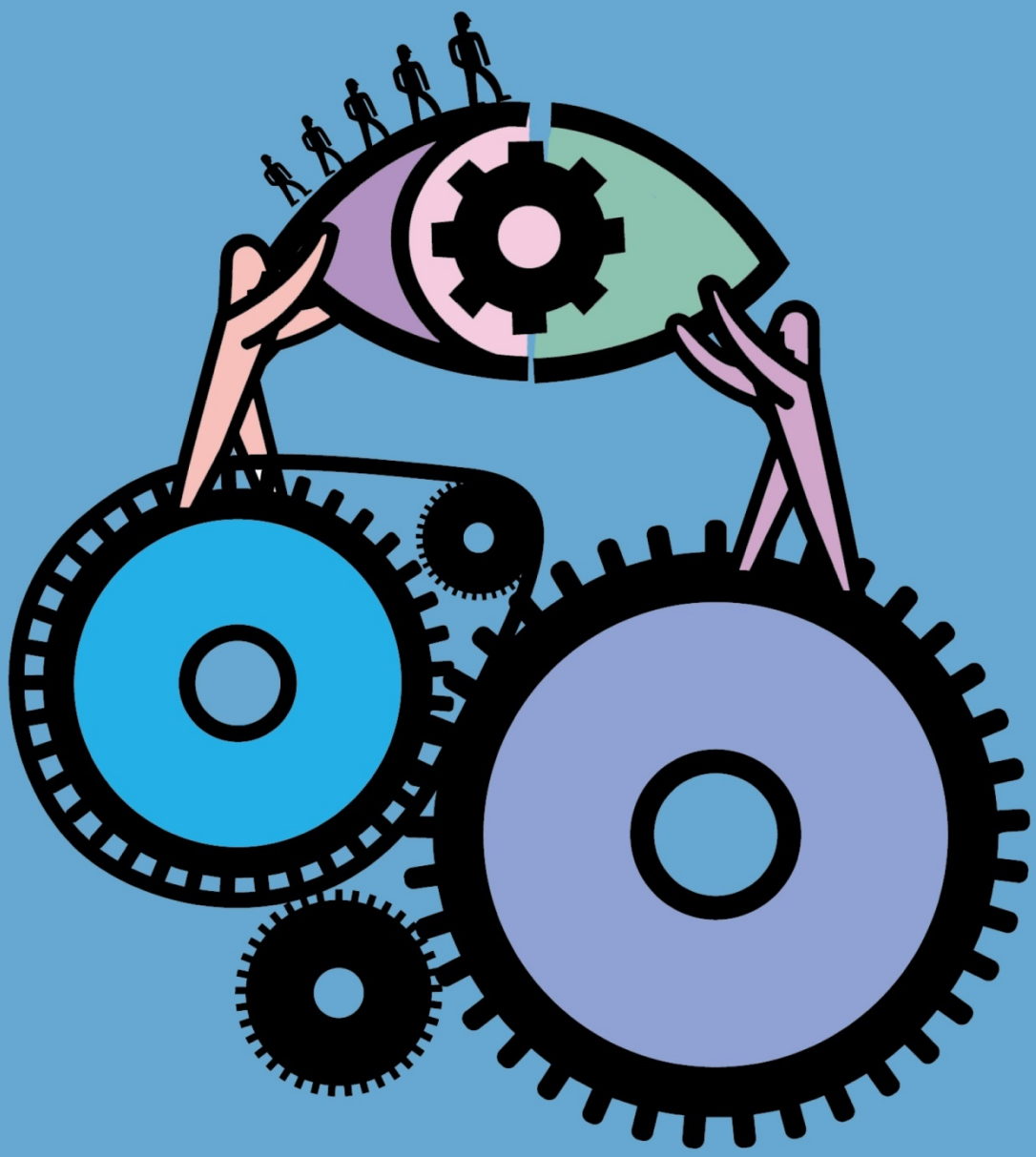
报告类型：部门/项目团队分析报告

团队

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

上海市黄浦区新闸路356号

悦达黄浦河滨大厦501室

上海 200003

+86-21-5386 3116

Info@sgldisc.com

部门/项目团队分析报告

公 司 名 称： 团队报告样本

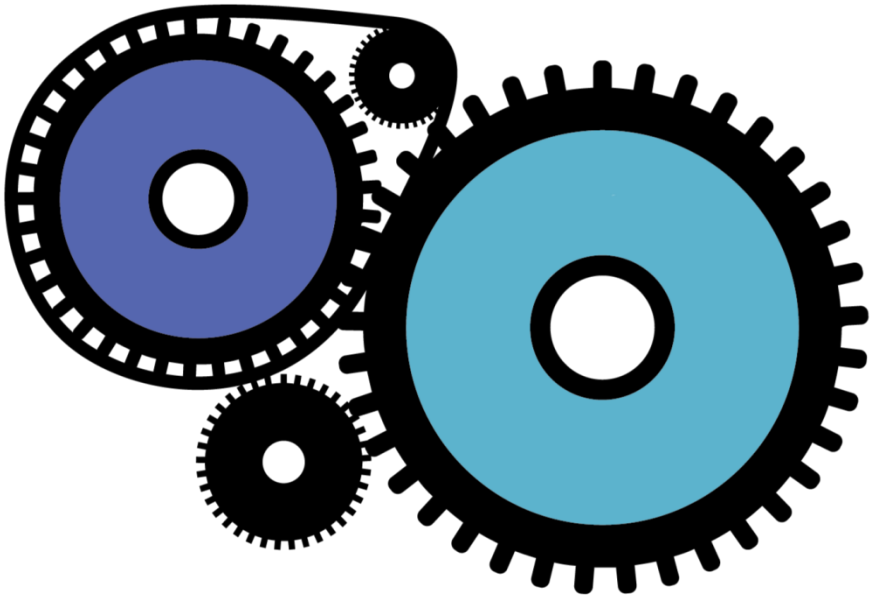
部 门 名 称： 团队

成 员 人 数： 9

平均在岗时间：

报告目录
CONTENTS

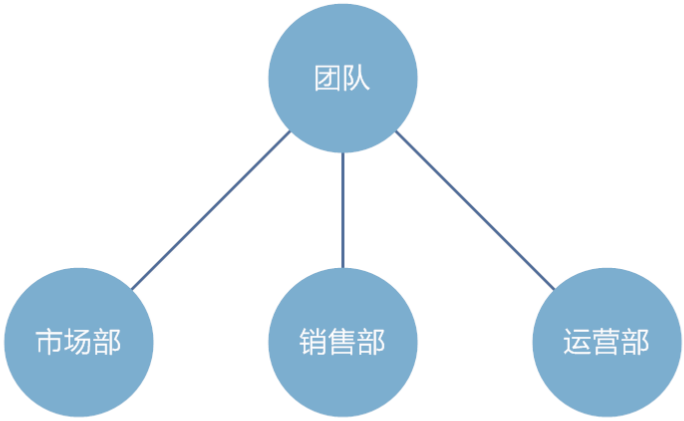
- 团队职能部门架构图
- 团队职能部门在轻松自然状态下的团队工作风格
- 团队职能部门在工作情景中的团队工作风格
- 团队职能部门能量耗损
- 团队群体特征
- 团队组成



部门/项目团队组织架构图

团队是由两个或者两个以上部门组成，为了企业经营目标，需要共同商讨、决策并解决问题而组合在一起的团体。SGL认为一个高绩效团队需要由职能部门下多个不同部门的共同组成，每个团队的成员数不超过12位，但不得少于4位。现在，就以下这个矩阵式架构图所示的职能部门做进一步分析。

组织架构图



团队所参与分析的人员列表：
刘先生，潘晓波, 样本，王红喜，王恒博，沈志隆，张红雨，邓玲，彭渼琀

部门/项目在轻松自然状态下的团队工作风格

下面这张图展现的是团队的管理风格图。管理风格图分为四个象限：D，I，S，C，每一象限又细分为三个小区域（例如：DC，D，DI）。圆图的外圈有8个词语，代表在管理岗位上可能会使用的行为倾向性。内圈散落的数字圆圈代表这一管理层级上的成员（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）。圆图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：刘先生 2：潘晓波 3：样本 4：王红喜 5：王恒博 6：沈志隆 7：张红雨 8：邓玲 9：彭渼琀

团队具备的优势

结果导向：雄心壮志，为了达成目标，不墨守成规，寻求各种捷径和一些新方法。为了迅速获得胜利，愿意冒一定的风险。

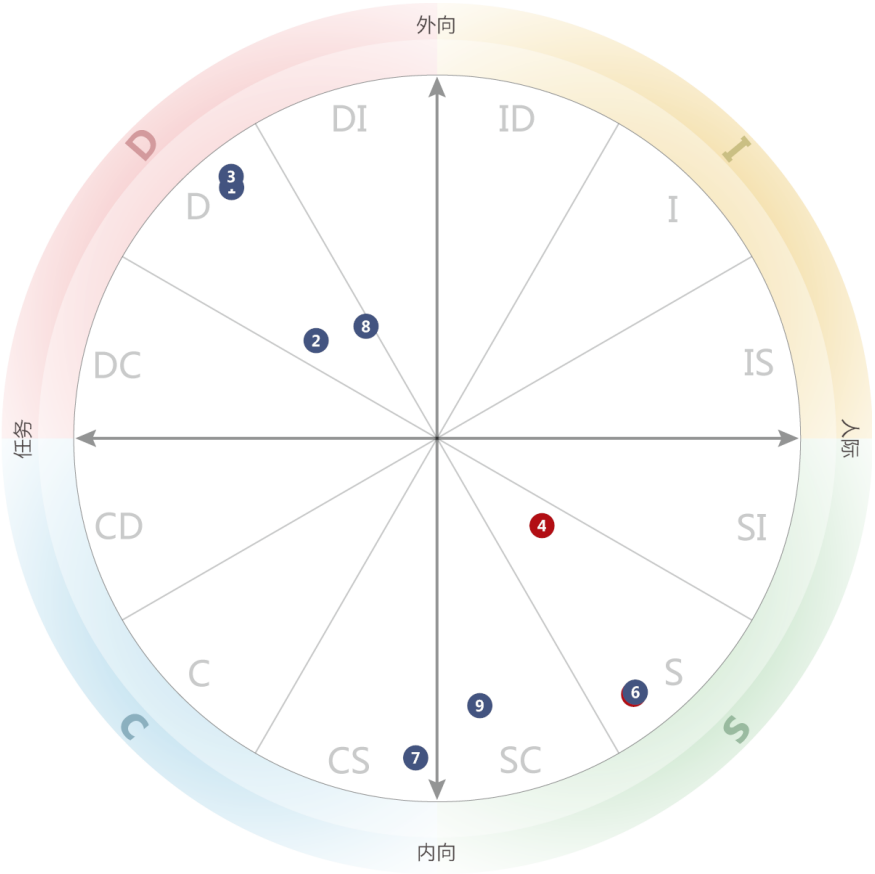
给予支持：追求一个有认同感和亲切感的工作氛围，愿意随时给予同伴帮助。团队氛围非常融洽，有耐心，乐于倾听同伴间的诉求。

做出行动：直面问题，可以快速的做出行动。一旦选定了行动的方向，会一直坚持直至完成。

追求稳定：会长期保持稳定的工作节奏，做事很有条理性，坚持到底。对于任何事情，都有一个稳妥的准备。

部门/项目在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。团队风格图的圈有12个分类名称，数字圆圈所在的区域表示了这些人在团队中代表该分类。（同样，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）



1：刘先生 2：潘晓波 3：样本 4：王红喜 5：王恒博 6：沈志隆 7：张红雨 8：邓玲 9：彭渼琀

团队中成员的组成

D类成员：这部分成员有很强的创新能力，会提出富有创意的新方案。独立自主，善于解决复杂问题。在项目的初始阶段或者项目停滞不前时，他们往往会发挥重大作用。

S类成员：这部分成员是团队的“好好先生”，避免任何冲突的产生，是团队的润滑剂。士气较高，团队成员间更乐于合作。

SC、CS类成员：这部分成员忠诚可靠，条理清晰，自我约束力强，同时在组织能力和高效处理工作的方面有突出的表现。

团队需要补充的成员

DI、ID类成员：需要更加积极的采取行动，直视问题，勇于接受挑战。多鼓舞人心，给团队带来士气。

I类成员：加强团队内部沟通交流，探索新的机遇，拓宽人脉。活跃团队气氛，提升凝聚力。

IS、SI类成员：需要多关注人员，寻求团队意见，冷静处理问题。

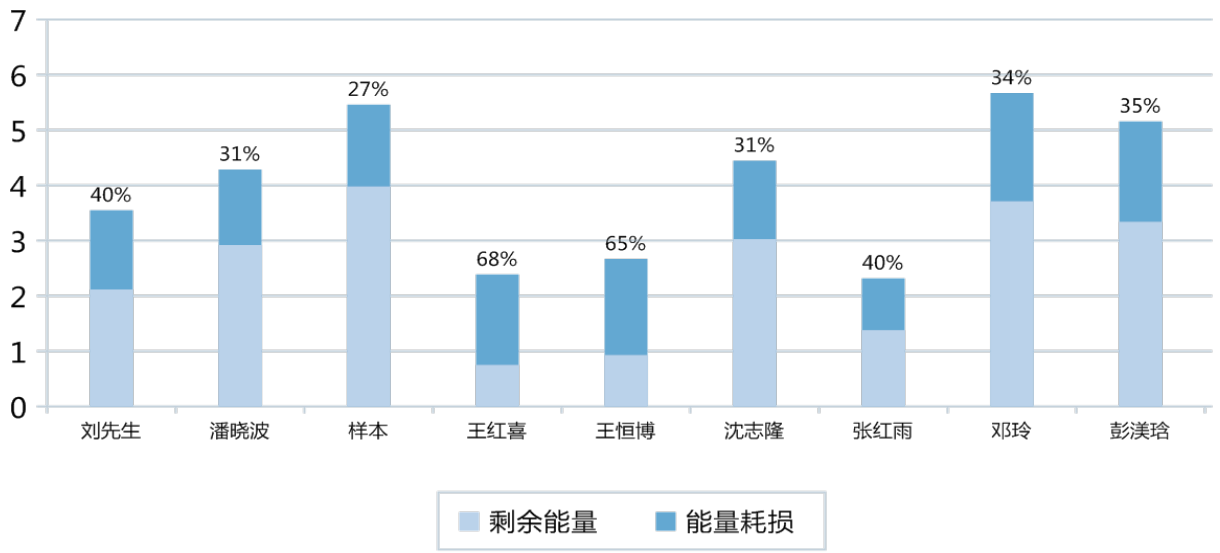
C类成员：需要慎重谨慎的分析问题，给出权衡利弊的评价和意见。提高战略和规划方面的能力。

CD、DC类成员：需要多关注一些流程和系统，注重细节，坚持到底，要以高质量的标准来完成任务，需要时刻跟进工作进度。

部门/项目团队能量耗损

下面这是团队所有成员的能量损耗图。左方的八个数字显示了能量水平的刻度，每一位成员的柱状图表示了他/她所具有的能量水平。深蓝色的部分代表能量损耗，浅蓝色的部分代表所剩余的能量，柱状图上方的百分比代表消耗能量占所具备能量的比例。

当能量损耗的占比超过50%时，该成员可能会出现能量耗尽或者精疲力竭的情况，需要特别予以关注！



团队中需要关注的成员

员工姓名	部门	职级	在现岗年限	入职年限	成员类型	能量	能量耗损	满意度	压力状态	是否关注
刘先生	市场部	总监	0	0	D	3.55	40%	低-0.8	强	
潘晓波	市场部	经理	0	0	D	4.29	31%	低-0.8	强	
样本	市场部	主管	0	0	D	5.46	27%	平均	一般	
王红喜	销售部	总监	0	0	S	2.39	68%	低-2.2	很强	需要关注
王恒博	销售部	经理	0	0	S	2.67	65%	低-1.1	很强	需要关注
沈志隆	销售部	主管	0	0	S	4.45	31%	低-1.2	强	
张红雨	运营部	总监	0	0	CS	2.32	40%	低-0.5	一般	
邓玲	运营部	经理	0	0	D	5.67	34%	低-0.8	强	
彭渼琀	运营部	主管	0	0	SC	5.16	35%	高0.8	弱	
总计			0	0		4.00				2

部门/项目团队群体特征（N=9）

任务执行风格分布:

拓展型 P	坚韧型 W	支持型 F
33.33%	11.11%	55.56%
3	1	5

能量水准分布：

关键指引区	动机评估区	效能区	高生产力区	成就者区	高成就者区	超强力量区
0.00%	0.00%	33.33%	11.11%	22.22%	33.33%	0.00%
0	0	3	1	2	3	0

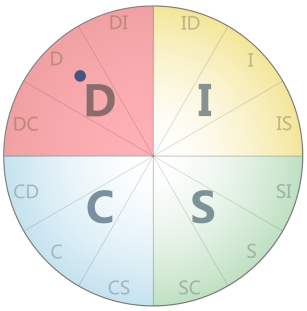
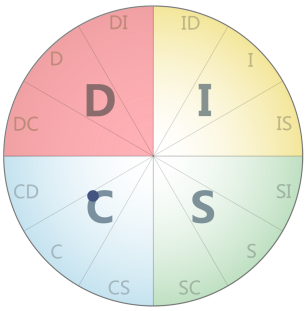
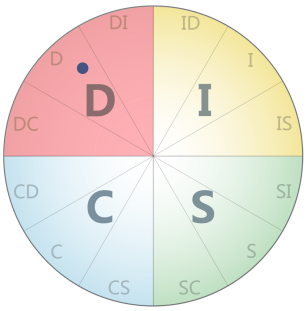
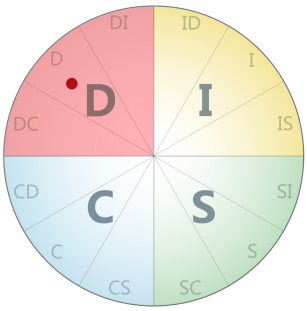
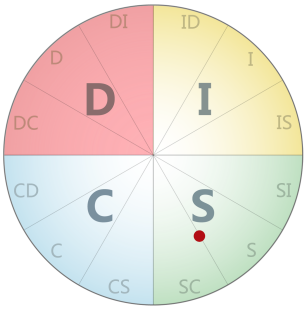
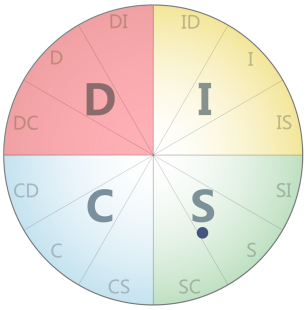
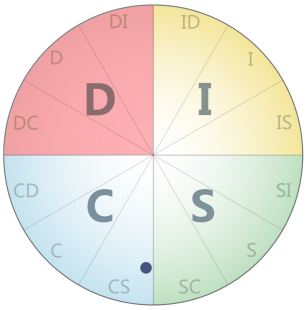
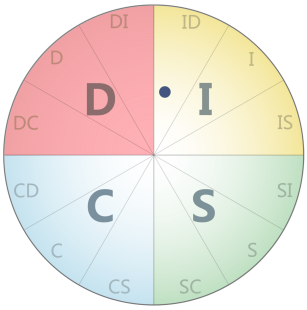
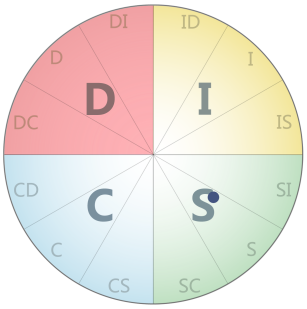
能量耗耗损分析：

能量耗损统计	百分比	绝对值
平均能耗	41.22%	1.5
中位值	35%	1.5
最大能耗	68%	2
最小能耗	27%	0.9

满意度分布：

低满意度	较低满意度	平均满意度	较高满意度	高满意度
33.33%	44.44%	11.11%	11.11%	0.00%
3	4	1	1	0

部门/项目团队成员

刘先生  **D Style**	**潘晓波**  **C Style**	**样本**  **D Style**	**王红喜**  **D Style**
王恒博  **S Style**	**沈志隆**  **S Style**	**张红雨**  **CS Style**	**邓玲**  **ID Style**
彭渼琀  **S Style**			

DISCovery insights

DISCovery/Team

Solutions SGL

Sustainable Growth
By Leadership

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