

该报告用于 Sample Report

三月, 24 2021

Project: Sample Report

团队活力特征  
国际版

## 执行摘要

### 报告的背景介绍

TVS衡量团队效能的驱动因素，提供工作氛围和团队活力的相关洞见。工作氛围是指员工与组织的关系以及员工在组织内的关系，是员工日常工作的背景环境；研究表明，工作氛围对人们如何做出工作表现具有很大影响。

### 报告的价值

本报告提供了团队氛围和效能的快照。当领导者开发和运用情商以优化关系时，氛围便会有所提升。当氛围提升时，工作绩效也会得到提升。也就是说：

使用情商能力 -> 氛围提升 -> 绩效提升

本报告将会帮助您明确团队绩效的优势和障碍。如果您选择提升团队效能，报告中的数据将指引您确定具体可行的改进方案；然后通过TVS的复测，您可以跟踪努力所带来的成效。

## 总览图

### 范围

“团队生命体征”（或“TVS”）调查是在 三月 2021 中进行的 - 来自 21 成员的输入

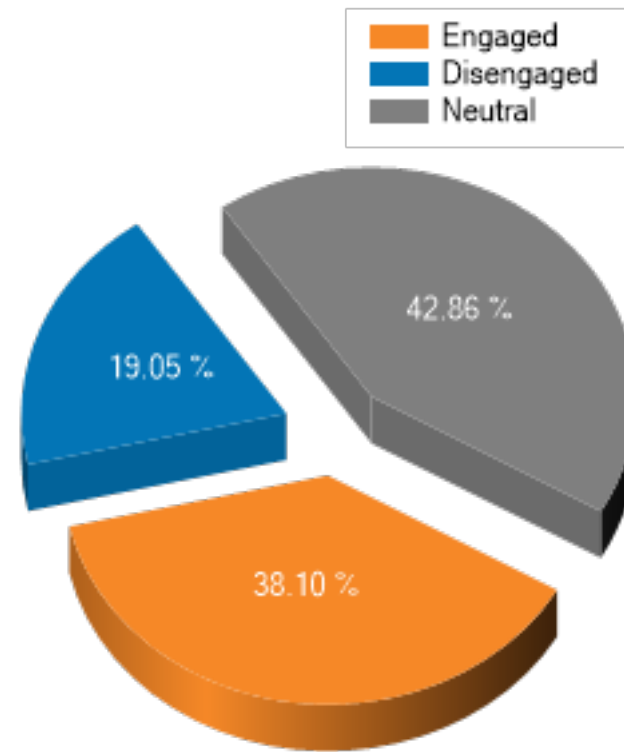
### 结果总览

**ClimateIndex: 60**

该指数基于右侧三大类别的人数比例，可作为团队健康、效能和变革准备度的对标。

敬业的 = 充分参与的，紧密联结的、承诺的中立的 = 符合要求的，愿意遵循的，被动的不敬业的 = 孤立的，失去联结的，远离的  
在TVS报告中，25%敬业和25%不敬业为“平均数”。

盖洛普调查显示，顶级团队具有不同的比例结构：67%敬业的，26%中立的，仅7%左右不敬业的。



## 目录

执行摘要	2
活力特征模型	5
团队氛围快照	7
团队氛围与绩效	9
结果得分	11
合并得分	13
关键项	14

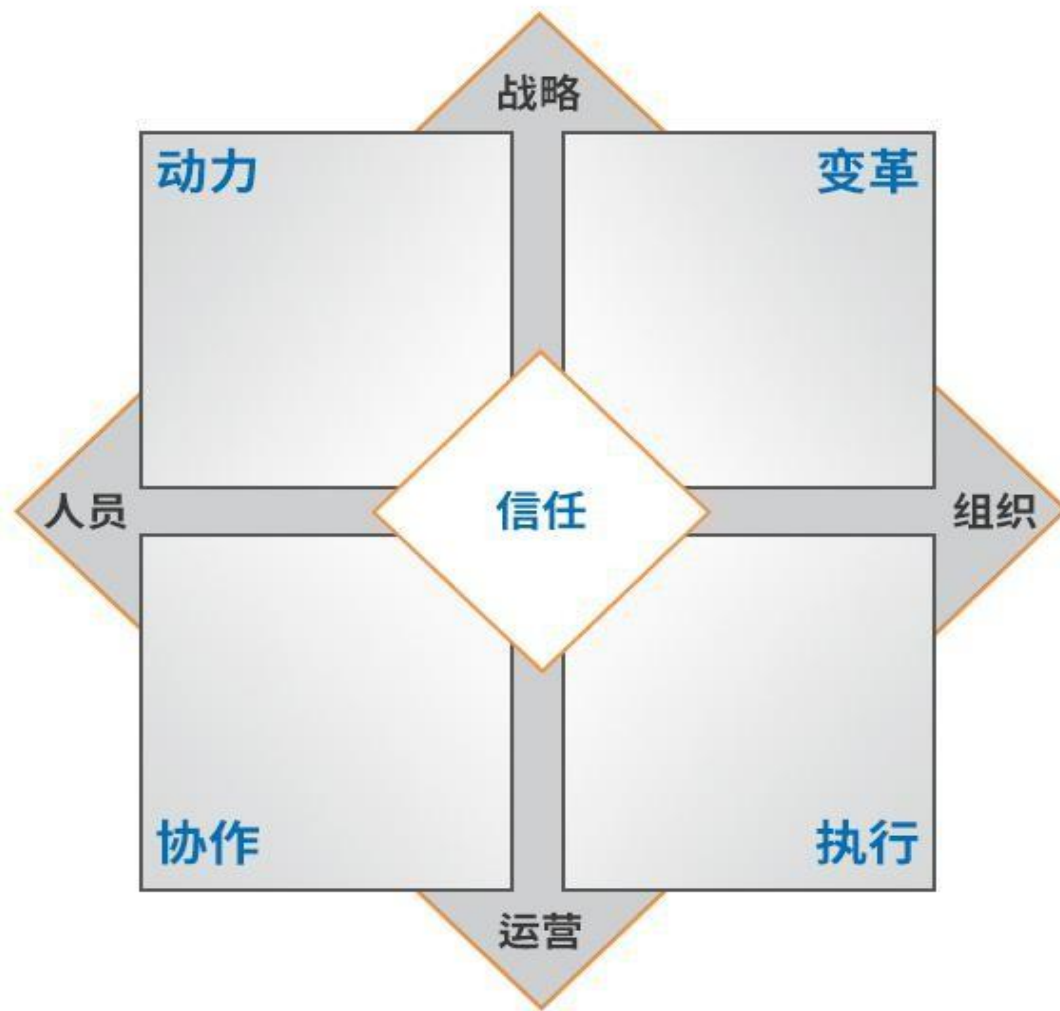


## 活力特征模型

您工作场所的“天气”如何？总有人担心团队成员糟糕行为带来危险的风暴吗？还是说他们每天都期待上班？

组织氛围是工作场所中集体的感知、关系和反应的一大指标。积极的组织文化提升敬业度、解锁沟通、助燃业绩。

右图即为活力特征模型，定义了组织氛围中的五大因素。一个健康的氛围是跨四个维度的平衡（人员—组织、战略—运营），这将提高团队成员的敬业度。



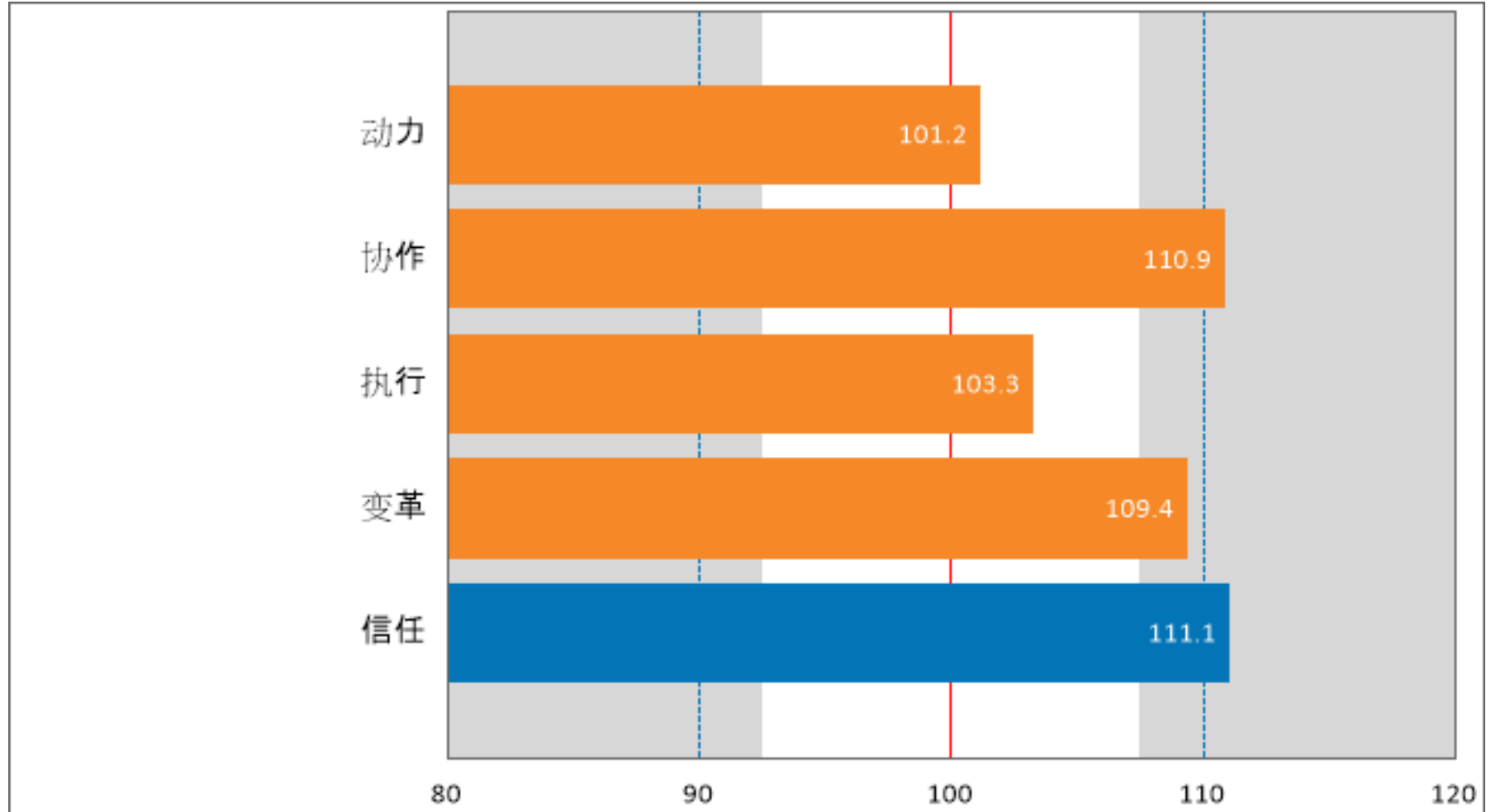
## 活力特征因素

TVS 衡量团队内部组织氛围的五大因素：

氛围因素	定义
动力	动力是克服挑战、追求目标和保持承诺的能量源泉。
协作	团队协作指共同合作以追求一个目标；需要有共享的目的和归属感。
执行	执行是指实施有效战术以达到战略结果的能力。
变革	变革是指在不断演进的环境中成功所需的创新和适应的准备度。
信任	信任是一种信心、忠诚和确定的感觉，产生敢于采取风险的意愿，并推动其它氛围因素的成功。

## 氛围快照

下图呈现了团队氛围的整体得分情况。



## 氛围数据

下表显示了上页图的数据得分情况。最后一栏“标准差”衡量的是得分的一致性，分数越低表示得到的反馈越一致。标准差的平均值为15；高度一致的群组其标准差在12以下；标准差超过18，代表被调查者间具有不一致性。

氛围因素	平均分	标准差
动力	101.2	21.2
协作	110.9	15.6
执行	103.3	19.2
变革	109.4	19.3
信任	111.1	13.3



## 氛围与绩效

团队成功有多个关键指标。我们研究发现，氛围因素表现较好的团队（信任、动力、协作、执行和变革），提升了敬业度的同时，在下列四项绩效成果上表现也会更佳：

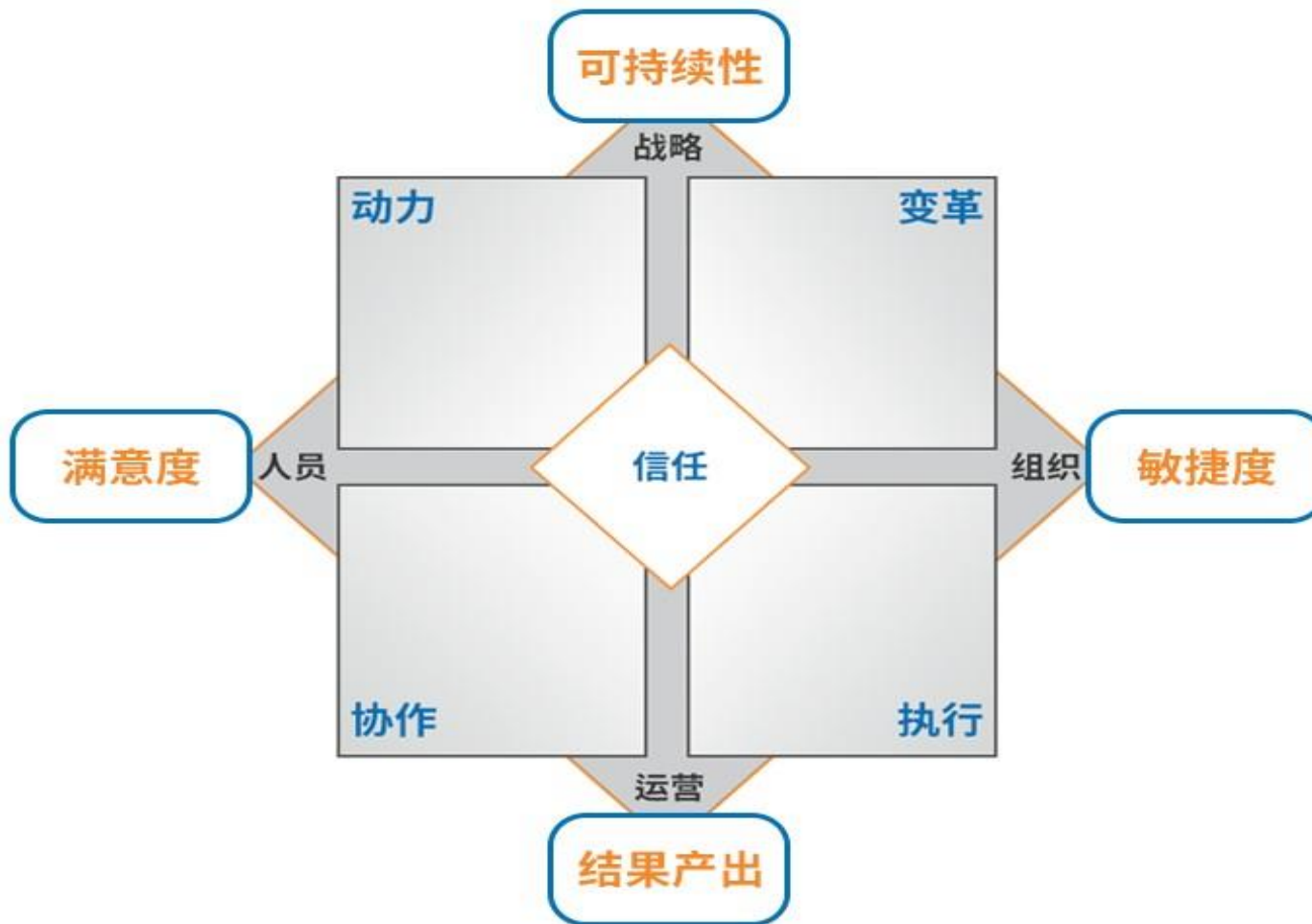
成果	定义
可持续性	团队是否创造持久价值，这种价值创造方式是否可持续？
敏捷度	团队是否能敏锐适应新的机遇和挑战？
结果	团队是否高效以及有效地完成其目标？
满意度	成员是否愿意继续留在团队内？

上述成果受多种因素驱动，包括“硬性”因素（例如交付系统）和“软性”因素（例如关系）。“软性”因素有多重要？我们研究显示，团队氛围高低能够预测50-60%的成果差异。

也就是说：提升团队氛围能为您实现商业目标的能力提供显著的好处，以实现现在和未来的绩效成功

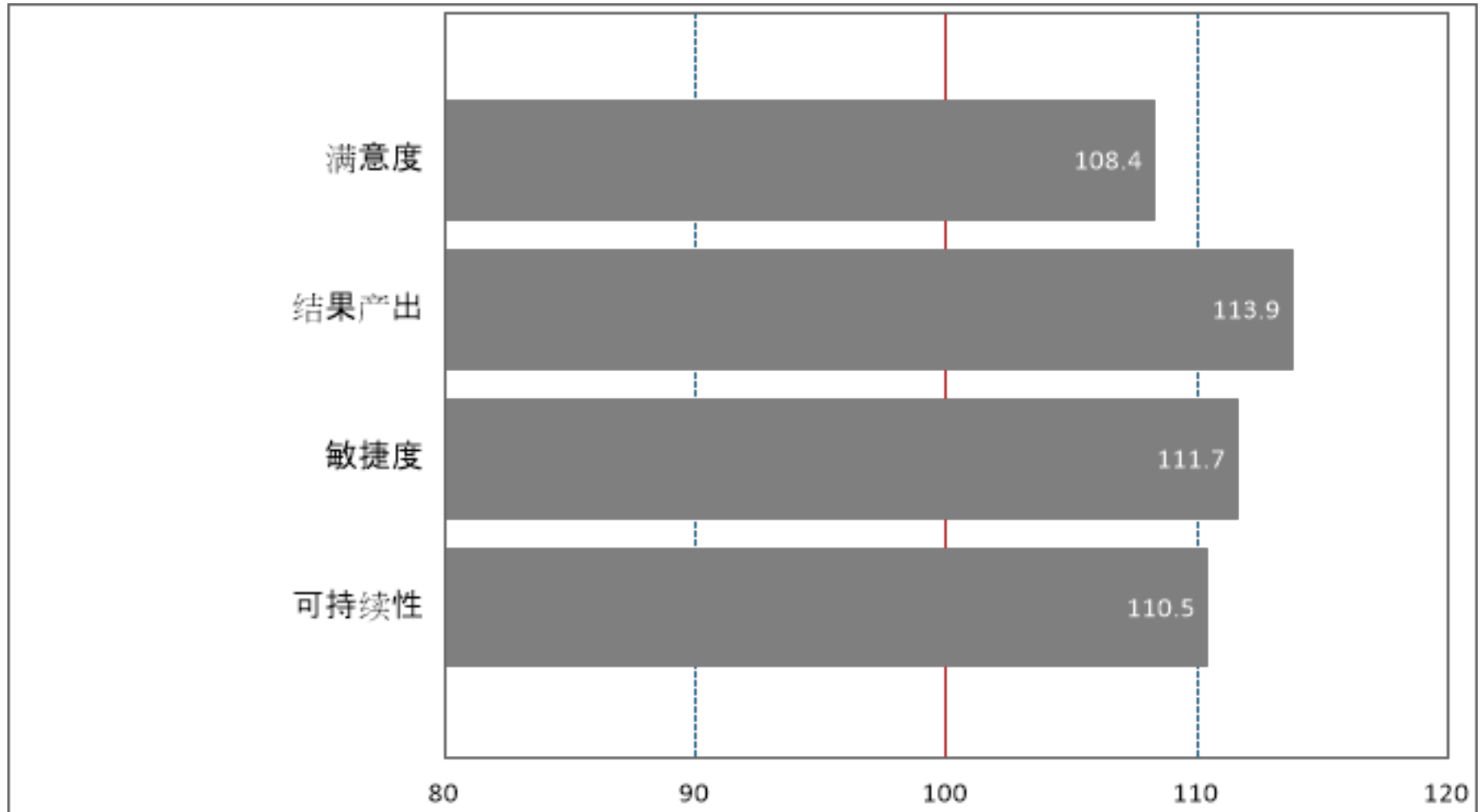
## 成果模型

TVS 衡量了与团队氛围四个维度相关的四项成果（例如，满意度是人员维度的成果，包含了动力和协作）：



## 成果评分

下图展示了四项成果的整体得分：



## 成果数据

下表显示了上页图的数据得分情况。最后一栏“标准差”衡量的是得分的一致性，分数越低表示得到的反馈越一致。标准差的平均值为15；高度一致的群组其标准差在12以下；标准差超过18，代表被调查者间具有不一致性。

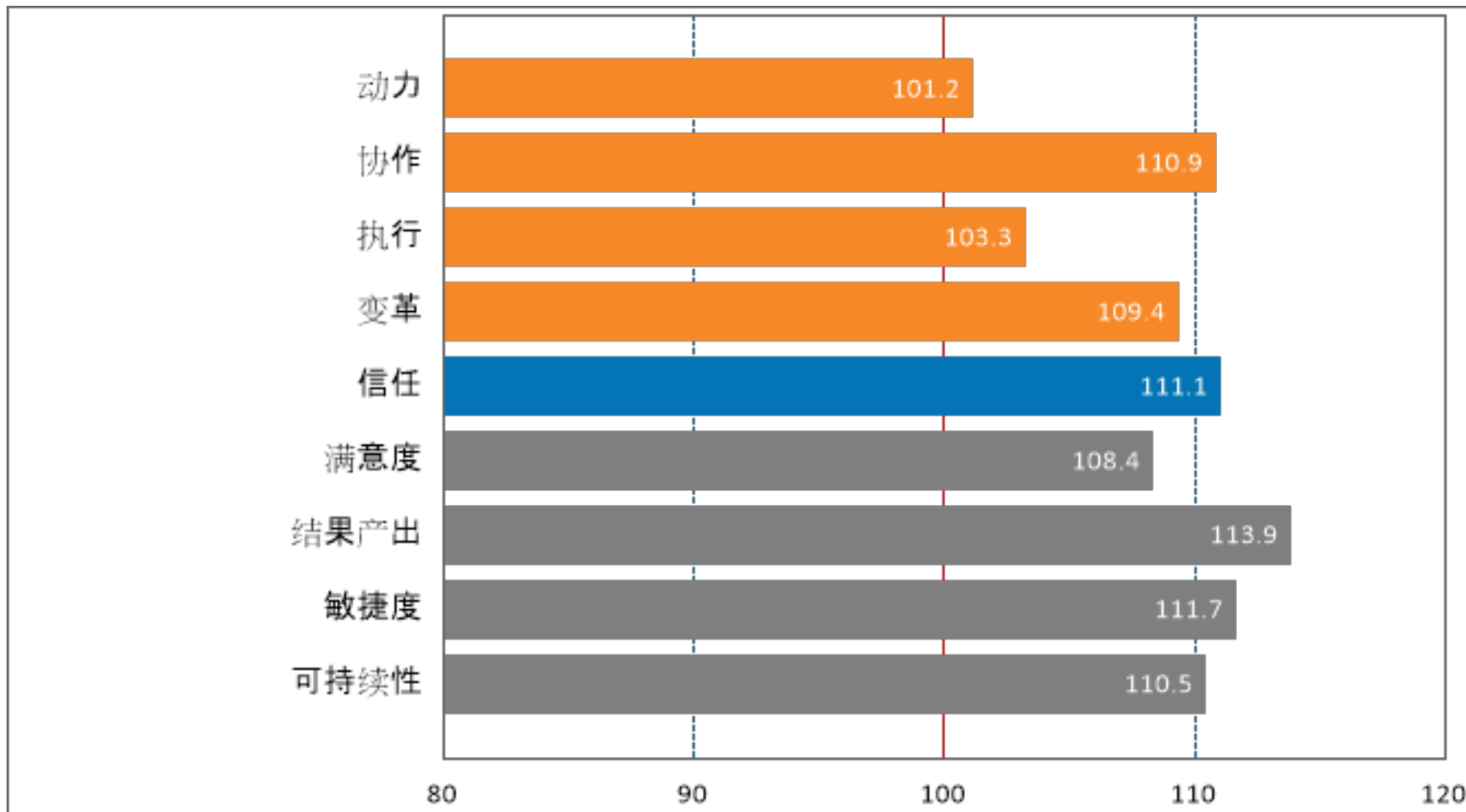
成果因素	平均得分	标准差
可持续性	110.5	16.8
敏捷度	111.7	16.2
结果产出	113.9	16.7
满意度	108.4	17.2

注：TVS包括两份调研问卷，一份关于氛围问卷，另一份关于成果。上图得分来自团队对于成果问卷的反馈。从数据上看，两者是相关的：第10页模型显示，这些成果由团队在氛围维度上的表现所驱动。例如，可持续性主要由动力和变革所驱动。您将注意到信任可以驱动所有各项成果。



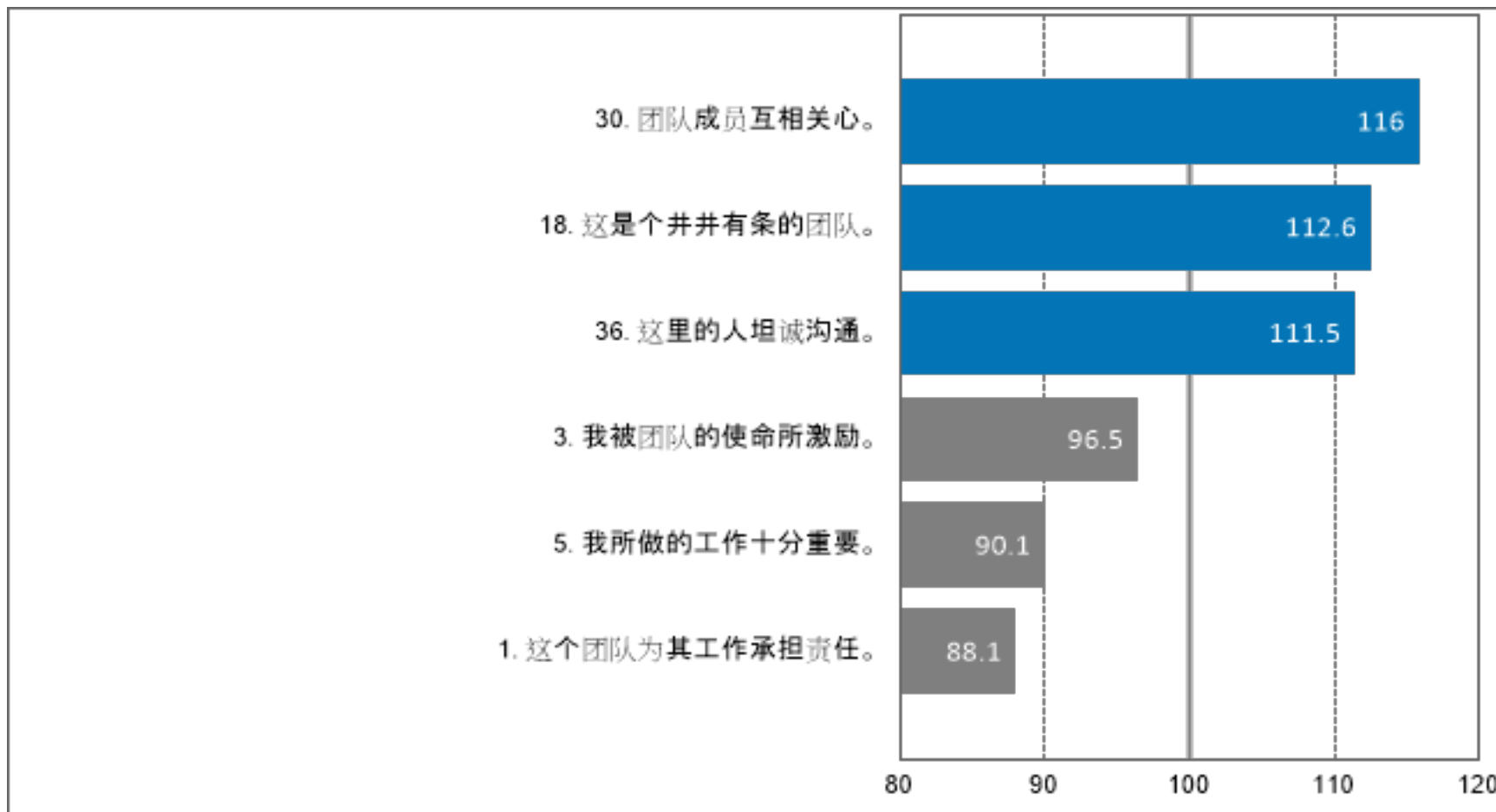
## 合并的快照

下列图表显示的是团队氛围和成果得分的总览图



## 关键项

下图展示了得到最高和最低评分的三个问题项，可以帮助明确需要去更好利用和管理的具体方面。



## 关键项反思

### 低分项

这些顾虑的深层次是什么 - 行为、制度、恐惧或者怀疑引发了这一顾虑？

这些顾虑有何情感上的影响 - 顾虑又产生了哪些情绪？

团队领导者在何种程度上对这些顾虑有拥有感和责任？

这三个问题会如何影响表现？

若这些得到解决，情况将会如何？（什么能让该区域的人们满意？）

解决这些顾虑需要做什么？

### 高分项

这些是优势吗？

这些优势现在被如何发挥利用？

团队领导和成员如何更多、更常地发挥这些优势？

这些优势与上述挑战是否存在任何联系？

如何利用优势来应对挑战？

这些优势如何进行庆祝，并得到认可，为组织增加正能量？

## 对比分析

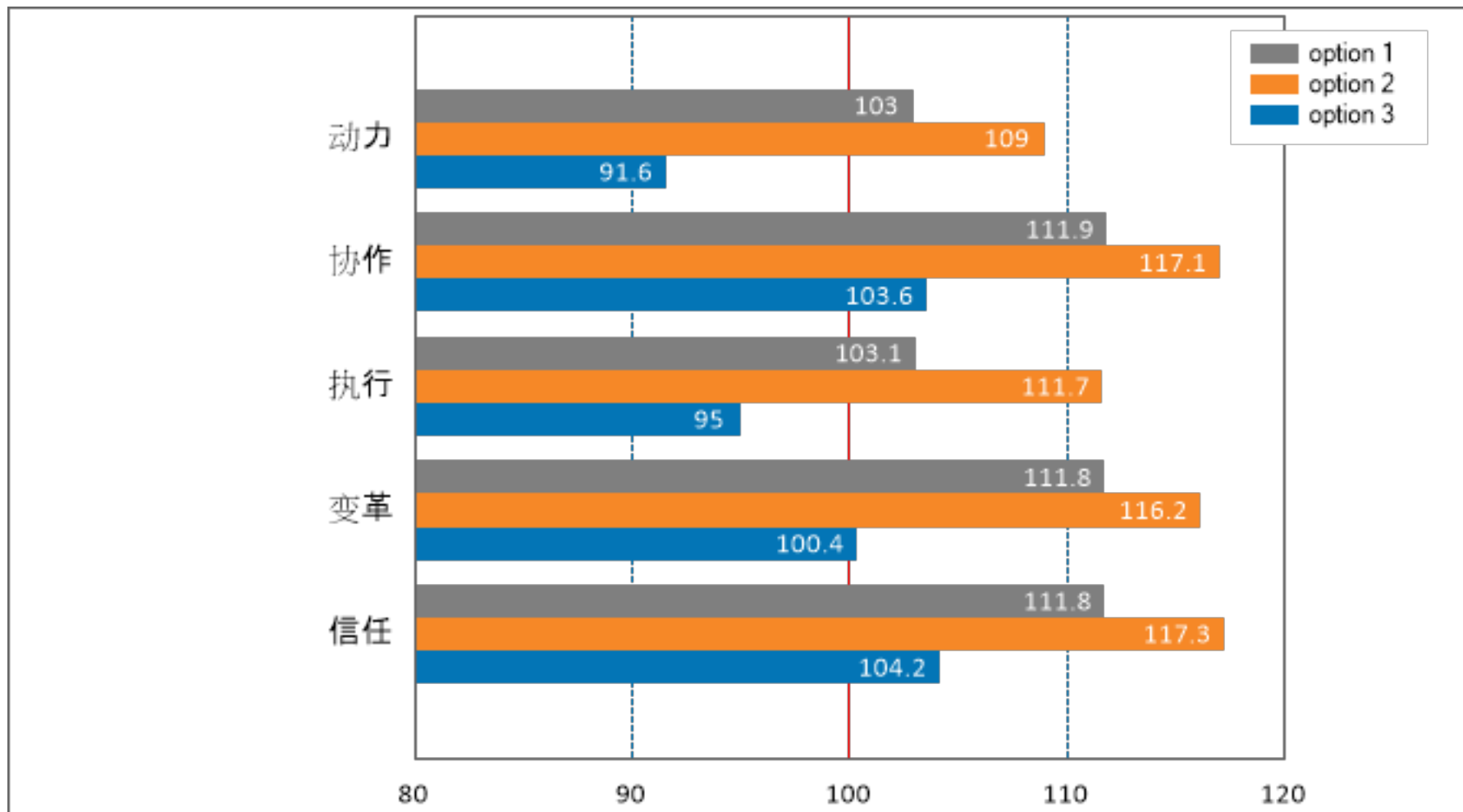
基于TVS调研的定制化，相关数据得到收集，从而可以进行团队细分领域的比较。

下列图表显示不同人群的调研反馈。出于视觉简洁性的考虑，以线形图的形式展示出来。

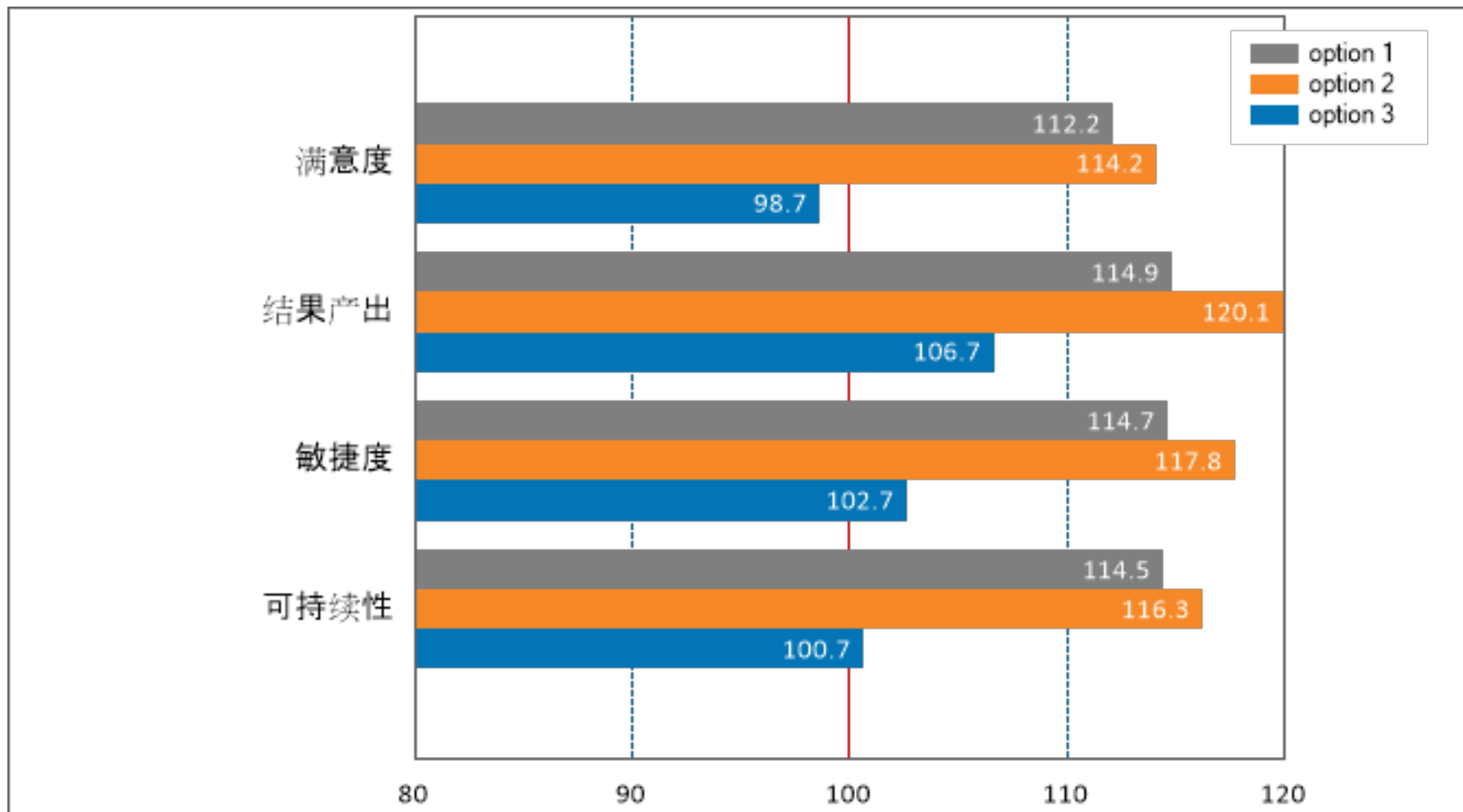
- 高分项意味着某项感知的优势可以得到发挥利用。
- 缺口意味着需要有进一步沟通。
- 低分项意味着存在培训 / 发展的需要。



FactorsBy Demographic question 1



OutcomesBy Demographic question 1



单项反馈 (第1页)

单项	均值	标准差
这个团队为其工作承担责任。	88.1	22.4
这里每个人都有好的出发点。	97.9	15.1
我被团队的使命所激励。	96.5	19.5
我们团队有内在的动力追求卓越。	105.6	19.9
我所做的工作十分重要。	90.1	24.0
团队中的人寻求反馈。	109.3	14.9
作为团队进行决策的时候，我们权衡代价和收益。	103.2	17.7
我能得到有效的反馈。	108.3	17.0
在这个团队里，我们有持续改善的必要条件。	104.9	20.1
团队成员说到做到。	106.1	17.7
我能向他人阐述我们团队的目标。	98.8	19.3
即使变革影响我的工作，我也欢迎变革。	102.9	23.2
这里的人履行承诺。	97.1	22.5
我得到我所需要的支持来开展工作。	103.2	18.4
我们团队面对市场变化作出快速反应。	101.8	21.2
我理解团队成员对我的期望。	103.7	18.8
这里的人接纳其他团队成员的观点。	107.3	17.0
这是个井井有条的团队。	112.6	10.6
团队成员关心我。	110.9	11.6



单项反馈（第2页）

单项	均值	标准差
我理解团队的目的。	104.8	11.9
我们拥护团队的决策。	100.8	19.8
这个团队有效地合作。	111.4	15.7
我们团队有能力提出新项目。	110.1	13.3
我喜欢我的工作。	97.5	12.9
我能够依赖一起工作的人。	102.6	11.1
这里的人有创意。	109.2	11.0
团队中的领导是真诚的。	105.7	6.7
我喜欢我们团队的发展方向。	111.1	6.5
我轻松地应对组织变革。	111.5	12.0
团队成员互相关心。	116.0	8.0
与我共事的人展现主动性。	109.6	13.0
我们团队协作顺畅。	102.2	18.8
我对团队的目标具有承诺。	100.8	18.5
每一次变革都是一个机遇。	109.7	8.7
这个团队信守承诺。	103.8	25.2
这里的人坦诚沟通。	111.5	10.8
我知道自己在团队中的职责所在。	104.8	9.1
我知道其他团队成员在团队中的职责所在。	98.0	19.5



## 开放式问题

开始-您想让团队开始做（或多做）的有哪些？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

## 开放式问题

开始-您想让团队开始做（或多做）的有哪些？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer



## 开放式问题

开始-您想让团队开始做（或多做）的有哪些？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer



## 开放式问题

开始-您想让团队开始做（或多做）的有哪些？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer





## 开放式问题

开始-您想让团队开始做（或多做）的有哪些？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer



## 开放式问题

开始-您想让团队开始做（或多做）的有哪些？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer



## 开放式问题

开始-您想让团队开始做（或多做）的有哪些？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer



## 开放式问题

停止-您想让团队停止做（或少做）的有哪些？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer



## 开放式问题

停止-您想让团队停止做（或少做）的有哪些？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer



## 开放式问题

停止-您想让团队停止做（或少做）的有哪些？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer



## 开放式问题

停止-您想让团队停止做（或少做）的有哪些？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer



## 开放式问题

停止-您想让团队停止做（或少做）的有哪些？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer





## 开放式问题

停止-您想让团队停止做（或少做）的有哪些？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer



## 开放式问题

停止-您想让团队停止做（或少做）的有哪些？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer



## 开放式问题

继续-您想让团队继续做（之前做得不错）的有哪些？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer



## 开放式问题

继续-您想让团队继续做（之前做得不错）的有哪些？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer



## 开放式问题

继续-您想让团队继续做（之前做得不错）的有哪些？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer



## 开放式问题

继续-您想让团队继续做（之前做得不错）的有哪些？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer



## 开放式问题

继续-您想让团队继续做（之前做得不错）的有哪些？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer



## 开放式问题

继续-您想让团队继续做（之前做得不错）的有哪些？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer





## 开放式问题

继续-您想让团队继续做（之前做得不错）的有哪些？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer

## 开放式问题

您还可以分享其它关于这个团队的反馈吗？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer



## 开放式问题

您还可以分享其它关于这个团队的反馈吗？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer



## 开放式问题

您还可以分享其它关于这个团队的反馈吗？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer



## 开放式问题

您还可以分享其它关于这个团队的反馈吗？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer



## 开放式问题

您还可以分享其它关于这个团队的反馈吗？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer



## 开放式问题

您还可以分享其它关于这个团队的反馈吗？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer



## 开放式问题

您还可以分享其它关于这个团队的反馈吗？

Example Text Answer

Example Text Answer

Example Text Answer





## 开放式问题

Dropdown question 1

*PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5`*

option 1

option 5`

option 3



## 开放式问题

Dropdown question 1

*PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5`*

option 2

option 3

option 4



## 开放式问题

Dropdown question 1

*PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5`*

option 4

option 5`

option 4



## 开放式问题

Dropdown question 1

*PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5`*

option 5`

option 4

option 4



## 开放式问题

Dropdown question 1

*PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5`*

option 4

option 4

option 3



## 开放式问题

Dropdown question 1

*PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5`*

option 4

option 1

option 1



## 开放式问题

Dropdown question 1

*PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5`*

option 1

option 1

option 1



## 结束语

活力特征模型中氛围的五大驱动因素（信任、动力、变革、协作和执行）是非常有力的。研究和经验表明，这些领域对团队效能和团队敬业度产生显著的差异，对个人在团队内的体验也是如此。

当下的得分并非恒定。维持高的氛围和成果得分，或改进得分状况，都需要持续不懈的努力和细致的工作，以维持或提升团队氛围及绩效。

请不要忘记您的团队优势。接受负面反馈之时，人们经常会聚焦在批评意见或低分项。然而，聚焦优势通常会更快产生更多成效。在调研反馈中揭示的一个团队优势是什么？您将如何利用这一优势？

感谢您对团队活力特征的关注，以及对创造一个让人们活出最佳、做出最佳的工作场所的承诺。

— 六秒钟情商网络团队



## 活力特征工具包

LVS

领导者活力特征：领导力效能的洞察。

TVS

团队活力特征：发现最佳团队表现的机遇和障碍。

OVS

企业活力特征：衡量整个企业组织氛围的关键指标。

活力特征工具包由 [六秒钟情商机构](#) 出品。

六秒钟情商机构提供相关咨询、培训、教育及工具，在全球范围内支持人们提升绩效表现，创造积极改变。

[www.6seconds.org](http://www.6seconds.org)