



才储团队® 人才评估与选拔研讨小组

PDP(行为风格)测验报告

原著：[美]南加州大学 / 编译：才储团队

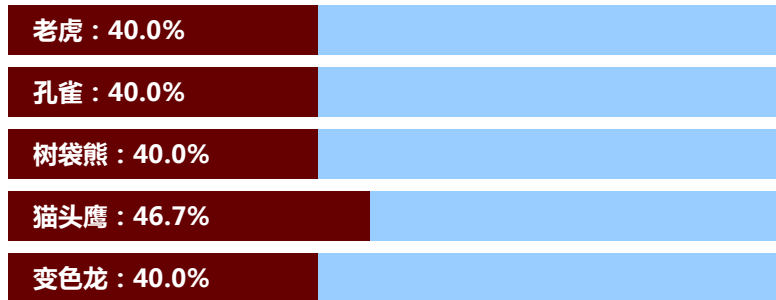
候选人: gtnvcvgb

完成问卷时间: 2011-11-16

目录

PDP测试结果	1
候选人的所有PDP得分及描述	3
关于PDP	3
后记	3

候选人gtnvcvgb(Email:sample@email.tst)的PDP测试结果：



Tips：假若你有某一项分远远高于其它四项，你就是典型的这种属性，假若你有某两项分大大超过其它三项，你是这两种动物的综合；假若你各项分数都比较接近，恭喜你，你是一个面面俱到近似完美性格的人

您的PDP类型为：**猫头鹰型（精确型Conformity）：(46.7%)**



“猫头鹰”传统而保守，分析力强，精确度高是最佳的品质保证者，喜欢把细节条例化，个性拘谨含蓄，谨守分寸忠于职责，但会让人觉得“吹毛求疵”。“猫头鹰”清晰分析道理说服别人很有一套，处事客观合理，只是有时会钻在牛角尖里拔不出来。古代断案如神的包拯（包青天）正是此种类型的典范。日本是这个类型人数较多的国家。

个性特点：很传统，注重细节，条理分明，责任感强，重视纪律。保守、分析力强，精准度高，喜欢把细节条例化，个性拘谨含蓄。

优点：天生就有爱找出事情真相的习性，因为他们有耐心仔细考察所有的细节并想出合乎逻辑的解决办法。

缺点：把事实和精确度置于感情之前，这会被认为是感情冷漠。在压力下，有时为了避免做出结论，他们会分析过度。

猫头鹰型工作风格的主要行为：

- 很少有面部表情；
- 动作缓慢；
- 使用精确的语言、注意特殊细节；
- 办公室里挂有图表、统计数字等。

猫头鹰斯诺具有高度精确的能力，其行事风格，重规则轻情感，事事以规则为准绳，并以为之为主导思想。

他性格内敛、善于以数字或规条为表达工具而不太擅长以语言来沟通情感或向同事和部属等作指示。他行事讲究条理分明、守纪律重承诺，是个完美主义者

架构稳定和制度健全的组织最好聘用猫头鹰型的人来当各级领导人，因为猫头鹰型领导人喜欢在安全架构的环境中工作，且其表现也会最好。其行事讲究制度化，事事求依据和规律的习性，极为适合事务机构的行事方式。然

而，当企业需要进行目标重整、结构重组、流程变革时，猫头鹰型领导人就会产生迷失，不知如何处事，也不知如何自处。对改革行动，上者会先保持观望的态度，再慢慢适应新的局面；中者也会先保持观望的态度，然后呈辞求去；下者则会结集反对力量，公然表示反对或隐晦地从事反对等的行为。

又由于猫头鹰型人的行事决策风格，是以数据和规则为其主导思想，其直觉能力和应变能力都偏低，随而创造和创新能力也相对地弱，因而不宜担任需要创建或创新能力的任务。组织完善和发展安定的企业，宜用猫头鹰型企管人当家。

他们尊重传统、重视架构、事事求据喜爱工作安定的性格，是企业安定力量的来源。然而，由于他们行事讲究制度化，事事求依据和规律，故会将细节条例化，事事检查以求正确无误，甚至为了办事精确，不惜对人吹毛求疵或挑剔别人的错误，以显现自己一切照章办事的态度和求取完美的精神，不易维持团队内的团结精神和凝聚力。

候选人的所有 P D P 得分及描述



老虎型(支配型Dominance)你的得分 (40.0%)

“老虎”一般企图心强烈，喜欢冒险，个性积极，竞争力强，凡事喜欢掌控全局发号施令，不喜欢维持现状，但行动力强，目标一经确立便会全力以赴。它的缺点是在决策上较易流于专断，不易妥协，故较容易与人发生争执摩擦。如果下属中有“老虎”要给予他更多的责任，他会觉得自己有价值，布置工作时注意结果

导向，如果上司是老虎则要在其面前展示自信果断的一面，同时避免在公众场合与他唱反调。中外名人中毛泽东、朱熔基以及前英国首相撒切尔夫人为较典型的老虎型，德国为老虎型人数最多的国家。

个性特点：有自信，够权威，决断力高，竞争性强，胸怀大志，喜欢评估。

企图心强烈，喜欢冒险，个性积极，竞争力强，有对抗性。

优点：善于控制局面并能果断地作出决定的能力；用这一类型工作方式的人成就非凡。

缺点：当感到压力时，这类人就会太重视迅速的完成工作，就容易忽视细节，他们可能不顾自己和别人的情感。由于他们要求过高，加之好胜的天性，有时会成为工作狂。

老虎型工作风格的主要行为：

交谈时进行直接的目光接触；

有目的性且能迅速行动；

说话快速且具有说服力；

运用直截了当的实际性语言；

办公室挂有日历、计划要点。

老虎泰格，具备高支配型特质，竞争力强、好胜心盛、积极自信，是个有决断力的组织者。他胸怀大志、勇于冒险、分析敏锐，主动积极且具极为强烈的企图心，只要认定目标就勇往直前，不畏反抗与攻讦，誓要取得目标的家伙。

老虎型领导人都倾向以权威作风来进行决策，当其部属者除要高度服从外，也要有冒险犯难勇气，为其杀敌闯关。

老虎型族人最适合开创性与改革性的工作，在开拓市场的时代或需要执行改革的环境中，最容易有出色的表现。

宏碁集团的施振荣和前美国GE总裁韦尔奇(Jack Welch)等，都是老虎型领导人。



考拉型(耐心型Pace/Patience)你的得分 (40.0%)

“考拉”属于行事稳健，不会夸张强调平实的人，性情平和对别人不喜欢制造麻烦，不兴风作浪，温和善良，在别人眼中常让人误以为是懒散不积极，但只要决心投入，绝对是“路遥知马力”的最佳典型。对考拉要多给予关注和温柔想方设法挖掘他们内在的潜力。印度的甘地、蒋经国、宋庆龄都是此类型的人，一般而言，宗教信仰者都是“考拉”，而中国正是考拉型最多的摇篮。

个性特点：很稳定，够敦厚，温和规律，不好冲突。行事稳健、强调平实，有过人的耐力，温和善良。

优点：他们对其他人的感情很敏感，这使他们在集体环境中左右逢源。

缺点：很难坚持自己的观点和迅速做出决定。一般说来，他们不喜欢面对与同事意见不和的局面，他们不愿处理争执。

考拉型工作风格的主要行为：

面部表情和蔼可亲；

说话慢条斯理，声音轻柔；

用赞同型、鼓励性的语言；

办公室里摆有家人的照片。

考拉具有高度的耐心。他敦厚随和，行事冷静自持；生活讲求律规但也随缘从容，面对困境，都能泰然自若。

考拉熊型领导人，适宜当安定内部的管理工作，在需要专业精密技巧的领域，或在气氛和谐且不具赶迫时间表等的职场环境中，他们最能发挥所长。当企业的产品稳踞市场时，考拉型的企业领导人是极佳的总舵手。但当企业还在开拓市场的时候，老虎型或孔雀型的人似乎较占优势。

或许，勇于开疆辟土的老虎型的人当一哥，配以与人为善的考拉型人当二把手，也是好的搭配。无尾熊型领导人强调无为而治，能与周围的人和睦相处而不树敌，是极佳的人事领导者，适宜在企业改革后，为公司和员工重建互信的工作。又由于他们具有高度的耐心性，有能力为企业赚取长远的利益，或为公司打好永续经营的基础。



孔雀型(表达型Extroversion)你的得分 (40.0%)

“孔雀”热情洋溢，好交朋友，口才流畅，重视形象，擅于人际关系的建立，富同情心，最适合人际导向的工作。缺点是容易过于乐观，往往无法估计细节，在执行力度上需要高专业的技术精英来配合。对孔雀要以鼓励为主给他表现机会保持他的工作激情，但也要注意他的情绪化和防止细节失误。孙中山、克林顿、里根、戈尔巴乔夫都是这一类型的人，美国是孔雀型人最多的国家。

个性特点：很热心，够乐观，口才流畅，好交朋友，风度翩翩，诚恳热心。热情洋溢、好交朋友、口才流畅、个性乐观、表现欲强。

优点：此类型的人生性活泼。能够使人兴奋，他们高效地工作，善于建立同盟或搞好关系来实现目标。他们很适合需要当众表现、引人注目、态度公开的工作。

缺点：因其跳跃性的思考模式，常无法顾及细节以及对事情的完成执着度

孔雀型工作风格的主要行为：

运用快速的手势；

面部表情特别丰富；

运用有说服力的语言；

工作空间里充满了各种能鼓舞人心的东西。

孔雀百利具有高度的表达能力，他的社交能力极强，有流畅无碍的口才和热情幽默的风度，在团体或社群中容易广结善缘、建立知名度。孔雀型领导人天生具备乐观与和善的性格，有真诚的同情心和感染他人的能力，在以团队合作为主的工作环境中，会有最好的表现。

孔雀型领导人在任何团体内，都是人缘最好的人和最受欢迎的人，是最能吹起领导号角的人物。当孔雀型领导人的部属者，除要能乐于在团队中工作外，还要对其领导谦逊得体，不露锋、不出头，把一切成功光华都让与领导。孔雀型领导人，不宜有个老虎型领导人当二把手或部属。

反之，若老虎型领导人有个孔雀型的人甘愿当其二把手，则会是最佳搭配。孔雀型的人天生具有鼓吹理想的特质，在推动新思维、执行某种新使命或推广某项宣传等任务的工作中，都会有极出色的表现。他们在开发市场或创建产业的工作环境中，最能发挥其所长。

有台湾企管大师之称的石滋宜博士，就是属于孔雀型的人



猫头鹰型(精确型Conformity)你的得分
(46.7%)

“猫头鹰”传统而保守，分析力强，精确度高是最佳的品质保证者，喜欢把细节条例化，个性拘谨含蓄，谨守分寸忠于职责，但会让人觉得“吹毛求疵”。“猫头鹰”清晰分析道理说服别人很有一套，处事客观合理，只是有时会钻在牛角尖里拔不出来。古代断案如神的包拯（包青天）正是此种类型的典范。日本是这个类型人数较多的国家。

个性特点：很传统，注重细节，条理分明，责任感强，重视纪律。保守、分析力强，精准度高，喜欢把细节条例化，个性拘谨含蓄。

优点：天生就有爱找出事情真相的习性，因为他们有耐心仔细考察所有的细节并想出合乎逻辑的解决办法。

缺点：把事实和精确度置于感情之前，这会被认为是感情冷漠。在压力下，有时为了避免做出结论，他们会分析过度。

猫头鹰型工作风格的主要行为：

很少有面部表情；

动作缓慢；

使用精确的语言、注意特殊细节；

办公室里挂有图表、统计数字等。

猫头鹰斯诺具有高度精确的能力，其行事风格，重规则轻情感，事事以规则为准绳，并以此为主导思想。他性格内敛、善于以数字或规条为表达工具而不大擅长以语言来沟通情感或向同事和部属等作指示。他行事讲究条理分

明、守纪律重承诺，是个完美主义者

架构稳定和制度健全的组织最好聘用猫头鹰型的人来当各级领导人，因为猫头鹰型领导人喜欢在安全架构的环境中工作，且其表现也会最好。其行事讲究制度化，事事求依据和规律的习性，极为适合事务机构的行事方式。然而，当企业需要进行目标重整、结构重组、流程变革时，猫头鹰型领导人就会产生迷失，不知如何处事，也不知如何自处。对改革行动，上者会先保持观望的态度，再慢慢适应新的局面；中者也会先保持观望的态度，然后呈辞求去；下者则会结集反对力量，公然表示反对或隐晦地从事反对等的行为。

又由于猫头鹰型人的行事决策风格，是以数据和规则为其主导思想，其直觉能力和应变能力都偏低，随而创造和创新能力也相对地弱，因而不宜担任需要创建或创新能力的任务。组织完善和发展安定的企业，宜用猫头鹰型企管人当家。

他们尊重传统、重视架构、事事求据喜爱工作安定的性格，是企业安定力量的来源。然而，由于他们行事讲究制度化，事事求依据和规律，故会将细节条例化，事事检查以求正确无误，甚至为了办事精确，不惜对人吹毛求疵或挑剔别人的错误，以显现自己一切照章办事的态度和求取完美的精神，不易维持团队内的团结精神和凝聚力。



变色龙型(整合型1/2Sigma)你的得分 (40.0%)

“变色龙”中庸而不极端，凡事不执着，韧性极强，擅于沟通是天生的谈判家，他们能充分融入各种新环境新文化且适应性良好，在他人眼中会觉得他们“没有个性”，故“没有原则就是最高原则”，他们懂得凡事看情况看场合。前总理周恩来、美国前国务卿基辛格、诸葛亮都是这种类型。香港和台湾是变色龙较多的地区。

工作风格的优点：善于在工作中调整自己的角色去适应环境，具有很好的沟通能力。

缺点：从别人眼中看变色龙族群，会觉得他们较无个性及

原则。

变色龙型工作风格的主要行为：

综合老虎、孔雀、考拉、猫头鹰的特质，看似没有凸出个性，但擅长整合内外资；没有强烈的个人意识形态，是他们处事的价值观。

变色龙科具有高度的应变能力。他性格善变，处事极具弹性，能为了适应环境的要求而调整其决定甚至信念。

变色龙型的领导人，是支配型、表达型、耐心型、精确型四种特质的综合体，没有突出的个性，擅长整合内外信息，兼容并蓄，不会与人为敌，以中庸之道处世。他们处事圆融，弹性极强，处处留有馀地，行事绝对不会走偏锋极端，是一个办事让你放心的人物。然而，由于他们以善变为其专长，故做人不会有什么立场或原则，也不会对任何人有效忠的意向，是个冯道式的人物。部属会难以忍受其善变和不讲原则的行为；当他们上司者，则会日夜担心不知何时会遭其「出卖」。

变色龙型的领导人既没有凸出的个性，对事也没有什么强烈的个人意识型态，事事求中立并倾向站在没有立场的位置，故在冲突的环境中，是个能游走折中的高手。由于他们能密切地融合于各种环境中，他们可以为企业进行对内对外的各种交涉，只要任务确实和目标清楚，他们都能恰如其分地完成其任务。

PDP是行为风格测试的一项工具，英文简称Professional Dynamic Program。行为风格是指一个人天赋中最擅长的做事风格，并且区分了天生本我、工作中的我及他人眼中的我。

PDP由美国南加州大学统计科学研究所与科罗拉多大学行为科学研究所共同发明:它可以测量出个人的「基本行为」、「对环境的反应」、和「可预测的行为模式」。25年来全球已累积有1,600万人次有效计算机案例，5,000余家企业、研究机构与政府组织持续追踪其有效性。本工具的有效性已经透过4种研究方法被证实了；这4个方法就是结构、促成因素、预测能力及内容有效性，所有形容词的分辨可靠性已经超过86%；经过研究机构的调查显示当PDP所建议的程序被采用执行时，则其误差率低于4%。使用PDP系统来激励员工，会使员工对创造工作的价值产生热情，进而也降低不良的人事流动率和减少不满意度的现象；在某些情况下，员工会感受到自己被公司关怀和了解。

不难看出PDP其实和MBTI和DISC有很多似曾相识的维度。不过比较形象，让人容易想象：这几个动物性格实在是太明显和有独特个性了。比如孔雀好比MBTI中的E，外向型，好表现。比如老虎好比DISC中的D型，支配欲强，好胜心强。比如变色龙好比MBTI中的P型，适应能力强。比如猫头鹰好比MBTI中的S型，精确，细致，重视实实在在的数据。比如无尾熊好比DISC中的C型，敦厚老实，善良淳朴。是稳定的跟随者。

后 记

(1)本报告书内容是依当事人的问卷回答产生的结果。其内容的真实性无法保证。而是需要与当事人进一步的沟通。

(2)本内容运用的领域是针对个人的行为、能力、价值及管理发展上，组织管理者不能视此报告 作为唯一的评价依据，且本报告不负任何形式的法律问题。