

才储团队® 人才评估与选拔研讨小组

DISC分析报告

DISC性格分析报告

[生成/下载报告PDF](#)

原著：[美]威廉·莫尔顿·马斯顿 / 编译：APESK

测试者：
26605

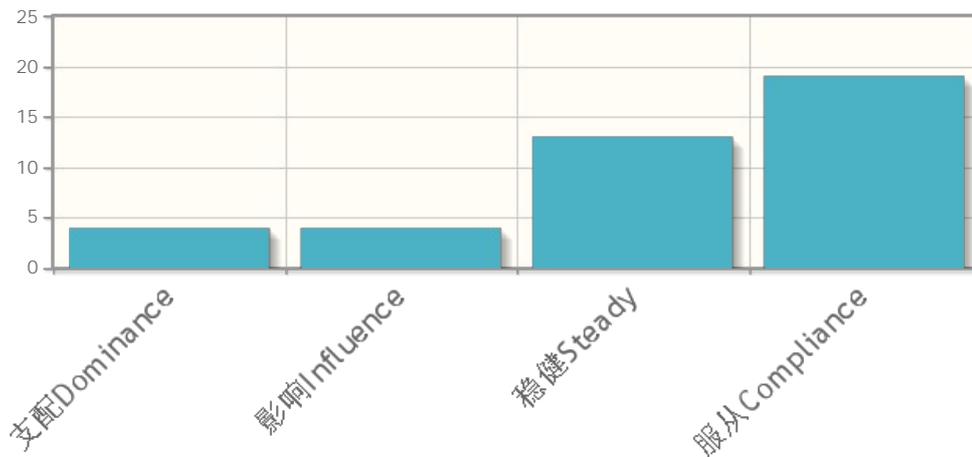
才储DISC成员
完成问卷时间: 2013-09-05

目录

DISC测试结果	1
DISC基本图形	3
DISC类型与销售风格	4
后记	5

DISC 测试结果

DISC测试结果：



您的特质倾向为：Compliance - 完美型/服从者（形象称谓：Corrector - 修正者）

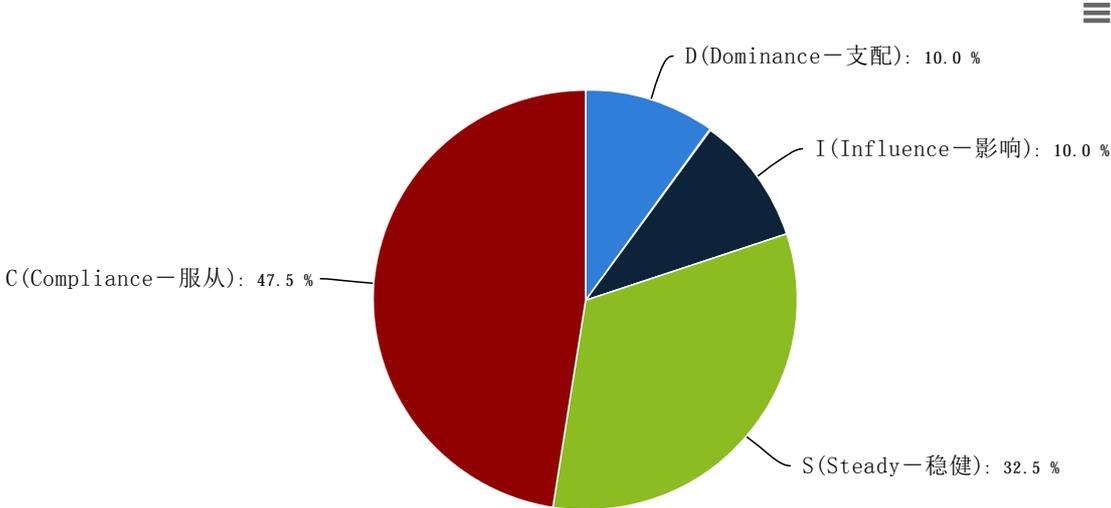
高C型的人通常是喜欢追求完美的专业型人才。

在情感方面，C型人是一个性格深沉的人，严肃认真，目的性强，善于分析，愿意思考人生与工作的意义，喜欢美丽，对他人敏感，理想主义。但是，C型人总是习惯于记住负面的东西，容易情绪低落，过分自我反省，自我贬低，离群索居，有忧郁症倾向。

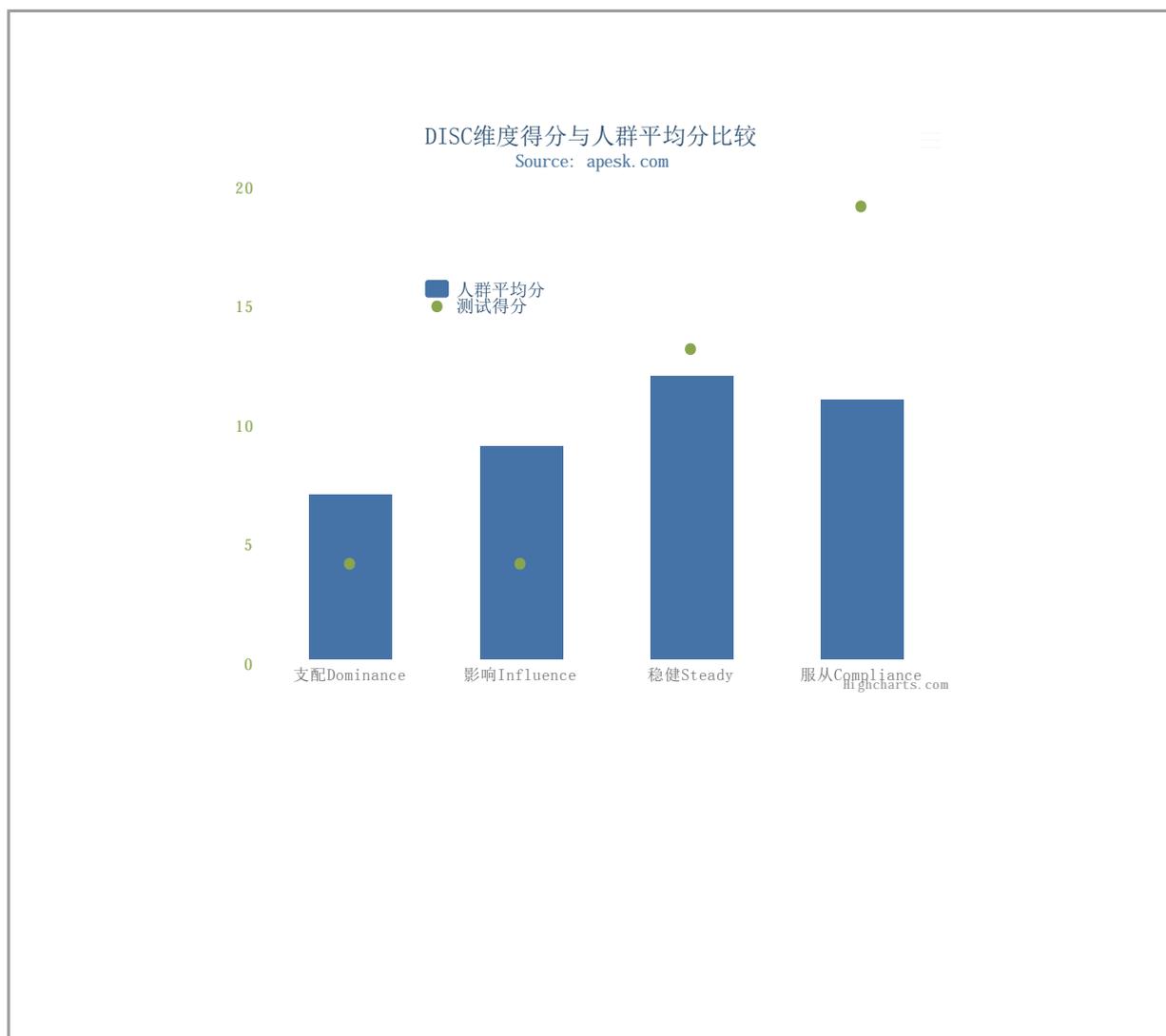
在工作方面，C型人是一个完美主义者，高标准，计划性强，注重细节，讲究条理，整洁，能够发现问题并制订解决问题的办法，喜欢图表和清单，坚持己见，善始善终。但是，C型人也很可能是一个优柔寡断的人，习惯于收集信息资料和做分析，却很难投入到实际运作的工作中来。容易自我否定，因此需要别人的认同。同时，也习惯于挑剔别人，不能忍受别人的工作做不好。

对待人际关系方面，C型人一方面在寻找理想伙伴，另一方面却交友谨慎。能够深切地关怀他人，善于倾听抱怨，帮助别人解决困难。但是，C型人似乎始终有一种不安全感，以致于感情内向，退缩，怀疑别人，喜欢批评人事，却不喜欢别人的反对。

DISC 得分饼图



DISC 得分与人群平均分比较



DISC 类型与销售风格

认识你的典型风格

通过几个简单的问题,我们就可以确定你的典型DISC风格.当你尝试回答以下这几个问题时,请你关注在"销售"这个特定情境中,因为基于马斯顿教授的行为模式理论,我们每个人都可以基于不同的情境调整我们自己的行为风格,这种被调整过的行为风格被称之为"外在行为模式",这是一种有别于我们个人最自然最舒服的由性格所决定"内在行为模式"的积极能动的行为风格.

问题1: 你的销售风格是积极主动外向的 还是 被动保守内向的

如果你选择回答是积极主动外向的,你就属于D(支配)的人群,或者I(影响)的人群.如果你选择被动保守内向的,你就属于S(稳健)的人群,或者C(服从)的人群.接着,我们在这个基础上在进一步进行探索,如果你选择的结果是D或者I,尝试回答以下的问题:

问题2: 你是更多倾向于说服影响他人 还是 控制支配他人 如果你选择了"说服影响",那么你就属于I(影响);如果你选择了控制支配,那么你就是D(支配). 对于那些选择的结果是S或者C的读者,尝试回答以下问题:

问题3: 你是更多关注在完成任务的细节上 还是 任务的重要性或者质量上 如果你选择了"关注细节",那么你就属于C(服从);如果你选择了"重要性"或者"质量",那么你就属于S(稳健).

认识客户的典型行为风格

D风格类型的客户,他们关心的是产品的新颖独特之处,他们通常非常自我,厌恶浪费时间.为了能够成功销售,一个词,就是直接了当!不要用一大堆数据或资料去浪费他们的时间,你的客户希望你简单明了,重点清晰,买也就买了,不买也就绝对不买.一旦D的客户接受了销售,他们也通常是非常忠诚于销售人员的.D的客户会被你的效率,直截了当的态度所吸引,而不是一大堆的数据资料,他们宁愿把这些琐碎的任务丢给其他人来操作.

Do:你需要非常有效率,不要太在意细节;请注重自己的职业素质,因为D的客户非常在意你的工作的专业性;适时拍拍D的客户的马屁,因为他们通常都非常自我;在介绍产品的时候,明确产品的易用性与效率方面,而不要说出一大堆连你都听不懂的专业词汇;请明确回复客户的问题,不要模棱两可;最后,记得适时总结.

Don't:不要解释过多,除非客户询问;不要提供你的意见,因为D的客户是自我的;不要模糊其词,模棱两可,但是请提供一些必要的其他选择.

I类型的客户,他们是友好的,健谈的,也是社会化的人群.他们通常也是很不错的 天生的销售人员,在你尝试销售自己的产品时,记得注意一下,你的客户可能也在销售着某些东西呢! 对于I类型的客户,切记不要用细节来压垮他们的耐心,他们可能是最讨厌细节的一 群人了.他们喜欢产品新颖独特的功能,如果你把握有度,I的客户可能是最容易被 推销的人群了.但是,I的客户也是非常善变的,他们通常会货比三家,因此,记 住,一定要好好跟踪每个I的客户,请他们抽根烟,喝杯茶,聊聊这个那个,这些通 常都非常管用.

Do:让他们发表高见,因为他们就是喜欢发表高见,我们捧捧场也无妨;尝试用客户 自己的语言去说服客户,这样可能更管用;如果有可能的话,可以用一些名人的广 告,社会效应来尝试说服;记得表现得乐观,易于被亲近;为了促成大 买卖,也可以 花花小钱;总结的时候,记得说说重点.

DONT's:不要提供过多的细节,因为他们可能被搞得晕头转向;切记不要自己被I的 客户也搞得晕头转向.

S类型的客户,通常是内向的,显得有点害羞,但是他们却可能在内心非常愿意交朋 友.S类型的客户通常不是怀疑型的,但是他们很少快速决定.他们在销售的过程 中,首先需要感觉到一种信赖感,因此,作为销售人员,你需要说明产品的 可靠性,使用的友善性. 对于S类型的客户,请慢点,尽量慢点,快速意味着你主动遗弃了你的客户.因为他 们是传统的,且拒绝突变.他们希望尽可能多地了解你的产品以及相关的数据,为了 能够获得他们的信赖并建立友谊,你可以 尝试询问他们家人的喜好,强调产品不但对 于客户本人的用途,还能给于他们的朋友与家人带来便利,记得,S类型的 客户也希 望被时时关注哦!

DO'S:慢点!提供细节,并且能够清晰明了;帮助客户考虑购买对于其家人朋友的利 益;强调产品的安全性,可用性,稳 定性;提供完整明确的价格说明;暗示客户的决 定是非常正确的,而且对于他的家人朋友来说,也是一个正确的决定.

DONT's :不要太快,不要用排比句,因为S类型的客户不吃这一套;不要一见面就 自来熟,因为S类型的客户虽然也是 人际导向型的,但是他们却是慢热的,他们需要 在信赖的基础上,才能放得开.

C类型的客户,典型怀疑型的客户,他们只相信自己的判断.但是,他们通常在完全 信赖你以后,会显得非常忠诚,你可 以很轻易地维持与一个C类型客户的商业关系. C类型的客户在开始的时候,却是非常难伺候的,他们不善于言谈,也 不是求新求变 者. 对于C类型的客户,提供他们足够的信息与资料,让他们通过自己的分析去判断产品 的优劣.如果你能够提供其他客户的反馈意见,可能有效,但是,请记住提供真实的 资料,因为C类型的客户可不会轻易接受,他们 可能早就在家里了解了一清二楚,所 以,千万不要把C类型的客户当成白痴.他们同时也需要时间来思考,来做决定, 所以,你的销售也不要显得太直接,很可能C类型的客户在一个月后再来找你,因为他 们刚刚考虑好.

DO's:提供他们足够的考虑时间与空间;提供细节与资料,让他们自己去研究,除非 他们询问,不要把们当成傻瓜; 询问他们的意见,有可能这是一个建立关系的开 始;给予详细的价格说明,不要尝试欺骗他们,因为他们不是二百五; 注意自己的言 辞前后一致,千万不要信口开河.

DONT's:不要介入他们的家庭,C类型的客户通常不愿意和你讨论他的隐私;不要和 他们显得过于亲近,因为C类型 的客户是非常独立的;不要高声或利用你的专业知 识,企图说服他们,如果这样,他们只会默默地走开;不要自以为是, 因为他们同样 也是自以为是的.

匹配你客户的"购买风格"

好了,你已经了解了怎样认识你的,以及你客户的典型行为类型,接着,我们需要将 我们的知识整合一下,因为要成为 一个高效的销售人员,我们还要学会怎样匹配每一 个客户不同的"购买风格".

如果你是独断自信的D型销售人员,你喜欢销售那些新颖独特创意性的产品,当然, 你会厌恶细节.

销售给一个D类型的客户:你就是你自己;通常D的人之间沟通良好;

销售给一个I类型的客户:尝试显得友好,不要太过一本正经;

销售给一个S类型的客户:慢点,再慢点;提供细节,给予时间考虑;注重传统;
销售给一个C类型的客户:提供细节与证据;谨慎回答提问;不要太过独断.

如果你是友好外向的I型销售人员,你可能缺少细节的关注力,但非常社会化,以人际关系为导向.

销售给一个D类型的客户:不要开玩笑,显得过于亲近;做生意就是做生意;

销售给一个I类型的客户:很方便,只要记得好好聊聊天;

销售给一个S类型的客户:销售产品之前先销售自己,提供事实与数据;关注客户本人的同时,关注客户的家庭成员的建议;自己要显得专业,且对于产品非常熟悉.

销售给一个C类型的客户:可能是你最难以对付的客户了,他们不喜欢听故事,因此,给他们细节与数据,留给你的客户足够的时间与空间,让他们自己去做决定.

如果你是稳健友好的S型销售人员,你可能在某些新的工作环境中,会对于自己的销售能力缺乏信心.

销售给一个D类型的客户:增强自己的信心;面对D的挑战,也去挑战他们;

销售给一个I类型的客户:你可能不喜欢他们的风格,没办法,你需要显得更加开放健谈;

销售给一个S类型的客户:就像你一样,他们需要足够的产品确认;

销售给一个C类型的客户:正确回答客户的问题,不要因为客户的怀疑也自我怀疑.

如果你是循规蹈矩的C型销售人员,你可能适合进行技术类型的销售,比如IT销售,咨询服务类的销售.

销售给一个D类型的客户:小心,不要用细节数据去挑战D的客户;

销售给一个I类型的客户:同样,关注重点,显示友好的一面,建立人际关系是重点;

销售给一个S类型的客户:慢慢来,给予他们时间进行考虑与消化,谈谈人生与家庭;

销售给一个C类型的客户:非常对眼的客户,那就聊聊技术吧.

最后,请记住,很少有人是单纯的DISC这四个字母所代表的某个字母的人群,调整您的外在行为模式去适应您的客户是一种强大的销售能力.你可以尝试与你不同风格的朋友进行交流,以此发现更好的销售手段.

DISC 基本图形

您的DISC图形为：CS主导的图形（服从性C 143% + 稳定性S 98%）

[查看CS主导DISC图形分析](#)

DISC全图形清单：

1. 高D因子领域图形分析

D主导DISC图形

这种典型行为风格,可被大致描述为是"创建者"的类型.这种类型的人通常表现出能量充沛,行为独特,非常追求新挑战与新机遇.他们有很强的自我力量.创建者喜欢刺激,常常投入到不经深思的冒险中.为了达成目的,他们会给人和环境提出要求.创建者勾画"蓝图"并充满激情地去推进实施.他们最怕被受到控制与利用,在压力下可能会显得非常直率而缺乏沟通艺术.

行为特征

创建者的行为特征,是非常典型的高"支配"特征,通常被形容为"独断".这是一种非常典型的结合了"独断"与"制约"的行为特征,因为并没有其他第二个因素给予平衡.单纯的"支配"特征显示出盛气凌人,甚至专横的态度.这种行为类型的个体具有很强的成就欲望,深具抱负心并富有竞争力.

交流沟通

创建者通常关注于成就与结果,在极端的情况下,这种行为类型的个体可能仅仅把他人当作达成目标的工具或手段."支配"不是一个表示情感的特征因素,他们通常不会过多关注人际关系与情感需求.对于他人来说,会发现很难去打破他们这种天生谨慎,怀疑的表象.

能力特征

创建者具有领导与控制的才干,这些都是基于他们直接的,高标准要求的天性.这种行为类型的个体,比起需要紧密关系结合的工作情境来说,更适应于结构化的,正式的工作情境.他们是非常具有竞争力与自信的人群,在信息缺乏的情势下,仍然能够迅速做出决策并实施计划.在他人看来极度困难的任务,对于他们来说却可能"如鱼得水".

行为优势

创建者通常是直接的,果断的;他们具有强大的自我力量,通常是问题的解决者;他们是冒险家,其激励通常来之于自身.

行为弱势

创建者强烈的支配行为特征,有时候却可能显得过于武断权威;好争论,或过于盛气凌人;他们不喜欢常规,喜欢冒险却可能行动过急.

DI主导DISC图形

这种典型行为风格,可被大致描述为是"总结者"的类型.这种类型的人通常是非常强烈的个人主义者.他们富于梦想,不断进取而且为达目的不懈努力.他们能量充沛又直接主动.总结者对自己和周围的人都有较高的标准,对他人很有影响力,能激励他人去实现目标.总结者会看上去冷酷或迟钝,因为他们是典型的任务取向者.他们很容易发脾气,尤其是感受到被超越时,因此他们总是不断向前.

行为特征 总结者的行为特征,展现出非常独断支配的一面.根据情境要求的不同,这种行为类型的个体通常将体现出直接的和社会化的行为表象.他们通常都具有非常明确的工作或生活目标,并且信心坚定地去达成这些目标.无论在个人权力还是社会影响方面,他们都追求维持自己的"控制"与"支配",他们喜欢被真正地予以尊重.

交流沟通

总结者展现出非常强的社会交际与说服沟通的能力,这种行为类型的个体通常极具个人魅力;但是在面临压力或困难的情况下,他们倾向于采取一种更加直接,专横的做法.他们这种外向且行动快速的风格有时可能让他人受不了;尤其是当他们感觉无所畏惧的时候,他们更加倾向于毫无顾忌地表达他们的观点,而不是采取某种委婉间接的方式.

能力特征 总结者的能力特征,"挑战"是对他们最好的描述.在他人可能感觉压力或困难的情境下,这种行为类型的个体却能够倍受激励.他们通常乐意为了成功与获得赞誉承担几乎任何的工作,这种风格却很难在其他行为类型中被发现.他们非常适合承担销售类型的工作,他们思考行动迅速,愿意直面挑战,并且可以利用他们的独断与说服能力去激励他人接受某个方案或产品.

行为优势

总结者显得非常外向开放,这种行为类型的个体热爱社交,目的明确且果断;他们勇于接受挑战,也激励他人;是非常有说服力的谈判者.

行为弱势 总结者可能因为其外向的态度会显得富有攻击性,易发怒,耐不住性子;这种行为类型的个体很可能会显得尖刻,固执己见,"说到风就是雨".

DIS主导DISC图形

这种典型行为风格,可被大致描述为是"主导者"的类型.这种类型的人通常具有先见之明,而且善于社交,所以有惊人的驱动力.他们精力充沛,又善于交往,并激励他人与任务前进.主导者往往有宏观性的目标,却可能忽视细节.主导者会坚定地让他人接受自己的想法,他们可能会经常遭遇冲突,但却毫不屈服.他们需要行动自由,而且通常快速敏捷.

行为特征 主导者的这种行为模式,唯一的低"服从"因子显示出"独立自主"可能是这种行为类型显著的行为特征.他们对于生活有着明确的目的与意志.这种行为特征中的高"稳健"因子,将预示着他们对于目标的达成将采取踏实,谨慎的态度.他们通常具有社交与开放的一面,但是在压力情境下或困境中,其内在的坚持与紧迫性将随之呈现.

交流沟通

主导者在人际的交流沟通方面,其高"影响"与高"稳健"因子,都预示着一一种开放社交的态度.他们平易近人,在一般场合下都能应付自如.他们通常独立自主,竭尽全力去维持自我的独立意识,形象与观点.

能力特征 主导者的能力特征显示出其具有非常稳健与独立的个人特征,并伴之以社会交际的能力.他们通常主动发起或主导任务或项目,这个能力通常在其他行为类型中很少见.他们极具个人责任感,其内在强烈的独立意识促使他们深具效率.他们做事的耐心与对目标的执着,确保了他们可以达成结果;与此同时,他们也能在达成最后决策前,考虑他人的建议或其他选择.

行为优势 主导者显得非常外向开放,这种行为类型的个体热爱社交,目的明确且果断;他们勇于接受挑战,也激励他人;是非常有说服力的谈判者.

行为弱势

主导者可能因为其外向的态度会显得富有攻击性,易发怒,耐不住性子;这种行为类型的个体很可能会显得尖刻,固执己见,"说到风就是雨".

DIC主导DISC图形 这种典型行为风格,可被大致描述为是"守法者"的类型.这种类型的人通常精力充沛,善于关注他人并推动任务完成.他们生性喜欢人,但这并不意味着顺从.他们是非常社会性的个体,但也关注具体细节.守法者

希望事情顺理成章,也可能会独自完成项目以确保准确.守法者可能会因缺乏深思熟虑而鲁莽行事,但是他们却很少犹豫不决.最终的结果始终激励着他们,他们希望快速实现结果.

行为特征

守法者的这种行为模式,非常强调"速度"与"紧迫感".这种行为类型的个体通常显示出很低的"稳健"因素,这也反映出他们的行为特征深深根植于动态与急迫的态度中.这是一种相对自我控制且具有抱负心的行为特征类型,但是在一些非正式场合,或其所熟悉的情境中,他们也会表现出一定的社交行为特征.需要指出的是,区别于其他类似的外向行为特征的个体,他们仍然保持有相当程度的"次序感"与"同理心".

交流沟通

守法者在人际的交流沟通方面,其风格通常随情境的不同而变化.在他们所熟悉的,非正式的场合中,他们将展现出友好,平易近人的态度;通常来说开放且富有热情.如果情境相对正式或规章制度比较严格,他们将更多地显示出一种直接,坚定的态度,果断且自控,其社交友好的一面通常被隐藏.在这种情景下,他们将更多地展示出其积极主动的一面,在压力下甚至可能采取尖刻,生硬的态度.

能力特征

守法者的能力特征,同样可是基于情境变化的.他们可以根据情境的要求不同,展现出热情开放的一面,或者直接果断的一面.从管理者的角度出发,可以基于工作的要求,主动将这种行为类型的个体进行适当的环境匹配,以求获得更好的绩效表现.

行为优势

守法者显得非常外向开放,这种行为类型的个体热爱社交,目的明确且果断;他们勇于接受挑战,也激励他人;是非常有说服力的谈判者.

行为弱势

守法者可能因为其外向的态度会显得富有攻击性,易发怒,耐不住性子;这种行为类型的个体很可能会显得尖刻,固执己见,"说到风就是雨".

DS主导DISC图形

这种典型行为风格,可被大致描述为是"达成者"的类型.这种类型的人通常是富于客观性,而且善于分析.他们可以非常独立,但也会喜欢合作.达成者的动力来自于内在而不是外在,他们关注任务却可能过于忽视考虑他人,这使他们可能看起来缺少人情味.达成者有着坚定的信念,所以在很多事情上会成功.他们平静,沉着以及任务导向的特点使他们能够成为好的领导.

行为特征

达成者的行为特征,结合了"支配"与"稳健"这两个看起来对立的行为特征因素,在现实中出现这种组合的情况几率较小.这种行为类型的个体通常是客观的,而且善于分析.他们可以非常独立,但也会喜欢合作.他们的动力通常来自于内在而不是外在,他们关注任务却可能过于忽视考虑他人,这使他们可能看起来缺少人情味.

交流沟通

达成者的交流沟通能力,一方面,高"支配"性代表了制约以及怀疑,倾向于内敛保留;另一方面,高"稳健"性代表了开放的个性,表示个体喜欢维持一种融洽与互信的关系.对于这种行为类型的个体来说,他们通常将表现出冷静,沉着,客观的一面;基于情境考虑,如果他们能够感觉到轻松与自在的氛围,他们也将显示出其平易近人,友好的一面.

能力特征 达成者的能力特征,显示出专注与实用的风格.这种行为类型的个体对待工作或任务有始有终,通常一心一意直到达成目标.他们尽量在合理的时间段内完成所赋予的任务,但他们仍然关注前期规划.在符合他们性格特征的情境下,他们将更多地显示出谨慎,深思熟虑的一面;而在压力的情境下,则会显示出急迫与苛求的一面.

行为优势

达成者可能是外向性格人群中最顺从的行为类型个体了;他们对于目标专心一致,有始有终;他们通常努力工作,也激发他人为了共同的目标而努力.

行为弱势

达成者通常低调,不轻易改变自己的态度或方向;相比较其他"支配"因子明显的个体来说,他们显得更加不确定,或"焦虑".

DC主导DISC图形

这种典型行为风格,可被大致描述为是"挑战者"的类型.这种类型的人 通常善于创造性地思考问题.因为他们善于解决问题,所以他们能够在很 短时间内完成重大任务.他们有着完美的特质倾向,因此他们追求精准与 精确.他们更喜欢独自工作,讨厌受到限制.挑战者是任务导向的,更看 重行为结果,而不是人际关系.他们习惯于克制情绪,避免情感的影响.

行为特征

挑战者 的行为特征显示出一种带有强硬色彩与生硬态度的风格.这种行 为类型的个体坚持以任务为导向,从不畏 惧直接发表自己的观点或看法. 从几乎所有的DISC行为图示来看,这种行为类型在处理人际关系与情感 方面,大概是最不在行的.他们通常独立,有时也显得与世隔绝,一般倾 向于保留自己的意见.

交流沟通 挑战者 的交流沟通能力,正如我们以上所表达的,这种行为类型的个体 通常不将人际的交流沟通(至少是在人与人这个层面上)作为他们待人处 事的重要因素被加以考虑.如果与人的交流沟通是非常重要的,他们倾向 于简短,直接且实际.他们通常以怀疑的态度审视事与物,除非绝对必 要,他们轻易不会表达自己的观点或见解.

能力特征

挑战者 的能力特征包含了很多"支配"(D)的要素,这种类型的个体总 是被成就与效率所激励.因为"服从"因子(C)的存在,他们又非常关 注细节与精确性.比如,他们会观察并指出他人的错误或疏漏,有时候却 会显得过于吹毛求疵.但是,这种"效率"与"精确"的组合,再加上一 点强硬的态度,却可以在面对困难任务时,显得非常有效.

行为优势

挑战者 勤奋且富有能力;这种行为类型的个体是乐观与信念的结合体; 他们喜欢目标与细节;具有细致思考与果断的领导特征.

行为弱势

挑战者 喜欢直面冲突,有时显得顽固且尖刻;这种行为类型的个体通常 具有敌意的表现,其任务导向的态度不会过度考虑情感的因素.

=====

2. 高I因子领域图形分析

I主导DISC图形 这种典型行为风格,可被大致描述为是"沟通者"的类型.这种类型的人通常充满热情和乐观,他们通过人来实现目标.他们喜欢在人群中, 因此不喜欢独自工作.他们有着显著超于常人的交流技巧.他们喜欢社 会承认,害怕不被接受.沟通者精力充沛,但是在实际工作中却可能会 粗心并缺乏组织性.沟通者善于鼓励,有时候却会发展为奉承.

行为特征 沟通者 的行为特征,带有典型的"影响"特征,在没有其他行为因子的 平衡下,这种行为类型的个体将展现出乐群,外向,善于交流的行为风 格.他们通常很容易与他人建立关系并侃侃而谈.也正因为如此,我们 通常把这种行为类型的个体称之为"沟通者".他们重视互动与交流, 并期望与他人建立积极正面的关系.

交流沟通 沟通者 的交流沟通能力,可能是这种行为类型的个体总是孜孜以求的. 他们外向自信,因此在社交能力方面表现突出.对于他们周围的人来 说,往往会被他们那种明显的自信,以及对于他人表现出的热情与互动 所吸引并被打动.

能力特征

沟通者 的能力特征,毋庸置疑,就是其善于沟通的表现了.他们是优秀 的说服者,完全以人际关系为导向.他们善于传递思想与观念,并影响 他人;同时,他们同样也可以适应不同的情境要求,并尝试去理解他人 的观点与建议.

行为优势

沟通者 总是显示出其热情开朗的一面;他们信任他人,深具说服力且健 谈;对待生活或工作充满乐观;他们通常也是感性的.

行为弱势

沟通者 可能过于关注大众或人际的关系而忽略了实际结果的重要性;他 们可能不重视细节,而空喊方向;因为其活

跃的性格,很可能不能仔细 聆听.

ID主导DISC图形 这种典型行为风格,可被大致描述为是"劝说者"的类型.这种类型的人通常喜欢社交,对人特别感兴趣,能获得不同类型人的尊重与钦佩.他们以一种友好的方式工作,但却会为了目标而努力超过他人并突出自己的观点.劝说者既要权威也要威望,他们喜欢有变化性的富有挑战的工作,但是也可能因为忙碌而紧张.他们也经常被认为是自负的.

行为特征

劝说者的行为特征,展现出非常独断支配的一面.根据情境要求的不同,这种行为类型的个体通常将体现出直接和社会化的行为表象.他们通常都具有非常明确的工作或生活目标,并且信心坚定地去达成这些目标.无论在个人权力还是社会影响方面,他们都追求维持自己的"控制"与"支配",他们喜欢被真正地予以尊重.

交流沟通

劝说者展现出非常强的社会交际与说服沟通的能力,这种行为类型的个体通常极具个人魅力;但是在面临压力或困难的情况下,他们倾向于采取一种更加直接,专横的做法.他们这种外向且行动快速的风格有时可能让他人受不了;尤其是当他们感觉无所畏惧的时候,他们更加倾向于毫无顾忌地表达他们的观点,而不是采取某种委婉间接的方式.

能力特征 劝说者的能力特征,"挑战"是对他们最好的描述.在他人可能感觉压力或困难的情境下,这种行为类型的个体却能够倍受激励.他们通常乐意为了成功与获得赞誉承担几乎任何的工作,这种风格却很难在其他行为类型中被发现.他们非常适合承担销售类型的工作,他们思考行动迅速,愿意直面挑战,并且可以利用他们的独断与说服能力去激励他人接受某个方案或产品.

行为优势

劝说者具有非常典型的外向性格表现;这种行为类型的个体充满热情与活力,他们同时具有"影响"因子的人格魅力与"支配"因子的果断性.

行为弱势

劝说者很可能说得多而做得少,因为说得多也很易于暴露其弱点;这种行为类型的个体在压力下,会显示出其刻薄无利的一面.

ID5主导DISC图形 这种典型行为风格,可被大致描述为是"变革者"的类型.这种类型的人通常善于社交,亲切友善,喜欢改变环境并成为领导者.他们能通过他们的社交技巧实现目标.变革者会对工作非常投入地去完成,同时他们对自己的局限也了如指掌,知道在必要的时候寻求帮助.变革者渴望被欢迎与被承认,容易相信他人.变革者会不停地工作,社交,喜欢起带头的作用.

行为特征

变革者的这种行为模式,唯一的低"服从"因子显示出"独立自主"可能是这种行为类型显著的行为特征.他们对于生活有着明确的目的与意志.这种行为特征中的高"稳健"因子,将预示着他们对于目标的达成将采取踏实,谨慎的态度.他们通常具有社交与开放的一面,但是在压力情境下或困境中,其内在的坚持与紧迫性将随之呈现.

交流沟通

变革者在人际的交流沟通方面,其高"影响"与高"稳健"因子,都预示着一种开放社交的态度.他们平易近人,在一般场合下都能应付自如.他们通常独立自主,竭尽全力去维持自我的独立意识,形象与观点.

能力特征

变革者的能力特征显示出其具有非常稳健与独立的个人特征,并伴之以社会交际的能力.他们通常主动发起或主导任务或项目,这个能力通常在其他行为类型中很少见.他们极具个人责任感,其内在强烈的独立意识促使他们深具效率.他们做事的耐心与对目标的执着,确保了他们可以达成结果;与此同时,他们也能在达成最后决策前,考虑他人的建议或其他选择.

行为优势

变革者具有非常典型的外向性格表现;这种行为类型的个体充满热情与活力,他们同时具有"影响"因子的人格魅力与"支配"因子的果断性.

行为弱势

变革者 很可能说得多而做得少,因为说得多也很易于暴露其弱点;这种 行为类型的个体在压力下,会显示出其刻薄无利的一面.

IDC主导DISC图形 这种典型行为风格,可被大致描述为是"领导者"的类型.这种类型的人 通常非常重视任务完成,同时也关注人际关系.他们善于将人们集合起来 形成团队或组织.领导者友好和善,喜欢被人簇拥,也追求目标的良好实现.他们有着出色的沟通技巧.领导者希望结果准确,因此在压力下会倾 向表现出盛气凌人和攻击型.他们可能更需要培养聆听的技能.

行为特征

领导者 的这种行为模式,非常强调"速度"与"紧迫感".这种行为类 型的个体通常显示出很低的"稳健"因素,这也反映出他们的行为特征 深深根植于动态与急迫的态度中.这是一种相对自我控制且具有抱负心 的行为特征类型,但是 在一些非正式场合,或其所熟悉的情境中,他们 也会表现出一定的社交行为特征.需要指出的是,区别于其他类似的 外 向行为特征的个体,他们仍然保持有相当程度的"次序感"与"同理 心",这使得他们不会显得那么冲动,武断.

交流沟通 领导者在 人际的交流沟通方面,其风格通常随情境的不同而变化.在他 们所熟悉的,非正式的场合中,他们 将展现出友好,平易近人的态度; 通常来说开放且富有热情.如果情境相对正式或规章制度比较严格,他 们将更多地 显示出一种直接,坚定的态度,果断且自控,其社交友好的一 面通常被隐藏.在这种情景下,他们将更多地展示出其积 极主动的一 面,在压力下甚至可能采取尖刻,生硬的态度.

能力特征 领导者 的能力特征,同样可是基于情境变化的.他们可以根据情境的要 求不同,展现出热情开放的一面,或 者直接果断的一面.从管理者的角 度出发,可以基于工作的要求,主动将这种行为类型的个体进行适当的 环境匹配, 以求获得更好的绩效表现.

行为优势

领导者 具有非常典型的外向性格表现;这种行为类型的个体充满热情与 活力,他们同时具有"影响"因子的人格魅力 与"支配"因子的果断 性.

行为弱势

领导者 很可能说得多而做得少,因为说得多也很易于暴露其弱点;这种 行为类型的个体在压力下,会显示出其刻薄 无利的一面.

IS主导DISC图形

这种典型行为风格,可被大致描述为是"建议者"的类型.这种类型的人 通常善于关怀,同情和理解他们身边的人.他 们在大多数社会情境里总能 找到平衡.他们是很好的倾听者,极富人情味的朋友.他们也是天生的团 队参与者,在平 和的环境里表现通常出色.建议者一般不会将自己的想法 强加于人,面对冲突通常回避妥协.他们通常需要获得关注 与称赞.

行为特征

建议者 的行为特征,"影响"与"稳健"都是属于人际关系导向 的行为因子,这种行为类型的个体倾向于以情感为载体 与他人进 行互动.他们通常自信,热情且友善,善于倾听也乐于随时提供 帮助.比较起其他行为类型的个体来说,他们 是天生的"良师益 友"或"咨询顾问".

交流沟通

建议者 的交流沟通能力,在几乎所有的行为类型中,他们可能是在 人际互动中最出色的了.这种行为类型的个体能 够很轻易地融 入社交的氛围中,他们妥帖适度的行为举止也使得他们很容易与 陌生人建立起互动.他们通常深具 说服力,但是,其"稳健"的 行为因子也预示着如果情境需要,他们也可以采取相对被动开放 的姿态,以倾听或尝试接 受他人的建议.

能力特征

建议者 的能力特征,其优势在于沟通与理解."影响"与"稳健"因子相互平衡,以满足这种行为类型个体很好地充当"支持"的角色.同时,其外向的行为特征也意味着他们在需要互动 与说服的情境下也能自如因应.需要指出的是,相比较纯粹的 "稳健"行为特征来说,他们较少关注实用性,而显得少许 "浮"了一点.

行为优势

建议者 通常是平易近人的;这种行为类型的个体以人际关系为导向,是团队合作的最佳人选;他们乐于助人,且善于倾听理解.

行为弱势

建议者 很可能缺少"持久性";这种行为类型的个体也可能是缺乏自我约束与纪律的;他们喜欢社交更甚于实际的工作,因此他们本身对于无效率也会采取容忍的态度.

ISC主导DISC图形

这种典型行为风格,可被大致描述为是"管理者"的类型.这种类型的 人通常精力充沛,具有高超的沟通技巧,善于关怀和体察他人.他们直 率,友好,热情洋溢,随意而健谈.管理者希望成为团队的一员,一旦 他们的权威被确认,他们就 有能力成为支配性的领导者.管理者最害怕 被拒绝,批评和失去安全感,所以他们可能会过多地在意他人的想法. 他们非常在意自己的工作质量,期望得到赞誉.

行为特征 管理者的这种行为模式,通常可以被看作是低"支配"欲望的表现,但 这并不表示他们缺乏领导能力;相反,如果他们的职责明确并被工作情 境所要求,他们同样可以表现出领导者所被要求具备的行为特征.他们 通过自身的说服能力以及理性化的表达,总是可以达成他们的目的.他 们通常也不是很具抱负心的个体,倾向于与他人建立良好持久的关系.

交流沟通

管理者 在人际的交流沟通方面,表现出其特有的优势.这种行为类型的 个体,其三个显著因子都传递着"沟通"的信息."影响"代表着他们 外向友好的态度;"稳健"代表着他们耐心并乐于倾听;而"服从"则 代表着他们总是可以理性地看待问题,提出令人信服且合情合理的建 议.

能力特征 管理者的 能力特征,正如我们以上所描述的,充分地体现在人际沟通与 关系构建的方面.这种行为类型的 个体,通常能够很好地与他人合作, 并关注他人意见的表达.虽然他们同样能够显示出领导者的某些特质, 但是"武 断"与"固执"却不是他们的显著特征.

行为优势

管理者 通常是平易近人的;这种行为类型的个体以人际关系为导向,是 团队合作的最佳人选;他们乐于助人,且善于 倾听理解.

行为弱势

管理者 很可能缺少"持久性";这种行为类型的个体也可能是缺乏自我 约束与纪律的;他们喜欢社交更甚于实际的工作,因此他们本身对于无 效率也会采取容忍的态度.

IC主导DISC图形

这种典型行为风格,可被大致描述为是"评估者"的类型.这种类型的 人通常善于观察细节,包括人的独特价值.他们

会利用特定的关注去观察和鉴赏他人的工作,以促使公开交流渠道的形成.他们对所要完成的任务总是表现出极大的热爱与乐观,而且也影响了周围的人.他们对于事物的热爱总是基于对目标达成的因素评价上的,他们的鼓励直接指向任务的完成.他们喜欢评价,也关注细节.

行为特征

评估者的这种行为模式,看上去好像有点冲突:一方面,"服从"的因素代表了精确,细致与循规蹈矩;另一方面,"影响"的因素却代表着活跃,兴奋与外向冲动.对于这种行为类型的个体来说,"影响"的因素通常在轻松的,自然的或自己所熟悉的情境下被予以表现;而"服从"的因素,通常在一种更加正式与结构化要求较高的情境下被予以表现.

交流沟通 评估者在人际的交流沟通方面,其行为模式通常依赖于不同的情境.在朋友的圈子内,或非正式的场合,其行为模式通常显示出自信与外向的表现;在正式的工作,商业场合,或者在压力的气氛下(例如面试,谈判),其自信外向的一面可能会被一种更加内敛谨慎的态度所取代.

能力特征

评估者的能力特征综合了"影响"与"服从"的特点,但是这两种能力特征通常不会在同一时间被显示.不同的情境会产生不同的行为反映,因此,对于管理者来说,如果需要有效地管理该个体或预测其绩效,需要仔细考虑其所处环境对其的影响.通常情况下,这种行为类型的个体将更多地显示出其"影响"的一面,因此,自信与善于交流的能力特征一般也较为明显.

行为优势

评估者可能是自信的,感性的;这种行为类型的个体愿意去为他人或自己去做推广;他们富有创意,也是优秀的演说者.

行为弱势 评估者有可能是一个梦想主义者,一旦无法达成理想,反而会自我否定;有时候会被轻易激怒而显得过于尖酸刻薄.

=====

3. 高S因子领域图形分析

S主导DISC图形

这种典型行为风格,可被大致描述为是"规划者"的类型.这种类型的人通常生性稳定,喜欢保持周围环境,尤其是周围人际关系的稳定性.他们喜欢帮助他人,并能与很多不同个性的人相处融洽,因为他们总是善于自我控制并谦恭有礼.他们也通常耐心,循规蹈矩.规划者需要时间来适应变化,不愿意抛弃"老一套",他们更喜欢循序渐进的改变.一旦他们下定决心,就会坚持到底,甚至会非常顽固.

行为特征 规划者的行为特征,显示出非常典型的"稳健"特征,同时并没有其他行为因素予以平衡."稳健"的特征代表了耐心,冷静与平易近人;而一个纯粹的"稳健"更是明显地反映了这些特征.这种行为类型的个体,通常热心热情,深具同理心,愿意接纳他人的观点,且重视正面的人际互动.他们天生内敛,需要依靠他人指点与领导.

交流沟通 规划者期待他人能够主动发起互动的要求,因为他们稳健依赖的特征,促使他们更善于维持一段既有的人际关系,而不是去开创新的关系.正因为如此,他们的人际关系圈子通常很小,但却是异常稳固可靠.

能力特征 规划者的能力特征,表现为"支持",他们通常可被信赖且忠诚.这种行为类型的人是天生的聆听者与咨询顾问.他们在行为上持续可靠,对待任务工作耐心稳健直到完成,也正因为如此,使得他们比较起其他行为类型的个体来说,更善于处理纷繁复杂的琐事.

行为优势 规划者 通常是良好的倾听者,团队活动的参与者;他们稳定,可被信 赖,其行动也通常可被预测;他们善解人意,总是以和谐的人际关系为 主导导向.

行为弱势

规划者 通常拒绝改变,尤其是突变;他们需要较长的时间来适应变化; 其个性中有好嫉妒的成分,对批评与指责很敏 感;在工作上也很难确立 优先的位置.

SD主导DISC图形

这种典型行为风格,可被大致描述为是"达成者"的类型.这种类型的人通常是富于客观性,而且善于分析.他们可以非常独立,但也会喜欢 合作.达成者的动力来自于内在而不是外在,他们关注任务却可能过于 忽视考虑他人,这使 他们可能看起来缺少人情味.达成者有着坚定的信 念,所以在很多事情上会成功.他们平静,沉着以及任务导向的特点使 他们能够成为好的领导.

行为特征 达成者 的行为特征,结合了"支配"与"稳健"这两个看起来对立的行为 特征因素,在现实中出现这种组合 的情况几率较小.这种行为类型的个体 通常是客观的,而且善于分析.他们可以非常独立,但也会喜欢合作.他 们的动 力通常来自于内在而不是外在,他们关注任务却可能过于忽视考虑 他人,这使他们可能看起来缺少人情味.达成者有着坚定的信念,所以在 很多事情上会成功.他们平静,沉着以及任务导向的特点使他们能够成为 好的领导.

交流沟通 达成者 的交流沟通能力,一方面,高"支配"性代表了制约以及怀疑,倾 向于内敛保留;另一方面,高"稳健"性 代表了开放的个性,表示个体喜 欢维持一种融洽与互信的关系.对于这种行为类型的个体来说,他们通常 将表现出 冷静,沉着,客观的一面;基于情境考虑,如果他们能够感觉到 轻松与自在的氛围,他们也将显示出其平易近人,友好的一面.

能力特征

达成者 的能力特征,显示出专注与实用的风格.这种行为类型的个体对待 工作或任务有始有终,通常一心一意直到 达成目标.他们尽量在合理的时 间段内完成所赋予的任务,但他们仍然关注前期规划.在符合他们性格特 征的情境 下,他们将更多地显示出谨慎,深思熟虑的一面;而在压力的情 境下,则会显示出急迫与苛求的一面.

行为优势

达成者 可能是最具活力的"稳健"行为类型的个体了;他们通常压力承受 力良好,实事求是,但也不愿轻易冒险;他们 很可能也是不错的辅导者.

行为弱势

达成者 有时候会显得固执,不轻易屈服;这种行为类型的个体有可能会拒 绝合作,对于自我的个人生活也通常保留.

SDC主导DISC图形

这种典型行为风格,可被大致描述为是"探索者"的类型.这种类型的人通常有耐性,控制力,实事求是,为达目的而坚 持不懈.他们体 贴而谦逊有礼,与大多数人关系良好.在必要的时候,他们也能够立 场分明.他们会仔细制定工作计 划,但充满进取心.探索者总是有选 择性地结交朋友,他们习惯于先分析是否能够达到目标,然后才会坚 定去实施.他 们是目标导向的,非常值得信赖.

行为特征

探索者 的这种行为模式,其主要行为特征可以表现为低"影响"因素的表 现,这代表了这种行为类型的个体通常关注

于实际理性的一面而更胜于关系情感的一面。他们通常很难以直接表达或者展示他们的内心、情感或者想法。类似于其他具有三个显著因子的行为类型,这种行为类型的个体通常根据情境的不同进行着自我行为的调适,在对抗与困难的情境下,他们将更多地展示出果断与控制的行为特征;而在压力相对较小的情境下,他们却更多地展示出一种放松的行为特征。

交流沟通

探索者在人际的交流沟通方面,其低"影响"因素显示他不会将人际关系作为关注的重点。这种类型的个体,他们可能仅仅就事论事,通常采用一种被动的态度-"你问我答"。如果外界的情境产生压力或困难,他们可能会希望更多地介入以直接影响,但是他们仍然只是会就事论事,轻易不会涉及到个人或者情感的方面。

能力特征 探索者的能力特征,这种行为类型的个体强调"结果"与"效率"。他们喜欢与事实,复杂的程序或系统开展工作,倾向于对工作与生活都采取同样的标准,即追求"效率"与"质量"并重。他们对于自己的个人生活有着明确的目标,这种深思熟虑耐性的特征,通常也帮助他们避免了不必要的风险与冒失的行为。

行为优势

探索者可能是最具活力的"稳健"行为类型的个体了;他们通常压力承受力良好,实事求是,但也不愿轻易冒险;他们很可能也是不错的辅导者。

行为弱势 探索者有时候会显得固执,不轻易屈服;这种行为类型的个体有可能会拒绝合作,对于自我的个人生活也通常保留。

SI主导DISC图形

这种典型行为风格,可被大致描述为是"建议者"的类型。这种类型的人通常善于关怀,同情和理解他们身边的人。他们在大多数社会情境里总能找到平衡。他们是很好的倾听者,极富人情味的朋友。他们也是天生的团队参与者,在平和的环境里表现通常出色。建议者一般不会将自己的想法强加于人,面对冲突通常回避妥协。他们通常需要获得关注与称赞。

行为特征 建议者的行为特征,"影响"与"稳健"都是属于人际关系导向的行为因子,这种行为类型的个体倾向于以情感为载体与他人进行互动。他们通常自信,热情且友善,善于倾听也乐于随时提供帮助。比较起其他行为类型的个体来说,他们是天生的"良师益友"或"咨询顾问"。

交流沟通 建议者的交流沟通能力,在几乎所有的行为类型中,他们可能是在人际互动中最出色的了。这种行为类型的个体能够很轻易地融入社交的氛围中,他们妥帖适度的行为举止也使得他们很容易与陌生人建立起互动。他们通常深具说服力,但是,其"稳健"的行为因子也预示着如果情境需要,他们也可以采取相对被动开放的姿态,以倾听或尝试接受他人的建议。

能力特征 建议者的能力特征,其优势在于沟通与理解。"影响"与"稳健"因子相互平衡,以满足这种行为类型个体很好地充当"支持"的角色。同时,其外向的行为特征也意味着他们在需要互动与说服的情境下也能自如因应。需要指出的是,相比较纯粹的"稳健"行为特征来说,他们较少关注实用性,而显得少许"浮"了一点。

行为优势 建议者是非常易于被他人接近的;他们友善且具同情心,也通常快乐;这种行为类型的个体以人际关系为导向,婉转幽默。

行为弱势

建议者可能缺乏自我的激励与约束性;他们可能不具主动性且害怕尝试新的事物,因为他们会因此感受到不安全感。

SIC主导DISC图形

这种典型行为风格,可被大致描述为是"倡导者"的类型.这种类型的人通常是稳定的,社交性的人,不管是在工作中还是在家庭中,都会为积极的人际关系而努力.他们强调细节,一旦下定决心,就很难被改变.他们希望获得互相支持,归属感很强.倡导者一般都很温和,而且值得信赖.他们通常也会是不错的调解者,因为他们通常都是辩证地看待问题,因此,倡导者是人际导向的.

行为特征 倡导者的这种行为模式,通常可以被看作是低"支配"欲望的表现,但这并不表示他们缺乏领导能力;相反,如果他们的职责明确并被工作情境所要求,他们同样可以表现出领导者所被要求具备的行为特征.他们通过自身的说服能力以及理性化的表达,总是可以达成他们的目的.他们通常也不是很具抱负心的个体,倾向于与他人建立良好持久的关系.他们是团队合作的融合剂,友好且乐于接受他人的建议.交流沟通

倡导者 在人际的交流沟通方面,表现出其特有的优势.这种行为类型的个体,其三个显著因子都传递着"沟通"的信息."影响"代表着他们外向友好的态度;"稳健"代表着他们耐心并乐于倾听;而"服从"则代表着他们总是可以理性地看待问题,提出令人信服且合情合理的建议.

能力特征 倡导者的能力特征,正如我们以上所描述的,充分地体现在人际沟通与关系构建的方面.这种行为类型的个体,通常能够很好地与他人合作,并关注他人意见的表达.虽然他们同样能够显示出领导者的某些特质,但是"武断"与"固执"却不是他们的显著特征.他们可以显示出其外向乐群的能力特征,但是同样也可以显示出其感性,深具同理心的一面.

行为优势 倡导者是非常易于被他人接近的;他们友善且具同情心,也通常快乐;这种行为类型的个体以人际关系为导向,婉转幽默.

行为弱势 倡导者可能缺乏自我的激励与约束性;他们可能不具主动性且害怕尝试新的事物,因为他们会因此感受到不安全感.

SC主导DISC图形

这种典型行为风格,可被大致描述为是"调解者"的类型.这种类型的人通常生性和善,关注细节.他们关心别人,并在工作中一丝不苟.他们需要有安全感的稳定环境.调解者一般会仔细地思考问题,会权衡决定对于他人的影响.他们基于数据与事实去影响他人.调解者处理问题需要时间,他们非常敏感,不能很好地应对批评,因此他们通常设法做到最好.他们也经常隐藏自己的情感.

行为特征 调解者的这种行为模式,通常被称为典型的"技术"类型行为图示.这种行为类型的个体,因为其行为融合了精确性以及对于任务有始有终的耐心态度,通常适合于类似财务,编程或者工程技术类的职业.他们对于自己的工作与任务有着极高的标准与要求,通常也竭尽全力确保任务结果的高品质.他们理性冷静,对于事物有着自己的理解与诠释,通常保留自己的情绪与意见,除非被要求,否则很少公开自己的想法.

交流沟通 调解者在人际的交流沟通方面,其被动的行为模式一般情况下很难与他人进行互动,尤其是在不熟悉的情境下,因为他们需要在明确了解自己的处境后才能行动.在内心,他们非常重视友谊与人情关系,但是却往往被他们冷漠与内敛的表象所掩盖.为了能够更有效地与他人进行沟通,这种类型的个体需要以一种更加直接与开放的态度去发起或控制人际之间的互动.

能力特征 调解者的能力特征综合了"稳健"与"服从"的特点,这种行为类型的个体,其能力特征通常表现在具有复杂的系统与程序的环境中.他们"稳健"的特征带来了耐性与坚持;而他们"服从"的特征带来了次序与精确.这两种特征的组合反映了个体在技术领域工作的卓越优势.正因为他们对于质量与效率的兴趣与追求,我们通常可以发现他们具有某些特殊的专业技能与才干.

行为优势 调解者是天生的"外交家",态度从容且行为优雅;这种行为类型的个体通常不具攻击性,且很少发怒;他们可被依赖,追求准确与次序.

行为弱势 调解者有可能是利己主义者;这种行为类型的个体也可能在内心深处看待事物上存在负面的想法,因此显得尖刻;他们也害怕变化与冲突.

=====

高C因子领域图形分析

C主导DISC图形

这种典型行为风格,可被大致描述为是"逻辑思维者"的类型.这种类型的人通常表现出实事求是,合理与独立的特性.他们有很高的自我评价能力,对自己和他人可能都很严格,但一般却很少表达出来,显得平静而沉默.他们最怕被批评,所以会通过不懈努力以达到完美."逻辑思维者"会反复加工信息,分析问题.有时因此显得对人冷淡,反应迟钝.

行为特征 逻辑思维者具有非常典型的"服从"特征,这一行为类型的个体通常被动,沉默谨慎,在他人看来显得冷漠孤独.这种行为特征通常来自于他们天生内敛的性格,除非绝对必要,他们通常不主动与他人分享关于他们自我的信息或者任何想法.实际上,这种行为类型的个体通常具有很强的抱负与可能"不切实际"的理想,但是,正是由于他们缺乏果断性并且不愿意直面冲突场景,使得他们很难直接达成目的.

交流沟通 逻辑思维者具有很多其独特的优势,但是对于这种行为类型的个体来说,交流沟通的能力却显得很不足.内敛的性格加上怀疑的天性,使得他们很难去构建并维持一种亲密的人际关系,尤其是在商业的环境中.如果他们能够去建立一种亲密的伙伴关系或朋友关系,也是建立在拥有相同的爱好以及目标的基础上,而通常不是基于情感的考虑.

能力特征 逻辑思维者通常是一个非常自立自主的人,这种行为类型的个体具有非常结构性的思维模式,对于诸如组织整理信息,处理需要极其细致态度的工作,或者在非常复杂的系统中进行分析判断,他们将显示出独特的优势.

行为优势 逻辑思维者通常是精确的,善于分析的;他们自我责任意识很强,且严肃认真;总是要求实事求是,且严谨精确;对人对己都采取高标准.

行为弱势 逻辑思维者需要明确的活动或人际的界限;他们很容易受到过程或方法的局限,经常会陷入细节的泥沼中;通常不善于表达情感,容易逃避妥协而不是直面问题.

CD主导DISC图形

这种典型行为风格,可被大致描述为是"设计者"的类型.这种类型的人通常以任务为导向的,对问题非常敏感.他们善于用创造性的,坚定的,分析的方式来有效解决问题,他们不接受"权宜之计".他们的目的就是正确地,有控制地做好每一件事,同时避免失败.他们能够激发改变和进步,因为他们擅长管理技巧.设计者常常认为他们是唯一能正确行事的人,所以他们通常不主动寻求帮助.

行为特征 设计者 的行为特征显示出一种带有强硬色彩与生硬态度的风格.这种行为 类型的个体坚持以任务为导向,从不畏惧直接发表自己的观点或看法.从 几乎所有的DISC行为图示来看,这种行为类型在处理人际关系与情感方 面,大概是最不在行的.他们通常独立,有时也显得与世隔绝,一般倾向 于保留自己的意见.

交流沟通 设计者 的交流沟通能力,正如我们以上所表达的,这种行为类型的个体通 常不将人际的交流沟通(至少是在人与人这个层面上)作为他们待人处 事 的重要因素被加以考虑.如果与人的交流沟通是非常重要的,他们倾向于 简短,直接且实际.他们通常以怀疑的态度审视事与物,除非绝对必要, 他们轻易不会表达自己的观点或见解.

能力特征 设计者 的能力特征包含了很多"支配"(D)的要素,这种类型的个体总 是被成就与效率所激励.因为"服 从"因子(C)的存在,他们又非常关注 细节与精确性.比如,他们会观察并指出他人的错误或疏漏,有时候却会 显得过 于吹毛求疵.但是,这种"效率"与"精确"的组合,再加上一点 强硬的态度,却可以在面对困难任务时,显得非常有效.

行为优势 设计者 是"完美主义者"与"主导者"的结合;这种行为类型的个体追求 事实与抱负,他们通常都有所准备, 且条理分明,次序井然.

行为弱势 设计者 有可能很难被予以接近;这种行为类型的个体对自己有着极高的要 求,在行为或言语上可能体现 出尖酸刻薄;他们通常很难释怀,容易被激 怒.

CDS主导DISC图形

这种典型行为风格,可被大致描述为是"思考者"的类型.这种类型的 人通常关注于任务的完成与质量.他们善于分析 与逻辑思考,关注细节 并对自己及他人有很高的要求.思考者对执行的任务全神贯注,沉着而 值得被信赖.他们细致 准确,决策前倾向于反复评估与思考.一旦决策 被予以执行,思考者通常也是效率与质量的保证.

行为特征 思考者 的这种行为模式,其主要行为特征可以表现为低"影响"因素的表 现,这代表了这种行为类型的个 体通常关注于实际理性的一面而更胜于关 系情感的一面.他们通常很难以直接表达或者展示他们的内心,情感或者 想法.类似于其他具有三个显著因子的行为类型,这种行为类型的个体通 常根据情境的不同进行着自我行为的调适, 在对抗与困难的情境下,他们 将更多地展示出果断与控制的行为特征;而在压力相对较小的情境下,他 们却更多地 展示出一种放松的行为特征.

交流沟通 思考者 在人际的交流沟通方面,其低"影响"因素显示他不会将人际关系 作为关注的重点.这种类型的个 体,他们可能仅仅就事论事,通常采用一 种被动的态度-"你问我答".如果外界的情境产生压力或困难,他们可 能会希 望更多地介入以直接影响,但是他们仍然只是会就事论事,轻易不 会涉及到个人或者情感的方面.

能力特征 思考者 的能力特征,这种行为类型的个体强调"结果"与"效率".他们 喜欢与事实,复杂的程序或系统开展 工作,倾向于对工作与生活都采取同 样的标准,即追求"效率"与"质量"并重.他们对于自己的个人生活有 着明确的 目标,这种深思熟虑耐性的特征,通常也帮助他们避免了不必要的 风险与冒失的行为.

行为优势 思考者 是"完美主义者"与"主导者"的结合;这种行为类型的个体追求 事实与抱负,他们通常都有所准备, 且条理分明,次序井然.

行为弱势 思考者 有可能很难被予以接近;这种行为类型的个体对自己有着极高的要 求,在行为或言语上可能体现 出尖酸刻薄;他们通常很难释怀,容易被激 怒.

C1主导DISC图形

这种典型行为风格,可被大致描述为是"评估者"的类型.这种类型的人通常善于观察细节,包括人的独特价值.他们会利用特定的关注去观察和鉴赏他人的工作,以促使公开交流渠道的形成.他们对所要完成的任务总是表现出极大的热爱与乐观,而且也影响了周围的人.他们对于事物的热爱总是基于对目标达成的因素评价上的,他们的鼓励直接指向任务的完成.他们喜欢评价,也关注细节.

行为特征

评估者的这种行为模式,看上去好像有点冲突:一方面,"服从"的因素代表了精确,细致与循规蹈矩;另一方面,"影响"的因素却代表着活跃,兴奋与外向冲动.对于这种行为类型的个体来说,"影响"的因素通常在轻松的,自然的或自己所熟悉的情境下被予以表现;而"服从"的因素,通常在一种更加正式与结构化要求较高的情境下被予以表现.

交流沟通

评估者在人际的交流沟通方面,其行为模式通常依赖于不同的情境.在朋友的圈子内,或非正式的场合,其行为模式通常显示出自信与外向的表现;在正式的工作,商业场合,或者在压力的气氛下(例如面试,谈判),其自信外向的一面可能会被一种更加内敛谨慎的态度所取代.

能力特征

评估者的能力特征综合了"影响"与"服从"的特点,但是这两种能力特征通常不会在同一时间被显示.不同的情境会产生不同的行为反映,因此,对于管理者来说,如果需要有效地管理该个体或预测其绩效,需要仔细考虑其所处环境对其的影响.通常情况下,这种行为类型的个体将更多地显示出其"影响"的一面,因此,自信与善于交流的能力特征一般也较为明显.

行为优势

评估者以客观事实为导向且注重人际关系;这种行为类型的个体通常压力感较低,不愿意冒险,他们是天生的教书育人的"良师".

行为弱势

评估者的情绪情感丰富,起伏较大,且有时自怜自哀;这种行为类型的个体可能过度解读某些事物而显得有点苛刻;同时,他们有可能自我意识很弱.

CIS主导DISC图形

这种典型行为风格,可被大致描述为是"折中者"的类型.这种类型的人通常是典型的人际关系取向者,强调正确与忠诚.折中者的主要目标就是和团队共同去完成目标,同时保持稳定和谐的环境.他们友好,热情,随意,健谈,会过多在意他人的想法.他们对批评非常敏感,因为他们很在意自己的工作质量.通常,他们愿意竭尽所能去创建或维持良好的工作氛围.

行为特征

折中者的这种行为模式,通常可以被看作是低"支配"欲望的表现,但这并不表示他们缺乏领导能力;相反,如果他们的职责明确并被工作情境所要求,他们同样可以表现出领导者所被要求具备的行为特征.他们通过自身的说服能力以及理性化的表达,总是可以达成他们的目的.他们通常也不是很具抱负心的个体,倾向于与他人建立良好持久的关系.他们是团队合作的融合剂,友好且乐于接受他人的建议.

交流沟通

折中者在人际的交流沟通方面,表现出其特有的优势.这种行为类型的个体,其三个显著因子都传递着"沟通"的信息."影响"代表着他们外向友好的态度;"稳健"代表着他们耐心并乐于倾听;而"服从"则代表着他们总是可以理性地看待问题,提出令人信服且合情合理的建议.

能力特征 折中者的能力特征,正如我们以上所描述的,充分地体现在人际沟通与关系构建的方面.这种行为类型的个体,通常能够很好地与他人合作,并关注他人意见的表达.虽然他们同样能够显示出领导者的某些特质,但是"武断"与"固执"却不是他们的显著特征.他们可以显示出其外向乐群的能力特征,但是同样也可以显示出其感性,深具同理心的一面.

行为优势

折中者以客观事实为导向且注重人际关系;这种行为类型的个体通常压力感较低,不愿意冒险,他们是天生的教书育人的"良师".

行为弱势

折中者的情绪情感丰富,起伏较大,且有时自怜自哀,这种行为类型的个体可能过度解读某些事物而显得有点苛刻;同时,他们有可能自我意识很弱.

CS主导DISC图形

这种典型行为风格,可被大致描述为是"完美主义者"的类型.这种类型的人通常强调精确性,注重细节并沉稳坚定.他们善于系统思考,无论是在生活中还是工作中,都倾向于按部就班,遵守既定的流程.他们行事老练,会很小心地规避冲突,所以很少有意引发矛盾.他们也非常有责任心,工作中一丝不苟,有着极高的标准,可被信赖.

行为特征 完美主义者的这种行为模式,通常被称为典型的"技术"类型行为图示.这种行为类型的个体,因为其行为融合了精确性以及对于任务有始有终的耐心态度,通常适合于类似财务,编程或者工程技术类的职业.他们对于自己的工作与任务有着极高的标准与要求,通常也竭尽全力确保任务结果的高品质.他们理性冷静,对于事物有着自己的理解与诠释,通常保留自己的情绪与意见,除非被要求,否则很少公开自己的想法.

交流沟通 完美主义者在人际的交流沟通方面,其被动的行为模式一般情况下很难与他人进行互动,尤其是在不熟悉的情境下,因为他们需要在明确了解自己的处境后才能行动.在内心,他们非常重视友谊与人情关系,但是却往往被他们冷漠与内敛的表象所掩盖.为了能够更有效地与他人进行沟通,这种类型的个体需要以一种更加直接与开放的态度去发起或控制人际之间的互动.

能力特征 完美主义者的能力特征综合了"稳健"与"服从"的特点,这种行为类型的个体,其能力特征通常表现在具有复杂的系统与程序的环境中.他们"稳健"的特征带来了耐性与坚持;而他们"服从"的特征带来了次序与精确.这两种特征的组合反映了个体在技术领域工作的卓越优势.正因为他们对于质量与效率的兴趣与追求,我们通常可以发现他们具有某些特殊的专业技能与才干.

行为优势 完美主义者是天生的学者,次序井然且条理清楚;这种行为类型的个体通常善于分析,自我意识强;他们专心细致,追求精准.

行为弱势 完美主义者易于感受到挫折与气馁;在压力下,通常带有负面的或"灾难化"的想法,有可能时常经历内心的挣扎;他们虽然有着固执的一面却不愿直面表达.

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。