报告类型:高管招聘报告

样本

分析调查时间:03/12/14 报告下载时间:11/26/14



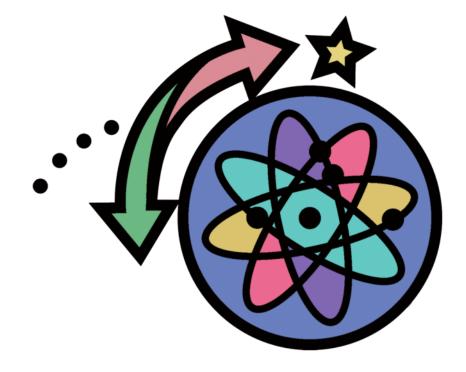
高管招聘报告

应聘者姓名:	样本
申请岗位:	测试职位
岗位匹配度:	33

报告目录

CONTENTS

- Insights DISCovery介绍
- 在轻松自然状态下的行为特质
- 他人观察到的行为特质
- 在工作情景中的行为调整
- 用于鉴别候选人提高区域的行为面试问题
- 人岗匹配综合分析
- 附录和索引



Insights DISCovery介绍

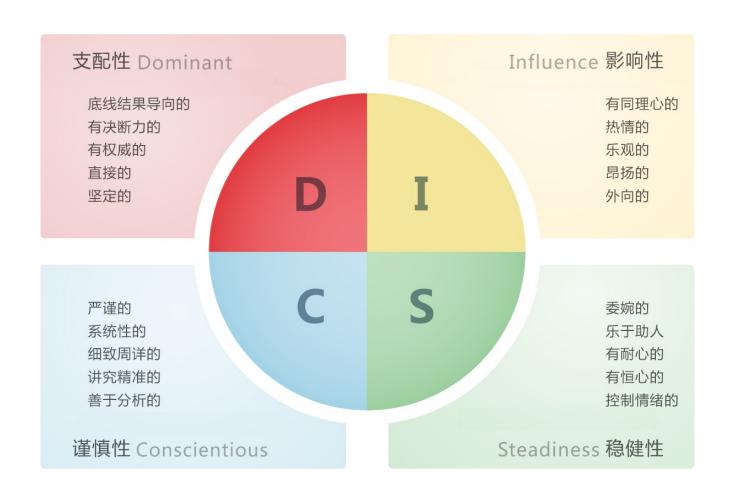
Insights DISCovery产品及个人报告介绍

Insights DISCovery系列行为测评产品(以下简称DISCovery)是根据马斯顿理论进行开发的软件产品,20世纪20年代,美国著名心理学家威廉·莫尔顿·马斯顿创建了DISC理论来解释普通人群的情绪反应和行为方式,SGL行为科学研究中心经过长期的研究根据工作人群的特点开发了DISCovery产品系列测评产品,为企业提供人员管理全套解决方案。

这是DISCovery行为测评系列中关于您自己的个人报告,从中您可以详细地了解到:您最显而易见的行为特质优势、如何与团队成员进行有效的沟通与互动、深度挖掘和分析您在工作中所面临的压力来源,充分利用您的优势在工作岗位上取得更大的成功,等等。它运用了您个人填写的数据产生了一份关于您在工作环境下的行为特质分析报告,主要分为三个部分:轻松自然状态下的行为特质、他人观察到的行为特质、工作情景中的行为调整。

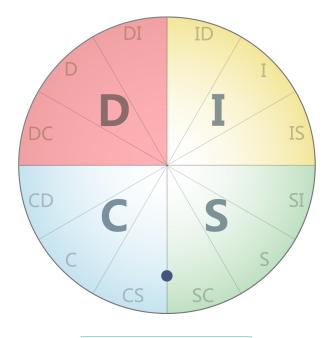
前言

- DISCovery的行为特质、风格定义及能力点都没有好坏之分, 每一个人都是四种行为特质的组合。
- 您的工作风格可能不一定完全受您目前工作的影响,可能还 会受您的年龄、生活经历、教育背景、社会地位所影响。
- 更深入的自我认知是帮助您更有效地与他人一起工作的第一 步。
- 了解他人的DISC风格可以帮助您更好地理解与接受别人与您的不同
- DISCovery测评工具可以帮助您与同事建立更有效的工作 关系,从而优化组织氛围。



第一章 在轻松自然状态下的行为特质

这部分内容帮助您更好的了解自己在最自然轻松、没有外部环境压力的情况下最容易展现出来的行为特质。 为了更好地帮您理解这份特质报告,需要先学习如何看懂您的DISCovery风格类型罗盘图。



风格类型: SC - 5

DISCovery风格类型图

就像您在报告中了解到的DISCovery的模型由四类基础行为风格构成, 分别是:D,I,S,C。每一类基础行为风格被划分为三个小的区域。 左边的这张图表描述了个人行为特质所在位置和其可能所在的12个不 同的行为风格区域。

您的DISCovery类型是:SC,显性程度:5档

您的行为风格所在位置将披露了您的DISCovery风格。您的行为风格 点落在S区域内,但同时也比较靠近C区域的边界,所以您的DISCove ry风格为SC类型。

虽然广义上来说,所有人的行为都是四种基础行为风格的混合,但大 多数人都拥有相对更显性的一到两个行为风格。无论您的风格是点位 于某个区域的中心或者位于两个区域的中间,它们之间没有优劣之分。 所有的DISC风格都有着其独特的优势与价值。

靠近边界或靠近中心的含义是?

个人行为风格点与圆图边界的距离披露了这个人的个性或者是DISC风格的倾向程度。行为风格点如果非常靠近圆图的边界,则说明其该 区域的行为风格就极为显性,换言之,这个人非常倾向于表现出该类行为风格。如果行为风格点落在边界到圆心的中间,则为一般显性。 如果风格点位于十分靠近圆心的位置,则为轻微显性。显性与否之间也无法做优劣的判断。

而您的行为风格点比较接近罗盘的边界,所以您的SC类行为风格非常显性。

您的风格表现和属性强度

目标:安定的环境、明确的任务、稳步前进

如何判断他人:可靠度、脚踏实地、性情平和

如何影响他人:处世之道、自制力、坚韧性

过度使用情况:跟随他人的领导、谦虚谨慎

D 支配性:配合团队意见的、易接受想法的、谦逊的、注意的、乐

于助人的、有帮助的、慎重的、有容忍得

S 稳健性:不变的、可依赖的、有韵律的、有条有理的、非正式的、

随意的、人情味的、合作的

承受压力时:变得固执、服从

面对挑战时通常的反应:忍气吞声的接受别人给予的评断,并且用

"我可以用忍"

有效改进的方法: 多表达观点、尝试改变

I影响性:镇静的、好深思的、顾虑周到的、善于观察的、富有想

象力的、重隐私的、选择性的、沟通者

C谨慎性:专注、程序化、聚焦的、顺从的、忠诚的、全心投入的、

注重细节的、精确的

在轻松自然状态下的行为特质

您的DISCovery类型是:SC,您的行为特质:

您最高的行为特质是稳健性,是以流程为导向的,具体您的个人行为特点可以描述为:

您是友好的、放松的、有耐心的,能与他人保持和谐,是一个很好的合作者。喜欢随意、非正式的办公氛围。在持续的、固定的、可预测 的步调下,工作效率最高。以耐心和坚持不懈来完成任务实现目标。做好每件事,避免产生麻烦与不和。您的态度非常谦逊,愿意支持配 合团队,积极采纳并顺从团队的意见,会接受团队中权威人士的想法。您会可靠忠诚地完成工作任务,准确、细致,注重过程。遵守规则 和步骤,尤其是内部的规则和步骤。值得信赖,忠诚度非常高。对于已经交办的任务,会全身心的投入。注重细节,是一个完美主义者。 您常常沉思默想、喜欢安静,希望有时间进行思考。待人处事都会考虑周详的。在陌生的场合不会主动与他人进行互动,会首先选择观察。

行为特质组合:

小心谨慎的:对于冒险之事很谨慎。会觉得有责任指出哪里可能出错,或至少应该要实际一点,对无法预料的事情做好准备,对于可能要 冒险的事情,会抱着"证明给我看"的谨慎态度,甚至多疑多虑。对批评非常敏感。

沟通灵活的:在布置任务或者交办工作的时候,既可以运用直接、命令、权威性的告知方式,又可以运用友善、同理心、说服的方式。

任务执行风格:

您的主导风格是F 支持型:在系统完善、流程、计划清晰的工作环 境中积极支持配合其他团队成员完成任务。您的次选风格是W 坚韧 型:持之以恒、始终如一的贯彻执行并最终实现任务目标。您的备 选风格是P 拓展型:以目标为导向,通过主动自发、自我驱动地完 成工作任务。由于您的主导的任务执行风格比较突出,所以您会主 动的倾向于的使用F支持型来完成任务。但是如果在任务执行中需 要使用P 拓展型来完成任务的时候,对您来说有可能会有感到部分 的压力。

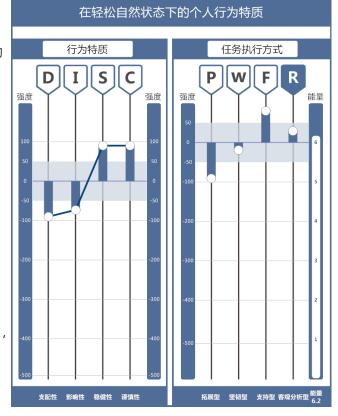
R 决策方式: 客观分析型

根据现有符合自己需要的信息、数据或事实作为评判依据使得自己 的决策更为客观理性的决策。

E 工作能量水平:

目前的工作能量水平在6.2格,高于98%的人群。

高成就者区:您可能会被形容为有无限多的能量。您需要注意的是, 有没有足够多的事情让您去消耗这些能量,或者有不同的方法来进 行释放。



轻松自然状态下的工作管理方式倾向

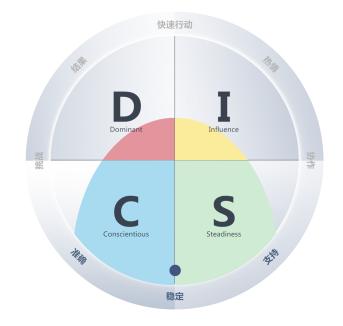
DISCovery行为罗盘图将直观地展现您最佳的优势和进一步需要改进提高的工作管理方式

DISCovery工作管理方式罗盘

在管理方式罗盘周围有8个词语,我们称之为在管理岗位上可 能出现的行为倾向性,或者说是您比较感兴趣的事情。您的 阴影越靠近某一个管理方式,则说明您对该行为越感兴趣, 也愿意为之花更多的精力。每人至少有三至四个显性的管理 方式,但数量的多少,并没有好坏之分。

一般来说,典型的SC类行为风格会有三个阴影:稳定、支 持与准确。

管理方式倾向性强度:高



您所具备的优势

追求稳定

您会长期保持稳定的工作节奏,崇尚有韧性,坚持到底的态度,会更倾向一个更可预估、更有秩序的环境。只要有可能,会喜欢保持稳 定的工作节奏,并且回避一切快速的变化。往往表现得很精确、很有条理。对于任何事情,他们都喜欢有稳妥的准备。

给予支持

您时常会表现出关怀他人并且富有同情心。如果同伴表现出不高兴或者苦恼,这也会影响您的状态。大多情况下,您希望表现得很容易 亲近,并且愿意耐心地倾听同伴的诉求。您追求一个有认同感和亲切感的工作氛围,所以会愿意随时给予同伴帮助。

评估准确性

您非常关注高质量的工作结果和客观的事实。您有着很严谨的工作态度,所以遇到一些定义模糊的问题,您会相当不适应。您完成任务 的同时,并且还希望保证其完成方式的合理性。正因为如此,所以您在做出任何行动前都会进行缜密的考量。

关注:您可能需要做进一步的提高或者学习的工作管理方式是:挑战,结果,快速行动,热情,协作

沟通方式:

以友好轻松的方式讲话;表现出耐心、包容性;能够等待别人,等待情况和结果变明朗;能将事情放在心中,反应平静。 表达出真诚、关心和敬业精神;关注精确性与质量;呈现细节,指明方向。

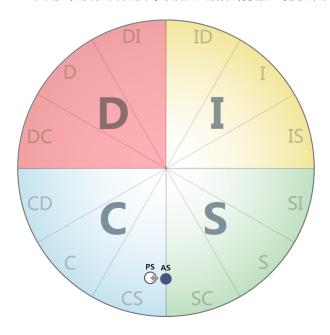
可能表现出来的其他领导风格:

善于照顾他人/坚持不懈:能承受所发生的一切;进行必要的调整后再向前推进;善于对所有事情进行持续观察。按程序办事/传统的:要求尽可能 地遵照系统和流程;严格遵守规则;按照过去成功的方式行事。在担任领导角色时:表现可靠性和一致性;喜欢先确定好工作节奏;可以根据合理 的变化来做调整;遵循清晰定义的系统和流程;表现出对组织的忠诚与奉献;看重他人的专业技能;

第二章 他人观察到的行为特质

这部分内容帮助您了解自己在团队中表现出来的行为特质

您在团队中的给人留下的印象以及展现的行为特质和您最自然轻松下表现的有些不同,具体我们通过行为特质罗盘图来做进一步的分析。



AS:在自然轻松状态下类型风格点所在位置 PS:在团队中所展现的风格点所在位置

您在团队中所展现的DISCovery风格是: CS型

您在团队中所展现的风格点落在C区域内,但同时也比较靠近S区域 的边界,所以您在团队中的角色属于DISCovery风格中的CS类型。 比起您在自然轻松下的风格更加靠近C区域。

在团队中您所表现出来的行为:

在别人看来您非常注重稳定的工作节奏,因此表现得很精确、很有 条理。对于任何事情,都喜欢有稳妥的准备,所以会尽力避免冒风 险或者一些突发的变化。

同时,您追求准确性,常常三思而后行。通常会依靠数据来做出决 定或者采取下一步的行动。

最后,您也乐于支持他人,所以在需要的时候,会使用您最专业能 力来给予同伴帮助。对人对事,都表现得平和有耐心。

他人观察的风格表现和属性强度

目标:稳定性、可依赖地产出

如何判断他人:精确的标准、思维的条理性

D 支配性: 配合团队意见的、易接受想法的、谦逊的、注意的、乐 I 影响性:镇静的、好深思的、顾虑周到的、善于观察的、富有想

于助人的、有帮助的、慎重的、有容忍得

随意的、人情味的、合作的

如何影响他人:实践性、关注细节

象力的、重隐私的、选择性的、沟通者

S 稳健性:不变的、可依赖的、有韵律的、有条有理的、非正式的、 **C 谨慎性:**专注、程序化、聚焦的、顺从的、忠诚的、全心投入的、

注重细节的、精确的

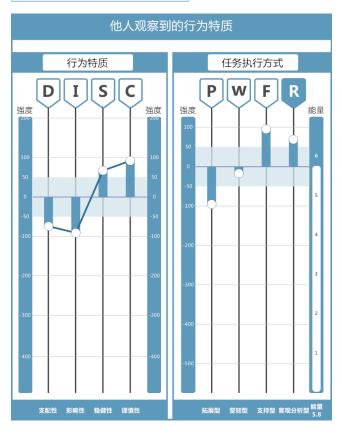
他人观察到的行为特质

您在团队中他人观察到的DISCovery类型是: CS, 行为特质:

您最高的行为特质是谨慎性,是以规则为导向的,具体您的个人行为特点可以描述为:

您会可靠忠诚地完成工作任务,准确、细致,注重过程。遵守规则和步骤,尤其是内部的规则和步骤。值得信赖,忠诚度非常高。对于已 经交办的任务,会全身心的投入。注重细节,是一个完美主义者。您常常沉思默想、喜欢安静,希望有时间进行思考。待人处事都会考虑 周详的。在陌生的场合不会主动与他人进行互动,会首先选择观察。您是友好的、放松的、有耐心的,能与他人保持和谐,是一个很好的 合作者。喜欢随意、非正式的办公氛围。在持续的、固定的、可预测的步调下,工作效率最高。以耐心和坚持不懈来完成任务实现目标。 做好每件事,避免产生麻烦与不和。您的态度非常谦逊,愿意支持配合团队,积极采纳并顺从团队的意见,会接受团队中权威人士的想法。

他人观察到的行为特质



任务执行风格:

您的主导风格是F支持型:在系统完善、流程、计划清晰的工作环 境中积极支持配合其他团队成员完成任务。您的次选风格是W 坚韧 型:持之以恒、始终如一的贯彻执行并最终实现任务目标。您的备 选风格是P 拓展型:以目标为导向,通过主动自发、自我驱动地完 成工作任务。由于您的主导的任务执行风格比较突出,所以您会主 动的倾向于的使用F 支持型来完成任务。但是如果在任务执行中需 要使用P 拓展型来完成任务的时候,对您来说有可能会有感到部分 的压力。

R 决策方式: 客观分析型

寻找更多符合自己需要的补充信息、数据或事实作为评判依据使得自 己的决策更为客观理性的决策。

E 工作能量水平:

您目前的工作能量水平在5.8格,高于95%的人群。

成就者区:拥有旺盛的能量,可以成功地去开展并完成多项任务。 需要注意的是,是否有足够的时间运用这些能量?这些能量能否善 用到其他重要的地方?

沟通方式:

表达出真诚、关心和敬业精神;关注精确性与质量;呈现细节,指明方向。

以友好轻松的方式讲话;表现出耐心、包容性;能够等待别人,等待情况和结果变明朗;能将事情放在心中,反应平静。

第三章 在工作情景中的行为调整

这部分内容帮助您了解自己在工作情境中行为调整变化,以及由此产生的满意度和压力状况分析。

总的来说在最近三个月的工作中,您的行为特质和"轻松自然状态下"显示的活力没有显著的调整和变化。

D 支配性指标上调 主动担负职责,变得更自信、更强势:这也许是因为被赋予了领导的角色,也许是自己感觉到需要掌控。为了

达到设想的目标,或许会变得更果断、更有分析能力,并有更强的解决问题的能力。

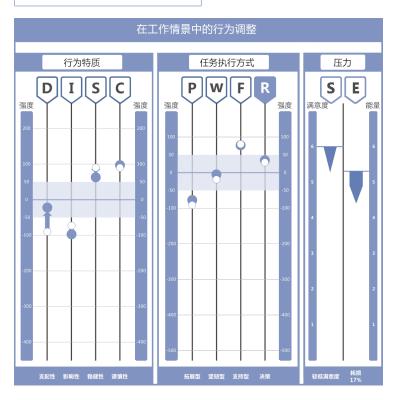
I 影响性指标没有调整 没有做调整。

S 稳健性指标下调 感受到要在更短的时间去完成更多事的迫切需要。可能是被迫要以更快的速度做出结果;或许是因为要赶不上

自己或别人所设定的期限,而觉得需要更快、更紧迫去行动。

C谨慎性指标没有调整 没有做调整。

任务执行方式调整和压力分析



在最近三个月的工作中,任务执行风格更加灵活和富有弹 性,可以根据不同的要求,使用三种任务执行方式中的任 何一种去完成任务。

P 拓展型指标没有调整

在实际任务执行中备选的拓展型任务执行风格,没有做调

W 坚韧型指标没有调整

在实际任务执行中次选的坚韧型任务执行风格,没有做调

F 支持型指标没有调整

在实际任务执行中主导的支持型任务执行风格,没有做调

R 决策方式指标没有调整

没有做调整。

S 满意度: 较低

对于自己付出的努力,您可能感到并未获得相应的回报,因此会有些不满、泄气。这造成您内心觉得比较不满意。 您需要花点时间,找到这些不满意度的来源和导致的原因。

E 能量: 耗损0.9格, 消耗比率17%

您的能量损耗非常的轻微,您可以轻松自然的应对现在的任务要求。

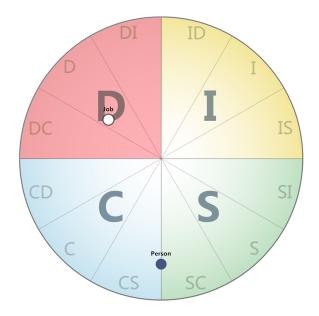
第四章 用于鉴别候选人提高区域的行为面试问题

提高改进区域的问题

1.请讲诉一个你在工作中突然接到一个指令不是很清楚,但必须马上要完成任务的例子。当时你是如何反应的?你采取了哪些行动?结果如何?(候选人通常对工作中突然变化会感到压力很大和不适)	面试官反馈意见:
2.请讲诉一个你在工作中,在没有事先沟通的情况下,突然改变了事安排先的工作计划和布置,当时你是怎样反应的?采取了哪些行动?结果如何?(候选人对工作中突然变化会表现的不适和效率低下)	面试官反馈意见:
3.请讲诉一次工作或学习经历,你提出了一个创造性的建议或方案,并被采纳后有效实施,得到了大家积极肯定。(候选人面对新的东西会比较谨慎或保守)	面试官反馈意见:

4.请描述一个经历,在具体执行任务的时候,你发现即没有任何明确的方向,也没有一个清晰的计划和流程,但是又必须去完成任务。当时你是如何处理的?结果如何?(候选人面对不明确的工作安排会有压力,在没有明确前通常不会采取行动)	面试官反馈意见:
5.请介绍一个最近三个月中的实际案例,你是如何进行任务或项目的优先级管理的?如何把精力集中在重点工作和项目上的?你面对什么样的挑战和困难?如何应对?结果如何?(候选人倾向于对多项目、多任务同时开展,容易导致精力无法集中在重点工作和任务上)	面试官反馈意见:
6.请介绍一个经历,当你所在的团队工作中发生了很多差错, 或多或少与你有关系,但是没有直接证据,你却勇于承认错误并承担责任的经历。 (候选人对出错很明感,对承认自己所犯错误会有保留)	面试官反馈意见:

第五章 人岗匹配综合分析



岗位和候选人行为风格对比

〇 岗位要求的行为风格

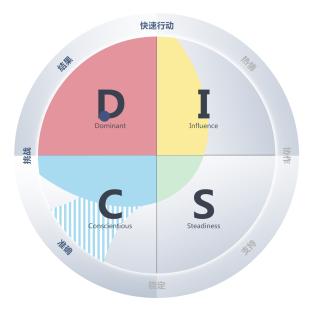
岗 位:测试职位

类 型: D

个人所具备的行为风格

候选人: 样本 类 型:SC

岗位所需要的管理方式



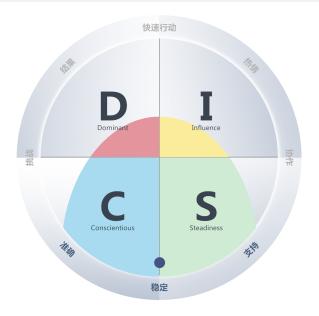
岗位要求的优势点:

快速行动:快速直接的工作节奏,并快速适应环境的变化

结果:关注目标的达成,冒一定的风险 挑战:喜欢接受挑战,探寻各种可能性

准确:注重工作质量和客观的事实,深思熟虑的。

候选人的管理方式



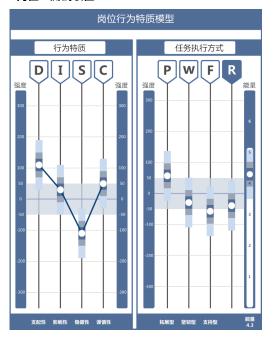
候选人所具备的优势点:

支持:关怀他人,随时给予帮助,营造有亲切感的工作氛围。

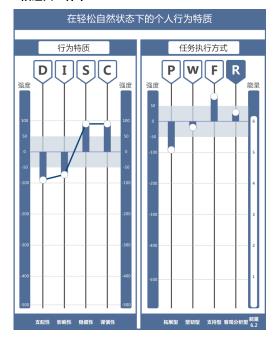
稳定:坚持到底,追求稳健,凡事有稳妥的准备 准确:注重工作质量和客观的事实,深思熟虑的。

人岗匹配行为特质分析

岗位:测试职位



候选人:样本

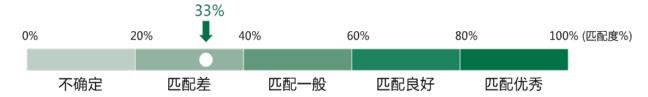


综合匹配度:33%



岗位要求与候选人匹配的详细 单项配程度 D 支配性: 差 I 影响性: 高 一般 S 稳健性: 低 差 C 协同性: 符合 良好 低 差 分析决策: 工作能量: 低 差 任务执行风格: 拓展型 支持型 其他显著特质: 直接告知者 沟通灵活的 积极进取的 小心谨慎的 高效沟通者 勤勤恳恳的

样本行为特质和岗位行为模型的综合匹配度



附录:样本行为特质综合分析图表

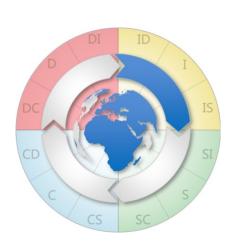
轻松自然状态下风格类型 轻松自然状态下管理方式 快速行动 ID

轻松自然状态下风格为: SC - 5

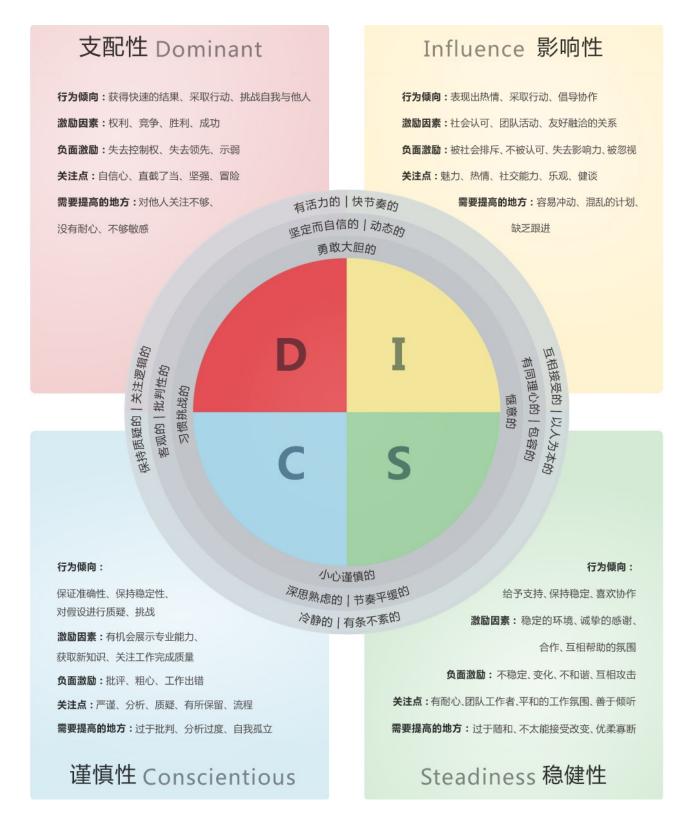
管理方式为:稳定、支持、准确

团队中风格类型的调整 ID

风格调整: CS - 5



附录: DISCovery风格总结1



附录: DISCovery风格总结2

高支配性(红色)人群		高影响性(黄色)人群	
DC / D / DI		ID / I / IS	
描述 这类人群的行为倾向包括: ● 立即获得结果 ● 行动派 ● 接受挑战 ● 快速做出决定 ● 质疑现状 ● 掌控权威 ● 解决问题	行动计划 这类人群需要他人帮助: ● 权衡利弊 ● 计算风险 ● 提出预警 ● 构建一个可预估的环境 ■ 调研数据 ● 深思熟虑再做决定 ■ 提醒关注他人的需求	描述 这类人群的行为倾向包括: ● 与他人联系紧密 ● 给人好的印象 ● 阐述清晰 ● 创建一个充满激励的氛围 ● 表现出热情 ● 让他人愉悦 ● 对人对事都很乐观 ● 乐于参与团队的活动	行动计划 这类人群需要他人帮助 专注在当前任务上 数据调研 直截了当的沟通 尊重真诚的态度 找出系统的工作方法 更多关注在事物上,而不是人上 使用逻辑严密的工作方法 表现出自我跟进的能力
这类人群喜欢的工作环境: ● 权力和权威 ● 威望和挑战 ● 有机会实现个人目标 ● 宽泛的管辖范围 ● 直接的回应 ● 晋升的机会 ● 不被支配或监管 ● 许多新的活动	 想要提高工作效率,这类人群需要 ● 学会承担有挑战的任务 ● 学会意识到自己也需要他人的帮助 ● 学会扎实的基础技能与实际操作经验 ● 偶尔受到一些打击 ● 学会融入组织 ● 学会为提出的结论作出解释 ● 学会张弛有度、劳逸结合 	这类人群喜欢的工作环境: 有认同感 对能力有广泛的认可 言论自由 业余时间的团队活动 民主平等的关系 不被支配,也不过于关注细节 辅导和教练 愉悦的工作状态	想要提高工作效率,这类人群需要 学会控制时间(如果D和S在中线下) 学会做出理性客观的决定 学会有实践性的管理能力 学会更实际地评价他人 学会工作优先级的排序和时限设定 学会在需要时对他人更严格(如果D在中线下)
高谨慎性(蓝色)人群		高稳健性 (绿色) 人群 IS / S / SC	
		The state of the s	* 1 11
	で / CD 行动计划	The state of the s	

● 培养容忍冲突的能力

受到他人关注

● 尽量减少冲突

附录:高支配性(红色)人群风格总结

DC类型



DC类型的人喜欢接受挑战, 所以他们会去探寻各种可能性, 并从中 找到最可行的方案。他们对于其他人的想法会有很多问题与质疑。

同时,这类人有明显的结果导向,所以他们经常会表现得很直接。 在他们追求底线结果时,往往会忽视同伴的感受。

最后,这类人也会追求准确性。因为他们想完全控制自己工作结果 的准确,所以他们更喜欢独立工作,并且尽量保持客观,不带有个 人感情色彩。 倾向性:挑战、结果、准确性

目标:独立、自我实现

如何判断他人:才能、判断能力如何影响他人:高标准、决断力

过度使用情况:简单粗暴、刻薄、态度傲慢

承受压力时:过于挑剔

负面激励: 结果无法达到他们的标准 **有效改进的方法**:温情、婉转地沟通

D类型



D类型的人非常追求结果。会不断地追寻新的挑战与机会,来帮助自己找到明确的奋斗目标并达成结果。

同时,这类人行动非常快速,经常希望能强有力地、迅速地达成目标。所以,他们也比较喜欢其他同伴能够快速切入正题。

最后,这类人也喜欢挑战。他们希望能控制产出,所以他们倾向于带有批判性思维地独立工作。

倾向性:结果、快速行动、挑战

目标:底线结果、胜利

如何判断他人: 达成结果的能力

如何影响他人:独断力、毅力、竞争力

过度使用情况:过于追求胜利,可能会和对手造

成零和博弈的局面

承受压力时:变得高要求,并且没有耐心

负面激励:暴露弱点、被超越

有效改进的方法:耐心、与他人有共鸣

DI类型



DI类型的人行动快速,好冒险且果断大胆。因为耐不住性子,所以 他们经常在追求一些特别的任务或者领导的地位。

同时,这类人比较追求结果,所以他们会努力使自己的目标尽快完成。又因为他们富有竞争精神,所以常常会使用自己的个人魅力来获得同伴的帮助,从而获得成功。

最后,这类人也非常热情而有活力,所以他们往往都比较有个人魅力也很有趣。他们善于利用自己的热情来鼓舞他人,并创造一个有生气的工作氛围。

倾向性:快速行动、结果、热情

目标:快速行动、新机遇

如何判断他人:自信心、影响力

如何影响他人:个人魅力、果敢

过度使用情况:缺乏耐心、自大

承受压力时:变得激进,试图掌控他人

负面激励:失去权力

有效改进的方法:耐心、谦逊、尝试采纳他人的

想法

附录: 高影响性(黄色)人群风格总结

ID类型



ID类型的人倾向于快速行动,他们会专注于快速向自己的目标前进。 他们非常喜欢快速地做出决定,并保持高效的工作节奏。

同时,这类人也非常有热情,他们能将大家团结在一起共同完成目标。他们常常保持着很高昂的斗志,并且给自己的工作带来一些乐观积极的影响。

最后,这类人也比较追求结果。他们会表现得很有竞争意识,同时 也会以目标为导向。为了达成新的成就,他们往往会使用一些人际 关系手段。 倾向性:快速行动、热情、结果

目标:令人兴奋的突破

如何判断他人:创作力、感召力

如何影响他人:果敢、激情

过度使用情况:冲动、言辞激烈

承受压力时:变得容易冲动、抨击他人

负面激励: 无生气的工作氛围、缺乏关注与肯

定

有效改进的方法:关注细节、耐心、倾听他人

I类型



I类型的人会表现得非常热情,并且一直保持着高昂的斗志。对于新的机会,他们会表现得很兴奋。他们非常喜欢和别人讨论他们自己的新点子或者新想法。

同时,这类人的行动也比较快速,所以他们会非常关注如何用简洁的流程来帮助找到令人兴奋的解决方案。因为他们的工作节奏很快, 所以他们常常在没有深思熟虑前就开始了行动。

最后,这类人也很看重协作。他们很喜欢结交新的同伴,同时也很擅长让大家共同参与进行团队工作,从而构建很好的团队精神。

倾向性:热情、快速行动、协作

目标: 名望、肯定、令人振奋

如何判断他人:社交技能、热情、率真如何影响他人:个人魅力、活力、乐观

过度使用情况:盲目乐观、个人崇拜

承受压力时:杂乱无章、过度表达

负面激励: 拒绝、冷落

有效改进的方法: 更客观、清晰的任务安排

IS类型



IS类型的人群非常注重协作,所以他们会尽力与他人进行团队合作。 因为对于团队精神非常重视,他们会花很多精力来确保所有人都能 共同参与到团队工作中来。

同时,这类人也非常得热情。对人对事比较乐观,很善于鼓舞团队。 他们积极热忱的工作态度也往往能感染并带动团队其他工作伙伴。

最后,这类人也很重视支持,所以他们尝试改变自己以迎合团队的需要。

倾向性:协作、热情、支持

目标:友情

如何判断他人:识别他人优势的能力、温情

如何影响他人:亲和力、与他人共鸣

过度使用情况:过于耐心、不直接

承受压力时:避免冲突、对人不对事

负面激励:不受喜爱、强迫他人

有效改进的方法:识别他人的短板、直面问题

和挑战

附录: 高稳健性(绿色)人群风格总结

SI类型



SI类型的人非常注重协作,并且他们非常喜欢让大家参与一起来做决策。相对于完成个人任务,他们更关注整个团队的氛围与精神。

同时,这类人也非常愿意支持他人,所以他们会非常关注团队中其他同伴的需求。因为他们有着随和的个性,故往往会优先考虑他人的观点和需求。

最后,这类人也非常热情,所以他们通常能使同伴感到很愉快。在 任何情况下都会尝试表现得很积极乐观,并且他们会鼓励同伴的新 想法。 倾向性:协作、支持、热情

目标:被认可、亲密的关系

如何判断他人:被认可度、随和

如何影响他人:热情、耐心

过度使用情况:仁慈、私交紧密

承受压力时:避免冲突、使所有同伴都高兴

负面激励:强迫他人、面对强权

有效改进的方法:学会拒绝他人、解决问题

S类型



S类型的人非常愿意支持他人。他们会扮演一个很好的听众,并且 表现得非常有耐心和包容心。

同时,这类人有着稳定的步调,所以他们会更倾向一个可预测、有秩序的环境。只要有可能,他们喜欢保持稳定的工作节奏,并且回避一切快速的变化。

最后,这类人群也很看重协作。他们渴望一个有信任感的、比较温情的氛围,所以他们会尽力让其他同伴都有参与感并感到被认可。

倾向性: 支持、稳定、协作

目标:和谐、稳定

如何判断他人:可靠性、真挚

如何影响他人:包容心、稳定的表现

过度使用情况:谦逊、消极抵抗、妥协退让

承受压力时:屈服、不表露真实想法

负面激励: 让人失望、快速的变化

有效改进的方法: 更多展示自信、表露真实的

感受与想法

SC类型



SC类型的人有着非常稳定的工作节奏与工作产出。因为他们喜欢一个安稳的环境,所以他们不喜欢有太多意料之外的事情发生。

同时,这类人喜欢支持他人。他们有着很强的包容心,甚至在需要的时候,他们愿意为此隐藏自己内心真实的想法和感受。他们通常表现得很有耐心、很平和,所以在推进工作的时候,不太愿意表现得过于情绪化。

最后,这类人也很讲究准确性。为了保证工作每个环节的高质量, 他们更喜欢使用系统性的方法,并且进行必要的数据分析。 **倾向性:**稳定、支持、准确性

目标:安定的环境、明确的任务、稳步前进

如何判断他人:可靠度、脚踏实地、性情平和

如何影响他人:处世之道、自制力、坚韧性

过度使用情况:跟随他人的领导、谦虚谨慎

承受压力时:变得固执、服从

负面激励:时间上的压力、杂乱的环境、不确

定性

有效改进的方法:多表达观点、尝试改变

附录: 高谨慎性(蓝色)人群风格总结

CS类型



CS类型的人有着非常稳定的工作节奏,所以他们往往表现得很精确、 很有条理。对于任何事情,他们都喜欢有稳妥的准备,所以会尽量避 免冒风险或者一些突发的变化。

同时,这类人追求准确性,所以他们常常三思而后行。通常会依靠数据来做出决策或者下一步行动。

最后,这类人也愿意支持他人,在需要的时候,他们会使用他们的专业能力给予同伴帮助。对人对事,他们都会表现得平和有耐心。

倾向性:稳定、准确性、支持

目标:稳定性、勤恳、追求高质量

如何判断他人:精确的标准、有条理性思维

如何影响他人:实践性、关注细节

过度使用情况: 思维过于死板陈旧、有危机感

承受压力时:放弃、表现得犹豫

负面激励:充满情绪化的环境、含糊不清的指令 **有效改进的方法**:尝试灵活的变化、更果断、提

高紧迫性

C类型



C类型的人很看重准确性。为了保证能够获得出色圆满的结果,他们 通常会对未来可能出现的任何情况进行理性地分析。

同时,这类人也有着稳定的工作节奏。因为他们崇尚持之以恒,坚持 到底的态度,所以不愿做出快速的、有风险的决定。

最后,这类人也很喜欢挑战。为了能够更有效率、更高质量地完成工作,他们会花精力去斟酌大家的想法,并且尝试找出其中遗漏的地方。

倾向性:准确性、稳定、挑战

目标:准确性、客观的流程

如何判断他人:专业度、有系统性的思维能力

如何影响他人:逻辑思维能力、制定标准

过度使用情况:过度分析、过于克制

承受压力时:非常严谨、用逻辑来说服对方

负面激励:工作出错、情绪过于外露

有效改进的方法: 更多了解他人的感受、更多关

注数据之外的事物

CD类型



CD类型的人很喜欢进行挑战,往往表现得很有批判性,并且态度坚决。通常来说,他们只有在询问了好多次并进行确认之后,才会接受别人的观点。他们也会主动去发现一些可能影响结果的问题。

同时,这类人也很讲究准确性,会用逻辑性的方法来解决问题。他们在做决定时表现得非常理性,不带感情色彩。

最后,这类人表现得非常结果导向,会坚决地保证有效的工作产出。 通常情况下,他们愿意去主导项目,并且保证这些项目能够运作在正确的轨道上。

倾向性:挑战、准确性、结果

目标:高效的结果、理性的决定

如何判断他人:才能、逻辑思维能力

如何影响他人:严格的标准、有决断力的行为

过度使用情况:批判性的态度、直率

承受压力时:忽视他人的感受、独自行动

负面激励: 失败、失去控制

有效改进的方法:尝试合作、更多关注他人的需

求

索引

参考文献: 威廉·马斯顿 《常人的情绪》1928年

在轻松自然状态下的个人行为特质(Actual Self, AS)

在没有受到外部环境压力影响下表现出来的行为特质

他人观察到的行为特质 (Projected Self, PS)

特定情景行为特质调整后在他人心目中所展现的行为特质

在工作情景中的行为调整 (Environmental Self, ES)

在工作情景中行为特质的调整和压力状况

支配性 (Dominant, D)

通过控制事物来完成任务和实现目标的行为特质

影响性(Influence, I)

通过与人的社交对外部环境造成影响的行为特质

稳健性(Steadiness, S)

通过稳定的步调完成现有环境下任务的行为特质

谨慎性(Conscientious, C)

通过系统流程、规章制度来完成任务的行为特质

决策方式(Reasoning Style, R)

如何分析和做决定的方式

客观分析型(Objective Analytical, OA)

通过更多补充的信息、数据或事实作为评判依据使得自己的决策更为客观理性的决策方式

均衡型(Balanced, BAL)

在客观分析及直觉判断两种方式之间决策方式

做决策的方式比较灵活,可根据实际情景需要,能够轻易运用客观数据或者自己的体验、过去经验作出决策

直觉判断型 (Subjective Intuitive, SI)

通过自己的体验或信得过他人、报刊媒体的意见能够快速做出决策的方式

任务执行风格(Enterprise, EN)

执行任务时或完成工作安排的不同的行为方式

拓展型(Power, P)

通过目标为导向、自我驱动地完成工作的任务执行方式

坚韧型 (Willpower, W)

持之以恒、始终如一的贯彻执行并最终实现任务目标的任务执行方式

支持型(Focus, F)

在系统完善、流程清晰的工作环境中乐于支持配合团队成员的任务执行方式

工作能量水平(Energy, E)

一个人拥有的能量的大小;

它代表了一个人完成工作任务所具备的脑力、情感以及体力上的能量高低







