



*Singapore · Hong Kong · Thailand*  
*China · Indonesia · Malaysia*  
*Founded in 2005*

## Sample Report

风格: 和平缔造者 (SC)

**DTV Report**

2023年7月4日

# 引言

你的报告使用DISC个性系统，它是行为的通用语言。研究表明行为的特征可以分为四个主要类别。拥有相似行为风格的人往往会表现出相同的行为特征。每个人都具有这四种风格，只是每种风格的强度不同。DISC这四个首字母代表以下四种个性风格。

- D = 支配型，有魄力的
- I = 影响型，激励的
- S = 稳健型，沉稳的
- C = 服从型，正确的

对DISC个性系统的了解会让你更深入地了解自己、家人、同事及朋友。了解不同的个性风格可以帮助你成为一个更好的沟通者、减少或防止冲突、欣赏他人的差异并对你周围的人产生积极地影响。

因为我们每天与各种行为风格的人互动，所以你可以在日常生活中从人的行为举止中观察到不同的个性风格。你可以看到你的家人、朋友或同事不同的个性风格展现在你眼前。

- 你认识的人中有谁处事果断，直截了当，关注重点？  
他们作风强势，直接，意志坚定。

**这是D风格**

- 你是否善于表达、对遇到的每个人都友好的朋友？  
他们很乐观、友好、乐于与人交谈。

**这是I风格**

- 你是否善于倾听的家人？他们善于团队合作，是优秀的团队合作者。  
他们稳重、有耐心、忠诚、并且务实。

**这是S风格**

- 你是否曾经与一位喜欢收集事实证据，关注具体细节并且对一切事物都深思熟虑的人共事过？  
他们追求精确、比较敏感、善于分析。

**这是C风格**

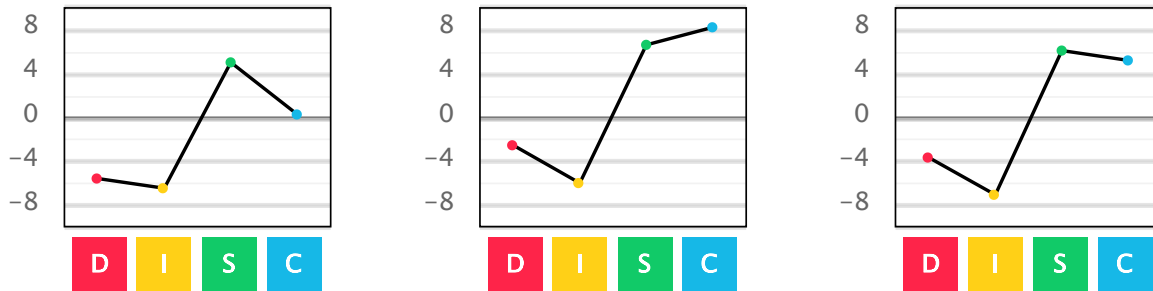


## 下面的图表帮助我们理解行为的四个维度。

	D = 支配型	I = 影响型	S = 稳健型	C = 服从型
追求	控制	赏识	接纳	准确性
优势	行政管理 领导力 决心	有说服力 热情 风趣	聆听 团队合作 一直跟进到完成	计划 建立体系 善于计划安排
弱点	没有耐心的 对他人感受不敏感 不善于倾听	缺乏细节 注意力持续时间短 容易放弃	过分敏感 反应慢 不喜欢改变	过于追求完美 爱挑剔 反应迟钝的
不喜欢	效率低 优柔寡断	常规 复杂	对他人感受不敏感 没有耐心	杂乱无章 不正当的行为
作决定的方式	果断	心血来潮或突发奇想的	与人商议	遵循规则

每一个人的个性都包含这四种风格，只是每一种风格的强度不同，绘制DISC曲线图能够让你容易观察到各种风格的强度。在中线以上的点具有较强的DISC特征，在中线以下的点具有较少的特征。通过观察DISC图表，可以立即知道一个人的个性与行为特征。

## 以下是你的三幅DISC图表和附注说明。



### DISC图表 1 代表你的“公众自我”（面具）

这副图展现了其他人所看到的“你”。它反映了你对你所处环境需求的理解，以及你所理解的别人对你的行为的期望及其回应。

### DISC图表 2 代表你的“隐私自我”（本质）

这幅图表展现了你面对压力时本能的反应，就是你处在压力或紧张局势下最有可能的反应。即本能反应。

### DISC图表 3 代表你的“意识自我”（镜像）

这幅图表展现了我们如何理解自己一贯的行为，也被称为自我意识。有时候我们没有察觉到自己是如何对待他人的，这副图表向我们展现了我们对待他人的一贯方式。

# 说明

## 了解你的风格

### Sample的风格是"和平缔造者".

Sample, 作为和平缔造者, 生性和善, 非常注重细节。和平缔造者关心周围的人, 对待工作一丝不苟。Sample一般会很仔细地思考问题, 会权衡所做的决定是否影响到其他人, 有时会过于小心翼翼。如果和平缔造者感觉到有人在利用某种情况, 他们就会放慢节奏, 观察周围所发生的情况。

Sample对其支持的领导者非常忠诚, 是团队中优秀的成员。和平缔造者会始终如一认真地工作。如果形势强迫他们快速做出决定, 尤其是他们的决定可能会对他人有负面影响的时候, 他们就会焦虑。Sample需要具有安全感的外在环境以及稳定的人际关系。和平缔造者喜欢与人交往, 但只想要几个亲密的朋友, 而不是许多的熟人。如果让他们选择, 他们会选择小型团体而不是许多人的聚集。他们非常敏感, 不能很好地应对批评。他们需要建立自信以及更加独立。Sample特别在乎他人的想法, 避免与人发生冲突。

Sample对于所做的每一件事都力求精确。人们可以依赖和平缔造者正确地执行任何一项任务。他们在做决定前需要事实和数据; 如果强迫他们快速决断则会让他们感到紧张。他们经常掩饰自己的情感, 所以别人不大可能觉察到他们坚定的信念。和平缔造者不会轻易发怒, 但是一旦到达无法容忍的程度, 他们的情绪会突然爆发。Sample想要有稳定的家庭和有安全感的工作环境。所处的环境越稳定、越没有冲突, 和平缔造者就越喜欢。

因为在乎别人的感受, 因此Sample在做会对别人产生很大影响的决定时会觉得不舒服。Sample更喜欢在团队中工作, 善于鼓励他人参与决策过程。其他人会认为Sample随和而谦逊。

Sample不喜欢抛头露面, 在处理冲突的时候, 倾向于用沉默来应对。Sample喜欢与志同道合的人交往, 在建立亲密的人际关系时显得过于谨慎。Sample常常质疑别人看待事物和周边实际情况以及预计未来的种种可能的乐观态度。

Sample是一个具有团队合作精神的人, 可以为了迎合他人而放弃自己的兴趣和目标。由于过于忠诚, 别人有时会质疑Sample对当前方法和人际关系的执着态度。Sample重视安全, 通常会避免自身环境或情况发生突然的变化。

Sample是一个实事求是的人, 倾向于照章办事。如果有人批评Sample的工作, 尤其是在没有经过仔细核实所有事实之前, Sample可能会变得非常敏感。Sample在承担新的项目之前会先明确预期并努力达到标准。一般情况下, Sample会保持工作环境的整洁有序。

谨慎, 深思熟虑  
占有欲强, 善解人意  
不容易改变, 可预测  
避免与人冲突, 把情感埋藏于内心

#### 一般特征

因为忠诚和可靠而得到认可  
对他们高质量工作的赞赏  
在程序或生活方式上没有突然的改变  
我有能力发起直至完成的活动

#### 受激励的方式

实用的程序和体系  
稳定、可预测  
可一次完成的任务  
一个友好的团队的氛围

#### 我的理想环境

# 沟通

## 与和平缔造者风格

### 请记住，和平缔造者可能需要：

- 在所有情况中有保障，真诚的欣赏，重复的工作模式，有适应变化的时间，责任范围划分明确，有认同感的团队，有自己专属的领域，明确定义的角色

### 最大的恐惧：

- 失去安全感，被批评

### 当你与和平缔造者Sample交流时，请这样做：

- 对他们本人表达真诚的兴趣
- 为他们提供任务的说明并回答他们有关“如何”的问题
- 要有耐心并给予他们后续的支持
- 以不具威胁性的方式提出想法或改变目前正在实行的方法的建议；给他们调整的时间
- 清楚地阐明目标、做法、以及他们在整体计划里的角色

### 当你与和平缔造者Sample交流时，不要这样做：

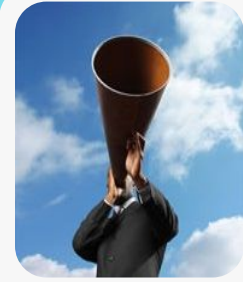
- 咄咄逼人、过于激进或要求苛刻
- 在没有取得全部信息之前要求他们做出决定
- 要求他们惩戒别人或把他们放在竞争性的环境中
- 过分对抗的或批评他们的行为

### 在分析问题时，和平缔造者Sample可能会：

- 在表面上接受，但在内心里不服从
- 不表达他们的关注和疑惑
- 在会议上，不愿意分享反馈
- 需要多一些信息和资料支持

### 性格特征

- **能激励你的：** 安全感，正确的流程
- **评价他人的方式：** （根据他们所做的）拟定精确的标准，他人的稳定性
- **影响他人的方式：** 注重细节，可靠
- **对团队的价值：** 以质量和正确性为导向，可信赖，始终如一
- **过度使用：** 过于谨慎，依赖
- **压力下的反应：** 固执，恐惧，将怨恨埋在心底不说出来
- **最大的恐惧：** 被抛弃，被敌对
- **可改进的领域：** 培养自信和独立，更加灵活，不要害怕冲突



沟通  
与和平缔造者风格

知识是一时的，但智慧是长存的。

- 阿尔弗雷德·罗德·丁尼生

# 沟通

## 与和平缔造者风格

### 在团队中发挥的积极作用：

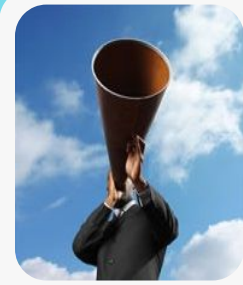
- 性格稳重，忠诚可靠的团队队员
- 服从权威
- 善于倾听，耐心、善解人意
- 会跟进任务直至完成

### 在团队里，和平缔造者拥有这些积极的特征：

- 天生的关怀者
- 通过人际关系实现目标的参与型管理者
- 让别人觉得有归属感
- 既真诚又忠诚
- 为团队提供专业技能
- 可以看到做事情的过程
- 关注人以及人与人之间的关系并具有敏锐的直觉
- 具备丰富的常识，根据实际和现实情况判断
- 完全配合团队目标
- 踏实，可靠不易改变
- 有非常强烈的团队归属感
- 努力建立人际关系
- 会考虑整个项目的基础环节
- 脾气温和，稳定，对别人有耐心

### 和平缔造者的个人成长领域：

- 要更愿意接受改变，让自己变得更灵活
- 在与人互动的过程中要再直接一些
- 要多关注团队的整体目标，而不是具体的执行步骤
- 更有建设性地处理冲突
- 加快完成目标的节奏
- 表现出更多的主动性



沟通  
与和平缔造者风格

你可能有很好的想法，  
但如果你不能把它们表  
达出来，你的想法将一  
事无成。

- 李·艾柯卡

# 沟通技巧

## 与他人交流

在你的DISC图表中，S和C在中线以上，说明你的DISC风格的关键字是“和平缔造者”。

下面的形容词是用来描述图表中的每一个因子，这些描述性的词语与DISC的数值大致相近。

**D** --评估在通常情况下你有多果断、直接以及权威。可以描述你的“D”风格强度的词语有：

- **温和的** 性格温和，不苛刻不严厉的
- **安静的** 不容易兴奋或不安；性格安静
- **依赖性强的** 容易被他人影响或控制
- **腼腆的** 不是主动出击的，而是害羞矜持的

**I** --评估在通常情况下你有多健谈，以及说服他人和与人互动的能力。可以描述你的“I”风格强度的词语有：

- **孤僻的** 自我退缩；害羞的；内向的；言语精炼的
- **沉默寡言的** 沉默或不与人交流的；不爱说话；寡言少语的

**S** --评估你对于安全、和平的渴望以及你作为团队成员的能力。可以描述你的“S”风格强度的词语有：

- **被动的** 顺从的、服从的；无动于衷的
- **能忍耐的** 能忍受痛苦或烦恼；不容易被激怒
- **忠诚的** 对他人忠诚并且忠实于自己的理想
- **可预测的** 行为、行动和反应很容易被预测
- **喜欢与人结伴的** 喜欢成为团队中的一员，并且一起朝着共同目标努力

**C** --评估你对结构，体系和细节的渴望。可以描述你的“C”风格强度的词语有：

- **完美主义者** 一个追求完整性和完全准确的人
- **准确的** 谨慎而精确；没有错误
- **事实发现者** 寻找真相的人；真实的
- **策略的** 机智而有策略的
- **有条理的** 做事有条理；有计划有步骤的



改变的唯一方式就是改变你对自己的理解。

- 安东尼·德·梅勒

# 沟通技巧

## 你如何与他人沟通

### 你如何与他人沟通

请回到这份报告的“沟通”部分，再一次回顾针对你的风格中的“请这样做”和“不要这样做”部分。也许了解自己的沟通偏好是一种令你大开眼界的体验，也可能只是再一次确认你已经知道的事实。无论是哪一种情况，这些沟通信息都会在你与同事、朋友和家人之间分享、使用的过程中变得非常有用。其他人在了解了你喜欢的和不喜欢的沟通方式之后，也会使用你喜欢的方式与你沟通。现在我们了解到，说话的方式可能与所说的内容一样重要。但不幸的是，我们往往都倾向于用我们自己喜欢的方式来与人沟通，而不是用对方喜欢的方式。

**你的主要风格是“S”**，这意味着你更喜欢接收能让你感觉到自己是团队一员的信息。但是，当将相同的信息传达给客户或同事时，你可能需要将其转化为向他们提供准确的事实，或者只是最终的结果。

报告的下一部分是介绍你的风格如何与其他三种主要风格进行沟通交流。具有某些风格的人天生就可以进行良好的沟通，而有些好像互相之间在使用不同的语言沟通。既然你已经熟练使用自己的沟通方式了，那么让我们一起来探讨一下如何与其他三种主要风格的人交流吧。

这一部分内容对于“S”风格占主导地位的人特别有用。虽然你可能不太像其他人那样常常表达自己的观点，但是你周围的人会重视你的意见。

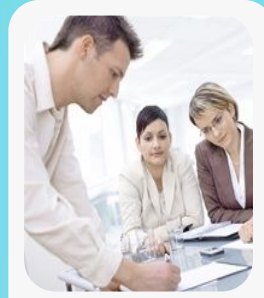
### 你的风格如何与其他风格和睦相处

“S”和“D”一起工作时“S”会为“D”提供所需要的支持，同时又可以使彼此之间可以独立工作。但是当涉及到个人关系时，“S”又希望“D”可以放慢节奏，更多地关注人的感受。

“S”和“I”在工作环境中相处融洽，因为“S”会为“I”提供支持，确保任务按计划进行。在人际关系中，“I”可能想要参与更多的社会交际，而“S”更喜欢游离于社交活动之外与少数几个人度过美好的时光。

两个“S”风格可以很好地协同工作，并且在个人关系中也相处得很好，因为他们都努力作为一个团队一起工作，并可以建立非常真挚的友谊。

“S”和“C”相互补充，能够很好地在一起工作，因为这两种风格都注重准确性，并且工作节奏也相似。此外，这两种风格都喜欢一起工作直至完成任务，而“I”和“D”则倾向于同时进行多项任务而不是专注于一个领域直至完成。



沟通  
与他人

语言是心灵的镜子;你的语言表达了你的思想。

- 普布里乌斯·西鲁斯



# 沟通技巧

## 如何与其他风格和和睦相处

### “S”如何增强与每种风格的沟通

#### S 与 D

S会倾向于认为D爱争辩、独裁、傲慢、专横、神经紧张并且冲动。你可能会讨厌他们对你发号施令，并被他们独裁的方式吓倒。虽然你不会生气，但你会非常想报复。当面对D时，你会倾向于退缩，放慢行动的节奏。

人际关系处理技巧：重要的是，你必须直截了当的与D沟通并且学习以同样的方式处理问题。培养与他们平等地协商需要达成的目标和实现承诺的能力。D会尊重你直接地表达出自己想法的方式。这样也会促进你们之间的沟通。

#### S 与 I

你会倾向于认为高I自负、肤浅、过于乐观和自信、油腔滑调并且粗心大意。虽然从表面上看，这段关系看起来不错，但在你的内心里，即便你会尽量避免与I正面冲突，但你也想试图放慢的节奏。

人际关系处理技巧：你要对I友好一些，因为他们要比表面看起来的更真诚。你要倾听他们的想法，真诚地赞美他们。如果你能够认可并与他们讨论其成就，他们会感激你。

#### S 与 S

S会认为另一个S可靠、有很好的自我控制能力、细心而有耐心、善良并且乐于助人。你们会享受在做事情的过程中互相支持，但在这个过程中你们不会有什么成就。你们都避免与人发生冲突，所以如果不同意对方的观点或者做事的方式，也不会将自己的想法表达出来。为了有所成就，你可能需要一些外部力量来帮助你们设定目标。

人际关系处理技巧：你们都会以稳定的节奏实现目标。记得向彼此表达真诚的感谢，你会享受与其他S所建立的长久而宝贵的友谊。

#### S 与 C

S倾向于把高C看作依赖性强，难以捉摸、防备心强，过于关注细节、过于谨慎并且过于遵守规则。S和C的相似之处在于都倾向于慢节奏工作，都不想掌控局势做出决策。对于C来说，建立一段人际关系需要很长的时间，所以S可能把C的冷淡理解为拒绝。

人际关系处理技巧：在与C建立关系时，S可以充分地使用自己的耐心，以比你认为应该慢的节奏更慢地推进。在与C讨论工作的过程中，首先要准备好再进行，对需要陈述的事实，也要准备地清晰并且有条理。对于C会有疑问并可能因此推迟作决定，要做好思想准备。给C时间充分地考虑你提出的想法。



加强  
沟通

沟通是为那些致力于沟通的人服务的。

- 约翰·鲍威尔

# 沟通

## 练习页

---

### 沟通技巧练习

图表上的变化表明了你如何应对你所处的环境。通常情况下，人的个性会受环境的变化以及所承担的压力影响，所以图表1和图表2可能会发生显著的变化。了解这两个图表之间的差异或改变有助于我们理解我们内在的应对机制，并帮助我们未来更好地适应环境。

说明：每一个图表都阐明你个性不同的方面。如果你仔细观察图表的变化就会发现一些宝贵的信息。请参照图表1和图表2（如果有必要，可以参考数据资料）。比较图表1与图表2的D, I, S,和C点。最后，阅读报告中的分析，了解你所处的环境对于你作决定以及言谈举止有什么样的影响以及你是如何被激励的。

#### D 改变:

请比较图表1与图表2。图表2中的“D”比图表1中的“D”高还是低？移动的幅度是大还是小？D值越高表明如果在有压力的情况下，你会渴望获得更多的控制权。D上升越显著越表明当你处在压力下时，越渴望掌控局面。反之，D值越低，表明你越不希望掌控局面。如果D下降显著，你可能希望跟随他人的带领。

#### I 改变:

请比较图表1与图表2。在图表2中，的“I”比图表1中的“I”高还是低？移动的幅度是大还是小？I值越高表明如果在有压力的情况下，你希望发挥更大的人际影响力。I上升越显著越说明你在试着使用你的沟通技巧解决问题。反之，I值越低，表明你压力越大越少使用沟通技巧。如果I下降显著，你往往不会依靠对话的方式解决问题。

#### S 改变:

请比较图表1与图表2。在图表2中，你的“S”比图1的“S”高还是低？移动的幅度是大还是小？S值越高表明如果在有压力的情况下，你希望有一个更安全的环境。S上升越显著越说明你倾向于避免人际冲突，并等待在有利的环境中做出适当的改变。反之，S值越低，越表明你在有压力的情况下不太关注环境的安全性。如果S大幅下降，你在作决定时，会变得更冲动。

#### C 改变:

请比较图表1与图表2。图表2中的“C”比图表1中的“C”高还是低？移动的幅度是大还是小？C值越高表明如果在有压力的情况下，你会希望获得更多信息之后再作决定。C上升越显著越表明你渴望获得更多信息才做决定。反之，C值越低则表明你做决定对信息的要求越低。如果C下降非常多，可能你会更多地凭直觉作决定。

**你哪一点的上下移动幅度最大？这说明了你是如何应付压力的？**

**你的应对方法是如何帮助或者阻碍你的决定呢？你是如何利用这些信息来帮助你发现你在面对压力时可能存在的盲点呢？**

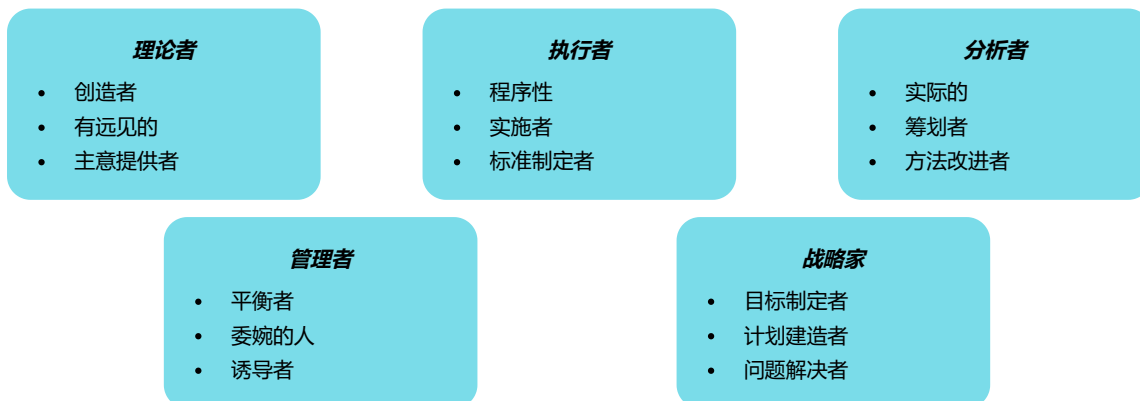
# 你团队风格报告的导论

你的团队风格测量你的思考和对任务的偏爱。团队测评研究人们的思考方式和他们在组或团队环境里如何起最好的作用。团队测评把在组里的核心职能划分为五种关键角色，以便组员去进行任务以及完成目标。这些角色的名称是：

- **T = 理论者**
- **E = 执行者**
- **A = 分析者**
- **M = 管理者**
- **S = 策略者**

团队测评不是测量能力，而是测量对角色以及所进行的关键活动的偏爱。如果人们被放置在他们所偏爱的领域，那么生产力和工作满足感就增加，而压力就减退。“我们同心协力可以成就更多”的口号是团队发展的前提。一支强大的团队是由互补角色组成，而不是由冲突角色组成。使用全部五种角色已经被证实是完成工作的最好方法。

## 团队风格的概述



## 每组团队风格的特征

### 理论者

- 有创意的问题解决者
- 他们能够以破格、创新思维去创造目标、程序和及时性
- 产生主意、模型和假设的组员

### 执行者

- 依照计划行事而且做得出色
- 因为是行动取向的，有组织性和可靠而受重视
- 施行团队构思、计划和解决办法的组员

### 分析者

- 准确性，质量，控制，分析的
- 他们设立高标准，并斟酌风险与可能奖励的相对
- 一直思想有关质量，过程或计划改进的组员

### 管理者

- 以圆通、平衡的方式去解决问题
- 能够从各别组员的观点去看计划
- 协助与衡量不同人的需要的组员

### 战略家

- 简化概念，销售理念，提供解答
- 寻找方法来推动想法和克服种种障碍
- 辨认并简化各种想法来形成战略和市场概念的团队

## 每种团队风格的可能局限

### 理论者

- 理论者风格越高，越可能会产生新主意，而不是集中于任务的完成。

### 执行者

- 执行者风格越高，越须要清楚制定的程序和目标以求有效果。

### 分析者

- 分析者的风格越高，越可能会被项目的细节给阻碍而丢失目标。

### 管理者

- 管理者风格越高，越可能不会平等地去平衡需要，并且失去要达到目标所需的优先秩序。

### 战略家

- 策略者风格越高，越可能会对他人要求过高或者过度吹捧益处/解决办法。

# 团队特征

## 团队内合作

### Sample 团队角色的优先权

#### 最大特征: 管理者

管理者是团队中负责增进团队成员之间交流、监督计划各方面实施情况的成员。他们非常敏锐，要求也很严格。他们会在收集了各类事实和支持数据后作出决定。管理者热爱监控流程、与团队成员交流、督导生产工作并确保项目成功按时完成。管理者希望自己融入团队并且在开始新项目之前先清楚了解工作的预期目标。当构思和任务在各类团队成员中来回传递时，管理者要确保没有一个人“掉链子”。管理者与团队中的所有成员之间保持高度互动。他们关心周围的同事并努力为同事营造轻松愉快的工作环境。他们不希望团队成员之间出现矛盾，然而一旦出现，便会努力化解这些矛盾。他们尽职尽责，在说服他人时情理并茂。如果是出于职位需要，管理者会被赋予绝对的领导权。

管理者能够指明需要在何时及何地研究中的构思和概念从团员中的一个成员传递给另一个成员。管理者本身的能力素养使他们在必要时在一定时期内扮演理论家、分析家或战略家的角色。他们的真正优势在于能够从团队成员的角度看待事情并帮助团队中的其他成员从自身的角度理解概念，在团队中担负起类似于“概念转译者”的工作。

当需要一个领导推动项目前进时，管理者是不可或缺的角色。他们拥有管理协调庞大团队的能力，并且善于识人用人。他们对细节的准确把握和工作热忱常常赢得他人的尊重，对各种情况的参与及建议得到他人的充分重视。管理者对人际关系的掌控能力使得他们成为联系整个团队的纽带，为整个集体带来优势及弹性，提升内部潜力。

管理者有时显得不近人情，特别是在专注于解决问题时。虽然有时盛气凌人，但他们公平待人的原则和良好的沟通技巧很快会让他人意识到，管理者实际上是为所有参与工作的人员着想。



团队特征  
团队内合作

良好建构的团队带来许多成果，并且涌流出容易看到的能量和许多理念。

使团队有活力和任务完成，适当地安置好队员是迫切紧要的！

# 团队特征

续

## 第二大特征: 执行者

执行者是团队中负责执行构思、计划、解决方案及提案的成员。他们会全面参与执行和完成任务的整个流程。执行者会在接手新项目之前，首先了解清楚所有的目标及程序，并且希望在开始工作之前所有程序均已落实。一旦了解流程，借此机会考察工作成果并与先前的项目成果比较之后，执行者将给出非常宝贵的流程改进意见。这是因为执行者常常对工作流程的各个环节了解得很透彻，可以就瓶颈、障碍、中断等情况提出非常有价值的信息。在分享流程信息时，执行者会提供一些关于流程改进的构想，但他们通常不认为自己是团队的创意源泉。不过，执行者通常不太愿意主动透露一些可能改变现有程序的信息，这就需要团队中的其他成员主动询问，最好是以一种平和的方式。执行者很在意能否正确执行分派的任务，并且愿意接受个人批评。执行者还有一个特点，就是不会把自己当作“领导者”，而且不喜欢扮演领导者的角色。

执行者贵在能够准确无误地执行任务，值得托付与信任。他们信奉的格言是“按计划办事”。执行者会为自己设立高于他人的个人标准，也有能力在实际工作过程中达到自己设立的标准。当程序出现问题时，执行者能够以系统合理的方法解决。他们擅长对项目进行最终的细化完善。

理论家所研究出的系统且注重细节的工作方法，是执行者开展工作的核心方法。这种方法使得执行者可以比他人更早发现即将发生的问题，并提供相关信息以更好完成任务。

执行者喜欢抱着“观望”的态度，不太积极主动。定期征询执行者的意见非常重要。另外，执行者需要得到明确制订的流程和目标，才能够有效地工作。



团队特征  
团队合作

良好建构的团队带来许多成果，并且涌流出容易看到的能量和许多理念。

使团队有活力和任务完成，适当地安置好队员是迫切紧要的！

# 你价值观风格报告的导论

你的价值观风格测量你的理想和隐藏动力。你可从价值观的简介看到影响行为的潜在、隐藏动力。虽说个性风格（DISC）是可观察的，而个性的争论透过一番努力可以解决，但是价值观风格就不易观察到，价值观的争论不易解决。价值观是隐藏与深深地铭刻在我们的潜意识的。价值观测评评估个体在其生活中满足四种核心价值的需要。虽然强度不一，但是每个人都共有以下的四种价值观风格。

- **L = 忠实**
- **E = 平等**
- **P = 个人自由**
- **J = 公正**

价值观风格的知识可以帮助人们更多容忍个别差异，而且降低冲突，增进理解。在工作场所，如果要影响与长期保留员工，那么特定工作的价值观要求与申请者的个人价值观是要相称的。雇佣经理发现到价值观风格的知识对于是否录用某人的决定起着关键的作用。

## 价值观风格的概述

### 忠实

- 传统
- 关系
- 服侍他人
- 有责任的生活

### 平等

- 尊重
- 容忍度
- 个体特征
- 对所有的人都公平

### 个人自由

- 机会
- 自我满足感
- 挑战常态
- 个人创造力

### 公正

- 诚实
- 正确感
- 共同的目标
- 双赢局势





以下图表把四个价值观的风格归入观点。

	忠实	平等	个人自由	公正
焦点	传统	自我表达	自我满足感	内在的诚实
见解	承认权威	友善的关系	个人目标和志向	共有的美好
目标	有责任的生活	有主见和快乐	自鸣得意	接纳为组员
惧怕	不忠实于信念/人	内在的冲突/不平衡	失去个人健康	缺乏个人和睦
工作风格	有意义的参与	社会认可的	自我表达的个性	个人参与

## 每种风格的可能局限

### 忠实

- 忠实价值越高，越可能会被某种模式的思想牵制。

### 平等

- 平等价值越高，越可能会丢失每日的职责。

### 个人自由

- 个人自由价值越高，越可能会有输赢局势的发展。

### 公正

- 公正价值越高，越可能会高估个人的精力与资源。



冰山是形容价值观风格以及其风格如何影响个性风格的好比拟。个性与行为是我们可观察到的冰山部分，而价值是隐藏在表层下的，影响着我们的决定，驱动着我们的行为。

# 价值观特征

## 内在性格特征

### Sample 隐藏的激励者

#### 最大特征: 公正

具有明显公正价值观特征的人员性格是:

- 喜欢建立有意义的关系并寻求公平可行的解决方案, 以此获得满足感
- 努力为大众改善环境条件, 只要人人都能受益, 自掏腰包也在所不惜
- 避免出现不公正以及与诚实守信原则相违背的情况
- 努力提高当前的生活质量, 即便可能损害到自己的部分个人利益

主要特点: 诚恳

态度: 希望在共同利益上得到大家的接受和认同

目标: 被集体接受和认同

顾虑: 人际关系不和谐、不公正现象

工作风格: 亲力亲为

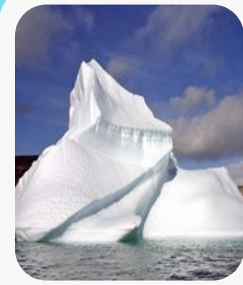
一个人越致力于实现公正, 越容易浪费个人的精力与资源。

具有公正价值观特征的人员行为特点是:

- "不计较是否平等, 只求达到"双赢""
- ""生存规则"和"游戏规则"比成功更重要"
- "希望能够对周围的人和事产生积极影响"
- "认真履行职责"
- "受个性特点驱使, 努力在团队中扮演主要角色"
- "喜欢帮助他人, 坚信应当帮助每个人取得某种意义上的成功"

具有公正价值观的人员常常以被他人接受为目标。他们可能对自己要求过严, 常常为自己设定过高目标, 超出了人力和资源所能达到的极限。具有明显公正价值观特征的人员可通过学会善待自己和挑选适合自己的工作来提高效率。他们可通过自问自答以下问题进行改进:

- 我可以提供哪些建设性意见, 以帮助和鼓励每个人完成自己的份内职责?
- 我如何在不影响相互之间的承诺前提下完成此目标?



价值观特征  
内在性格

冰山是形容价值观风格以及其风格如何影响个性风格的好比拟。个性与行为是我们可观察到的冰山部分, 而价值是隐藏在表层下的, 影响着我们的决定, 驱动着我们的行为。

# 价值观特征

续

## 第二大特征: 忠诚

具有明显忠诚价值观特征的人员性格是:

- 专注于与他人合作以获得更好结果
- 在面对工作困境时勇于承担责任并全情投入, 努力度过难关
- 害怕失去他人对自己的尊重
- 喜欢遵照已建立的规则和权威, 按正确的方式办事
- 通过个人努力与承诺, 恪守传统规范

主要特点: 固守成规

态度: 认可已建立的权威

目标: 做一个有责任感的人

顾虑: 失去他人尊重/背信弃义

工作风格: 实质参与

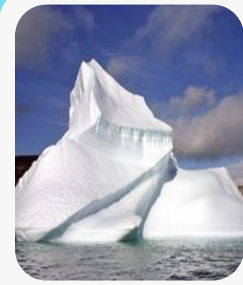
一个人的忠诚度越高, 思维模式越容易被束缚。

具有忠诚价值观特征的人员行为特点是:

- "在他人没能坚守承诺时予以指正"
- "希望他人的工作道德及忠诚度与自己相一致"
- "很在意他人对自己的看法"
- "喜欢在有合作精神的团队中工作"
- "不急于立刻获得奖赏或回报"
- "努力维护自己建立起来的"生活方式"
- "忠实于使命或信仰体系"

具有忠诚价值观特征的人员倾向于以一种负责的态度对待一切。这样的态度有时会使他们在与持不同观点的人交往时显得偏执和狭隘。他们喜欢与具有相同忠诚价值观的人交往。具有明显忠诚价值观特征的人员可以通过改善灵活性和团队合作能力来提高效率。他们可以通过自问自答以下问题进行改进:

- 我可以提供哪些建设性意见, 以帮助他人并培养自身的团队合作与投入精神?
- 我们之间有共通点吗?

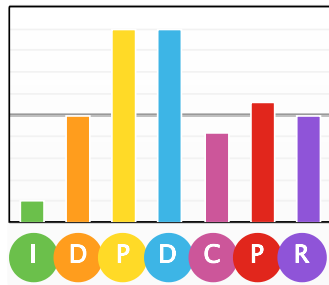


价值观特征  
内在性格

冰山是形容价值观风格以及其风格如何影响个性风格的好比拟。个性与行为是我们可观察到的冰山部分, 而价值是隐藏在表层下的, 影响着我们的决定, 驱动着我们的行为。

## PowerDISC™

## 你在领导力方面的优势



对于卓有成效的领导者来说，培养出色的沟通技巧是必须的。领导者应该把自己的知识和理念分享给团队成员，如果领导者不能清楚地传递信息，激励他人付诸行动，那么信息就变得毫无用处。

- 吉尔伯特·阿梅里奥

**影响 (I) -**

**极少的** - 与台前相比，留在幕后可能会让你做得更好。公开演讲对你来说简直就是一场噩梦。你会努力支持和凸显他人的成功，因为出色地完成工作能够给你带来充分的满足感。你希望把事情安排得有条不紊并坚持执行一套行之有效的例行程序。

**管理 (D) -**

**高过平均水平** - 别人能看到你的两个优势，就是高质量的工作和遵守截止日期。尽管有时你表现的有点任务导向，但你对于细节的关注和你的进取心会让别人尊重你，并且也会看到你为团队带来的巨大价值。花点时间让别人了解你，他们既会喜欢你这个人也会喜欢你为他们所做的工作。

**流程 (P) -**

**重点关注** - 你往往会忘记再完美的过程如果没有达成目标都是徒劳的。时不时地将你的注意力转移到你的目标而不是那些可能困住你的具体步骤上。你总是倾向于反复的“预备、瞄准”而没有实际行动，不要害怕改变，遵从内心的决定果断地行动，即使再难也要坚持下去。

**细节 (D) -**

**极度关注** - 无论是在生活中还是在工作中你都需要顺其自然。因为你倾向于过度分析细节以至于最后什么结果都没有达成，而且你的思考模式经常是“预备”，“预备”，“预备”，不如尝试一下“预备”，“瞄准”，“发射”。顺从你自己的内心做一些轻松有趣的事情，比如结交新朋友或者去那些让你身心愉悦的地方。

**创造力 (C) -**

**标准水平** - 在你有经验和已经被证实成果的领域，你会做得更轻松。有时候你更喜欢将节奏放慢，这样可以保证将一个项目结束之后开始另外一个新项目。

**坚持 (P) -**

**高过平均水平** - 别人喜欢和你一起工作，因为你通常做的比你需要做的更多，这使整个团队氛围融洽。你会保持一种亲力亲为的习惯，并让团队成员感受到你的团队精神。

**关系 (R) -**

**标准水平** - 你倾向于以任务为导向，但也知道人和人际关系是不可忽略的。你可能忙着把事情做完，但是也会花时间培养亲密关系。

# 面试问题

## 标准问题

你将需要延长工作时间的情况称之为为什么？  
你如何处理工作中出现的压力？  
能不能简单地描述一下你的上一位经理或雇主？

---

## 公众: 中间优势 (D)

### 你可能要问的问题...

- 根据你的表述，虽然你渴望改变现状，但是在任务一成不变时，你也会稳定地发展下去。当你从日复一日的任务中感觉不到任何激情时，你如何适应这种情况？
- 营收成果对你的工作来说非常重要，因此在达到这样的成果时所用的方法也异常重要。你认为你的成果和方法之间具有怎样的关系？是不是一个比另一个更重要？请说明原因。

## 公众: 中间影响 (I)

### 你可能要问的问题...

- 有些人比其他人更容易让人感到开心。根据你的表述，你可以与一些很容易拒绝别人或很难相处的人处得非常好。对于处理冲突以及激励那些情绪消极的人，你的方法是什么？
- 根据你的表述，你喜欢群体环境，但是这需要执行重要任务。你如何排列这些目标的优先级以及如何跟踪实现这些目标？你如何管理做事爱拖延而且话太多的同事？

## 公众: 中间安全性 (S)

### 你可能要问的问题...

- 根据你的表述，你更喜欢可预测的环境，但是也可以应对突发状况。假设你稳定的工作环境突然发生重大改变。
- 根据你的表述，你可以有效地协调前后两种环境之间的冲突。你能不能举个例子说说你是如何使敌对的双方达到双赢的局面的？

## 公众: 中间顺应性 (C)

### 你可能要问的问题...

- 有时候你必须从你的上司那里听取一些非常有建设性的批评意见。你能不能描述一下在过去的工作中，你学习、发扬或利用这些非常具有建设性的意见提高自身优势的情况？
- 一般情况下，你的上司常常会问你对他们为你设定的目标不满意。但是有时他们也会问你愿不愿意担任领导职务。你能不能描述一下你必须担任团队或组织内的领导职务时的情况？

---

**个人: 中间优势 (D)**

**你可能要问的问题...**  
请参阅前面列出的问题

**个人: 中间影响 (I)**

**你可能要问的问题...**  
请参阅前面列出的问题

**个人: 中间安全性 (S)**

**你可能要问的问题...**  
请参阅前面列出的问题

**个人: 中间顺应性 (C)**

**你可能要问的问题...**  
请参阅前面列出的问题

---

**镜像: 中间优势 (D)**

**你可能要问的问题...**  
请参阅前面列出的问题

**镜像: 中间影响 (I)**

**你可能要问的问题...**  
请参阅前面列出的问题

**镜像: 中间安全性 (S)**

**你可能要问的问题...**  
请参阅前面列出的问题

**镜像: 中间顺应性 (C)**

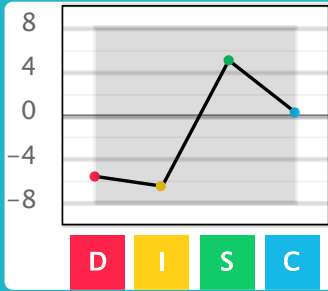
**你可能要问的问题...**  
请参阅前面列出的问题

# 评分数据

## 图表页

### 个性风格图

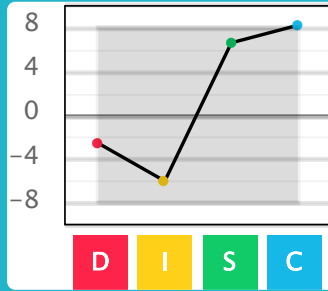
公众意识



D=-5.6, I=-6.49, S=5.02, C=0.26

原始分数 D=1, I=0, S=10, C=4

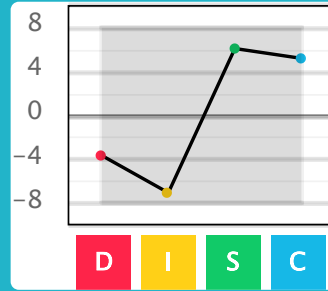
压力意识



D=-2.56, I=-6.02, S=6.62, C=8

原始分数 D=9, I=10, S=1, C=0

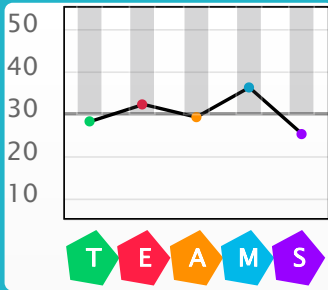
镜像



D=-3.68, I=-7.09, S=6.1, C=5.2

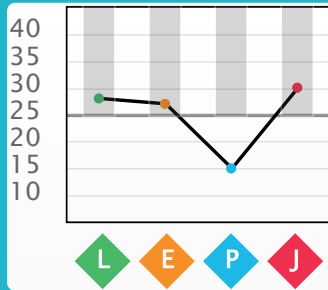
原始分数 D=-8, I=-10, S=9, C=4

团队精神图



T=28, E=32, A=29, M=36, S=25

工作价值观图



L=28, E=27, P=15, J=30



# 图表说明页

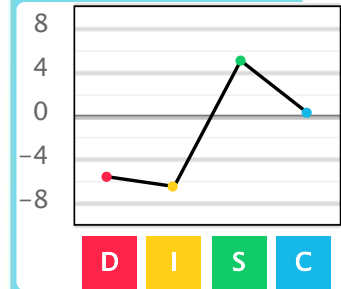
这三个图表分别展现了人在不同环境中可能具有的不同行为状态。图表1展现了人在特定环境下的“公共自我”；图表2展现了“隐私自我”；图表3则描绘了“感知自我”。

下面对这三个图表进行了详细定义

图表 1 -  
面具，公众自我

### 别人期待的行为

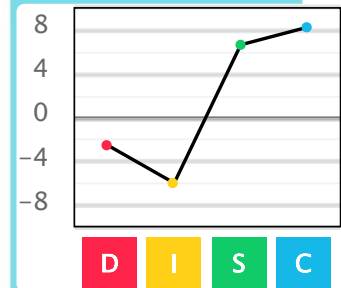
每个人在公众环境下会根据他们所认为的其他人对他们的期望行事，这种在公众环境下的行为被称为公众自我，也就是此人在投射别人的期望。人的公众自我有时与其真实自我没有区别，也可能与“真实”的自我有很大的不同，这种与真实的自我不同的公众自我就是面具。图表1是由人格系统中的“最多”选项所产生的，改变的可能性最大。



图表 2 -  
核心，隐私自我

### 对压力的本能反应

每个人都会从过往的经历中获得习得反应，这些反应行为是一个人接受自我的行为。面对压力或紧张情况时，这些习得的行为就会变得很明显。因为这些行为是天生的、根深蒂固的反应，所以此图表最难发生变化。一个人在压力下的行为可能与图表1和图表3中描述他/她的行为有很大的不同。图表2是由人格系统中的“最少”选项所产生，改变的可能性最小。



图表 3 -  
镜像，感知自我

### 自我形象，自我认同

每个人都以特定的方式设想他/她的自我。图表3展现了人对他的自我、自我形象或自我认同的心理画面。图表3将一个人从过去的习得反应与当前环境中预期的行为结合在一起。人的感知可能会发生改变，但这通常是根据其生活环境不断变化的需求而逐渐发生的。图表3是由图表1与图表2之间的差值生成的。



# 图表说明页

续

## 不同的图形表明发生改变或正在经历改变

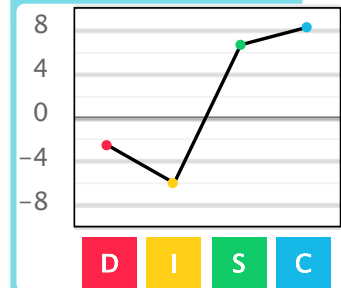
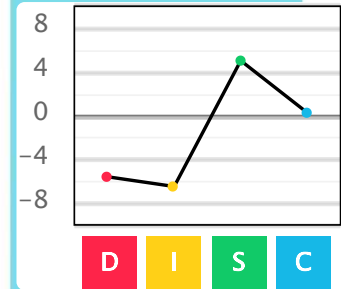
- 如果图表 1 与图表 2 不同，则表明环境的需求迫使此人的行为与其核心自我或本能行为不一致。在这种情形下，试图改变自己的行为来满足环境要求的人很可能会感到压力。
- 图表1 如果与图表2 不同，但与图表3 相似，表明此人在不改变核心自我的情况下，能够成功地通过改变自己的行为来满足环境的需求。此人可能对图表3所示的行为（感知自我）不会感觉到压力甚至觉得相当舒适。
- 如果图表 1 与图表 3 不同，表明此人正处在成长期（或者处于适应期），同时他/她试图改变自我的行为来满足新环境的需求。一个人的行为在这段适应期可能会出现变动。

## 相似的图形表明要改变的需求很小

如果某个人感到当前环境的需求（图表 1）与他/她过去的需求（图表 2）相似，那么他/她就不需要去改变他/她的自我认知（图表 3）。这可能源于以下因素：

- 目前环境所要求的行为与过去要求的行为相似
- 这个人控制着别人对他/她的要求。
- 当前所处的环境与这个人过去所处环境的要求不同，他/她并没有改变自己的行为，而是选择强化自己的行为风格。为了强化自己的行为风格，他/她聚集具有同样风格的人，建立一只强强联合的团队。

您的 和平缔造者 (SC)(SC) 风格以及本报告的内容均源于 图表 3。



# 行动计划

## 提高你的人际交往能力

### Sample 行动计划

这部分练习题是帮助你进行有效沟通的工具。在你与经常交流的人沟通时，这个工具特别适合应用。这样做是为了在帮助你增强优势的同时减少你的劣势带来的限制，最大限度地发挥你的潜能。它不仅是由评估得出的图表信息直接派生出来的，也是针对你在工作或者生活中所表现出来的行为做出的整体判断。

在研究这部分时，你可以请你的同事、老板、朋友或者配偶以及其他与你关系密切的人一起评估你的个性风格，从这些了解你的人那里得到反馈。当然，虽然这么做对你非常有益，但要完成这部分，其他人是否在场也不是必要条件。或者如果你希望能够从其他人那里获得反馈，你也可以打印这份报告并请人和你一起聊一聊。

### 说明：

**步骤1：**以下列出的选项是由你和你所选择的人一起探讨的部分。将这份报告打印出来，选择一个非常了解你的人(同事、团队成员、老师、家人、朋友)，把这一页交给他/她并阅读每一项。请他/她考虑这些选项是否准确的描述了你的特征。然后，在每一项旁边勾选是或否。建议你跟他/她进行深入的交谈，针对任何一项你所忽视的或没有发现的部分讨论(这也许是你的盲点)。建议两个人都完成这份练习题，这样就可以达到彼此双向沟通的效果。

有能力，稳重	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	爱好和平，做事得体有分寸	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
需要进行更多的自我激励	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	良好的行政管理能力	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
难以开始任务	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	避免与人冲突或对抗	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
有时会粗心大意或效率低	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	抗压能力强	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
不希望别人有其他的想法	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	做事试图走捷径	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
守时/有意识地做日常安排	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	忽略别人的感受	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
沉浸在自己/他人的不完美中，难以转移目光	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	坚持不懈，仔细周到	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
		开始项目之前始终犹豫不决	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
有秩序，有条理	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	用于计划的时间过长	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
比起工作，更喜欢做分析	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	发现问题/寻找解决方案	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
有创造力，善于随机应变	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N		



行动计划  
提高你的人际交往能力

一个人不过是他的思想的产物。他认为自己是什么样的人,就会变成什么样的人。

- 圣雄甘地

# 行动计划

续

**步骤2:** 现在, 请选择三个你认为最能够帮助你的选项进行讨论, 确定最终要达到的目标以及为了达到这样的目标需要的具体时限。讨论过后请在下面的空白处写下具体的执行细节。在60-90天内, 与他/她再一次针对这几项细节进行讨论, 这样做是为了帮助你评估你的进展。这位与你一起讨论的人将在你的成长过程中扮演重要角色。

1. 我要重点关注的第一个问题:

- 复核的日期:
  
- 我将在接下来的60到90天内采取的具体行动:

- 需要处理的细节

2. 我要重点关注的第二个问题:

- 复核的日期:
  
- 我将在接下来的60到90天内采取的具体行动:

- 需要处理的细节

3. 我要重点关注的第三个问题:

- 复核的日期:
  
- 我将在接下来的60到90天内采取的具体行动:

- 需要处理的细节



行动计划  
提高你的人际交往能力

我们一生都在不断塑造自己的个性。如果我们完全了解自己, 那活着对我们来说就毫无挑战可言。

- 阿尔贝·加缪