



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

Sample Report

风格: 和平缔造者 (SC)

4D - DISC, TEAMS, Values & BAI

2022年2月16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、对遇到的每个人都很有友好的朋友？

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

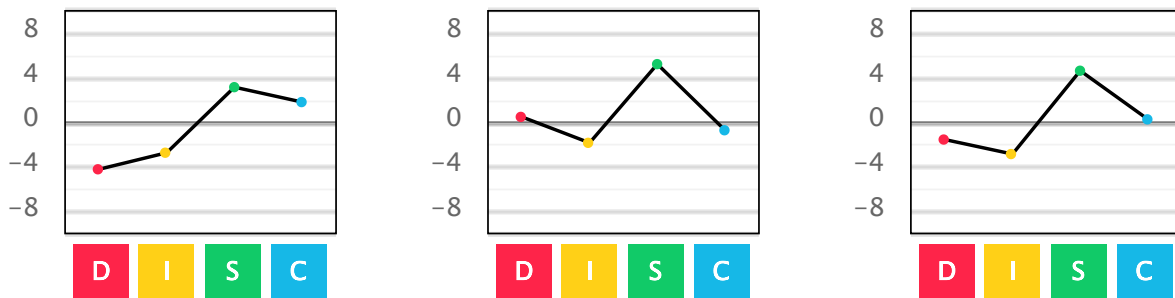


下面的图表帮助我们理解行为的四个维度。

	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。

Sample是一个非常具有创造力的人, 通常乐于寻求新的问题解决方案, 并且善于自我激励, 并经常以较快的节奏达成目标。Sample喜欢面对新的挑战, 即使在面对压力下也能够轻松地做出决定。

第一次进入新环境时, Sample倾向于采用理性并温和的方式, 并试图避免极端的情况。Sample喜欢有人陪伴但也可以惬意地独自度过一个安静的夜晚。Sample是一位现实主义者, 在做出决定之前会权衡利弊, 仔细思考各种可能的选择以及替代方案。

Sample重视亲密的人际关系, 往往会将朋友的需求和愿望放在自己的需求和愿望之前。Sample生活节奏平稳, 在和谐友好的人际关系中有出色的表现。Sample努力避免与人冲突和生活方式的突然改变, 喜欢保持传统。

因为Sample注重整洁并且有条有理, 所以别人通常会认为Sample是一个注重实效的人。Sample做决策时需要有足够的信息并会权衡利弊。Sample可能会对批评非常敏感, 倾向于将情绪藏在心底。Sample喜欢在开始新的项目之前明确期望, 并遵循一个合乎逻辑的流程来获得成功。

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：

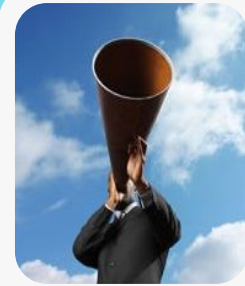
- 咄咄逼人、过于激进或要求苛刻
- 在没有取得全部信息之前要求他们做出决定
- 要求他们惩戒别人或把他们放在竞争性的环境中
- 过分对抗的或批评他们的行为

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：

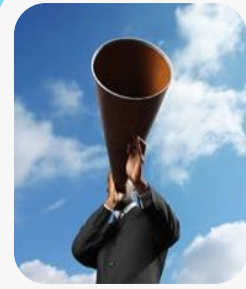
- 性格稳重，忠诚可靠的团队队员
- 服从权威
- 善于倾听，耐心、善解人意
- 会跟进任务直至完成

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



沟通技巧
与他人交流

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
与其他人

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I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:

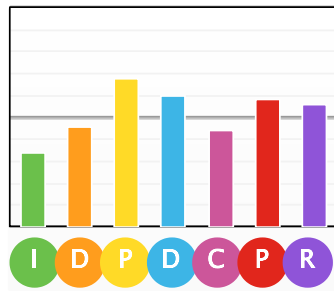
请比较图表1与图表2。图表2中的“C”比图表1中的“C”高还是低？移动的幅度是大还是小？C值越高表明如果在有压力的情况下，你会希望获得更多信息之后再作决定。C上升越显著越表明你渴望获得更多信息才做决定。反之，C值越低则表明你做决定对信息的要求越低。如果C下降非常多，可能你会更多地凭直觉作决定。

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？

PowerDISC™

你在领导力方面的优势

**影响 (I) -**

满足需要 - 你会认为其他人比你更容易胜任领导和影响他人的角色。但是当没有人愿意担任领导者的时候，你会愿意并且能够承担起这一职责。你更喜欢和一位与你共同目标和价值观的、强有力的领导者共事。

管理 (D) -

标准水平 - 你可能会把人际关系放到任务的前面，但是，当你开始落后的时候，你就会行动起来，处理好手头的事情。你可能会等到最后一分钟才开始行动，但你通常会加快节奏，在截止日期前完成任务。

流程 (P) -

发展良好 - 你喜欢亲力亲为，积极跟进并妥善完成任务。别人都依赖你去制定一个真正能够实施的方案。有时候，你可能觉得很难分派工作给他人，但当项目超出了你的能力范围时，你就愿意这样做。其他人会认为你忠诚、关心他人，是一个很好的团队合作者。

细节 (D) -

发展良好 - 你经常被要求帮助团队的其他成员，因为你可以帮助他们找到计划的漏洞。你很擅长为项目收尾，确保每一个环节都毫无纰漏。别人都希望拥有你那样善于分析的头脑和缜密的思维。你周围的环境整洁而高效，同样的，你也会欣赏有人和你有相同的风格。

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才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) -

高过平均水平 - 你重视人际关系，也知道如何维系人际关系。你会尽力使团队的新成员感到受欢迎，并希望融入你的团队。

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

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

理论者

- 创造者
- 有远见的
- 主意提供者

执行者

- 程序性
- 实施者
- 标准制定者

分析者

- 实际的
- 筹划者
- 方法改进者

管理者

- 平衡者
- 委婉的人
- 诱导者

战略家

- 目标制定者
- 计划建造者
- 问题解决者

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: 分析家

分析家是团队中负责从构思中抽取关键要素、为构思规划实施流程的成员。对团队来说，分析家的一大主要优势是他们具备可觉察程序缺陷、逻辑漏洞以及其它潜在问题的出色本能。他们能够在审视团队制定的计划同时，考虑进行必要的增减和更改，以确保计划成功完成，这正是分析家的一大强项。他们非常善于与人沟通且异常注重细节，因而可以很好地将许多不同方面的概念贯穿在一起。他们利用自身出色的交流技巧确保项目的各方面工作以正确的顺序和方式完成，他们将注意力更多地投入到任务本身，而不是投入到任务执行人的身上。分析家可能会将构思多次反馈给理论家、战略家或管理者，完善构思并研究出切实可行的实施计划。

分析家贵在精确、缜密的思维和可靠性。他们的格言是“一次做对”。分析家会为自己设立高于他人的个人标准。他们是能够以合理系统的方法创造性解决问题的思考者。分析家不论做什么事情都是全心投入。他们的批判性思维使他们在制订解决方案时十分讲求系统性和方法性——首先收集，然后批判，最后检测自己的结论。

分析家常对正在研究的构思、程序和概念提出质疑。他们不断寻求完成任务的更好方式和更为有效的执行方法。他们条理清楚，业务娴熟，能够让高压项目中出现的混乱局面有序化。分析家出色的职业操守以及在紧迫时期下表现出的出色抗压能力将为团队带来巨大价值。

分析家可能过于注意项目的细枝末节。这时，他们甚至可能会忽略整体的目标。他们生活在理想世界中并热爱理想世界，有时仅仅会为了享受争论的乐趣而对他人提出挑战和质疑。分析家的另一潜在局限在于，他们喜欢选择低风险的方案，而不是选择风险高但潜在回报也高的方案。



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: 理论家

理论家是团队中负责构思创意、设定模式、提出假设的成员。他们拥有极高的任务导向能力和非常敏锐的问题嗅觉。占据各种有利地位，洞察各类问题和情况，然后有针对性地提出常人意想不到的意见和解决方案是理论家们与生俱来的才能。在有效解决问题过程中，他们富有创意、意志坚定且善于分析，不愿意接受所谓的“快速解决方法”。理论家是变革与进步的发起者。理论家往往意志坚定且擅长社交。他们善于打破思维禁锢，拥有高超的人际互动交流技巧，在号召和组织他人帮助自己实践构想时极具效率。理论家的思维是新鲜观点、创新概念、独创方法与独到见解的来源。一有构思成形，理论家就会与战略家和分析家在一起交流探讨，找出实践构思的最佳办法。

理论家贵在可以为团队指明新的方向，摸索并制订出解决方案。在推动项目进展和概念完善方面，理论家勇于尝试和开拓新的方法，各种创意层出不穷。

理论家是极富创造性的问题解决者。他们对团队的主要价值，在于他们能够从新的角度看待问题。理论家可以想出常人意想不到的解决方案。他们常常会形成独到高超的见解。他们在准确把握当前形势和确定必要措施方面有着超乎常人的能力。他们非常适合与战略家合作。理论家不会畏惧新思想，在尝试了几种可能的解决方案后，会采取最为彻底和系统的问题解决方法。大多数理论家具有成熟出色的交流技巧。他们会积极主动采取行动就冲突问题进行协商，并且在周全考虑了各种可能的解决方法后，提出几个可供选择的方案。

理论家喜欢新思想，并且可能倾向于构思新创意，而不是将创意付诸实现。理论家需要最后期限，并且将从与其他团队成员的高度互动中受益，其他团队成员可以帮助他们将注意力集中到最终完成创意上来。在适当的时候，需要将理论家的创造性思维引导到实现构想的方向来，而不是继续构思新创意。



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！

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
- 努力为大家改善环境条件, 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: 个人自由

具有明显个人自由价值观特征的人员性格是:

- 喜欢质疑现有体系、规则、标准和程序, 以获得更大的个人自由度
- 通过实现个人目标来寻求自我保护和满足感
- 努力保护个人利益
- 喜欢通过富有创造性的奇思异想来表现自己

主要特点: 自我满足

态度: 实现个人目标和抱负

目标: 自我满足

顾虑: 丧失个人利益

工作风格: 喜欢自我表现

一个人越追求个人自由, 成功的机会越多, 然而失败的可能也越大。

具有个人自由价值观特征的人员行为特点是:

- "主动行动, 以获得感情与心理上的安全感"
- "喜欢对事务拥有足够的控制权, 以便按照"我的方式"办事"
- "给人留下特立独行的印象"
- "喜欢展示个人风格, 不追随潮流和时尚"
- "不排斥尝试与自己观点相悖的事物"
- "喜欢追求不同的人生体验"

具有个人自由价值观特征的人员通常喜欢自我表现, 喜欢优先照顾个人兴趣以获得个人快乐。他们时常会陷入"有得有失"甚至"两败俱伤"的情况。具有明显个人自由价值观特征的人员可通过学会包容他人, 做到"言出必行、行之必果"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, 以便在不损害他人利益前提下让情况变得对我更有利?
- 如何将我的个人目标与任务或项目融为一体?



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。

BAI风格简介



什么是行为态度？

行为态度即为我们做出每个决定时在不知不觉中形成的想法、感受和情绪。它们有着看不见的影响力，可以促进或激励我们；是对我们的偏好、选择和行动有着引导作用的内部因素。我们所做和所说的一切，我们所追求和渴望的一切，所有这些都是行为态度的产物。它们是我们身份的基本部分。

行为态度指数能够找出这些感情和价值观与人们所处环境——对应的关系，因此可用于衡量感情和价值观。

尽管行为态度在我们做出日常选择时发挥着巨大的作用，但是许多人并未清醒地意识到其行为态度。它们是促使我们提出以下问题的隐形催化剂：我为什么要那么做？我在想什么？它们同样是被认可时的基本愿望，可帮助我们做出重要决定以塑造我们生命的历程。在我们全部人生里引导我们的主要行为态度表明，我们以不同程度重视下面每一项：

- 内在意识/精神
- 社会/人道主义
- 权力/政治
- 经济/有形资产
- 艺术/创新
- 知识/能力水平



在实际态度不为人所知时，我们可以看到行为态度的结果。例如，想象一下，一个人正在考虑是选择攻读美术学士学位还是艺术教育学士学位。如果他们选择美术，那么在这一选择中体现的最为强烈的行为态度是艺术方面。强烈程度稍逊一筹的态度是追求知识的行为态度。根据他们所做的选择可见一斑。在这种情况下，这个人主要受到其对个体创造力和艺术表现发自内心的尊重所激励。这一行为态度成为他们决策过程中的主要因素，即在他们权衡所做选择的利弊时比其他因素更具影响力的一个因素。

当这个人向朋友解释作出这一决定的原因时，可能会说仅仅是“感觉”这是正确的选择，但事实上，我们每个人在做出简单或艰难决定时都会涉及到数量可观的态度。一个人的职业选择是其行为态度最为明显的证明。但是，我们甚至可以看到态度影响较小的方面，例如，我们的购买习惯。我们选择某个产品是否因为它最为实用，或者次要原因是其设计亦或是带给我们的感受呢？

确实，行为态度对人生选择、生产能力和工作满意度有直接影响。当选择与个人的行为态度保持一致时，则会在工作和生命中拥有更多的热情和更大的成就感。

有关行为态度的更多信息：

- 行为态度应该与您的目标和目的保持一致
- 了解行为态度可以更容易选择目标
- 您将更多精力投入到所重视的行为态度方面
- 态度既与其他行为态度方面紧密配合（又与之抵触）
- 行为态度可以因情况和可用资源随着时间推移而发生变化

概述

行为态度风格一览

I-SPEAK

首字母缩略词“I-SPEAK”代表以强调语气对某个人说话的六种不同风格。每种风格均诠释了通过您认为最能实现自我的想法、任务和活动，按重要性排序您的动机、激情和精力投入的不同方式。I-SPEAK 是您工作热情的语言。

有一点是可以肯定的，相比于其他因素，我们的行动和我们如何利用空闲时间更为重要。I-SPEAK 旨在检查我们的潜在激情和我们想要在工作和工作外探索的欲望。

当某个人从事的任务符合其所重视的行为态度时，我们倾向于说他们“态度好”。相反，如果某个人从事的任务不符合其主要行为态度时，我们将他们归类为“态度不佳”。职位目标与行为态度一致可以帮助您更积极地面对您的工作。

“热情是能量。是一种力量，能让您专注于所喜爱的事情。” - 奥普拉·温弗瑞

I = 内在意识/精神成长 - 渴望平衡、和谐与自我提高

S = 社会/人道主义 - 渴望无私地帮助他人

P = 权力/政治 - 渴望处于支配地位或有影响力

E = 经济/有形资产 - 渴望财务安全或经济增长

A = 艺术/创新 - 渴望表达独特性或个性化

K = 知识/能力水平 - 渴望学习和深入理解



I - 内在意识/精神	S - 社会/人道主义	P - 权力/政治	E - 经济/有形资产	A - 艺术/创新	K - 知识/能力水平
提高意识	帮助他人	影响他人	创造机会	表现自我	发现
带来内心平静	服务他人	人际关系	获得成功	灵感	研究
提供洞察力	拥护信仰	创造改变	建立在想法之上	创造	教授他人
平衡身心	起到催化剂的作用	得到肯定	勤勉	独一无二	探讨话题
观察学说	积极主动	影响问题	坚定	与他人分享	学习
追求精神境界	影响原因	制定政策	拥有资源	别出心裁	充实他人
探索目的和热情	创造意识	改变观点	达到目标	创作新事物	追求真理

您的BAI风格

主要风格特征

Sample 的主要样式是 '艺术/创新'



艺术/创新

优先考虑形式、设计、创造力和个人表达的欲望

在这一态度得分高标志着表达独特性或个性的强烈愿望。在艺术/创新方面得分高的人，从其个人创造力、对称性和设计的角度对他们在生活中遇到的事物进行审美判断。他们比较敏感，对事物和谐与美感具有艺术天赋。

最重要的是，他们寻求：

- 见证美
- 探索看待事物的新方法
- 作为个体表达自己
- 创作、制作和构建独特的事物
- 对现状进行重新定义

尽管在艺术/创新方面获得高分者本身不一定是演员或艺术家，但他们会被迫投入到对创造性的追求中，并喜欢见证创造力。他们在所有事物中都被艺术和美丽所吸引。这不仅限于在博物馆或画布上寻找艺术品。艺术/创新行为态度可以通过欣赏自然界的壮丽、机器的完美设计、反映在自然环境中的和谐状态、表演中的美感或创意背后的天马行空来体现。

在艺术/创新方面获得高分者是非线性的思考者，他们采用创新的方法来解决。他们天生好奇、好玩并被吸引去寻找新的方式将事物联系起来。他们可以建立非常规的联系，并以出其不意的方式将事情整合在一起。为此，他们需要自由和独立来探索自己的想法。他们通常会深受周围自然环境的影响，因此他们会寻求独特或美观的环境。

对于那些受艺术/创新行为态度引导的人，他们自然倾向于打破规则。他们想与众不同，他们最重视个人主义。他们的笑声来得快，倾向于乐观地看待事情。他们喜欢发明和创新，喜欢旅行和探索。他们喜欢寻求新事物，探索新环境，突破常规。他们非常独立，说出自己的想法，知道自己喜欢什么。他们对构建、布置、创造、执行、设计或相关事物感兴趣。当提到他们关心的艺术项目时，他们能够集中精力，全神贯注。其目标是表达自己的内在视野，或支持他人追求自己的艺术创作。对他们来说，没有艺术的世界就像一张白纸一样有趣。

您的 BAI 风格

BAI 风格 (续)

专属于领会了“艺术/创新”的人的品质

一般特性:

- 被美的各种形式所吸引
- 富有创意
- 有见地
- 内心敏感
- 重视自我表达
- 寻求建立独特的意见和观点
- 富有冒险精神
- 自我意识强
- 对审美体验感兴趣

可能存在的局限性:

- 重视艺术表达，而不是关心更实际的问题
- 仅从自己的内在真实感知世界
- 对“非创意”活动没有耐心，缺乏关注
- 合作意识差，团队合作困难
- 可能显得缺乏理智或无法预测

与其他行为态度结合的特性

- 与高内在意识/精神成长行为态度结合时，他们会发现自然的美好，并且在精神上深深地被艺术所感动。
- 与高社会/人道主义行为态度结合时，其艺术努力将与他们对正义、公平、平等的追求息息相关。
- 与高权力/政治行为态度结合时，他们将以目标为导向，非常适合艺术领域的领导职务。
- 与高经济/有形资产行为态度结合时，他们将找到创新的方法，利用其创造天赋来获取经济利益。
- 与高知识/能力水平行为态度结合时，他们将对攻读艺术或相关领域的高学位感兴趣。

您的BAI风格

次要风格特征

Sample 的次要样式是 '知识/能力水平'



知识/能力水平

渴望掌控权、信息和洞察力

知识/能力水平得分高者非常需要学习、了解和理解。其主要关注点是信息的积累和对知识的逻辑追求。这些人将努力研究各种课题，开发高技术含量的技能组合，深入挖掘主题的细节。

最重要的是，他们寻求：

- 对周围的世界有更深入的了解
- 通过调查和深入研究寻求答案
- 终身学习
- 在智力上挑战自己
- 因其能力、准确性和知识广度而得到认可

高知识/能力水平行为态度通常意味着如饥似渴的读者，他们周围充满人力资源、材料和经验，这将提高他们对所选学科的熟悉度。这种动力可能表现为对某一学科的深刻理解，或在各种学科中渴望获得高于平均水平的能力。寻求知识的人越来越多，其目标是成为所选领域的专家，并尽可能地将自己沉浸在学习和学术追求中。

高知识/能力水平的人并不总是对将其知识用于特定用途感兴趣。通常，他们只是出于对学习的热爱而行动。他们井井有条，天生好奇，并且自我指导。他们会被吸引到可以按照自己的进度花时间和从事工作的环境中。他们倾向于提出问题，抵制传统权威并寻求新的想法和做事方式。

具有高知识/能力水平的人被吸引从事学术和智力活动。他们质疑但又持怀疑态度，他们重视信息高于重视直觉。研究人员和喜爱读书的人通常坚定、顽强、富有见地。他们一生最大的快乐就是学习新事物，他们深信教育的重要性。

您的 BAI 风格

BAI 风格 (续)

专属于领会了“知识/能力水平”的人的品质

一般特性:

- 积累知识、进行研究、钻研主题
- 对解决问题、提出问题和制定理论具有浓厚兴趣
- 乐于进行深入交谈
- 对世界和人性的敏锐观察者
- 勇于提问

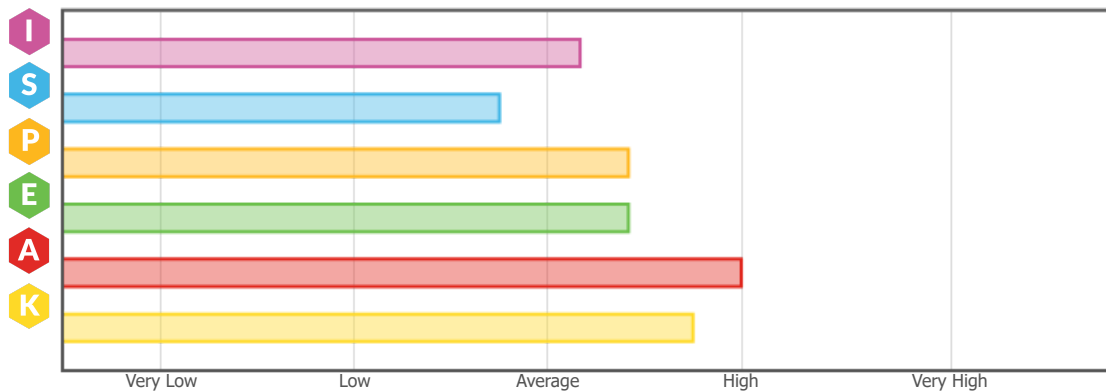
可能存在的局限性:

- 很少有时间去顾及那些持不同观点的人，尤其是那些受情绪支配的人来说更是如此
- 以牺牲其他一切为代价的专注性
- 经常陷入对细节的追求中，导致进度缓慢
- 对概念、系统和信息的兴趣可能超过对人的兴趣
- 专注性可以被看作是强迫性
- 具有完美主义倾向

与其他行为态度结合的特性

- 与高内在意识/精神成长行为态度结合时，他们会寻求有关精神性、宇宙和更高力量的答案。
- 与高社会/人道主义行为态度结合时，他们选择的研究主题将与他们内心深处的问题有关，尤其是与正义、公平和平等有关的事业。
- 与高权力/政治行为态度结合时，他们会通过成为自己研究领域的专家来寻求权力和认可。
- 结合高经济/有形的知识，他们将通过成为各自领域公认的专家来寻求财富。
- 与高艺术/创新行为态度结合时，他们将研究艺术家、流派和重要的艺术运动，往往寻求更高的艺术学位。

BAI强度



I 内在意识/精神 - 适中

- 把精神性和教义视为一套指导方针，而非硬性规定。
- 他们在一个让人感觉舒适的体系中寻找信念，但如果出现太多棘手的问题，就不会坚持这些信念。

S 社会/人道主义 - 适中

- 富有同情心，但主要感兴趣的是为与家庭息息相关的事业做出贡献。

P 权力/政治 - 适中

- 将分别评估每种情况，以确定他们想行使多少控制权。
- 如果问题或项目对他们来说至关重要，他们就会控制局面。如果不是这样，只要他们不是处于微观管理之下，并且在项目的约束范围内保持独立性，他们就愿意担任辅助角色。

E 经济/有形资产 - 适中

- 在某些情况下，他们可能觉得有必要把获得金钱作为决策的一个重要方面。
- 然而，在很大程度上，决策与其他可能具有同等优先级的考虑事项相平衡：比如精神、人道主义、政治、艺术、知识等。

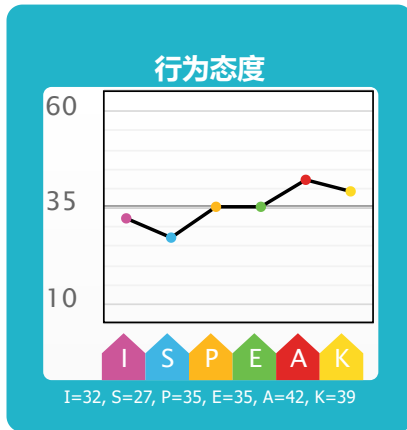
A 艺术/创新 - 较高

- 欣赏具有内在美的事物，并在日常生活中寻找艺术元素。
- 一个创造性的问题解决者，进而从人群中脱颖而出。

K 知识/能力水平 - 较高

- 对知识的追求基于需求和个人情况。
- 如果是个人特别感兴趣的特定主题，或者是成功所需的信息，他们就会想知道需要了解的一切。如果没有，则依靠直觉或实际经验。

BAI图

Sample 的BAI风格：**(主) - 艺术/创新****(第二) - 知识/能力水平****您的行为态度指数图表**

您的 BAI 图表提供了您对六种不同 I-SPEAK 风格进行优先级排序方式的可视化表示形式。与每种风格的联系强度以 0 到 60 的连续数值表示。这个值与您在与这种行为态度相关的任务上投入的精力有关。

低精力投入指的是您投入很少精力/很少有意愿把精力投入到由这种行为态度驱使的任务中。高精力投入意味着您希望将大部分时间和精力都花在这种行为态度所驱使的任务上。

- 数值在 0 到 12 之间被认为是非常低的精力投入
- 数值在 13 到 24 之间被认为是较低的精力投入
- 数值在 25 到 36 之间被认为是适中的精力投入
- 数值在 37 到 48 之间被认为是较高的精力投入
- 数值在 49 至 60 之间被认为是非常高的精力投入

图表上某一种风格的得分越高，代表您对这种行为态度的积极性越高。最终，您在 I-SPEAK 风格中的分值越高，您就会投入更多的精力来实现这一方面所代表的结果。

您的BAI风格的应用

BAI 作为一种工具：

通过了解您的行为态度风格，您就可以做出明智的选择。当您以实际方式应用知识时，它是一个强大的工具。通过行为态度传达信息：

- 自我成长
- 协助制定职业目标
- 理解多样性
- 创建协同团队
- 把合适的人放在合适的位置



更多应用示例

您可能认识一个对老板不满意的人。他确信他能把事情做得更好。他很纠结，因为他有很高的权力/政治行为态度，但却被置于一个权力有限的位置。不仅仅是其老板让他受不了，还在于他完全受老板约束的事实。其动力来自于独立的机会，当被赋予权力时，他会茁壮成长。他可以利用这种意识成为个体经营者，或者找到一个往上晋升的职位。

尽管事实上他们的工作看起来很出色，但另一个人可能会在一个没有想象力的工作中工作，并感到失望。如果她意识到自己的艺术/创新行为态度需求未得到满足，她可能会找到更具创新性和创造力的方法，而不是执行别人创造的重复性任务。也许她可以要求更多的创造性项目，提供创新的新解决方案，她可以带头，或个性化她的工作空间。

聘用具有低强度经济/有形资产风格的销售人员的招聘经理可能最终会无意间将其置于与自己的行为态度不符的位置。像这样的人可能很难完成交易或要求获取金钱，因为他们可能专注于满足不同行为态度的需求。他们可能更注重与对方的联系，而不是从对方身上赚钱。这个人很擅长建立长期的销售关系，但是和一个行为态度让他们更容易达成交易的同事合作可能会受益。

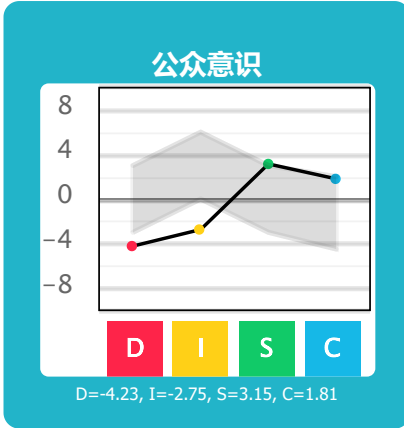
行为态度的知识不仅可以帮助我们做出选择，而且可以向他人解释我们的理由。它还能让我们对那些行为态度与我们不同的人产生更大的同理心。一个有高度内在意识/精神态度的丈夫可能会对他的工作狂妻子感到沮丧。对他来说，精神性是他观察世界的过滤器，他认为她过于专注于有形事物。但是，如果他意识到她的行为态度，他可能会发现，她对经济/有形资产的高度关注不是为了它本身的目的，而是为了它所代表的东西 - 安全和旅行的机会，以及他们两人的体验。一旦他们能够理解彼此相互冲突的“行为态度过滤器”，他们就能开始对彼此的立场产生更大的同理心。

了解自身的行为态度，进而让您对自己的生活做出明智的决定。它可以帮助您找到一个与您的基础相符的职业、伴侣、爱好或任务。它可以帮助您找到合适的方式来耗费您的时间和精力。

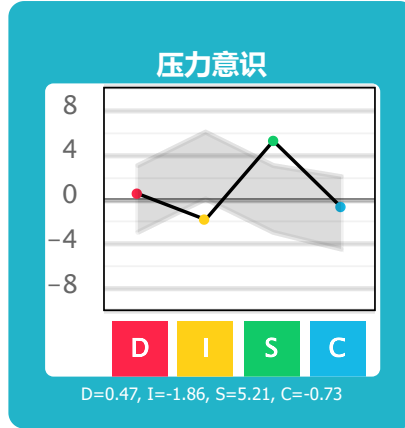
评分数据

图表页

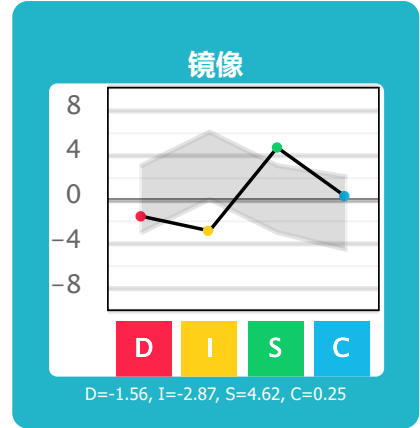
个性风格图



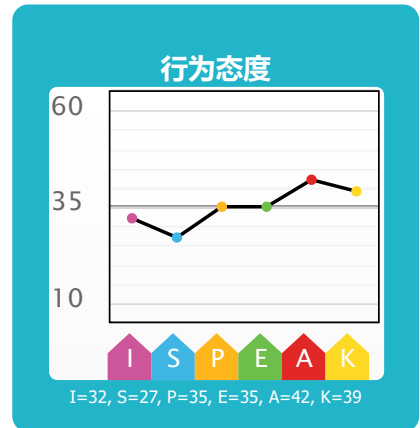
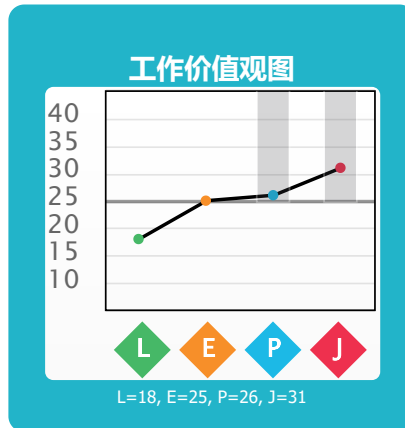
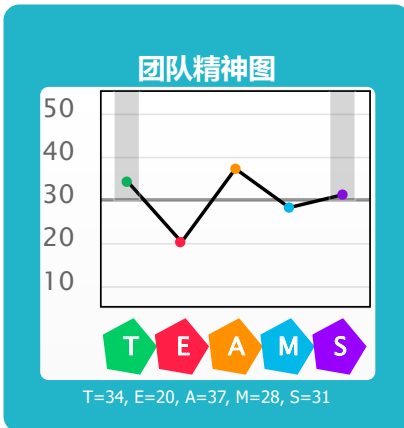
原始分数 D=2, I=2, S=8, C=5



原始分数 D=5, I=6, S=2, C=7



原始分数 D=-3, I=-4, S=6, C=-2



图表说明页

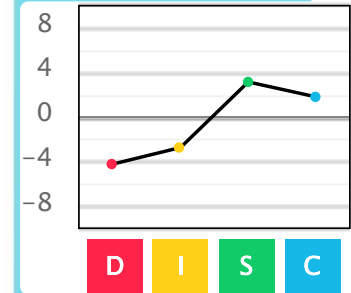
这三个图表分别展现了人在不同环境中可能具有的不同行为状态。图表1展现了人在特定环境下的“公共自我”；图表 2 展现了“隐私自我”；图表 3 则描绘了“感知自我”。

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

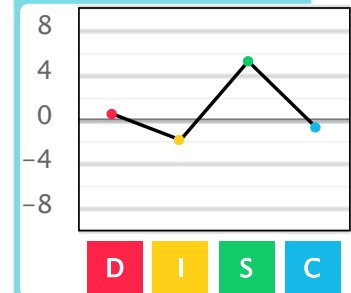
每个人在公众环境下会根据他们所认为的其他人对他们的期望行事，这种在公众环境下的行为被称为公众自我，也就是此人在投射别人的期望。人的公众自我有时与其真实自我没有区别，也可能与“真实”的自我有很大的不同，这种与真实的自我不同的公众自我就是面具。图表1是由人格系统中的“最多”选项所产生的，改变的可能性最大。



图表 2 - 核心，隐私自我

对本能反应

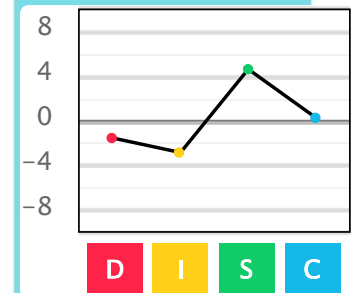
每个人都会从过往的经历中获得习得反应，这些反应行为是一个人接受自我的行为。面对压力或紧张情况时，这些习得的行为就会变得很明显。因为这些行为是天生的、根深蒂固的反应，所以此图表最难发生变化。一个人在压力下的行为可能与图表 1 和图表 3 中描述他/她的行为有很大的不同。图表 2 是由人格系统中的“最少”选项所产生，改变的可能性最小。



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/她的自我、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

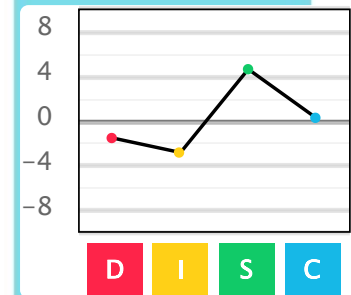
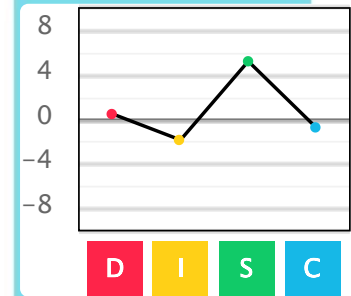
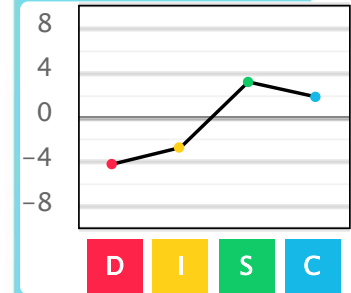
- 如果图表 1 与图表 2 不同，则表明环境的需求迫使此人的行为与其核心自我或本能行为不一致。在这种情形下，试图改变自己的行为来满足环境要求的人很可能会感到压力。
- 图表1 如果与图表2 不同，但与图表3 相似，表明此人在不改变核心自我的情况下，能够成功地通过改变自己的行为来满足环境的需求。此人可能对图表3所示的行为（感知自我）不会感觉到压力甚至觉得相当舒适。
- 如果图表 1 与图表 3 不同，表明此人正处在成长期（或者处于适应期），同时他/她试图改变自我的行为来满足新环境的需求。一个人的行为在这段适应期可能会出现变动。

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