



# **POISC Self**

行为风格评估



#### Report for Sample Report CI/CS 风格



# 内容大纲

DISCstyles 在线报告介绍	3
DISC 行为风格一般特征	4
您给组织带来什么	5
想要和需求	6
C 行为风格	7
给他人的沟通技巧	8
有待改善的地方	11
Sample Report 的 DISC 行为风格总结	12
词汇特性素描 - 适应风格	13
词汇特性素描 - 自然风格	14
DISCstyles 图表 Sample Report	15
行为倾向 - 总结	16
行为模式视图	21
DISC 应用程序的活动	22
更深入地了解这四个 DISCStyles™	23
如何判断他人的行为风格	24
判断他人的行为风格 - 两个有力问题	25
什么是行为应变力?	26
如何调整你的直接与开放	27
行为风格的强度	28
风格练习中的紧张感	29
适应不同的情况:在工作中	30
适应不同的情况:销售和服务	31
适应不同的环境:在社会环境中	32
适应不同的环境:在学习环境中	33
那么现在怎么办?	34



## DISCstyles™在线报告介绍

恭喜你采用DISC在线评估。

我们大部分人在成长过程中都认为应该按照自己希望被对待的方式对待别人——黄金法则。我们很快又意识到另外一个实用的法则,托尼·亚历山德拉博士称之为白金法则"一按照**别人**想要的方式对待边人。

通过这一份个性化的和全面的DISC报告,你将获得能够帮助你成为一个更好的自己的工具,并能帮助你表现得更加成熟和高效。然后你可以在认识自己的过程中开发和使用更多的天然优势,并完善和修改你的不足之处。本报告不评价价值和判断。相反,它侧重于影响你的行为的自然倾向。

我们的DISC在线系统侧重于外部的模式,可观察行为的使用尺度指引以及每种风格模式所展示的开放性。由于我们可以看到和听到这些外在行为,"阅读"一个人变得更加简单。该模型简单、实用并且便于记忆和使用。见本报告为每个风格总结的四个基本DISCstyles综合图表部分。

#### 行为风格

历史以及当代的研究揭示了我们的行为中十几种模式的差异,但许多模式都具有一个共同点:将行为分为四个基本类别。我们的 DISC 在线系统侧重于外部的模式,可观察行为的使用尺度指引以及每种风格模式所展示的开放性。请参阅下表。由于我们可以看到和听到这些外在行为,"阅读"一个人变得更加简单。该模型简单、实用并且便于记忆和使用。见本报告第24页对每种风格的总结。

行为风格	倾向
支配型	倾向于直接和谨慎的
影响型	倾向于直接和开放的
稳定型	倾向于间接和开放的
遵从型	倾向于间接和谨慎的

#### 如何使用本报告

本 DISC 报告分为两部分。第一部分着重于了解你的 DISC 风格特点。请注意,没有"最好"的风格。每种风格都有其独特的优势以及持续改进和成长的机会。本报告中所提及的任何行为描述仅是你的风格组合的倾向并且可能或可能不会特别适用于你个人。你可以在本报告的第 II 部分下载 eWorkbook http://tinyurl.com/kege7j8。此 eWorkbook 重点介绍如何对其他人使用 DISC 概念,如何从视觉上和口头

上找出另一个人的风格,以及如何调整你的行为与任何 DISC 风格的 "连接"。

#### 适应性

除了要了解自己的风格,该报告还将确定一些方式,你可以通过这些方式使用你风格的长处或修改你风格的弱点,以满足特定的前景或客户的需求。这就是所谓的适应性。社会学家称之为"社交智力"。 已经有很多文章提到你的社交智力和你的智商( IQ )一样在当今世界取得成功的过程中发挥了非常重要的作用。某些情况下,社交智力甚至比 IQ 更重要。



## DISC 行为风格一般特征

下面的叙述是对您的行为倾向的总体概述。它提供了一个框架,用于理解和反思您的 DISC 结果。我们偶尔会提供一些指导意见,这样您就可以在任何可能的情况下利用您的优势来最大化您的个人成功。

在处理详细的工作和复杂的任务时,你非常认真和积极地作跟进。 其他团队成员能够依赖你,以及你所付出的努力,以便在项目里取得成功。 有些成员可能没有意识到你所做的工作,和你对该项目所提供的想法,因为它们可能都是在幕后进行。 为了保持你自己的成就感,你一定要让其他团队成员知道你在背后为他们做了些什么。 这对谦虚的你来说,可能是一种挑战。但你需要时不时找个适当的时间和地点,确保你的努力被认可。

Sample,你的座右铭可能是,"任何工作项目都有正确和错误的完成途径。让我们以正确的途径来完成它。"你的分数如同那些会阅读新家电和新电脑的指南的人。无论在家或在办公室,你都想正确地做事情。在写作时,你很少需要检查拼写或语法校对。

在仔细分析事实和数据,以及审查所有选项和潜在后果之后,你才会采取已计算和有根据性的风险。 这是一种优势。然而,当团队面对期限的时候,你可能会被视为过程中的一个瓶颈。 这其实并无恶意,只不过因为你想要在决策过程中,分析事实和数据,并确定所有有可能性的后果。 请注意这一点,并随时准备在时间紧迫的当儿,把分析过程稍微缩短。

你对仪器的反应模式显示,你意识到高效系统和程序的重要性,并努力保持或尽可能提高它们的水准。 这也可能意味着,你比其他团队成员花费更多的时间来思考各种流程和程序。结果,也可能成为那些无定数的人的一种指导。 他们之所以向你询问,是因为他们知道你拥有正确的答案。但你也许会觉得奇怪,为何他们并没有在第一时间里学习正确的程序。

你往往会以他人在实施和执行程序中的表现,他们的水准和行动的质量,来做评价。 你对他人持有对自己同样的高水准。 那些表现出这种高水准(如你所知,他们是比较罕见的)的人,往往是你推崇的对象。

你为自己和他人设下高标准,并期望每个人都符合这些标准。 你具有非常良好的质量控制技能和高度的耐性。 这些特征的结合,能让你把目光投向比其他团队成员更高的地方。 你通过自己作榜样来领导别人,而不是委托他人然后走开。

你显得十分注重细节及精益求精。 你努力和尽可能做出高质量的成果,而当结果只是显得"不错"而已,你可能会感到失望。 团队里很少有人能像你这样注重细节和跟进工作。

你的反应模式显示,你往往会隐藏自己的情绪。 一般上,你在团队里都显得十分安静,除非是被要求提供想法,或是该主题是你高度重视的项目。 我们的劝告是,把你自己迁出舒适区,并做出更多的言语表达。 这将有利于团队,因为很多人可能并没有像你这样深入地思考问题。 你的意见将提高讨论的质量。 而你也会因为被视为一个更开放和互动的人而受益。



## 您给组织带来什么

本页为您的工作或团队或家庭项目提供了有用的见解。这些是您所带来的才能和倾向。当您在最有效的环境中使用时,您可能会自我激励去完成伟大的事情。您可能并不总是处在一个能让您做到最好的环境中。 我们建议您和您的领导谈谈,看看有什么可以融入到您当前的环境中,以帮助您保持动力。检查两个最重要的优点,两个最重要的工作风格倾向和两个最重要的环境因素,并将它们转化为您的风格页面的总结。

#### 您的优势:

- 你思考其他团队成员可能会忽略的缺陷,并为项目提供了宝贵的意见。
- 你保持很高的精确度,并同时留意着项目的期限。
- 在解释可能会对其他团队成员造成影响的想法时,你显得委婉。
- 在你的专业领域里,你展现出高度的技术专长和技能。
- 你对系统,流程和组织的运作,提供了客观和实际的意见。
- 你显得特别小心,以确保项目不存有他人造成的疏忽。
- 基于你对过程和步骤的完全了解,你可能会受其他团队成员的追捧。

#### 您的工作风格倾向:

- 你对项目的所有可能性和想法,给予仔细的考虑。 这个过程可能需要花费多一点的时间,但它会建立一个有质量的结果。
- 你以对细节的小心谨慎,和通过事实,数据和逻辑,来说服他人。
- 你为自己和他人设下高标准,并期望每个人都符合这些标准。
- 你往往在工作中以客观的标准来评价他人,并希望自己也被以同样的方式对待。
- 你可能会让自己陷入种种的细节堆里,因为你往往会让"数据门"打开得太久。 你总是担心或许还会有更多即将来临,并且能够影响决策方向的信息。
- 你表现出追求完美的强烈欲望和细节取向。
- 对于本身职责和职权范围的具体细节,你有必要感到自己持有完全的理解。

#### 您倾向于在以下环境中工作效率最高:

- 免于巨大压力下作决策的自由。
- 能够全程监控的活动。
- 免于人际冲突和敌意的工作场所。
- 一个安全的工作情况。
- 具有极少的突然冲击,意想不到的问题或危机。
- 对参与者展示真诚关怀的工作文化。
- 高度专业化的任务和职责上的技术领域。



## 想要和需求

动机是做某事的热情或意愿。每个人都是动力;然而,所有人的动机都是自己的,而不是别人的。简单地说,人们的动机是他们想要什么。

我们的行为也是由我们的需求驱动的。每种风格都有不同的需求。如果一个人有压力,他们可能需要独处的时间;另一个可能需要很多人的社交时间。每个人都有不同的方式来满足他们的需求。我们的需求得到越充分的满足,就越容易达到最佳水平。

选择两个最重要的想要和两个最重要的需求,然后将它们转移到"您的DISC行为风格总结"页面。

#### 您倾向于受到以下因素的激励:

- 完整地解释影响工作环境的系统和流程。
- 具有很高的质量控制标准,并被组织内所有成员(非只是少数人)所遵从。
- 首次就以正确方式完成的任务,以便无需稍后更正错误。
- 与某些在过去取得成功的传统连接。
- 了解所提供的产品和服务,乃具有最高的质量。
- 对在长期里表现出的能力和职业道德,表示认可和赏识。
- 一个支持工作需求的家庭生活。

#### 像您这样的人倾向于:

- 有足够的时间进行有效的规划,特别是在改变前夕。
- 一再保证你的贡献对团队的成功,有着显著的影响。
- 明确(尤其是书写方式为佳)和不含糊的职务说明。
- 即将为新的一群人或企业联盟介绍的方法。
- 能够选择以提高某方法或程序的效率。
- 要求精密而准确的工作任务,以充分发挥你高度的注重细节取向。
- 一再保证你对项目所投入的长时间,有助于建立成功的结果。



## C 行为风格

#### 在压力下 - 的感知, 行为和需求 C

压力是不可避免的。对我们行为的感知可能会对我们的效率产生重大影响——无论是我们如何看待自己,还是别 人如何看待我们。我们在压力下的行为方式会产生一种我们意想不到的感觉。下面对他人感知的描述有时可能显 得有些极端(尤其是当我们的行为是一种过度延伸的力量,而它却变成了一种弱点或局限)。当您更清楚地理解这 些观念时,您就能调整自己的行为,使自己的效率最大化,并确保别人看到您的意图。

#### 潜在的自我知觉:

- 情绪稳定并能控制
- 高细节定位
- 对工作的谦虚和认真
- 第一次就做正确和持续

## 在压力下,可能会被其他人感知:

- 对批评过于敏感
- 不接受新想法
- 不灵活
- 对他人过于怀疑

#### 在压力下,您需要:

- 原则和细节之理解
- 保证它们是正确的
- 一种速度缓慢地"处理"信息

#### 您在冲突中的典型行为:

- 虽然C者一般会避免公开性的冲突,但他们可能会为了保护自己的高标准而坚持原则。
- C者倾向于在心里持着冲突或矛盾的观点,寻找它们正确性的证明,或一个可容纳各自观点的有效
- 他们独来独往的倾向可能让其他人更难相信C者,尽管他们往往表现出可靠性以抵消这种不信任。

## 减少冲突和增加和谐的策略:

- 为自己在上司,朋友和同事面前辩护,而非避开他们或是假装成与他们站在同一阵线。
- 对你的朋友和同事比较开放,与他们分享你的感受,需求和关注。
- 在你的决策过程中,让所有涉及该项目的人参与其中。询问他们的建议,以及他们的数据。



## 给他人的沟通技巧

以下建议可以帮助那些与您交流的人理解并了解您的沟通偏好。要有效地使用这些信息,请与他人共享并讨论他们的偏好。

当其他人与您沟通时,检查两个最重要的想法(做和不做),并将其转移到"您的DISC行为风格总结"页面。

### 与 Sample 沟通时, 做:

- 对你的建议列出利与弊。
- 显得坦诚,开放和有耐心。
- 表现出对 Merge Him Her Lower Case > 个人真诚的兴趣。
- 对〈MergeHisHerLowerCase〉的意见和决策提供保证。
- 提问以"如何"为导向的问题,以取得〈MergeHisHerLowerCase〉的意见。
- 做好你的功课,因为 Sample 已经完成了 (MergeHisHerLowerCase)的部分。
- 肯定个人职责是明确的,以及没有含糊之处。

#### 与 Sample 沟通时,不做:

- 对于工作组的期望显得模糊。
- 做出你无法履行的承诺和保证。
- 做出你无法实现的承诺。
- 搁置不理,或听天由命。
- 催促问题或决策过程。
- 替〈MergeHimHerLowerCase〉做决定。
- 没有对想法或计划提供备份支援。



# 与支配型行为沟通

D 特点:	所以您应该
关注成为 #1	向他们展示如何赢,得新机遇
逻辑思考	显示推理
想要事实和重点	提供简洁的数据
追求结果	达成一致的目标和界限,要么支持要么让开
喜欢个人选择	允许他们在限制范围内"做自己的事情"
喜欢变化	常规
倾向于委托	寻找机会来调整他们的工作重点
希望别人注意到成就	称赞他们所做的事情
需要负责	在适当的时候让他们带头,但给他们参数
冲突倾向	如有必要,以事实为依据,就不同意见进行有说服力的辩论; 不要以"个性"为基础去争论

# 与影响型行为沟通

Ⅰ特点::	所以您应该
关心别人的认可和外表	向他们展示您欣赏并喜欢他们
寻找热情的人和环境	表现得乐观并提供乐观的环境
情感思考	尽可能支持他们的感受
想知道一般的期望	避免复杂的细节,专注于"大局"
需要参与和与人接触	与他们互动和参与
喜欢变化和创新	改变常规; 避免要求他们长期重复
希望别人注意到他们	经常称赞他们
经常需要组织来帮助	
寻找行动和刺激	保持快速、活泼的步伐
让自己保持乐观	支持他们的想法,不要在他们的梦想上戳洞;向他们展示你积
	极的一面
希望得到"看起来不错"的反馈	提及他们的成就,进步和您的其他真正的赞赏



## 与稳定型行为沟通

S 特点:	所以您应该
<b>关心的是稳定</b>	展示你的想法如何将风险最小化
逻辑思考	显示推理
需要文档和事实	提供资料和证明
喜欢个人参与	展示您对它们的兴趣
需要知道逐步的顺序	在您亲自"指导他们完成操作"时,提供大纲和/或一二三指
	导
希望别人注意到他们的耐心毅力	赞美他们坚定的坚持
避免风险和变化	给他们个人保证
不喜欢冲突	采取非侵略性的行动,关注共同利益或需要的支持
容纳他人	允许他们为他人提供服务或支持
寻找平静与安宁	提供一个轻松、友好的氛围
喜欢团队合作	为他们提供一个合作小组
希望得到真诚的反馈	在适当的时候确认他们的随和的态度和有益的努力

## 与遵从型行为沟通

C 特点:	所以您应该*****
关注激进的方法	以间接,无威胁的方式接近他们
逻辑思考	显示您的推理
搜寻资料	以书面形式向他们提供数据
需要知道过程	提供解释和理由
使用谨慎	让他们在做决定之前思考、询问和检查
喜欢自己做事情	委派任务时,让他们检查程序以及其他进度和绩效,然后再
	做出决定
希望别人注意到他们的准确性	适当时称赞他们的彻底性和正确性
[ 倾向于质量控制	让他们评估并尽可能参与流程
避免冲突	你可能需要巧妙地要求澄清和帮助
必须是正确的	给他们时间,在可能的范围内找到最佳或"正确"的答案
喜欢思考	告诉他们"为什么"和"怎么做"

加强沟通的第一步是提高意识。通过识别我们之间的相似和不同之处, 我们可以在互动时做出认知上的选择,从而建立更牢固、更投入的关系。



## 有待改善的地方

每个人都有挣扎、局限或弱点。通常,这只是我们力量的过度延伸,而这可能会变成我们的弱点。例如, 高D风格的直接在某些环境中可能是一种优势,但是当过度扩展时,它们可能会变得专横。

当您考虑如何持续改进以成为一个更好的沟通者时,我们建议您一次专注于不超过两个方面,练习并加强 它们,然后选择另一个领域来专注并改进。

检查您承诺要改进的两个最重要的方面,并将它们转化为您的风格页面的总结。

#### 有待改善的地方:

- 你可能被视为在决策中行动缓慢,和面对变革时显得犹豫的人。
- 你可以表现得更具自发性和不必太过认真。
- 你可以通过与更多人进行互动,以扩大你的视野。
- 有时你可能会使用事实,数字和细节,来作为你的一个"安全毯",以避免对抗或敌意。
- 你可能过度受约束于现有的程序和传统,即使是出现了更有效率和有效的方法。
- 你可能会被某些人视为在程序和选项中,显得死板,缺乏弹性和过于严格的人。
- 你可能会被别人视为具隐私性,提防性,羞涩和含蓄的人。



# Sample Report 的 DISC 行为风格总结

沟通是一个双向过程。鼓励其他人完成自己的 DISCstyles 在线评估,然后彼此共享摘要表。通过讨论与您一起工作,与之交往和与之共处的人们的偏好,需求和需要,您可以增进这些关系,仅通过了解和应用 DISCstyles 信息,就可以将原本紧张的关系转变为更有效的关系。从本报告的前几页完成下面的工作表。

沟通的注意事项"做与不做"
1.
2
您的动机:想要
1
2
您的动机: 需求
1
2
您的优势
1
2
您的工作风格倾向
1
2
有效的环境因素
1
<u></u>
有待改善的地方
1
<b>⊔•</b>



# 词汇特性素描 - 适应风格

DISC 是一种可观察到的"需求驱动型"工具,它基于情绪和行为既不"好"也不"坏"的观点。相反,行为揭示了激 发这种行为的需求。因此,一旦我们能够准确地观察一个人的行为,就更容易"解读"和预测他们可能的动机和需求。

此图表将您的"适应风格"图显示为"词汇特性素描"。当涉及到(D)问题的提示,(I)人的影响力,(S)节奏的适宜 性,或(C)程序的科学性时,用它来举例说明为什么您做您所做的,什么对您是重要的。分享更多关于驱动您在每个重 点领域的具体需求。如果您的椎间盘强度得分在1级和2级,您的情绪和需求与5级和6级的情绪和需求是相反的。

	D	l I	S	С
DISC 焦点	问题/任务	人	步调 (或环境)	程序
需求	挑战,,权威	社会关系, 友好的环境	系统, 团队,稳定的环境	遵守规则,数据分析
可观察的	果断,冒险	乐观,信任他人	耐心,稳定	小心谨慎,谨慎决策
恐惧	被利用,缺乏控制	被冷落,失去社会认可	突然变化, 失去稳定性和安全性	受到批评, 准确性和质量下降
6	处事果断 盛气凌人	富有感情 充满热忱 社交合群 感情驱使 乐观开朗 有说服力	沉着冷静 忠实忠诚 沉着耐心 心平气和 安祥宁静 团队合作	正确无误 思想保守 苛刻严格 寻找事实 精密准确 井然有序
5	爱好冒险 直接直率	迷人魅力 有说服力 善于交际 信赖他人	行为一致 协力合作 有占有欲 轻松放松	尽责认真 彬彬有礼 非常专注 高标准的
4	有竞争力 坚定不移	有自信地 亲切友善 慷慨大方 泰然自若	安详平静 深思熟虑 稳重可靠 踏实稳定	善于分析 整洁干净 有敏感度 机智老练
3	态度溫和 追根问底	受控制的 辨别能力 有理性的 善于反思	机敏警觉 态度迫切 灵活变通 行动自如	自我中心 相信自己 固执己见 坚持不懈
2	寻求共识 不冒失的	沉思冥想 讲究事实 逻辑思维 不多表态	心怀不满 充满活力 烦燥不安 心急迫切	有自主权 独立自主 意志坚定 倔强固执
1	态度保守 沉思冥想 谦虚谨慎	自我反省 悲观厌世 安定宁静 沉思默虑 沉默寡言 疑心重重	积极主动 多样化的 心怀不满 缺乏耐心 坐立不安 自发性的	任意决定 目中无人 不怕恐惧 执拗倔强 态度叛逆 尖酸刻薄



# 词汇特性素描 - 自然风格

DISC 是一种可观察到的"需求驱动型"工具,它基于情绪和行为既不"好"也不"坏"的观点。相反,行为揭示了激 发这种行为的需求。因此,一旦我们能够准确地观察一个人的行为,就更容易"解读"和预测他们可能的动机和需求。

此图表将您的"适应风格"图显示为"词汇特性素描"。当涉及到(D)问题的提示,(I)人的影响力,(S)节奏的适宜 性,或(C)程序的科学性时,用它来举例说明为什么您做您所做的,什么对您是重要的。分享更多关于驱动您在每个重 点领域的具体需求。如果您的椎间盘强度得分在1级和2级,您的情绪和需求与5级和6级的情绪和需求是相反的。

	D	l l	S	C
DISC 焦点	问题/任务	人	步调 (或环境)	程序
需求	挑战,,权威	社会关系, 友好的环境	系统, 团队,稳定的环境	遵守规则,数据分析
可观察的	果断,冒险	乐观,信任他人	耐心,稳定	小心谨慎,谨慎决策
恐惧	被利用,缺乏控制	被冷落,失去社会认可	突然变化, 失去稳定性和安全性	受到批评, 准确性和质量下降
6	好辩议论	富有感情	沉着冷静	正确无误
	勇敢大胆	充满热忱	忠实忠诚	思想保守
	严格要求	社交合群	沉着耐心	苛刻严格
	处事果断	感情驱使	心平气和	寻找事实
	盛气凌人	乐观开朗	安祥宁静	精密准确
	自我中心	有说服力	团队合作	井然有序
5	大胆冒险	迷人魅力	行为一致	尽责认真
	爱好冒险	有说服力	协力合作	彬彬有礼
	直接直率	善于交际	有占有欲	非常专注
	强而有力	信赖他人	轻松放松	高标准的
4	处事武断	有自信地	安详平静	善于分析
	有竞争力	亲切友善	深思熟虑	整洁干净
	坚定不移	慷慨大方	稳重可靠	有敏感度
	自力更生	泰然自若	踏实稳定	机智老练
3	计算风险	受控制的	机敏警觉	自我中心
	态度溫和	辨别能力	态度迫切	相信自己
	追根问底	有理性的	灵活变通	固执己见
	处事低调	善于反思	行动自如	坚持不懈
2	态度温和	沉思冥想	心怀不满	有自主权
	寻求共识	讲究事实	充满活力	独立自主
	不冒失的	逻辑思维	烦燥不安	意志坚定
	权衡利弊	不多表态	心急迫切	倔强固执
1	生性随和	自我反省	积极主动	任意决定
	小心谨慎	悲观厌世	多样化的	目中无人
	态度保守	安定宁静	心怀不满	不怕恐惧
	沉思冥想	沉思默虑	缺乏耐心	执拗倔强
	谦虚谨慎	沉默寡言	坐立不安	态度叛逆
	态度克制	疑心重重	自发性的	尖酸刻薄

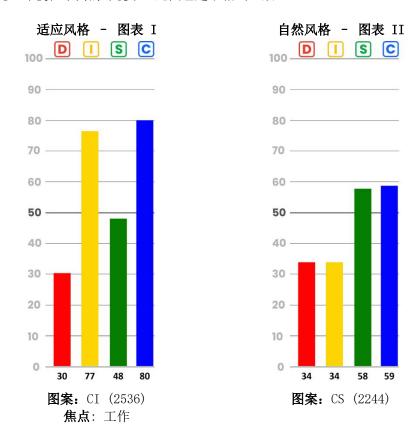


## DISCstyles 图表 Sample Report

您的适应风格表示您倾向于使用的行为特征 CI style(s) 在您选择的工作焦点. 您的自然风格表示您自然倾向于使用的行为特征 CS style(s).

您的适应风格是显示在左侧的图表。它是**您对行为倾向的感知,您认为您需要表现出来才能在您的焦点情境中取得成功。**当您改变角色或情况时,此图可能会更改。

右边的图形是您的自然风格,**表示本能行为的强度**。它通常可以更好地指示"真实的您"和"您的本能反应"的固有行为。当您最舒适并且没有其他考虑因素或行为影响时,这就是您会选择的行为方式。这也是在压力下出现的情况。即使在不同的环境中,此图也趋于相当一致。



如果柱状图是相似的,这意味着您倾向于在两种环境中使用相同的自然行为。如果您的适应风格与您的自然风格不同,这可能会在很长一段时间内造成压力,因为您使用的行为对您来说不是那么舒服或自然。

每个D、I、S、C点在您的图表上的位置越高或越低,您的行为或多或少地影响了您的工作结果和您周围的人。一旦意识到这一点,您就可以调整您的风格来提高效率。您能改变吗? 当然! 您每天都在做,这取决于您的情况。然而,只有意识和实践才能带来永久的行为改变。



# 行为倾向 - 总结

主要的风格- D, I, S和C-在我们的行为表达中分别受到其他三种风格的影响。您不只是这些风格中的一种; 你是这四种结合和相互影响的结果。下面的行为倾向是根据您的光盘风格的组合和相互影响的方式来评分的。 在这个页面上, 您将看到所有 12 种行为趋势的总结, 下面的页面提供了关于每个度量的更多详细信息。

行为	自然	适应
<b>推理</b> <i>这个人如何利用证据来思考和解决问题。</i>	基于证据	情境
<b>优先次序</b> 这个人如何根据已建立的规则和结构确定处理项或 任务的顺序。	规则	规则
<b>谨慎决策</b> <i>这个人如何处理决策和行动。</i>	谨慎	冲动
<b>改变阻力</b> <i>这个人是如何抗拒改变的。</i>	不愿意改变	情境
准确性 这个人如何注重正确性和准确性。	情境	精确
<b>建立融洽关系</b> 这个人在与他人互动时如何专注。	情境	以关系为中心
自力更生 <i>这个人如何在团队中工作。</i>	情境	协作
工作流程调整 这个人如何专注于工作的过程。	情境	准确性
客户与团队互动 这个人如何与客户和利益相关者,内部和外部。	支持	参与
个人驱动力 这个人的目标是如何推动事情向前发展的。	其他驱动力	情境
表达开放 这个人如何最自在地表达自己。	结构性	情境
<b>提供指示</b> 这个人如何支配方向和期望。	保留和详细	保留和详细



# 12 行为趋势 - 细节和图表

对于这 12 种风格的每一种,您都会看到一个图表和个性化的陈述,说明您的自然和适应的风格。 这些分数和陈述揭示了您最可观察到的样式组合,并描述您如何基于 DISC 混合表达这种趋势。

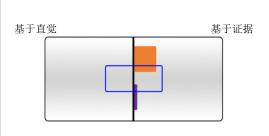
#### 解释说明:

- 1. 观测频率: 行为倾向的呈现顺序是由最常观察到的到最不常观察到的。
  - o HI 在大多数情况下清晰可见, 更经常看到
  - o HM 在许多情况下经常观察到
  - o MOD 根据情况可能会或可能不会出现
  - 。 LM 有时在某些情况下观察到
  - o LOW 在大多数情况下缺乏这种行为
- 2. 分数方向-当图形向右或向左移动时,它显示了您如何表达行为。如果图形在中心附近,则结果将是平衡行 为效果,具体取决于情况。
- 3. 一般人口比较 - 蓝色框代表这种行为趋势下的一般人群。大约 68%的人在此范围内得分。

#### 推理

自然行为风格 (HM): 您经常依靠数据和证据来确保决策能够反映正确的做法,并会 寻求验证以做出完整而准确的判断。您可能会仔细考虑并仔细思考,经常权衡风险 并检查证据和数据以做出决策。请记住,大脑和心脏共同组成了一支伟大的团队。

适应行为风格 (MOD): 您可能会在一定程度上依赖自己的感觉和与他人的互动来做 出决定,选择那些可能被认为是可以接受的,但会试图用证据和验证来支持判断的 东西。当您推理时,您可能依赖于逻辑和情感的平衡方法,用逻辑的观点看待环 境,也注意什么感觉是正确的。

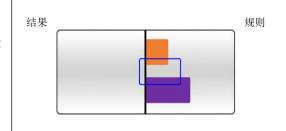


情境

#### 优先次序

**自然行为风格**(HM): 您经常关注于遵循既定的结构和程序指导方针,以确保高质量 的结果,同时高度重视准确性、秩序和精度。您可能会优先考虑规则而不是结果。 虽然规则和过程是成功的关键组成部分,应该优先考虑什么,但要确保知道最终结 果应该是什么。

适应行为风格 (HM): 按照基本风格

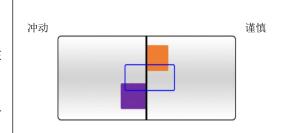




#### 谨慎决策

自然行为风格 (HM): 您经常仔细和谨慎地考虑风险和利益,同时权衡利弊,为结 果做准备。在前进之前,您可能会深思熟虑地做出决定。有些时候,做自己觉得正 确的事情是合适的。不要让逻辑成为唯一的标尺。

适应行为风格(LM):基于感觉,您有点冲动,而不是花时间考虑风险和后果。您 可能会自发地、情绪化地做出决定,相信自己的直觉,做自己认为正确的事情。有 时重要的是要看它是否也有意义,而不仅仅是感觉好。

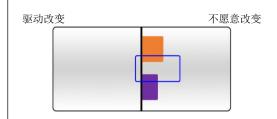


情境

#### 改变阻力

自然行为风格 (HM): 只要您能够做好准备,并了解相关的期望以及进行必要调整 的原因, 您就会有所改变。您可能会通过先建立理解, 然后计划如何成功地导航可 能发生的事情来对变化进行响应/互动。您将不会总是有足够的时间进行充分的准 备,因此灵活性和开放性会有所帮助。

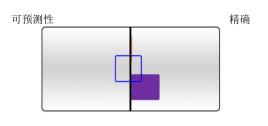
适应行为风格 (MOD): 根据风险水平和预期结果,在变化期间,您可以慢慢地接受 或变化的更改,也可以更坚定地坚持自己的想法和做法。有时您会主动接受并参与 改变,有时您会觉得更多的信息和计划是有益的。只要事情有意义,您很可能会同 意。



#### 准确性

自然行为风格 (MOD): 您的计划是经过仔细考虑以确保质量的结果,以及允许在稳 定环境中向前移动的系统和流程的结合。制定计划时,您可能同时意识到可预测性 和准确性。使用平衡计划时,您将希望获得更多积极成果。

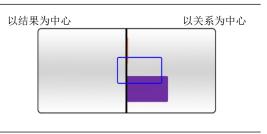
适应行为风格 (HM): 您经常小心谨慎地专注于确保高质量的结果, 非常重视您所 做的一切的准确性、结构、顺序和精度。您可能会专注于做正确的事情。虽然正确 的方法可以极大地影响成功,但在规划过程中具有可靠性和一致性也很有帮助。



#### 建立融洽关系

自然行为风格(MOD): 您的互动是由两方面驱动的,一是与他人进行社交联系的愿 望,二是完成工作并取得成果的愿望。如果您能同时做这两件事,那就太好了!

适应行为风格 (HM): 您有点社交倾向, 更可能专注于建立关系和建立联系, 而不 是完成一个目标或完成一项任务。别忘了有时有些事情要做。





#### 自力更生

**自然行为风格(MOD)**: 您要平衡结果和互动,高效地完成工作,但也要尽可能有效地让其他人参与进来。无论您是独立工作还是与他人合作,根据工作的环境和变量,您都可能是富有成效的。

适应行为风格 (LM): 您非常注意让其他人参与进来,宁愿共同达成目标,这可能会影响效率。您可能会与他人合作,尽力而为。请注意,过多的交互可能会导致生产力或效率上的某些延迟。

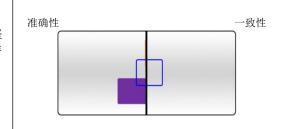
# 协作 指令

情境

#### 工作流程调整

**自然行为风格(MOD)**: 您的过程和执行是平衡的,保持事情有条不紊和稳定,并坚持质量标准,以确保您所做的是准确和精确的。有时候,您处理信息,然后在同样强调准确性和一致性的基础上坚持到底。如果平衡这两者,将确保取得巨大成果。

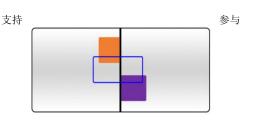
**适应行为风格**(LM):您的过程和执行通常是由维护质量标准来驱动的,以确保您所做的是准确和精确的。您可能会处理信息,并以准确和精确作为重点。有时候,一致性和准确性同样重要。别忘了平衡它们。



#### 客户与团队互动

**自然行为风格**(LM):您可能会专注于为他人提供支持和一个平静的存在,经常关心他们的需要,在您的服务中建立信任和信心。您更有可能尽你所能确保别人得到照顾,得到他们需要的东西。注意企业的需求也是很重要的。

适应行为风格(HM): 您有点迷人,有魅力,有说服力,有影响力,经常与他人建立信任和信心。您更有可能集中精力与他人建立关系,与他们互动建立友谊,以确保他们会直接回来与您共事。有时候,生意就是生意。





#### 个人驱动力

自然行为风格(LM):您的决心是稳定的,支持的,不那么迫切的,在行动之前考 虑关系的后果。您可能会因为别人的期望而被迫采取行动,这可能意味着您承担了 更多的责任,或者当您做出承诺时把自己拉得太紧。

适应行为风格 (MOD): 您的决心是在自我驱动和他人驱动的方法之间取得平衡,专 注于行动,在意识到行动的风险和后果的情况下取得结果。您可能既渴望满足自己 的需求和动机,又在这个过程中支持和帮助他人。

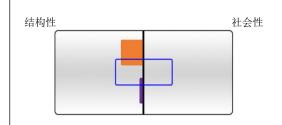
# 其他驱动力 自我驱动力

情境

### 表达开放

**自然行为风格 (LM)**: 当您把注意力集中在结构、细节和准确性上时,您会感到比 较舒服, 您会在行动之前花一些时间来计划和考虑后果。您可能会对确保准确性和 准确性的数据、信息和程序更有信心。记住,有时候与他人建立联系也能提升您的 能力。

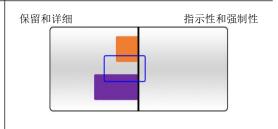
适应行为风格 (MOD): 您的舒适是在您与他人互动和建立个人联系的能力之间取得 平衡的,同时仍然保持对结构、细节和准确性的关注,您可能会在保持一致的速度 或注意力上遇到困难。您可以自信地与社会互动和信息来支持您的观点。



#### 提供指示

**自然行为风格** (LM): 您更有可能精确地遵循已建立的结构和程序指南,并意识到 对某些指南和规程的准确性和遵从性的需要。有时候,稍微改变规则对获得最佳结 果很重要。

适应行为风格 (LM): 按照基本风格





## 行为模式视图

BPV 具有八个行为区。每个区域标识行为特征的不同组合。外围描述符描述其他人通常如何看待 具有您风格的人。 BPV 外部边缘上的图表明,样式中的一个因素(DISC)将主导其他三个因素。 当您朝 BPV 的中心移动时,两个特征,最后三个特征组合在一起,以缓和特定行为区域内样式描 述符的强度。 +加号表示先前的风格得分更高, 使您更靠近该风格区域(即 CD + S: D 得分比 CDS 中的 D 得分强, 因此其绘制位置更接近于 D 行为区域)。

#### 得分传奇

D = 支配型: 您如何应对问题和挑战 I = 影响型: 您如何与人互动和沟通 S = 稳定型: 您如何处理节奏和变化 C = 遵从型: 您如何处理程序和约束

数据,事实和分析为基 础。对结构、标准和秩序 的价值深信不疑。 看到了"规则"的价值。

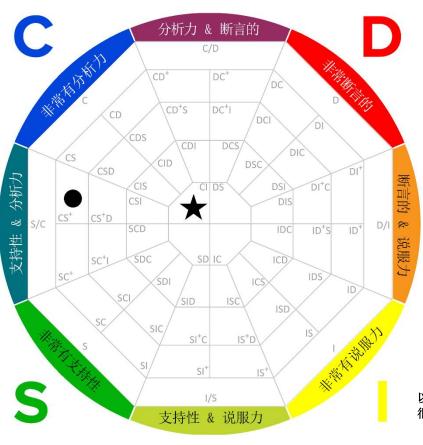
平衡和重视数据和交际

手段,注意"规则"。

目标明确,不喜欢混乱

和模棱两可。

高效,分析,有组织, 实事求是,意识到他们的行动的后果, 实际和创新。



有主见, 注重结果, 快速决策, 会寻求挑战, 有进取心,缺乏耐心, 渴望领导。

> 自信的和有说服力的, 可能会接受新的概念, 通常是一个推动者和一个 影响者,在高能量和投入 的努力下会非常外向。

非常有耐心,喜欢稳定性 和结构。不喜欢冒险, 喜欢以稳定、 平稳的步伐工作。

= 自然行为风格

= 适应行为风格

支持和说服力,良好的团队合作 精神,建立良好的意愿并提供 良好的客户服务。

非常外向和有说服力,非常 以人为本,非常乐观的态度, 很强的沟通技巧,喜欢在一天 中有很多变化。



## DISC 应用程序的活动

#### 适应性实践

与您认识和信任的与您风格不同的人们在家里和工作上共度时光。 探索与他们进行更有效沟通的方法。 在尝试新的交流方式时寻求支持和反馈。 请记住-告诉他们这是您正在培养的技能,因此当您的行为有所不同时,他们不会感到惊讶,并且可以提供有用的反馈!

- 根据观察到的行为,练习识别他们的风格
- 在与他们交谈时,练习**调整你的直接和坦率**
- 练习调整您的节奏和优先级
- 要求反馈有关您与他们沟通的有效性
- 花一些时间来反思您的经验以及对您和他们而言有用或没有用的东西
- 思考您应该重复的内容,您需要进一步修改什么来尽可能有效地沟通。

当您开始对适应性和每种样式的需求感到更加自在时,请与他人一起尝试!

#### 适应性活动

选择一段关系,在这段关系中,事情并不像您希望的那样顺利。花点时间去了解对方的行为方式,

采取一些措施来调整您的行为来改善你们的关系。

- - 他们的交流是谨慎的还是开放的?
- 2 重温他们的风格,并探讨与他们合作时适应您的"直率"和"认可"的方法。
- **3** 为了进一步了解关系中可能存在的紧张关系,请注意在节奏和优先顺序上的偏好差异,并进行相应的修改。
- 4 练习以您认为**他们希望被对待的方式**接近他们。记住,刚开始可能会觉得不舒服,但是通过不断的练习和不断的适应,您会惊讶于这种不同。



# 更深入地了解这四个 DISCStyles™

下面是一个图表,帮助您了解四种基本 DISC 风格的一些特征,这样您就可以更有效地与每种风格进行交

虽然行为风格只是对性格的部分描述,但它在描述一个人在个人、社会和工作环境中的行为和被感知方面 非常有用。

	高的支配型 风格	高的影响型风格	高的稳定型 风格	高的遵从型 风格
倾向于行动	自信的	有说服力的	耐心的	沉思的
发生冲突时, 此行为	要求采取行动	攻击	服从	回避
需要	控制	认可	常规	标准
主驱动	独立	互通	稳定	正确性
优先任务	具有挑战性的	与人相关	预定的	结构化的
舒适搭配	决定性	社会友善	成为团队的一员	规划与计划
个人优势	问题解决者	激励者	支持者	组织者
力量过度	专注于目标而不 是人	不假思索地说话	应对变化的拖延	在分析一切
个人限制	过于直接和强烈	太无组织和非传统	太优柔寡断和间接	过于详细和客观
个人需求	控制, 变化	认可, 结构性少	常规,和谐	标准, 逻辑
个人恐惧	失去	拒绝	突然的变化	当错误时
<b>盲点</b>	承担责任	遵守承诺	接受变革	在不过度分析的情况 下做出决定
需要改进	同理心, 耐心	控制情绪, 跟进	在压力下变得自信	少操心每件事
测量成熟度	放弃控制	客观处理拒绝	面对自己时要站起来	当受到批评时,不具 有防御性
在压力下可能变成	独裁 危急	讽刺的 肤浅的	顺从的 优柔寡断	撤离 任性的
衡量价值	影响或结果 跟踪记录	致谢 表扬	兼容性	精度,准确度 结果的质量



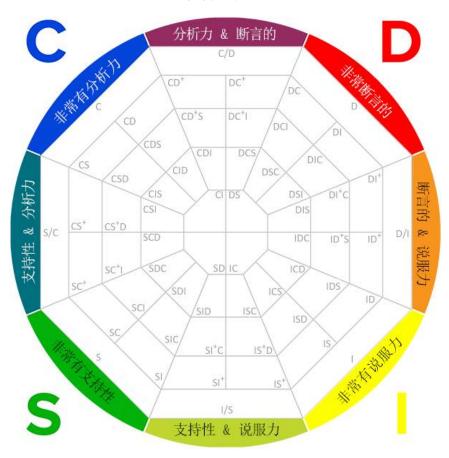
# 如何判断他人的行为风格

如何快速精确地判断一个人的行为风格属于哪一种并作出自我调整?有两个行为特点可以帮你作出判断一 一直接与开放。所以,请根据下一页的问题迅速判断他人的行为风格。

如果你把两种标准结合起来,可以得出四种不同的行为风格。行为谨慎且直接的是支配型;行为直接且开放 的是影响型; 行为开放且间接的是稳定型; 行为谨慎且间接的是认真型。



## 谨慎 任务导向型



直接 快节奏

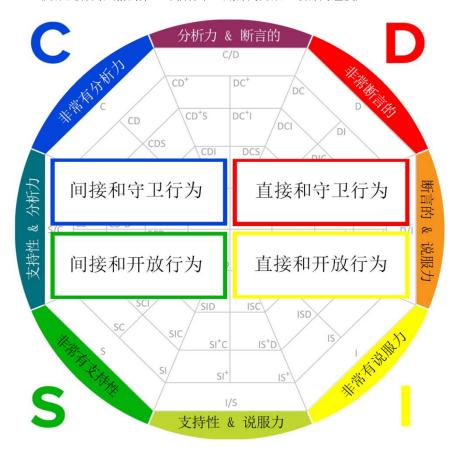
间接 慢节奏

> 开放 以人为本



# 判断他人的行为风格 - 两个有力问题:

- 在交流中,他们是直接与开放的吗? (直接是行为风格的第一评估标准, 右边为直接, 左边为间接).
- 在交流中,他们是谨慎与开放的吗? (开放是行为风格的第二评估标准,底部为开放,顶部为谨慎).



当我们把两种自然风格分为直接或间接,以及谨慎或开放,就能得出绘制四种行为风格图的主要依据:

- D = 行为直接与谨慎的人为支配型。
- □ = 行为直接与开放的人为影响型。
- S =*行为间接与开放的人*为稳定性。
- C=行为间接与谨慎的人为认真型

行为 直接或间接,以及开放或谨慎的强度由象限表示。越靠近菱形边缘的区域,表示强度越大,越靠近中 心区域,表示越偏向中等强度。



## 什么是行为应变力?

应变力是指,根据某一时间的环境与人际关系的需要,你愿意且有能力调整你的方法或策略。这更多 地取决于你(你的风格、态度和习惯),而不是别人。

没有哪一种行为风格比其他的更易应变。不同情况下,每种风格需要采取的应变策略都不同,具体情况需要具体分析:你可以选择去顺应一个人的行为风格,但是不必顺应其他人的。你可以在今天完全顺应一个人的行为风格,也可以选择在明天不再继续。应变力与你对自身的行为管理有关。

练习应变力的时候,你可以为 C 或 S 风格放慢节奏;或者为 D 或 I 风格加快节奏。通常,D 或 C 风格的人需要一定的时间与 S 或 I 风格的人建立关系;或者 I 或 S 风格的人更注重实际风格,或马上就能应对 D 或 C 风格。所以,当你与人相处的时候,要调节你的行为让对方感到舒适。

应变力不是指"模仿"他人的风格。它确实需要你根据他人的偏好调整你的开放度、直接度、节奏和 优先考虑的事情,但同时也要保持你的自我特点。

比起其他因素,应变力对成功的人际关系更加重要。人们在工作环境中的表现出的行为风格,与在社交和人际关系中的表现出的风格不同。在工作中,我们更倾向于去顺应不熟悉的人的行为风格。而在家里,我们对家人更加熟悉,则不需要太刻意去改变。

如果太过极端地追求应变,可能会让你变成模棱两可的双面人。一个在所有环境里都保持高度应变力的人可能会面临压力或效率低的情况。刻意表现出"不同"的行为风格,也会让人感到压力,有紧迫感。通常这种情况只是暂时的,并且如果你获得了融洽的人际关系,也是物有所值。从连续性的另一方面来看,风格的应变力不会让他人觉得你刻板和固执,因为他们会坚持自己的行为节奏与偏好。

应变力强的人能满足他人与自己的需求。经过练习,他们能实现一种平衡:有策略性地去应变,并且清楚什么时候去顺应他人才是最合适的。或者,当情况需要的时候,他们也能够完全地迎合他人的行为风格。有应变能力的人懂得如何协调人与人之间的关系,实现共赢。他们有分寸、理智、聪明并且客观。

你的应变力水平会影响他人对你们关系的评价。应变力水平提高了,他人对你就更加信任;应变力水平下降了,他人对你的信任就更少。应变力让你与难相处的人更有效地交往,并帮助你避免或控制紧张的情况。应变力能让你以他人期待被对待的方式对待他们。



## 如何调整你的直接与开放

在一些人际交往中,你最多只能够判断出他人是直接或是开放的一种,无法同时判断两种。在这种情况 下,你要学会应变,每次针对一种行为维度。清楚这些以后,在了解四种行为风格的具体应变做法前,让 我们再来看看如何调整你的直接与开放的程度。

## 直接

#### 增加:

- 以更快的节奏交谈、行动、做决定
- 主动交谈与作出决定
- 适当推荐
- 使用直接回答, 而不是迂回地提问
- 语调有力、自信
- 适当的时候,提出疑问并有技术地反对
- 直面矛盾, 但不要产生冲突
- 增加眼神接触

#### 减少:

- 以更慢的节奏交谈、行动和做决定
- 询问并肯定他人的意见
- 与他人共用做决定
- 更圆滑些
- 不要打断他人
- 交谈的时候,稍作停顿让他人有机会发表看法
- 避免批评、挑战他人、太过进去
- 不同意他人意见的时候, 小心措辞

### 开放

#### 增加:

- 分享感受; 更多地表达感情
- 对他人的感受做出回应
- 赞美别人
- 花时间培养关系
- 措辞友善
- 更多地交流; 放松, 更靠近对方一些
- 愿意不按议程办事

#### 减少:

- 直奔任务 底线
- 提高逻辑性、实事求是
- 按议程办事
- 不要浪费对方的时间
- 不要主动进行眼神接触
- 低调表现你的热情和肢体语言
- 使用商务语言



# 行为风格的强度

节奏 直接,节奏较快的 vs. 间接,节奏较慢的	优先考虑 谨慎,以任务为导向 vs. 开放,以人际为导向	节奏 & 优先考虑 直接,节奏较快的,谨慎, 以任务为导向 vs. 间接,节奏较慢的,开放, 以人际为导向
高 S + 高 I	高 D + 高 I	高 S + 高 D
(左下 vs. 右下 四分之一图)	(右上 vs. 右下 四分之一图)	(左下 vs. 右上 四分之一图)
高 C + 高 D	高 C + 高 S	高 C + 高 I
(左上 vs. 右上 四分之一图)	(左上 vs. 左下 四分之一图)	(左上 vs. 右下 四分之一图)



# 风格练习中的紧张感

即使您对人的尊重最高,在风格不同的关系中也可能存在紧张感。 如果这与行为有关,则应用 "PlatinumRule®"(白金法则®)-以他们想要的方式对待他人-可能会有所帮助。 完成本练习,以获取 有关如何改善紧张关系的见解。 如果您感到舒适,可以与其他人讨论可以减轻压力的方法。

关系 1	关系 2
姓名:	姓名:
风格:	风   格:   节奏:   优先   级:   区别:   策略:



## 适应不同的情况:在工作中

## 支配型行为

#### 帮助他们:

- 更现实地评估风险
- 在做决定之前要更加谨慎和深思熟虑
- 遵守相关规则,规定和期望
- 认可并征求他人的贡献
- 告诉别人决策的原因
- 培养更多的注意力/对情绪的反应

### 影响型行为

#### 帮助他们:

- 优先级和组织
- 完成任务
- 更客观地看待人和任务
- 避免过度给予和采纳建议
- 把事情写下来

## 稳定型行为

#### 帮助他们:

- 利用快捷方式并丢弃不必要的步骤
- 追踪他们的成长
- 避免以同样的方式做事
- 意识到有不止一种方法来完成任务
- 对某些风险和变化更加开放
- 真诚的赞赏
- 大声说出自己的想法和感受

## 遵从型行为

#### 帮助他们:

- 与他人分享他们的知识和专长
- 在他们不愿与之接触的人面前,坚持自己的立场
- 争取现实的截止日期和参数
- 不那么严肃和批判性地看待人和任务
- 通过互动和任务平衡生活
- 按时完成任务,减少检查
- 对高优先级的项目保持高期望,而不是对所有的事情



## 适应不同的情况:销售和服务

## 支配型行为

- 计划做好准备,有组织,快节奏,并始终坚持到点
- 以专业和商务的方式与他们见面
- 学习和研究他们的目标和目的——他们想要完成什么,他们目前如何被激励去做事情,以及他们想 要改变什么
- 建议明确定义并达成一致的解决方案,以及与目标相关的奖励
- 提供选项, 让他们做出决定, 如果可能的话

### 影响型行为

- 以友好和非正式的方式介绍自己,并主动接受似乎让他们感兴趣的新话题
- 支持他们的梦想和目标
- 通过可能与目标或兴趣相关的故事和情感描述来说明您的想法
- 明确总结细节,并将其引导至相互同意的目标和行动步骤
- 提供激励措施以鼓励更快的决定
- 给他们推荐

## 稳定型行为

- 更加了解他们,并以不威胁,愉快,友好,但专业的方式与他们联系
- 以相对缓慢的速度发展信任, 友谊和信誉
- 要求他们确定自己的情感需求以及任务或业务期望
- 通过关注人的因素来让他们参与进来……也就是说,某事如何影响他们及其与他人的关系
- 不要催促他们, 在适当的时候给他们个人的、具体的保证
- 定期以一致的方式与他们沟通

## 遵从型行为

- 做好准备,以便您能尽快回答尽可能多的问题
- 诚恳地问候他们,但要迅速开始工作;不要以私人或社交话题开始
- 磨练你的实用性和逻辑性
- 问一些能显示出明确方向、符合整体规划的问题
- 记录应用程序的方式和原因
- 给他们时间思考;不要催促他们匆忙做出决定
- 告诉他们优点和缺点以及完整的故事
- 坚持并兑现您的承诺

A24x7 保留所有权利



## 适应不同的环境:在社会环境中

## 支配型行为

- 让他们知道你不想浪费他们的时间
- 传达对他们的认可和接受
- 倾听他们的建议
- 总结他们的成就和成就
- 给他们你的时间和注意力
- 尽可能地欣赏和感谢他们

## 影响型行为

- 专注于积极、乐观、热情的方法
- 倾听他们的个人感受和经历
- 坦率而友好地回应
- 避免消极或混乱的问题讨论
- 提出让他们看起来不错的建议
- 不需要太多的跟进、细节或长期承诺
- 给予他们你的关注、时间和存在感

## 稳定型行为

- 专注于慢节奏、稳定的方法
- 避免争论和冲突
- 做出敏感和理智的反应
- 私下里用具体、可信的赞美来感谢他们
- 让他们完成具体的任务
- 向他们展示循序渐进的步骤
- 表现得愉快和乐观
- 给他们稳定性和最小的改变

## 遵从型行为

- 使用逻辑方法
- 倾听他们的担忧、理由和建议
- 回复要正式、礼貌
- 消极的讨论是可以的, 只要不是直接针对他们
- 私下里承认他们的想法
- 关注你对他们的程序有多满意
- 征求他们的见解和建议
- 通过您的行动而不是您说的话来展示给他们看



## 适应不同的环境:在学习环境中

## 支配型行为

- 喜欢快速学习;可能会对慢节奏感到沮丧
- 有自己的内在动力钟, 学习是为了自己的原因, 而不是为了别人的原因
- 可能喜欢构建自己的学习设计
- 独立自学没问题
- 定义自己的目标
- 注意力持续时间短

## 影响型行为

- 喜欢小组学习
- 经常与他人互动
- 对外部激励、表扬和鼓励有反应
- 需要主持人提供的结构;可能会忘记时间
- 需要"做什么"和"什么时候做"
- 如果让他们自己去做,可能会超过最后期限,而且学习可能会很晚才完成

## 稳定型行为

- 接受个人和团队工作之间的平衡
- 对细节或技术流程有耐心
- 喜欢写日记和跟进
- 喜欢明确的指示
- 想知道绩效结果和期望
- 如果任务很长,可能需要帮助来确定任务的优先级;可能会把批评当成针对自己的

## 遵从型行为

- 更喜欢个人工作而不是团队互动
- 接受更客观的培训, 如远程或在线培训
- 对自己的表现有很高的期望
- 只会根据明确的目标和结果来组织自己的活动
- 强调细节、深度思考和理论基础
- 可能会在细节上陷入困境, 尤其是在学习气氛紧张的情况下



## 那么现在怎么办?

这份报告充满了关于您的行为和动机风格以及您在别人身上会遇到的风格的信息。在这份报告的申请部分有很多建议供您申请这些信息。采取下一步,做练习。不要把这份报告束之高阁或归档。了解您自己的风格只是一个开始——您必须能够运用这些信息来改善您所有的人际关系。

持续使用此报告作为参考工具。 它包含许多信息,决不会一次阅读就被消化。 尝试对您的行为 进行一些更改,然后检查结果。 您可能会感到惊讶!

#### 记住白金规则®一"以他们想要的方式对待他人。"

(接第2页)

如何确保评估准确性? 标准的独立和合格测试设定的 APA 和 EEOC.

- "...该DISC评估是DISC市场上最高的Cronbach分数之一。"
- " ... 我们赞扬您为使激励器可靠和有效而付出的努力。"
- Assessment Standards Institute

#### 评估行业的过去和现在

自 20 世纪中期以来,人们就开始使用评估方法,最初是由《财富》(Fortune) 500 强企业采用,由高技能的博士计算,只有少数值得信赖的开发人员进行评估。随着 20 世纪 90 年代互联网的出现,制作、营销和销售评估的能力变得更加容易,成本也降低了许多。从那时起,它已经发展成为一种"全球家庭作坊式产业",有数百家新的评估开发商,产生了数千种不同的评估。每个开发人员都声称其评估结果是科学上准确的工具——由各种个人和组织出售、转售和使用;包括许多我们最大的机构,如财富 500 强,主要大学,世界政府,甚至军队。令人震惊的是,这个"全球家庭手工业"生产的数据被数以百万计的人所依赖,却完全不受监管,没有任何东西能确保消费者接受他们被告知和出售的信息。没有任何要求、保障措施、法律或法规来确保消费者获得科学上准确的仪器——甚至开发商和销售商所声称的。

#### 解决方案? 由有资格的机构独立和可验证的测试

*评估标准协会(ASI)*为我们的评估提供可验证的客观测试和报告,这些测试和报告符合美国心理协会(APA)和平等就业机会委员会(EEOC)制定的标准。这一系列的测试是自愿的,也是可验证的透明的。我们的目标吗?确保本评估的专业价值和科学准确性,为您、用户服务。这些报告应要求随时提供,包括:

#### 建构效度(APA Standards) [DISC & Motivators]

结构效度是心理学中最核心的概念之一。它是一个测试衡量它所声称或声称要衡量的东西的程度。研究人员通常通过将测量与其他一些测量相关联,并从相关模式中论证测量与这些变量在理论上是可预测的,从而建立测量的结构效度。

#### 可靠性- Cronbach's alpha (APA Standards) [DISC]

这种技术被认为是可靠性最可靠的测量方法之一,并提供了可以进行比较的最高"标准"。读者应该注意到,Cronbach's alpha 是选择该仪器的方法,因为它的标准很高。读者被鼓励比较这里提出的可靠性系数与其他供应商,并问那些供应商,他们使用哪个可靠性公式来计算他们的可靠性系数。Cronbach's alpha 是一种用来评估一组量表或测试项目的可靠性或内部一致性的方法。换句话说,任何给定度量的可靠性都是指它是一个概念的一致性度量的程度,Cronbach's alpha 是度量这种一致性强度的一种方法。

#### 外部数据的可靠性(APA Standards) [Motivators]

在心理学研究中,可靠性指的是测试或评估方法的一致性。在这种情况下,我们衡量的是评估措施在一段时间内的可靠性或一致性。外部可靠性度量评估度量在不同的使用中变化的程度。在这个分析中,我们测量的可靠性来自于一次测试的使用与另一次的比较。比较使用的是均值比的均值方差度量。平均值比率衡量评估的外部一致性或时间一致性。

#### 完全不同的影响(EEOC Guidelines) [DISC & Motivators]

雇主经常使用测试和其他选拔程序来筛选应聘者,并对员工进行晋升。使用测试和其他选拔程序可以是一种非常有效的手段来确定哪些申请人或雇员最适合某一工作。然而,使用这些工具也可能违反平等就业机会委员会的指导方针,如果他们不成比例地排除一个受保护的群体中的人,按阶级、种族、性别或其他覆盖基础。重要的是,法律允许根据工作相关的要求来选择最好的候选人。如果选拔程序因种族、肤色、宗教、性别或国籍而产生不同的影响,雇主必须证明选拔程序与工作有关,并与业务需要相一致。如果存在歧视,受到挑战的政策或做法应与成功执行工作所需的技能相联系。

版权 © 2025 A24x7

保留所有权利

34