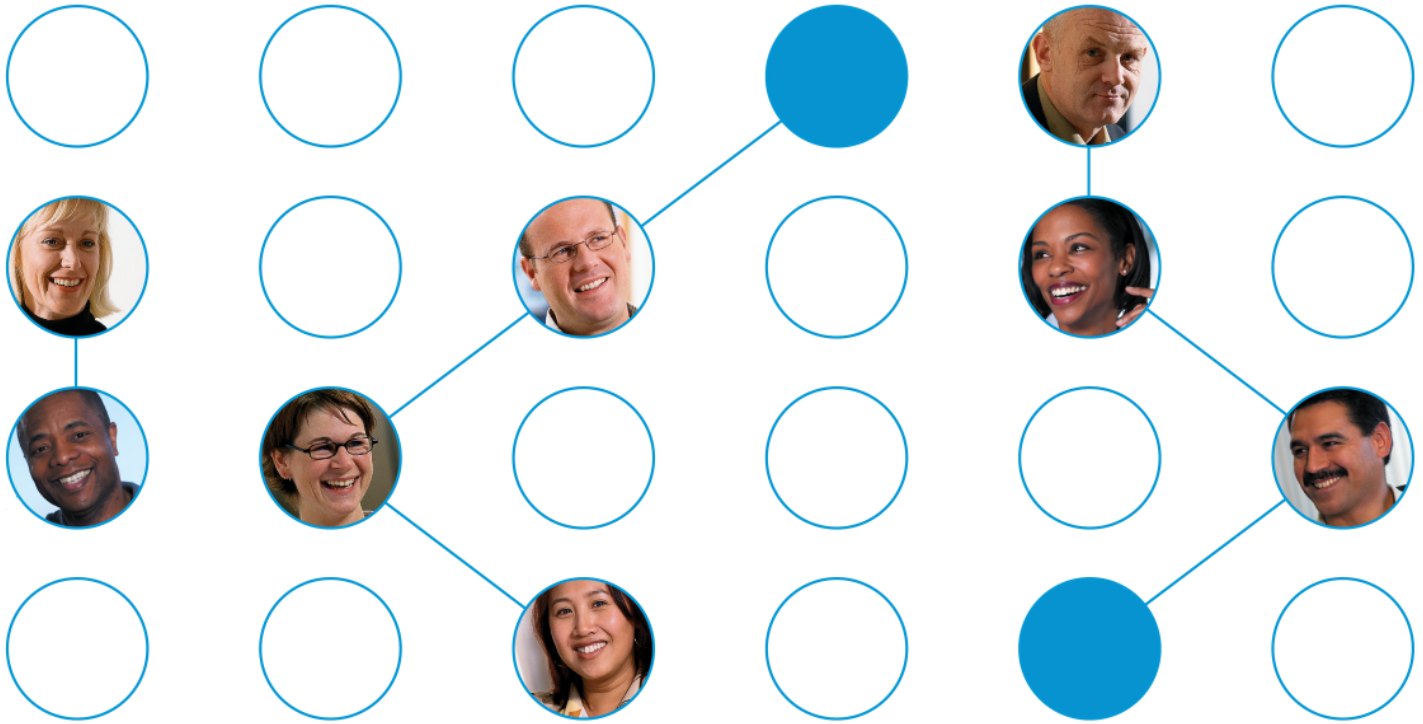




经典 2.0



NameRespondent
2015.09.08

提供该报告的是：

Corexcel
201 Webster Building
3411 Silverside Road
Wilmington, DE 19810
Phone: 888-658-6641
www.corexcel.com

WILEY



概要

DiSC® 经典 2.0

欢迎！您刚完成了 *DiSC® 经典* 的第一步。您正踏上提高自我意识和个人有效性之路。

您的报告由四个部分组成：

第一部分 完全基于您对 *DiSC 经典* 的回答基础上来描述您和您独特的行为风格。首先，您会看到您的 DiSC 图示，这是您的回馈的基础。然后，在第一部分您会了解到您最高的 DiSC 类型和您的倾向、需求、偏好的环境和提高有效性的策略。在第二部分您将通过探索您的强度指数来进一步了解您潜在的强项和弱点。第三部分会帮助您探索您的 D, i, S, 和 C 类型怎样综合起来形成您独特的经典类型。

第二部分 是关于 DiSC 模型和四种个人风格类型的描述。这些描述包括倾向、需要、偏好的环境和提高有效性的策略。

第三部分 是 15 种经典风格类型的概要

第四部分 提供您的报告背后的计分方法和数据分析。

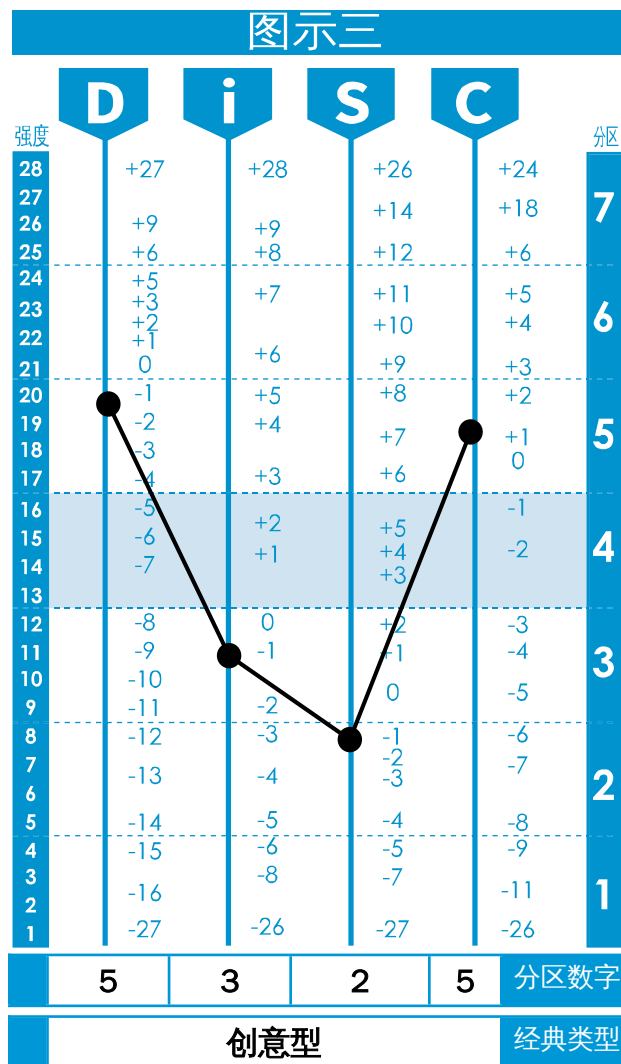
当您阅读报告时，请记住没有一种 DiSC 类型或经典类型比其他类型更好或更坏，也没有正确或错误的答案。实际上，这份报告表示了您对环境的独特回应。您可以一次看完您的报告，然后用钢笔划去不正确的描述或用荧光笔标出所有正确的地方，以此来个性化您的报告。

让我们现在就开始吧。

您的 DiSC® 图示

DiSC® 经典 2.0

以下是您的 DiSC® 图示。这个图示根据您的回答标识出您在每种类型上的得分。以下每个解释的部分都依据这些得分而来。请继续阅读您最高的个人风格类型、您潜在的优缺点以及您的经典行为风格类型。



第一阶段：您最高的 DiSC 类型

DiSC® 经典 2.0

Respondent，基于您回答的对环境的看观和您认为自己对环境的控制程度，您最高的风格是掌控型(D)和谨慎型(C)。请阅读关于掌控型和谨慎型的描述，看看是否与您对自己的看法一致。然后请再阅读 14 页上的描述，了解其它的风格类型。

掌控型和谨慎型(DC)

Respondent，您在掌控型和谨慎型上的得分高。这意味着这两个类型共同形成您的基本风格类型。我们会在此报告的第三阶段详细讨论。

掌控型(D)强(高 D)的人喜欢通过行动获得他们想要的结果。谨慎型(C)强(高 C)的人喜欢精确，他们在看重质量和准确性的工作环境中保持关注细节。

掌控性强的人寻求获得提高和个人成就的机会。他们通常向往权力和威望。掌控性强的人典型的主要目标是控制和结果，以及在必需时迅速作决定的自由。相反，谨慎性强的人喜欢精确和分析后作决定。他们偏爱控制会影响其工作绩效的因素，并且寻找表现其专长的机会。他们同时也喜欢别人认同他们的能力和成就。

掌控性强的人经常参加多种多样的活动和完成多样的任务。实际上，他们在接受困难任务的时候或在世界观受到冲击的时候工作的最好。

谨慎性强的人倾向于成为分析性的思考者，他们喜欢问为什么。可能在解决问题前，理解问题的范围对他们是很重要的。一旦任务清晰了，谨慎性强的人倾向于系统性的解决问题。毫无疑问，他们的目标是获得卓越的成果。

掌控性强的人需要与一个群体认同以及调整他们的步调，这样才能作出他们最高质量的工作。其上司和同事可以通过建立一个可以预测的环境来弥补他们的不足。

与别人一起工作时，谨慎性强的人倾向于富有外交手段和使用间接的办法避免冲突。增强对不同意见的包容可以让他们更有效。他们可能发现能启动和促成讨论的同事对他们有益，这样大家能讲出相反的观点。

再次说明，这两种类型并不矛盾。每个类型的各个方面结合起来形成您的基本风格类型。

第二阶段：您的强度指数

DISC® 经典 2.0

我们每个人都有使我们与众不同和有价值的长处。我们喜欢他人肯定我们的长处并希望在我们的环境中感到有效。但是，任何长处过分或不恰当地使用会成为短处。请看以下四列词中标出来的词。这些形容词描述每种类型中表现强烈、居中、和微弱的行为。然后翻页查看您的强度指数以及您怎样可以更了解自己潜在的长处和短处。

D	i	S	C
28 自我中心	28 热情	28 被动	28 完美主义者
27 直截了当	27 爱好社交	27 耐心	27 准确
26 大胆	26 有说服力	26 忠诚	26 寻找事实
25 支配欲强	25 冲动	25 可预测	25 圆通得体
24 苛求	24 感情用事	24 团队合作者	24 讲究系统
23 强有力	23 自我推销	23 安详	23 循规蹈矩
22 不怕冒险	22 信任他人	22 难以放手	22 彬彬有礼
21 有探险精神	21 有影响力	21 满意现状	21 小心翼翼
20 果断	20 令人愉快	20 不活跃	20 克制的
19 好打听	19 合群	19 放松	19 高标准
18 信心十足	18 慷慨	18 不外露	18 善于分析
17 竞争性强	17 泰然自若	17 从容不迫	17 敏感
16 动作迅捷	16 有魅力	16 和蔼可亲	16 成熟
15 自力更生	15 自信	15 稳定	15 难以捉摸
14 谨慎的冒险者	14 令人信服	14 灵活机动	14 我行我素
13 自我批评	13 善于观察	13 外向	13 自以为是
12 不做作	12 敏锐的判断力	12 机警	12 固执己见
11 自我谦避	11 自我反省	11 渴望的	11 坚持不懈
10 现实	10 讲究事实	10 一丝不苟	10 独立
9 权衡利弊	9 逻辑性强	9 不满现状	9 严谨
8 温顺	8 自控的	8 烦躁	8 坚定
7 保守	7 内向腼腆	7 轻率鲁莽	7 固执
6 平和	6 多疑	6 坐立不安	6 主观独行
5 温和	5 悲观	5 向往改变	5 反叛
4 安静	4 冷淡	4 挑剔	4 不服从
3 不确定	3 孤僻	3 即兴	3 顽固
2 依赖别人	2 自知/自觉的	2 不安于现状	2 不圆滑
1 谦逊	1 沉默寡言	1 活跃	1 好嘲讽

第二阶段：您的强度指数

DISC® 经典 2.0

以下四页是您的每种 DISC®类型的强度词的解释。

掌控型

与您在掌控型上的得分类似的人通常能用以下的形容词来描述。圈出您认同的自己的长处并用荧光笔划出您可能面临的挑战。

强有力: 在工作场合，这意味着您通常不接受“不”的答案。当您面对消极被动的投入或在非常短的时间内需要维持质量标准时，这可能被看成长处。但是当您变得专制或不变通时，这个长处便失效了。

不怕冒险: 做出和执行大胆决策的确是您的长处，特别是当他人无法这么做时。然而过度或使用不当，冒险行为会被看成自私或鲁莽。

有探险精神: 我们通常喜欢和这类人在一起，因为他让我们觉得生气勃勃和精力充沛。他们甚至能让团队成员也受到感染变得更愿意为实现共同的目标而冒险。然而过于不顾风险会让他人被您对刺激的极度需求所拖累。

果断: 我们通常把果断的人视为领袖，因为他们对自己似乎总是信心十足。当与喜欢跟从而不是带领的人一起工作时，这项特质是个优势。然而您需要注意不要轻率地对待他人的情感，也不要在他不同意您的做法时固执己见。

好打听: 您的长处是好奇心常常促使您去寻求更好的答案或新的方法。然而如果您不断地发出进攻性的质问，这就成了您的短处。

信心十足: 您对自身能力的自信推动您追求领导地位。您发散出来的信心和确定也能激励您的同事追求更高的成绩。但是太自信却可能导致您被误解为傲慢。

竞争性强: 争取做到最好能带来卓越的成果和重大的成功。您渴望成为成功者，这能帮助您一路成功，即使您没有达到您的终极目标。但是如果您只想着成功而不注意代价，您的渴望可能变成强迫性的。

第二阶段：您的强度指数

DISC® 经典 2.0

影响型

与您在影响型上的得分类似的人通常能用以下的形容词来描述。圈出您认同的自己的长处并用荧光笔划出您可能面临的挑战。

令人信服: 他人欣赏您因为您可能显得可靠和值得信赖。您能说服他人同意您的观点从而一起朝着共同目标努力。但要小心不要用利用他人的信任操纵他人，这将导致他人对您失去信任。

善于观察: 这意味着通常您在行动之前会收集尽量多的信息。与他人一起工作时您总能通过提供信心帮助他人进行决策。然而如果您总是观察而不采取行动，可能会被误解为故意拖延。

敏锐的判断力: 想法和计划通常会互相矛盾，所以最好是能对所期待的结果有个很清楚的认识。辨识各种提议的差异能确保找到最佳方案。然而运用过度会导致您闭目塞听。

自我反省: 时常从过去的经验中学习是您的长处。然而反省过度也会导致裹足不前。

讲究事实: 直截了当和实际也许能描述您的特点。您的同事会欣赏您讲求事实的品质，特别是当他们的想法高不可攀或不切实际时。然而太过讲求事实可能让您被看成是个自以为是或令人扫兴的人。

逻辑性强: 他人会寻求您的常识和理性分析能力来帮他们解决纠纷或找出问题的最好解决方案。但是如果总是诉诸于理性分析，您可能会限制团队寻求新的和尚未被证明的方法的可能性。

自控的: 这意味着您通常很自律并在大多数情况下懂得如何行事为人。换句话说，您不会引起别人的嘲笑。但是如果您太含蓄拘谨的话，可能会错过能拓宽丰富您生活的新经历。

第二阶段：您的强度指数

DISC® 经典 2.0

稳定型

与您在稳定型上的得分类似的人通常能用以下的形容词来描述。圈出您认同的自己的长处并用荧光笔划出您可能面临的挑战。

渴望的: 您的热情很有感染力。您营造一种活跃的环境，从而能激发他人行动。但是过于急切可能会导致您行动过快从而使质量下降或迫使您忽略重要的细节。

一丝不苟: 您有一种不惜代价达到精益求精的精神。有时机构需要有人能站出来诚实地指出问题才能使项目顺利进行或纠正被误导的项目。然而您需要注意在批评时应该敏感他人的感受。

不满现状: 不满现状能刺激您对卓越成就的追求。但是过多的不满会导致他人把您看成负面人物。

烦躁: 您常常同时包揽几个项目。平衡多个不同的项目对您来说并不难。然而在需要集中关注某一件事的时候您可能会变得烦躁而导致问题。

轻率鲁莽: 这意味着您通常决策迅速。在工作场合，您的果断在遇到棘手问题的时候是受欢迎的。但是如果您做决定太草率或在未获得全部信息时就作出决定，这会给您带来麻烦。

坐立不安: 您寻求着新的挑战和新鲜的理念。对开拓新天地的追求能够帮助团队保持对项目的热情。然而，不安于现状的天性也会导致您感到不愉快或不满。

向往改变: 改革能避免阻滞不前带来的问题。您常常关注新颖的观点和创造性的解决方案。但是注意不要太崇尚变革以至于忽略了传统的积极方面。

第二阶段：您的强度指数

DISC® 经典 2.0

谨慎型

与您在谨慎型上的得分类似的人通常能用以下的形容词来描述。圈出您认同的自己的长处并用荧光笔划出您可能面临的挑战。

彬彬有礼: 使用“请”和“谢谢”这类词可能对您来说都是习以为常的。基本的礼节和尊重能营造出一种令人满意的环境。但是太过注重礼仪可能会让他人误认为是逢迎或不真诚的奉承。

小心翼翼: 您以谨慎和深思熟虑而著称。当质量是关键问题时，您的小心谨慎能帮助您避免不准确和失误。然而过于锱铢必较可能会造成迟缓推延关键项目的完成。

克制的: 您自然的行为是不多话也不多加指责。通过避免谴责您能鼓励开放性和创新。然而过分克制会使您和同事间的问题得不到解决。

高标准: 质量低劣的工作或漫不经心的努力总让您感到郁闷，所以您可能会为他人和自己设下宏伟目标，这样也许能激发自己和同事达到更高的境界。然而对工作业绩持不切实际的过高期望却会引起团队成员的焦虑和埋怨。

善于分析: 您在执行任务时通常带着冷静的逻辑头脑来计划每一个细节或推算可能的结果。重视理性超过直觉能避免产生混乱。但是当您忽视创造性时，它将成为您的短处。

敏感: 敏感使您能够注意到每个项目的错综复杂和细微之处。然而它也会使您在面对小的困难或阻碍时显得慌乱困扰。

成熟: 您的成熟表现在经常运用经验和智慧来解决复杂问题。但是请注意，如果您不接受新的想法和理念而仅仅依靠经验办事则可能导致反作用。

第三阶段：您的经典风格类型

DISC® 经典 2.0

一个人的掌控、影响、稳定和谨慎型综合起来形成其个人独特的组合。研究表明有 15 种最常见的典型类型。根据理论和临床研究我们为每种类型提供了描述，以此来帮助个人理解和描述他们的风格。

Respondent, 您的经典风格类型是创意型. 请阅读以下描述并标出与您对自己的看法最一致的地方。

创意型

Respondent 的激励因素

作为创意型的人, Respondent, 您希望寻求突出的成就和创新方案。表面上, 您似乎有种矛盾的性格, 比如, 您通常十分敏感, 但是也许您会毫不顾及地去得到您想要的。

您通常会试图控制局面或是掌握周围环境, 这不是因为您权利在握或是想要向人发号施令, 而希望尝试一种创造性方案和大胆的想法。对您来说, 改变不会造成什么威胁, 相反, 是一件令人高兴的事。

大多时候, 您都受到自己感情的束缚。您甚至在与他人交往中表现得冷淡、疏远。这是因为您总是最关心具体的结果而不是社交礼节。因此一般来说, 您都将“完美主义者”当作很高的赞誉。

第三阶段：您的经典风格类型

DISC® 经典 2.0

Respondent的工作习惯

通过运用先进的解决问题的方法，您会对组织系统的发展产生影响。您的洞察力和解决问题的能力时常是推动工作或是完成任务的主要因素。您希望用新方法改变现状，但是您对自己创造或是提倡的方案都很固执。您经常开创或是设计新的方案。您相信即使环境改变了，这方法也是最好的。

当遇到危机或是计划突然被改变时，您能快速反应并且有能力迅速应对。您迅速把握事物本质的能力有时使您处理日常事物时显得模糊不清。您不是一个优柔寡断的人。不过，在挑选出最佳方案前，您还是愿意花点时间去探究一下其他选择。事实上，当遇到诸如事业或是人生规划之类的重大决定时，您可能会更加谨慎。

由于您天生思维敏捷，因此，您常常有很强的预见能力。这点在您集中精力完成交给的任务时尤其明显。当您策划工作时，喜欢独立思考。如果这项工作是安步就班、不需要想象力，那么，您会很快觉得无聊。进一步来说，无论是限制您的创造力或是对压制您的计划都会让您生气。

如果不能达到您的高目标或是实现高标准，您就会变得很沮丧。如果同事没有达到您给他们订立的高标准，您也会感到烦恼。在这些情况下，您会不客气，甚或对那些您认为偷懒的人屈尊。您总是很轻易的批评他。由于您对创新和完美的追求，降低了您对背景情况的关注。

第三阶段：您的经典风格类型

DISC® 经典 2.0

给Respondent的启示

探索自由对您来说很重要。因此，您时常寻找特别的观念，来实现您对完美的追求。

然而，由于您对质量的追求，而忽略了人际关系。在您的计划中通常都不考虑他人的感受和意见。这点可以从您对人的冷淡和对同事需求的忽视中可以看出。您可能会被认为是不热情的人，但是当遇到压力或是受到阻碍时，您可能会真的变得好斗。在任何情况下，您似乎都不可能与人有得体的交流。

您所喜欢的环境会让您很难对同事热情。您希望在一种能发挥您的计划能力和预见能力的环境中工作。同样，无论是您提出的方案或是其他人提出的，您希望有权对方案进行检查和重新测试。

您经常担心自己缺乏影响力。您可以通过认同工作、团队或是组织来减少这样的担心。尽管很难，但是您可以通过认识自己的局限性而从中受益。通过对您的创造力的认可，您会发现工作更有可能得到满意的成果。

另一种方法是与高效率的团队合作可以帮您改善工作环境。您的个人特性和对完美的强烈追求不会妨碍有效的团队工作。您的抱负不是与您同事的目标竞争，认识到这点是有帮助的。

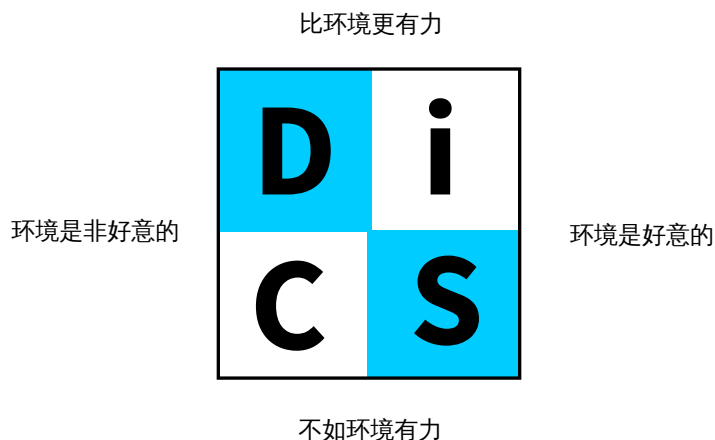
Respondent,您是一个倡导创新的人，有能力创造和设计革新的方法，增加团队胜利的机会。

DiSC 模型

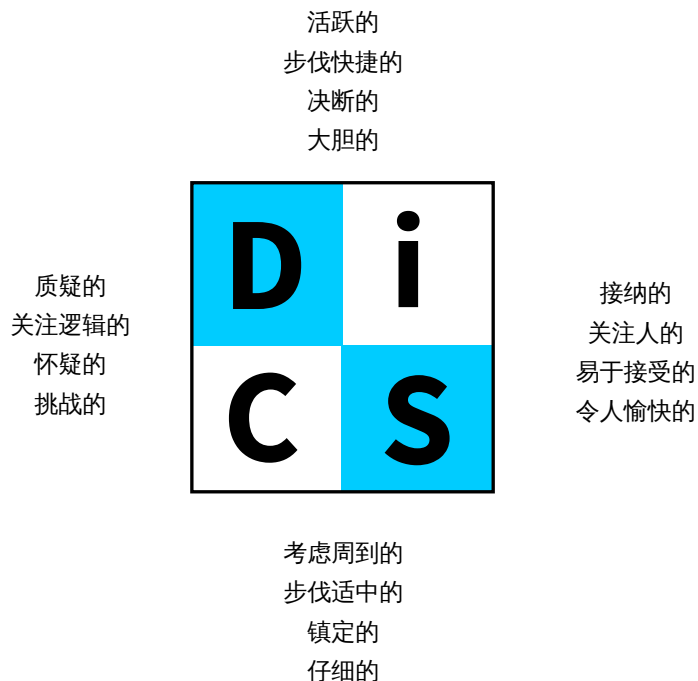
DiSC® 经典 2.0

DiSC 经典是建立在一个四象限的模型基础上的。它准确可靠地描述了人类行为的四种风格：掌控型(D)、影响型(i)、稳定型(S)和谨慎型(C)。有的人集中表现出一种风格，另一些人表现出两种，还有的人则可能集三种风格于一身。

您的 DiSC 风格类型如何与其他类型不同呢?您与其他的 DiSC 类型又有什么共同之处?这里将解释 DiSC 模型来帮助您回答这些重要问题。在以下的方框里，每种 DiSC 类型都与其相邻的类型有共同之处。可以看出，谨慎型和稳定型倾向于把自己看为不如环境有力。也就是说，因为他们觉得自己没有多少控制环境的能力，他们更倾向于调整自己来适应他们的环境。相反，掌控型和影响型倾向于把自己看为比环境更有力。也就是说，因为他们觉得自己对环境有更多的控制力，所以他们可能让人感觉更为决断。另外，掌控型和谨慎型倾向于把他们的环境看成是非好意的（或者不欢迎的和抗拒的），而影响型和稳定型倾向于把他们的环境看成是好意的（或者友善的和支持性的）。



以下的图示进一步详细说明 DiSC 模型。它运用更明显的行为来形容这四种风格类型。您会注意到谨慎型和稳定型都是考虑周到和步伐适中的，而掌控型和影响型则更活跃和步伐快捷。另外，掌控型和谨慎型倾向于质疑和关注逻辑，而影响型和稳定型倾向于更易于接纳和关注人。





以下表格概括了四种 DiSC 个人风格系统®类型。阅读以下所有类型的描述来更好地了解与您相似和不同的其他人。

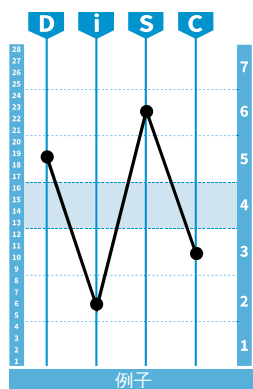
D 掌控型	i 影响型
关注通过克服阻力达到结果来影响环境。	关注通过影响或说服他人来影响环境。
<p>描述</p> <p>此人的行为倾向于</p> <ul style="list-style-type: none"> 获得立竿见影的结果 主导行动 接受挑战 迅速决策 质疑现状 执行职权 应付困境 解决问题 <p>此人期望的环境包括</p> <ul style="list-style-type: none"> 权力和权威 声望和挑战 取得个人成就的机会 广阔的运作范围 直截了当的回答 晋升机会 不受监管约束的自由 各种新奇及富变化的活动 	<p>描述</p> <p>此人的行为倾向于</p> <ul style="list-style-type: none"> 与人打交道 留下好印象 口齿伶俐 创造激励人的环境 激发热忱 娱乐大家 乐观看待人与事 积极参与团队活动 <p>此人期望的环境包括</p> <ul style="list-style-type: none"> 受欢迎，社会认同 能力收到公开的认可 言论自由 工作外的团体活动 民主关系 免于受控制和顾及细节 提出建议的机会 辅导和心理咨询 有利的工作条件
<p>行动计划</p> <p>此人需要他人</p> <ul style="list-style-type: none"> 权衡利弊 计算风险 谨慎行事 建构可预测的环境 研究事实 决策前斟酌 认识他人的需要 <p>要想更有效，此人需要</p> <ul style="list-style-type: none"> 接受更有难度的任务 认识到自己需要他人的配合 根据实际经验来运用技术 接受偶尔的意外打击 与特定群体的认同 表达结论背后的理由 意识到现有的制约 调整步法，适度放松 	<p>行动计划</p> <p>此人需要他人</p> <ul style="list-style-type: none"> 专注于任务 寻求事实根据 直言不讳 尊重诚意 制订系统方案 宁愿处理事物而不是与人打交道 采用逻辑方式 有始有终地完成任 <p>要想更有效，此人需要</p> <ul style="list-style-type: none"> 如果 D 或者 S 较低，控制时间 客观做出决策 采用实践性的管理方式 更实际地评估他人 确定优先次序和截止期限 如果 D 较低，学习以更坚定的立场对人
C 谨慎型	S 稳定型
关注在现有条件下谨慎工作来确保质量和准确性。	专注在现有条件下与他人协作来完成任务。
<p>描述</p> <p>此人的行为倾向于</p> <ul style="list-style-type: none"> 遵守关键指示和标准 关注重要细节 分析性思考，权衡利弊 待人得体 在冲突时采用委婉和间接的方式 检查准确性 批判性地分析工作表现 系统处理状况或活动 <p>此人期望的环境包括</p> <ul style="list-style-type: none"> 明确定义的工作表现期望 重视质量和准确性 严肃的工作化环境 展现专业技能的机会 掌控影响工作表现的因素 问“为什么”的机会 对专业技能和成就的认可 	<p>描述</p> <p>此人的行为倾向于</p> <ul style="list-style-type: none"> 一致和可预测的表现 表现耐心 开发专业技能 帮助他人 表现忠诚 善于聆听 安抚情绪激动的人 创造稳定、和谐的工作环境 <p>此人期望的环境包括</p> <ul style="list-style-type: none"> 维持现状，除非提出改变的理由 工作有规律 工作成就获得赞许 工作对生活干扰极微 真诚的赞赏 与团队认同 标准化的操作程序 冲突最小化
<p>行动计划</p> <p>此人需要他人</p> <ul style="list-style-type: none"> 委派重要任务 迅速做出决定 只把政策作为指导 与反对方妥协 讲述不受欢迎的立场 主动展开和推动讨论 鼓励团队精神 <p>要想更有效，此人需要</p> <ul style="list-style-type: none"> 仔细计划 知道精确的工作描述和绩效目标 定期绩效评估 得到工作表现的具体回馈 对他人的个人价值和成就同等尊重 增强对冲突的忍耐力 	<p>行动计划</p> <p>此人需要他人</p> <ul style="list-style-type: none"> 对意外变动迅速作出反应 倾注全力接受任务的挑战 同时参与不止一个项目 自我提升 向他人施加压力 在无法预测的环境下应付自如 帮助设定工作优先次序 灵活处理工作程序 <p>要想更有效，此人需要</p> <ul style="list-style-type: none"> 变革前做好调适 肯定自我价值 了解个人努力对集体的贡献 与能力和诚意相似的同事共事 明白任务指导 创造性受到鼓励

经典风格类型

DISC® 经典 2.0

以下几页是对 15 种经典风格类型的描述。每种类型都是某一种特定的 DISC® 的组合的行为描述。

达标型



情感：勤奋、刻苦；流露出挫折感

目标：争取个人成就，有时甚至不惜牺牲团队的目标

评判他人的准则：取得具体成绩的能力

影响他人的方式：对自己的工作负责

对机构的价值：设定和完成自己的关键成果领域

过度使用：依靠自己；投入任务

在压力下：显露挫折感，表现急躁；变成事事自己动手而不是委派给他人

害怕：他人用与自己相竞争或不足的工作标准影响自己的成绩

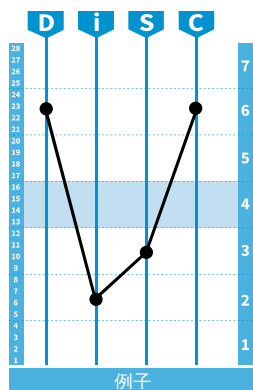
提高效率之道：避免“二选一”的思考模式；分清任务的轻重缓急，考虑其他可行途径；愿意牺牲短期利益获取长期利益

达标型者有的是内在动力，一种深切希望达成个人目标的源动力。对个人目标的优先投入使他们无法自动接受团队目标。达标型者必须设法将个人目标和团队目标结合起来。由于充分掌握自己的生命路向，属于达标型的人做事责任明确，凡事交待清楚。

达标型的人做事干劲十足，对奋斗目标非常执著，具有强烈的敬业精神。高度重视工作使他们事必躬亲，确保做好工作。他们刻苦耐劳，在压力之下，更是宁可把任务都揽上身，而不愿让人分担。即便把任务交付给他人，达标型的人一旦不满意有关表现，就会倾向于收回委托，亲自处理。他们的指导原则是：“成功，则功劳全归我所有；失败，则责任全由我承担。”

达标型的人应该多与他人沟通，以避免凡事都离不开“我必须亲自做”或者“我要所有的功劳”这两种想法。他们也可能需要帮助，从其他角度或途径来达到所要求的目标。达标型的人完全知道自己的工作富有效率，对于自己的贡献，他们期待得到等值的认可，即如果是在盈利机构，他们会要求高薪；在其他组织则要求领导地位。

创意型



情感：接受他人的敌对态度；在表达方面较为克制

目标：控制；特殊成就

评判他人的准则：个人标准；为完成任务而提出革新的想法

影响他人的方式：在制订发展系统时定下步伐和使用创新方式的能力

对机构的价值：发起或策划变革

过度使用：直言不讳；批判式或居高临下的态度

在压力下：容易对日常的例行工作感到烦闷；受到限制时会生闷气；独立行事

害怕：影响力不够；达不到既定的标准

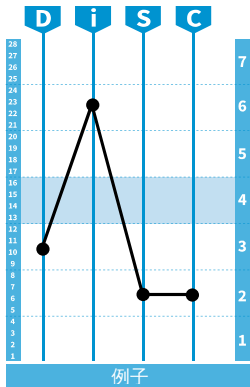
提高效率之道：多一些热情；有技巧的沟通；有效的团队合作；承认制约的存在

创意型的人在行为上受两股极端力量左右。争取具体成绩的欲望被同等强烈的力求完美的驱动所平衡。他们的闯劲也受到尊重他人感受的心理所制衡。思想和反应的迅速受到希望探讨了所有可能方案后才作决定的想法所约束。

专注于发展计划时，创意型的人常常展现出非凡的远见，也经常带来变化。创意型的人由于追求完美，也挺有策划组织的能力，因此所主导的变化也往往是稳妥的，只是他们所采取的方式可能比较忽略人际关系。

创意型的人渴望拥有探索的自由空间以及有权力去检验和重测结果。针对日常决策他们可以很快就作出决定。但是在重大问题上则会非常谨慎：“我应该接受晋升吗？”“我是否应该迁移？”在追求成绩和完美的驱动下，创意型的人也许比较不关心社交姿态。他们可能显得比较冷漠和直率。

推广型



情感：愿意接纳他人

目标：被认同和受欢迎

评判他人的准则：表达能力

影响他人的方式：赞扬，机会，给予好处

对机构的价值：舒缓紧张气氛；为工作计划和人事作宣传，包括宣传自己

过度使用：赞扬，乐观

在压力下：变得粗心大意和情绪化；紊乱

害怕：失去社会认同和自我价值

提高效率之道：管理时间；客观；紧迫感；控制

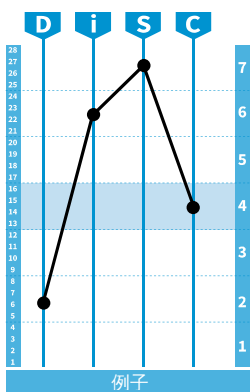
情绪；落实承诺；任务

推广型的人联系网络广泛，是其开展业务的有利基础。合群又是社交能手的推广型者能轻易地结交到朋友，很少故意与人对抗。推广型者寻求有利的社交环境继续发展和维系人际关系。他们口才佳，既能推广自己的主意，又能为他人的工作项目赢得热情支持。正因相识满天下，他们通常都能找到合适而又有能力的人帮忙。

由于推广型的人天生重视与人交往并参与和人有关的各种活动，他们对完成任务不是太积极。即使工作要求更多的单独活动，推广型的人仍可能继续寻找认识他人和社交的机会。他们经常在参加聚会、委员会和会议中表现及佳。

一般属于乐观一族的推广型者，倾向于高估别人的能力。他们往往在未全面考虑事实前便匆匆做出正面结论。给予指导和方向可协助推广型的人培养客观态度和强调成果。计划和控制时间对推广型的人来说是一种挑战。每次交谈若能设下时限，可以帮助提醒“达成交易”和完成任务的迫切性。

代理型



情感：接受亲切的表示；拒绝敌对的态度

目标：团队的接纳

评判他人的准则：容忍和接纳他人的称度

影响他人的方式：同理心；友谊

对机构的价值：支持、和谐，同理；强调服务他人

过度使用：仁慈

在压力下：采取说服方式，在必要时利用信息或打出友情牌

害怕：意见分歧；冲突

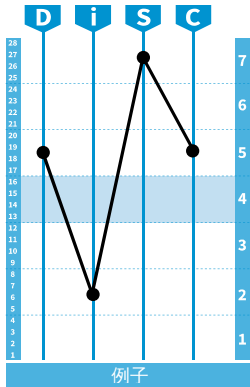
提高效率之道：加强认识自己的价值和能力；更坚定和坚持己见；必要时能说“不”

在工作场合中，代理型的人对人际关系和任务的各个层面都非常关心。由于有同情心又能给予他人支持，代理型是众所周知的最佳的听众。同时代理型对于他人的需要能迅速作出反应，因此总是令人觉得他们是重要的或别人需要他们。人们从不担心遭到代理型的拒绝。再说，代理型的人付出的是友谊，十分愿意为他人服务。

至于工作任务方面，代理型在组织和有效执行上很有潜力。代理型尤其能胜任那些他人很难为他们自己办到的事。在团队里，代理型的人总是和谐及团结的代言人。

但是，代理型的人害怕争执、冲突和分歧。他们的支持方式虽能令其他人容忍有关局面但却不积极地解决问题。此外，在面对挑衅者或进攻力强的人，与其公开对峙，代理型的人总是保持“低调”，令人觉得不够“强硬”。尽管如此，代理型的人在关心自己如何与团队相融的同时，也保持合理的独立性。

调查型



情感：冷静;自律

目标：正式职位所赋予的权力

评判他人的准则：运用事实资料

影响他人的方式：决心；坚韧

对机构的价值：全面跟进工作；坚定不移地独立或以小组形式承担任务

过度使用：直言不讳；怀疑他人

在压力下：倾向于内化冲突；记仇

害怕：参与群众任务；推销抽象的主意

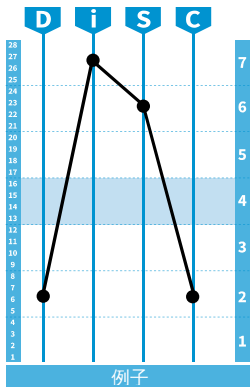
提高效率之道：灵活性；接纳他人；多与他人交流并拉近距离

客观而善于分析，调查型的人是冷静的现实主义的忠实支持者。调查型的人一般矜持寡言，对订下的目标，会独立稳步求进。调查型的人在各方面所取得的成功，不是因为他们是多面手，而是因为他们能锁定目标，一心一意地前进，直至达标。他们寻求清晰的目标，以便制订程序和计划，组织行动。一旦投入工作项目，调查型的人会坚持奋斗直至目标的达成。要改变他们的方向，有时必须有外在的干预。因此人们会觉得他们固执己见，十分执着。

调查型的人在富有挑战的技术性任务上表现最佳，因为他们可以运用实际的数据资料，进行解读并从中得出结论。他们是理性的人，讲究逻辑而不会感情用事。若有实在和具体的产品或计划，由他们来推销有关设想将会特别成功。

调查型的人比较喜欢独自工作，他们不会特别讨好他人。他们也许会被视为冷漠率直，不够圆滑。由于重视自己的思考能力，调查型的人也凭是否能运用事实和逻辑来评断他人。要加强与人共处的效力，调查型的人应进一步了解其他人，包括他们的情绪。

辅导型



情感：平易近人；亲切、善解人意

目标：友谊；快乐

评判他人的准则：对他人积极的接纳；关注他人的优点

影响他人的方式：个人关系；实效“门户开放”政策

对机构的价值：稳定可靠；广结人缘；倾听他人的感受

过度使用：间接的处事方式；容忍

在压力下：变得过于灵活，且过分利用个人关系；不懂分辨，过于信任他人

害怕：对别人施加压力；被屈指造成伤害

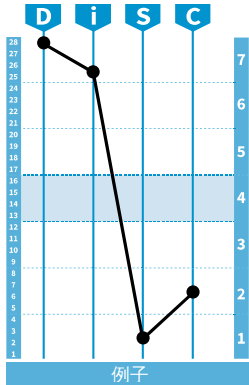
提高效率之道：关注现实的最后期限；积极完成任务

辅导型的人最擅长有效地处理人事问题。他们给人最深刻的印象就在于其热情、能同情他人及善解人意的性格。他们总是看到他人好的一面，凡事持乐观的态度。辅导型与人接触时总是抱着建立长期关系的态度。作为优秀的听众，乐于倾听别人诉衷情，辅导型的人会很礼貌的提出建议并避免把自己的意见强加在别人身上。

对毫无建树的人，辅导型的人倾向于太过宽容，太有耐力。在压力之下，他们在正视表现问题时可能遇到困难。辅导型在发号施令、提出要求或处分他人时可能过于间接。由于强调“人很重要”，辅导型比较不注重完成任务。他们有时需要他人帮忙制订合理的期限，并在期限前完成任务。

批评，对于这类型的人来说，是对个人的侮辱。但是如果他们做得好而引起注意，得到赞美，他们的反应是积极的。处于领导地位时，辅导型的人比较注意工作条件的素质。对于团队成员，也能给予适当的奖赏。

激发型



情感：接受敌对的态度；倾向于表面上压抑自己需要被爱的情感

目标：控制身处的环境或他们的听众

评判他人的准则：显示个人力量、品格、和社会权威

影响他人的方式：魅力，指导；威吓；使用奖励

对机构的价值：激发他人；发起、要求、赞扬、维持纪律

过度使用：“不择手段”的方法

在压力下：变得操纵性、好争吵、好斗

害怕：表现得太软弱；失去社会地位

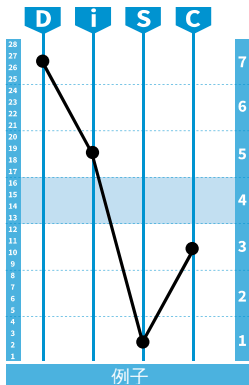
提高效率之道：真诚的体贴；愿意帮助他人成功达到个人发展目标

激发型的人总是刻意地尝试改变别人的想法和行动。一心要控制周遭环境，激发型的人对于辨识和操纵别人原有的意图很有一套，擅于将他人的最终行为导向他自己既定的目标。

激发型的人很清楚自己所要取得的成绩，但不一定即时说出来。只有当他们在他人身上作好准备工作，一切情势对他们有利时，他们才会说明自己所要求的成绩。如对渴望被他人接纳者，激发型的人会打友情牌；对追求权力者，他们给予地位；对要求安稳环境者，则给予安全感。

激发型者在与人相处时，让人觉得他们浑身散发着魅力。为了在重复而耗时准备的细节上取得帮助，他们会很有说服力。但是与这类型人相处者却经常感觉矛盾，一方面受他们吸引，一方面却又感受到一段莫名的距离，无法亲近。也有些人会觉得被利用了。尽管激发型的人有时会引起别人对他们的恐惧，否定他人的决定，他们大体上还是受同事所欢迎。这是因为他们有张三寸不烂的金舌，尽可能地说服他人。激发型的人显然希望通过合作和说服取得成绩，而并非支配控制。

成果导向型



情感：用言语表现出的自尊特强；显示出刚毅的自我个性

目标：支配权和独立自主

评判他人的准则：迅速完成任务的能力

影响他人的方式：人格的力量；持之以恒

对机构的价值：坚持；顽强

过度使用：急躁；输赢的竞争

在压力下：变得吹毛求疵和挑剔；拒绝参加团队活动；可能越界

害怕：被人占便宜；行动缓慢，尤其在完成任务时

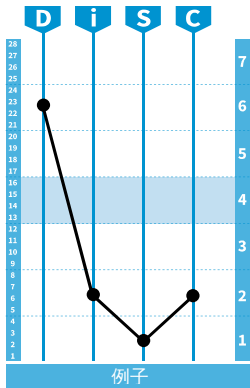
提高效率之道：口头表达他们的理由；在解决问题时，对自己设定的目标征求他人的意见和主张；真诚的关心他人；耐心和谦逊

成果导向型的人所展现出来的自信在一些人眼中近似自大。他们积极寻觅各种机会来考验和培养个人取得成绩的能力。成果导向型的人喜欢艰难的任务、富竞争性的情形、独特的任务及“重要”的职位。他们以一种“让我来！”的态度承担责任，达标之后流露出一种自我满足的神情。

成果导向型的人倾向于回避各种限制因素如直接控制、耗时的细节和例行公事。由于太强硬和太率直，他们不容易与人相处。他们很重视自主权，处于团体活动或在委员会中工作时可能显得焦躁不安。尽管结果导向型的人通常认为独立工作效果比较好，当他们须要帮助，特别是做一些例行的公事时，还是会说服他人以获取支持。

成果导向型的人思维敏捷，行动迅速。对跟不上步伐的人，他们显得急躁和挑剔。能否取得成绩是他们评估他人的准则。即使在对质情况下，成果导向型者仍然意志坚定，坚持到底。无论他们是否是负责人，在必要时总会出来主持大局。对成果的追求和绝不让步的态度令他们显得直率和缺乏人情味。

开创型



情感：关注满足个人需要

目标：新的机会

评判他人的准则：达到开创型的标准

影响他人的方式：寻求问题的解决方案；显示出个人权力

对机构的价值：避免推诿责任；提出新的或有创见的解决问题方案

过度使用：通过控制他人和环境来取得个人成绩

在压力下：独自工作来完成任务；当个人独立性受到威胁或挑战性的机会消失时会变得好斗

害怕：无聊；失去控制权

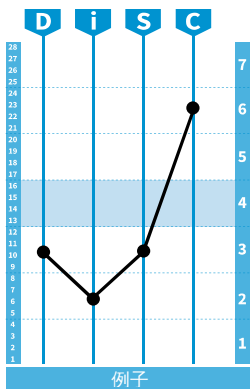
提高效率之道：多些耐心和同情心；积极参与，与他人合作；亲自跟进工作并多重重视质量管理

属于开创型的人有强烈的个人主义，不断追寻新的天地。在思想和行动上独立，喜欢倚靠自己的能力，自己找寻解决方案。由于比较不受团队的影响所约束，开创型者能避开传统，提出创新的方案。

虽然他们通常使用的是直接而强有力的方式，开创型者有时也能巧妙地操控人和局面。然而一旦需要要在一些限制了他们个人主意的情形下与人合作，开创型的人就变得好斗。他们对自己欲求取的成绩非常坚持，并采取各种方式来排除任何实际或可能出现的障碍。此外，他们对其他人的要求很高，当别人无法达到他设定的标准时，他们会直接批评。

开创型的人对自己的目标最感兴趣；他们很重视晋升的机会和挑战。过度专注于成绩使他们表现得没有同情心，不懂得关心别人。他们可能会说：“吃粒止痛药吧。我自己还不是一样！”或“别孩子气了。你会没事的！”

客观思想家型



情感：排斥他人的敌对行为

目标：准确性

评判他人的准则：逻辑思考能力

影响他人的方式：使用实际数据和逻辑论证

对机构的价值：定义和澄清；获得、评估、和测试信息

过度使用：分析

在压力下：杞人忧天

害怕：不理性的行为；成为他人的笑柄

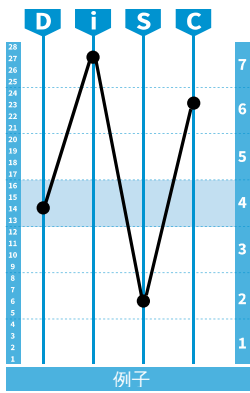
提高效率之道：更多表露自己；公开地谈论和分享自己的见解

客观思想家型者的批评性思考能力很高。他们强调根据事实来作判断与采取行动，凡事都讲求合理准确。为有效管理工作，客观思想家经常结合敏锐的洞察力和所收集的事实来作判断。如果他们对某项行动有所疑虑，他们会严谨地进行筹备以免贻笑大方。例如，客观思想家型的人会先私下掌握新的技能，然后才在团体中显露出来。

客观思想家型的人爱好安宁的工作环境，比较喜欢和那些跟他同样有这种想法的人一起工作。由于这类型的人在表达自己的感情时较有保留，所以有些人会认为他们比较害羞。和攻击性较强的人在一起时，他们会特别不自在。客观思想家型的人特别希望控制他们所处的环境。他们倾向于间接控制，即要求按章行事。

客观思想家型的人关注的是“正确”的答案，对于不明朗或模棱两可的局势，往往优柔寡断。倾向于忧虑，他们经常陷入“分析瘫痪”的状态。客观思想家型的人往往在犯错时都不愿意承认。与其坦承错误，他们会埋头找寻资料来设法支持他们的立场。

评估型



情感：极力让自己表现得很好

目标：要赢得有风度

判断他人的准则：主导能力

影响他人的方式：在竞争性的环境下获得认可

对机构的价值：与团队一起完成目标

过度使用：权威；机智

在压力下：变得焦躁、批判和不耐烦

害怕：失败或损失；他人的不认可

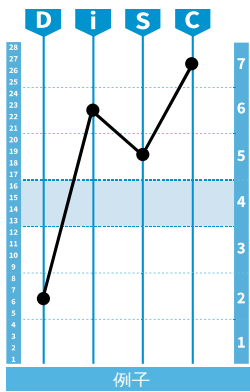
提高效率之道：亲自跟进工作；表示不赞同时有同理心；更稳定的步调

评估型能接受有创意的主意，并使它们合乎实际的目的。评估型富有竞争意识，喜欢以直接的方式达到目标。然而从他们照顾别人的感受的表达方式来看，人们通常都把评估型的人视为果断而非咄咄逼人。与其发号施令，评估型总会说服他人参与工作，通过解释缘由或有关活动来获得周围的人合作。

评估型总能令人很形象化地了解达到目标所必须采取的步骤。他们一般已经制订了详细而有系统的行动计划，以确保井然有序地完成工作，并以此为基础来进行说服的工作。然而由于对胜利操之过急，在发现别人达不到自己订下的标准或当事态的发展须要他亲自多方跟进时，评估型的人会变得失去耐心。

评估型的人是优秀的批判式思想家，善于表达自己的批评，有时还会语带讥讽。如果能放轻松一点，调整步伐，评估型的人能更好的控制局面。谨记“有得必有失。”

务实型



情感：想在付出的努力和技术表现上不落后

目标：个人成长

评判他人的准则：自律；地位和提升

影响他人的方式：掌握新技术的信心；制订和按照“适当”的程序和行动

对机构的价值：解决技术和人的问题的娴熟；表现出熟练和专业化

过度使用：过分注重个人目标；对他人不切实际的期望

在压力下：变得束手束脚；对批评很敏感

害怕：可预测性；不被承认为“专家”

提高效率之道：为了共同利益真诚合作；把关键任务委派给合适的人分担

务实型的人很重视在专业上的精通程度。受“精于某方面”的欲望所鞭策，务实型的人会小心留意自己的工作表现。尽管他们的目标是成为特定方面的专家，务实型者给人的印象是每样都懂一点，尤其是在他们表达自己对一系列问题的认识时，更给人这样的印象。

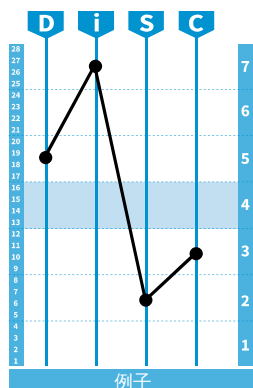
务实型者在与人交往时，往往给人一种悠闲、委婉而平易近人的感觉。然而一旦进入自己的工作领域时，平易的态度很快就彻底改变。他们会变得特别注重表现是否达到高水平。重视自律的务实型者评估别人的准则就看他们日常表现是否自律。他们不仅对自己的要求高，对别人的要求也高。在达不到期望时，会口头表达失望。

对他们来说，制订有系统的工作方式及提高自己的技术是最自然不过的事。但与此同时，务实型的人也应该帮助其他人巩固技术。此外，对于那些以他们所不认同的方式为工作献力的人，务实型者也应该加强对他们的赏识。

经典风格类型

DISC® 经典 2.0

说服型



情感：信任他人；有热忱

目标：权威和名望；身份地位象征

评判他人的准则：口头表达能力；灵活性

影响他人的方式：友善，开放，伶牙俐齿

对机构的价值：推销技巧；能达成交易；委派责任；稳重和自信

过度使用：热忱；过度推销；乐观

在压力下：变得犹豫不定，易被说服；为给人好的印象，会变得有组织性

害怕：固定的环境；复杂的关系

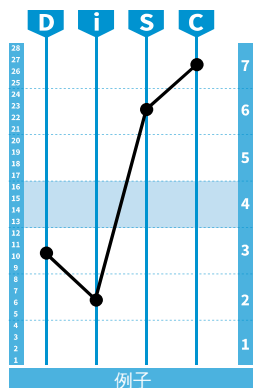
提高效率之道：有挑战性的任务；注意以任务为中心的服务和关键细节；客观的数据分析

说服型者懂得通过他人的力量达到目标。即他们努力以友善的态度与人接洽，与此同时步步推进达到他们的目的。由于生性乐观、好与人亲近，说服型者总有能力赢得各类型人士的尊敬和信任。他们能表明自己的观点和立场，不仅捕获人心，更能留住客户，甚至结为朋友。这种能力最能帮助他们推销自己，突出自己的观点，赢得职权。

说服型的人喜爱的工作环境有如下特点：与人共事；富挑战性的任务；多样化的工作和活动，不必困坐在办公室里。此外，他们也寻求一些能让他们有所表现的工作任务。由于天生积极，说服型的人对于工作计划的结果和他人的潜力显得太乐观。说服型的人也经常高估自己可改变他人的能力。

尽管说服型者喜欢自由，要尽量摆脱规则和严格管辖，他们却需要他人以系统化方式提供他们分析的资料。经适当的提醒“小事情”的重要性，兼有足够的材料，可以帮助他们在热忱和实际评估形势方面取得平衡。

完美主义型



情感：表现出能力；克制和谨慎

目标：稳定；可预测的成就

评判他人的准则：精确的标准

影响他人的方式：关注细节；精确

对机构的价值：认真谨慎；保持一贯标准；质量控制

过度使用：工作程序以及“无失误”管理；过度依赖他人、产品和过去有效的程序

在压力下：变得圆滑、有外交手段

害怕：敌对的局面

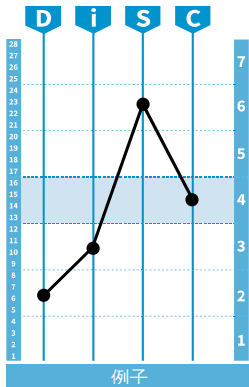
提高有效性之道：角色灵活；独立性和相互依赖性；相信自己有独特的价值

完美主义型的人做事有系统，心思缜密，无论在个人或工作方面都倾向于按章行事。他们特别认真谨慎，尤其是当涉及细节繁多、要求精确的任务，更是呕心沥血。完美主义型的人喜欢稳定的环境和可以预测的活动，最好能有明确定义的工作条件。他们希望对自己的有关要求越具体越好，如时限、工作的评估方式等。

完美主义型者在决策过程中可能因过于注重细节而停滞不前。他们有能力作出重大决定，但是也可能因为花太长的时间收集和分析资料而备受批评。尽管他们会征求上级的意见，完美主义型的人在掌握足以让他们诠释和下结论的材料时，也勇于承担风险。

完美主义型者无论在评估自己或他人时都以达到具体成绩的精确水准来断定，与此同时遵循标准运作程序。他们对标准和品质的重视对所服务的机构来说无疑很有价值；但是完美主义型的人倾向于以自己的工作来决定自己的价值，而忽略了他们作为一个人应有的价值。因此对人们的恭维和夸赞，他们常常心存怀疑：“这个人究竟要什么呢？”尝试接受他人对真诚肯定会增加他们的自信心。

专家型



情感：有意的谦虚；愿意顺应他人

目标：维持现状；控制环境

评判他人的准则：友谊的标准；能力

影响他人的方式：一致的表现；愿意接纳他人

对机构的价值：短期计划；可预测；一致；保持稳定的步调

过度使用：谦虚；不愿冒险；对创新的消极抵抗

在压力下：顺应权威及团队想法

害怕：变革，无序状态

提高效率之道：与人分享想法；通过反馈意见加强自信心；尝试捷径。

专家型的人能与人维持长久的友谊。温和、克制和谦虚的态度令他们能和多种不同风格类型的人合作。专家型的人考虑周到、有耐心，同时也非常乐意帮助那些他们视为朋友的人。事实上，在工作环境里，他们倾向于与一小群同事保持密切的关系。

他们努力使工作保持在熟悉和可预测的轨道上。在他们的专业领域中，专家型者往往发挥出高效力，按既定的途径计划工作，表现高度一致。他人对此的赞誉鼓励他们维持这种一贯状态。

专家型的人不太能适应变化。预先的准备可以使他们有充分的时间调整自己的工作程序，并依然保持一贯表现。当启动新项目和寻求捷径来按期完成任务时，他们可能需要他人的协助。已完成的项目经常被他们搁置一旁，待日后作最后完善工作。。这里不妨赠一建议：请清理橱柜里的旧文件！

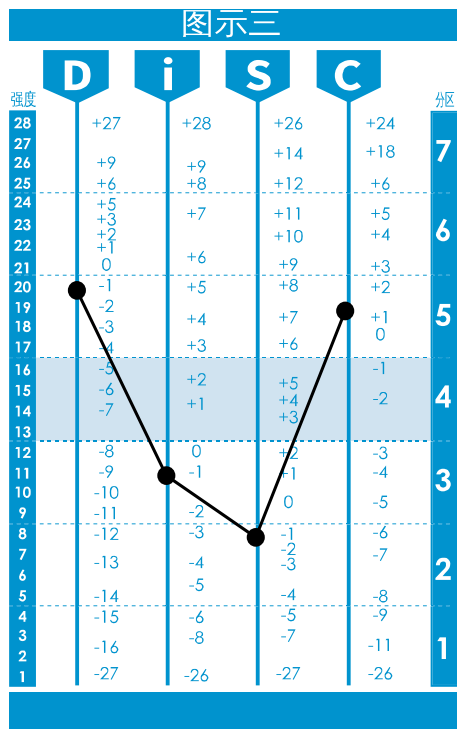
打分和数据分析

DISC® 经典 2.0

这里总结说明您的个人报告是如何生成的。图三综合了您的“最贴切”和“最不贴切”的选项,可以用来确定您最高的 DiSC 类型、您的强度指数和您的经典类型。如果您需要更多的信息来了解您的个人报告是如何生成的,请联系您的培训师。

姓名: NameRespondent

日期: 2007.05.29



解读总结

最高的 DiSC 类型: 掌控型和谨慎型(DC)

经典类型: 创意型

分区号: 5325