



DISC 个人和激励因子评估

行为和动机风格的双重评估

报告：Tan Carolyn

焦点：工作

日期：2019/12/21



DISC TALENT

*Knowing your TALENTs
change everything*

目录

DISC 行为风格和激励因子综合报告简介.....	3
第一部分 了解 DISC 行为风格 & 激励因子	
DISC 行为风格.....	4
激励因子.....	6
第二部分 了解自己	
DISC 行为风格 & 激励因子图表.....	7
DISC 行为风格一般特征和综合行为方式.....	8
词汇特性素描：适应 & 自然风格.....	10
您的个性化图表.....	12
您的行为模式视图.....	13
与他人交流技巧.....	14
想要和需要.....	15
您给组织带来什么.....	16
您在压力下的行为和需求.....	17
有待改进的地方.....	18
12 种行为倾向.....	19
您的 DISC 行为风格总结.....	24
您的激励因子.....	25
仔细观察七个激励因子维度的得分.....	26
激励因子详情.....	27
激励因子词汇矩阵.....	28
激励因子维度.....	29
您的激励因子总结.....	36
第三部分 了解他人和适应性	
DISC 行为风格适应性.....	37
激励因子适应性.....	38
与 DISCStyles 沟通.....	39
调整直接性和开放性，步调和优先级.....	41
适应不同的情况.....	43
深入了解四种 DISCStyles 行为风格.....	43
DISC 行为风格应用程序活动.....	47
激励因子应用程序活动.....	51

为什么独立测试评估的准确性很重要？



最近的一项审查显示，今天没有进行评估和报告以确认其准确性的大部分评估。在少数要求举报的少数人中，其中绝大多数是私下进行的；通常由评估提供者自己决定，而不是由客观且具有科学资格的第三方决定。但是，在这个不受监管的行业中，我们以身作则。我们如何做到这一点？通过将我们的评估提交给客观，独立进行的一系列测试：构造有效性，可靠性和不同的影响—所有这些均由合格的科学机构（评估标准协会）进行。我们的目标？制作业界最准确，最受保护的评估，以确保用户的信任和信心。请转到此报告的最后一页，以了解有关此主题的更多信息，以及我们为维持此评估的科学准确性而采取的步骤。

DISC 行为风格和激励因子综合报告简介

研究表明，最成功的人具有自我意识的共同特征。他们能够更快地识别出使他们更加成功的情况。借助这份个性化的综合 DISC 行为风格和激励因子报告，您将拥有可以帮助您变得更好的工具。

请注意：本报告中提到的任何行为描述都是您的风格组的**倾向**，可能具体适用于您个人，也可能不特别适用于您个人。

记得：

- DISC 行为风格测量可观察的行为和情感。
- 激励因子显示驱动我们的行为和情感的价值观。

当我们的DISC 行为风格和激励因子**保持一致时**，我们将发挥个人**协同作用**。当我们的DISC 行为风格和激励因子不协调时，我们会经历个人冲突或紧张。

如何使用此报告

借助这份个性化的综合 DISC 行为风格和激励因子报告，您将拥有可以帮助您变得更好的工具。该报告分为三个部分：

- **部分一** 重点是通过识别特征，包括每种行为风格的倾向，来理解每一种风格。它还介绍了驱动我们行为的 7 种激励因子以及它们的定义
- **部分二** 通过更深入地了解自己的行为倾向和各种激励因子，揭示出您的独特之处。
- **部分三** 探索适应性并为您和与您互动的其他人提供可行的建议，帮助您尽可能有效地使用此信息以取得立竿见影的效果。

部分一 - 了解 DISC 行为风格 & 激励因子

DISC 行为风格

DISC 行为风格是一种简单，实用，易记且通用的模型。它着重于外部的，可观察到的行为的个体模式，并使用以下四种风格的直接性和开放性的尺度来衡量特征的强度：

D 支配型，**I 影响型**，**S 稳定型**，和 **C 遵从型**。

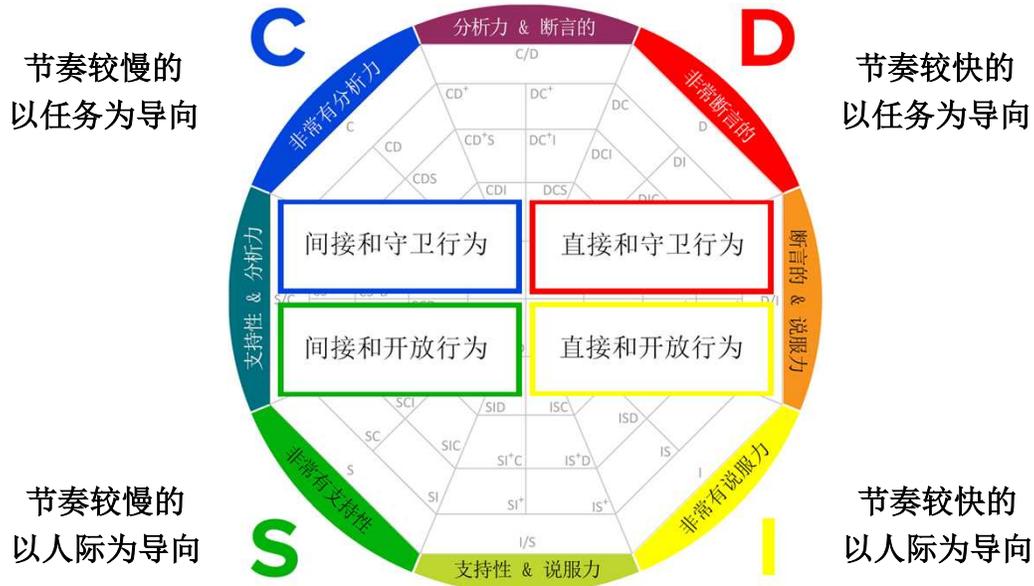
行为风格	倾向
支配型	倾向于直接和谨慎的
影响型	倾向于直接和开放的
稳定型	倾向于间接和开放的
遵从型	倾向于间接和谨慎的

使用 DISC 行为风格模型，可以轻松地识别和理解我们自己的风格，识别并认知适应不同的风格，并开发一种与他人进行更有效沟通的过程。当您开始探索 DISC 行为风格样式并在自己的生活和人际关系中看到它们时，请记住以下几点：

每种行为风格的行为描述

支配型	影响型	稳定型	遵从型
处事果断 具有挑战性的 勇敢大胆 直接直率 创新的 坚持不懈 大胆冒险 问题解决者 结果导向的	迷人魅力 有自信的 令人信服的 充满热忱 鼓舞人心 乐观开朗 有说服力 善于交际 信赖他人	有理解力的 亲切友善 善于聆听 沉着耐心 轻松放松 真诚的 稳重可靠 踏实稳定 团队合作	正确无误 精密准确 善于分析 服从的 彬彬有礼 有策略的 详细的 寻找实现 客观的

节奏和优先考虑：风格之间关系紧张的两个主要根源



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

激励因子

研究表明，最成功的人拥有共同的自我意识。他们能够更快地认识到那些会让他们更成功的情况。因此，他们**更容易找到方法来实现与他们的动机相一致的目标**。那些更了解自己的自然动机的人更有可能追求正确的机会，以正确的理由，并得到他们想要的结果。

动机有助于影响行为和行动。确保您的动机被您所做的事情所满足，从而驱动您的激情，减少疲劳，并激励您，这对于卓越的表现是至关重要的。

激励因素评估是 Eduard Spranger 博士和 Gordon Allport 博士对个人动力和激励因素的综合研究的结果。在这两位研究者之间发现的**价值维度确定了驱使一个人以独特的方式利用其才能的原因**。这些网页将帮助您了解您的动机和驱动因素，提供一个明确的过程，如何最大化您的表现，实现更好的一致，您的激情，您所做的和您的行为。

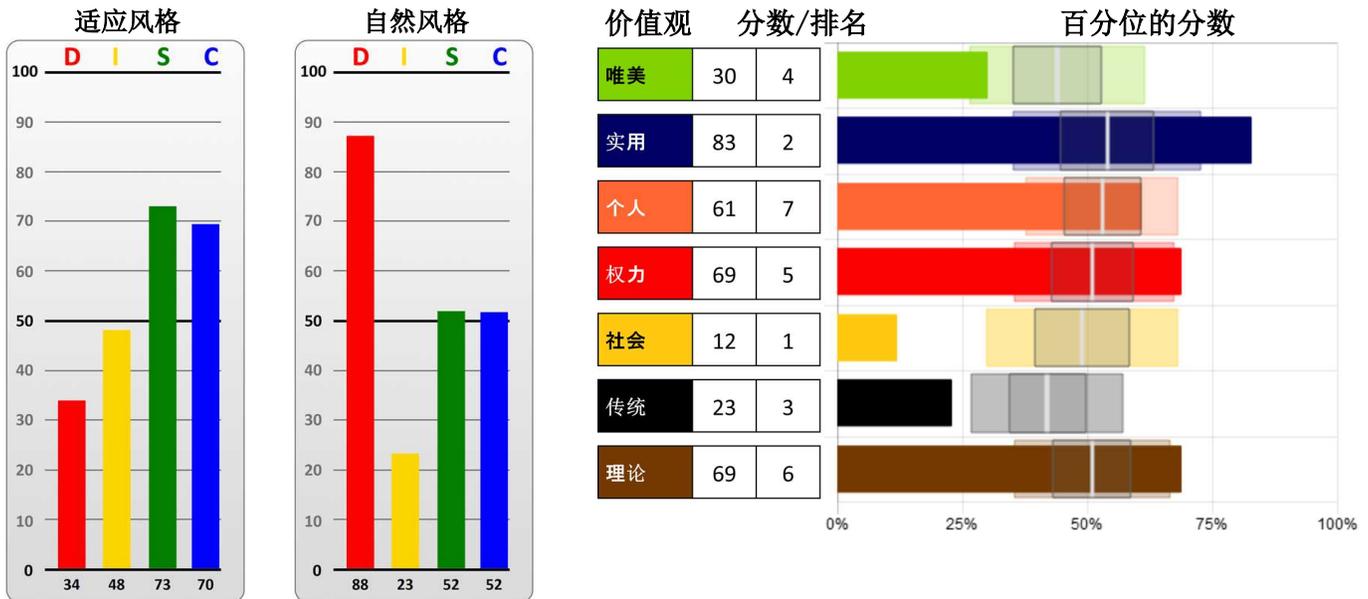
动机指数的元素

这个动机指数对市场来说是独一无二的，因为它考察了动机的七个独立和独特的方面。大多数类似的工具通过将个人主义和权力结合成一个维度来考察动机的六个维度。这一评估仍然适用于该领域两位最重要的研究人员的原始作品和模型，从而为您提供一个真正帮助您了解自己独特驱动因素的资料。

本报告所衡量的七个动机维度是：

-  唯美 - 对平衡、和谐和形式的追求。
-  实用 - 对投资回报的追求。
-  个人 - 追求独立和独特的身份脱颖而出。
-  权力 - 驱动力处于控制之中或具有影响力。
-  社会 - 以自我牺牲为代价并帮助他人的动力。
-  传统 - 建立秩序、程序和结构的动力。
-  理论 - 促进知识，学习和理解的动力。

部分二 - 了解自己



DISC 根据您的可观察到的行为来描述您，它可以为其他人提供关于您的沟通偏好的见解，以及您可能如何与他们互动和回应。

激励因子 根据您的价值观和信念来描述您。了解动机有助于揭示您的喜好以及您做什么的原因。为了使工作取得一致的卓越绩效，让我们的动力对我们的工作感到满意是至关重要的。

通过这份报告，您有机会发现(观察和评估)您在各种环境下的行为反应，并检查您独特的价值观，以及是什么驱使您这样做。您可以在不同的情况和情境中探索自己的行动和反应(以及他人的行动和反应)，以确定最有效的沟通策略或行动路线，以确保您生活一致，并能够表达出最好的自己。

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。

你非常快速和轻易地做出日常行政决策。你投入更多的时间，精力和心思在比较重大的决策里。你的得分如同那些焦虑型人物，但在于好的那一方面，因为你做出重要决定的背后，对细节和质量水平有所考虑。有时，你可能会把自己置于“双重约束”的情况下：“如果你这样做，和如果你不这样做。”你可以从你信赖的顾问群中寻求意见，以减低在这类情况下的压力。

针对你反应模式的仔细分析显示，你可能倾向于有分歧的野心：一方面，你想要达到快速和看得见的效果，但你也同时具有严格质量控制和要求完美的动机。在一个理想的世界里，这些动机都能够顺利地结合运作，但在现实中，它们很可能对效果不利。你有时可能会寻求快速的效果而牺牲了质量，或反之亦然。

Tan，你在仪器上的反应模式显示，你以他人是否能够带来变化，并快速和准确地完成任务，来作为评估。也就是说，你对他人持有对自己同样的标准。可能有些同行和团队成员会觉得难以达到这个标准。你必须为团队成员提供资源和工具，以协助他们优先排列任务，作出决策和实践良好的质量控制。

Tan，你的分数像那些对自己所做的大部分事情，都会保持高度紧迫感的人。你总是在思考如何更有效率，或者使用更有效的方法，来完成工作。这种紧迫的节奏可以把你和团队推向新的成就，但有时也可能在面对挫折的时候，导致你的懊恼。

当众人在热烈地讨论意见时，你可能会在分享意见和表达看法方面，有所保留。你的分数显示，你如同那些可能被他人视为有点酷或冷漠的人。这显得非常正确，尤其是当你在面对非常重要的决策时。由于你正在评估可能性，你往往把思维过程隐藏于内心，而不与他人分享。通过比较开放的态度，或许能减少你内心压力的潜在，同时也会被视为一个比较合作的决策人。

你往往以生硬和批判性的方式，来面对自信和积极的人。如果有人批评你，你也会批评他们作为反击。这可能会让工作场所里比较喜欢温和和方法的人感到生畏，所以要小心别做出过激的反应。在与他人沟通的时候，你往往只是提供能让工作完成的事实和资料，或直接回答问题。然而，有时你可能需要接受一些主题以外的讨论，以便能够与其他团队成员建立融洽的关系。

你对仪器的反应显示，你往往不强悍坚持自己的想法，以免兴风作浪。你倾向于长话短说和直接触及结论，因而可能会被看成唐突。

由于你想要在决策前，调查问题的全方面和所有潜在的解决方案，因此，你的决断和反应时间可能会受影响。你注重细节的个性，可能会造成内部出现瓶颈现象，形成对你的一种阻碍。

您的行为风格：探险者

探险者的行为显示相反的方向。有一个结果和目标的实现和竞争的愿望，这些结果是完美的欲望。探险者在侵略和敏感性之间转移，渴望即时结果与考虑替代品。他们经常迅速做出日常的决定，但可能需要对更大的决定进行谨慎。他们是变革者，他们希望通过重新测试和重新审视他们的结论来探索空间和灵活性。他们被看作是不带情感的，有时还会直接做出令人惊讶的事。

以下是一些关键的行为见解，请记住并与他人分享以加强您的关系。

- **情绪特征：**可能在积极或克制之间转换。
- **目标：**实现主导地位并实现独特的目标。
- **如何评价他人：**其他人是否符合他们的标准吗？其他人能否提出独特的想法，有效和准确地推动事情向前发展？
- **影响小组：**将建立一个可观察的重点，建立结构，以帮助团队实现目标和达成愿望。
- **对组织的价值：**将启动或调整策略和计划。
- **注意事项：**可能会变得过于挑剔，对他人直言不讳，有时候看不起别人的想法。
- **在压力之下：**可能对日常任务感到无聊。对微观管理反应不佳。可以尝试控制局势并开拓创新。
- **恐惧：**没有个人影响的情况；将与个人表现不佳作斗争。

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，什么对您是最重要的。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	I	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 勇敢大胆 严格要求 处事果断 盛气凌人 自我中心	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	大胆冒险 爱好冒险 直接直率 强而有力	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	处事武断 有竞争力 坚定不移 自力更生	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	计算风险 态度温和 追根问底 处事低调	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	态度温和 寻求共识 不冒失的 权衡利弊	沉思冥想 讲究事实 逻辑思维 不多表态	心怀不满 充满活力 烦躁不安 心急迫切	有自主权 独立自主 意志坚定 倔强固执
1	生性随和 小心谨慎 态度保守 沉思冥想 谦虚谨慎 态度克制	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，什么对您是最重要的。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	I	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 勇敢大胆 严格要求 处事果断 盛气凌人 自我中心	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	大胆冒险 爱好冒险 直接直率 强而有力	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	处事武断 有竞争力 坚定不移 自力更生	有自信地 亲切友善 慷慨大方 泰然自若	安祥平静 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	计算风险 态度温和 追根问底 处事低调	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	态度温和 寻求共识 不冒失的 权衡利弊	沉思冥想 讲究事实 逻辑思维 不多表态	心怀不满 充满活力 烦躁不安 心急迫切	有自主权 独立自主 意志坚定 倔强固执
1	生性随和 小心谨慎 态度保守 沉思冥想 谦虚谨慎 态度克制	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

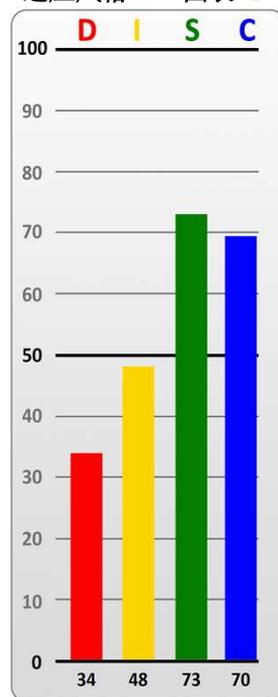
DISCstyles 图表 Tan Carolyn

您的适应风格表示您倾向于使用的行为特征 **SC 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 **Dsc 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。

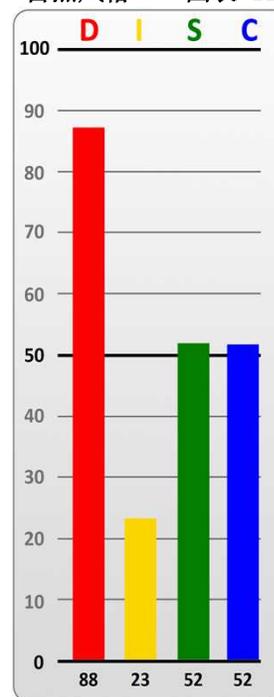
适应风格 - 图表 I



图案: SC (2355)

焦点: 工作

自然风格 - 图表 II



图案: Dsc (6244)

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。

行为模式视图 (Behavioral Pattern View)

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。

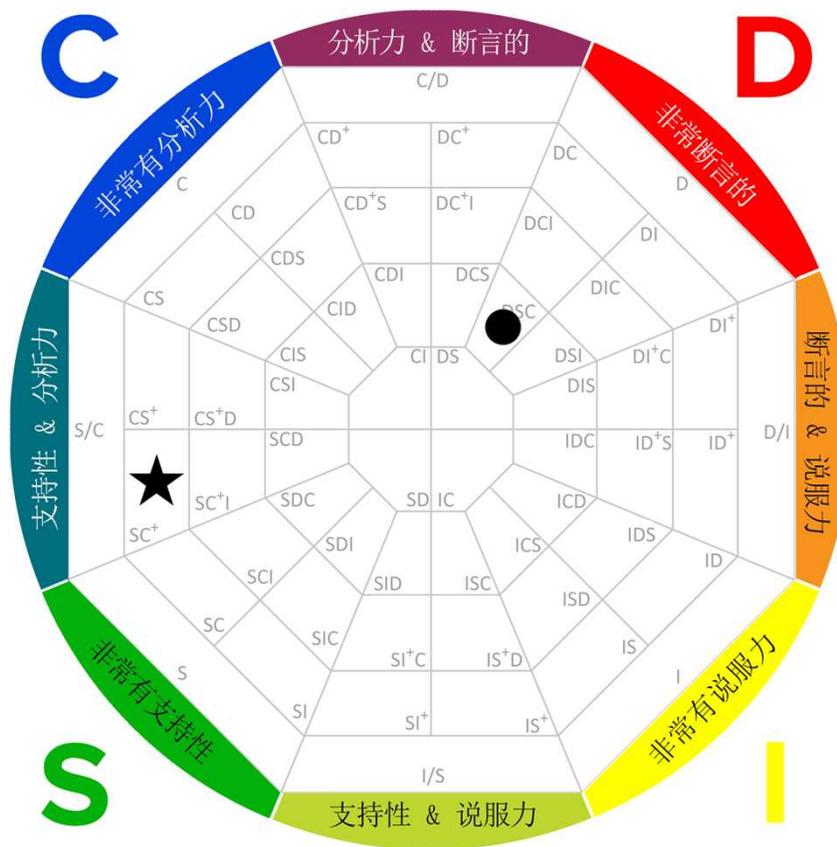
平衡和重视数据和交际手段，注意“规则”。目标明确，不喜欢混乱和模棱两可。

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

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。

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。

更多关于你的 DISC 行为风格

在报告的这一部分，您将了解更多关于您的 DISC 行为风格的行为倾向和情绪。这些信息可以帮助您理解自己的行为，也可以帮助您更有效地了解和理解他人。

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 Tan 沟通时，**做**：

- 表现得有效率：先触及要点。
- 坚持谈及关于业务事项而已 - 闲聊将不受欢迎。
- 谨防犹豫不决，并确保打开“数据门”以获得更多信息。
- 准备好面对和处理一些反对。
- 具体地表示需要些什么，和谁将会去执行。
- 做好你的功课，因为 Tan 已经完成了他的部分。
- 当你不同意的时候，针对问题的方式或程序，而不是针对那个人。

与 Tan 沟通时，**不做**：

- 混淆或分散他对手头上问题的注意力。
- 抱怨你所必须做的工作。
- 搁置不理，或听天由命。
- 提供不完整或不清楚的指示或指令。
- 使用不可靠的证据或推荐。
- 忘记或丢失了会议或项目所需的东西。
- 没有做好跟进工作。如果你说你打算要做某件事情，请动手吧。

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:

- 与你被赋予的职责相等的权力。
- 对问题直接和确实地回答,并以正确的数据支持。
- 尝试新的经验,和面对新的挑战。
- 所有团队成员都兑现和支持的高质量标准。
- 在任何项目里,高质量的付出而得到的直接效果。
- 能够让工作完成得更快,却又不牺牲质量的有效方法。
- 在事情开始时正确地处理,以便无需在随后做出改正。

像您这样的人倾向于:

- 减少日常的重要决策,因为当处于太多压力的情况下,你可能会因追求高质量的结果而显得犹豫。
- 要能够相信其他团队成员的能力和高水准。
- 更常用语言来解释你决定的原因,以及让其他人参与决策过程。
- 有机会利用你专业的知识,来寻找创意性的解决方案。
- 在创意的过程中,具有最小限度的监督,干涉和组织政治。
- 要专注于完成项目,因为你往往会觉得还有些地方可以改进,而拒绝敲定。
- 寻求更多他人的意见,以营造更有效的团队合作。

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：

- 对于问题，想法和解决方案，你保持着专注和务实的焦点。
- 你能够利用你的想象力，并会在精细估算后对问题建立新的解决方法。
- 你能够在了解底线之下做出决定。
- 你会尽许多努力和心思，以寻找问题和困难的最佳解决方法。
- 你能够迅速地找到解决方法，并保持高度的质量控制。
- 你是一个非常有创意和创新的人。
- 你往往是改变的代表人物。

您的工作风格倾向：

- 你对重新审查结果和结论的自由以及灵活性，有感激。
- 你往往非常快速和轻易地做出日常行政决策。你投入更多的时间，精力和心思在比较重大的决策里。
- 对于项目，你能够综观全局，同时也能跟进协助每一步骤的细节和琐事。
- 你往往会在某些决策中犹豫，因为想要做出最高质量的选择，而让“数据之门”打开了太久。结果，到最后你可能被迫在危机中做出决定。
- 你喜欢开发新的系统和程序，以提高效率或质量控制。
- 你快速分析事实的能力，让你在许多新的情况下显示支配的地位。
- 你积极成为一个创意的发起者，并在组织内可能被视为变革的代表。

您倾向于在以下环境中工作效率最高：

- 对质量控制措施，具有安全感和信心。
- 具有权力和权威，以做决策和创造变革。
- 自由创造新的和不同的方法。
- 具挑战性的任务，同时也是详细和范围广泛的。
- 支持偶尔在一些决策或想法中，产生犹豫。
- 是时候思考替代方法，但也支持时间紧迫的事实。
- 有机会单独工作，和仔细考虑事情。

D 行为风格

在压力下 - 的感知, 行为和需求 D

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。

潜在自我知觉:

- 谨慎的变革代理
- 使用直觉和分析
- 既有远见又实用
- 质量控制驱动

在压力下, 可能会被其他人感知:

- 犹豫不决
- 漠不关心
- 冷漠和坦率
- 喜怒无常

在压力下, 您需要:

- 进展的确凿证据
- 向目标迈进的快速步伐
- 成就

您在冲突中的典型行为:

- 由于D者往往把重点放在自己的成绩上，他们可能会为了使用自己的一套而变得专制。
- D者一般都不记仇。一旦事件结束后，虽然造成缺乏满意效果的因素将会被审议和评估，它一般会在个人层面上被遗忘。
- D者对于冲突，侵略行为和愤怒时显得自在。很多时候他们可能并没有意识到其行为已对他人造成影响。然而在另一些情况下，他们可能自觉地选择以愤怒和侵略，作为一种战术武器。在任何情况下，他们似乎都会提高侵略行为的水平。

减少冲突和增加和谐的策略:

- 务必与人分享你的决定之背后原因。如果不这样做，它们看起来似乎是任意之举。在使用别人的建议时，认知该人。
- D者在他们的决策过程中，须让所有涉及该项目的人参与其中。定时征求他们的意见，并把它们纳入考虑当中。D者依然可以作出最后决定；然而，它似乎是个有根据性的决定，而其他他人也更能接受它。
- 别只是为了让事情变得更有趣，而制造争议或煽动行为。这虽然可能会增加他们对任务的力量注入；但也很有可能对许多人造成严重的负面影响。

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：

- 如果你提交的想法没有受到关注和/或得到功劳，你可能会因此而生闷气或收回想法。
- 你可能喜欢在压力之下工作，而有时你也会把这种不受欢迎的压力放在他人身上。
- 其他人可能难以配合你那要求快速，同时也追求完美的相对欲望。
- 你在沟通技巧方面，可能需要一些改进。与团队成员分享想法是重要的。因为这么一来，你让他们成为你想法的“回响板”。
- 在某些人眼里，你可能会显得优柔寡断，因为你需要反复审查证据，或甚至在决策前依然等待着新的证据。
- 你可以使用一些援助来排列问题的优先次序。
- 你往往对社交方面的平衡漠不关心，并且没有意识到这一点可能会在别人面前显得唐突或者冷漠。你可以通过建立更多的桥梁，以表现你对他们的感受相当敏感。

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
自力更生 这个人如何在团队中工作。	指令	情境
提供指示 这个人如何支配方向和期望。	指示性和强制性	保留和详细
个人驱动力 这个人的目标是如何推动事情向前发展的。	自我驱动力	其他驱动力
谨慎决策 这个人如何处理决策和行动。	谨慎	谨慎
推理 这个人如何利用证据来思考和解决问题。	基于证据	基于证据
工作流程调整 这个人如何专注于工作的过程。	情境	情境
准确性 这个人如何注重正确性和准确性。	情境	情境
表达开放 这个人如何最自在地表达自己。	结构性	结构性
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	支持
改变阻力 这个人是如何抗拒改变的。	驱动改变	不愿意改变
优先次序 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。	结果	规则
建立融洽关系 这个人在与他人互动时如何专注。	以结果为中心	情境

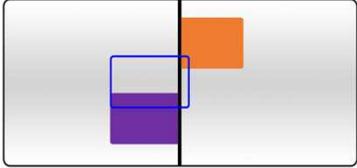
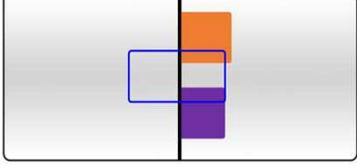
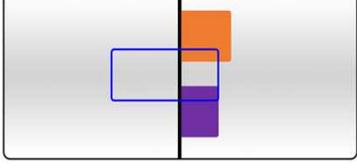
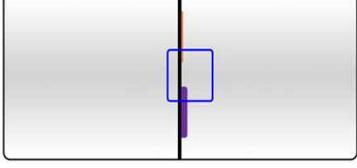
12 行为趋势 – 细节和图表

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：

- 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。
 - HI - 在大多数情况下清晰可见，更经常看到
 - HM - 在许多情况下经常观察到
 - 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
 - LOW - 在大多数情况下缺乏这种行为
- 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。
- 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。

		情境	
<h3>自力更生</h3> <p>Natural (HI): 您非常注重结果，专注于现在完成的事情，而且很可能为了效率而独立和直接地去做。当您能够自主地管理你的生产力和效率时，您可能会独立地完成你最好的工作。确保您没有和自己保持太大的距离。</p> <p>Adapted (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。</p>	<p>协作</p>		
<h3>提供指示</h3> <p>Natural (HM): 您比较直接和注重结果，可能更喜欢制定路线和指导别人，而不是遵循既定的期望。与他人交流以获得更多的想法和观点可以带来更好的结果。</p> <p>Adapted (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。</p>	<p>保留和详细</p>		

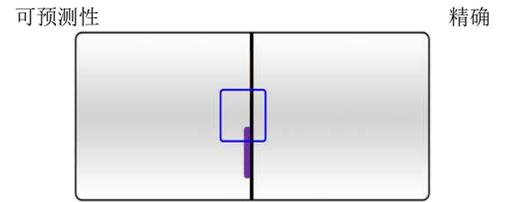
	情境
<p style="text-align: center;">个人驱动力</p> <p>Natural (HM): 您有点自我决定, 经常专注于采取行动来实现结果和目标。您可能会根据自己的需要和动机采取行动, 而且您可能是一个积极主动的人。要知道, 支持和帮助别人也是合适的。</p> <p>Adapted (LM): 您的决心是稳定的, 支持的, 不那么迫切的, 在行动之前考虑关系的后果。您可能会因为别人的期望而被迫采取行动, 这可能意味着您承担了更多的责任, 或者当您做出承诺时把自己拉得太紧。</p>	<p style="text-align: center;">其他驱动力 自我驱动力</p> 
<p style="text-align: center;">谨慎决策</p> <p>Natural (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。</p> <p>Adapted (HM): 符合自然风格</p>	<p style="text-align: center;">冲动 谨慎</p> 
<p style="text-align: center;">推理</p> <p>Natural (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。</p> <p>Adapted (HM): 符合自然风格</p>	<p style="text-align: center;">基于直觉 基于证据</p> 
<p style="text-align: center;">工作流程调整</p> <p>Natural (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。</p> <p>Adapted (MOD): 符合自然风格</p>	<p style="text-align: center;">准确性 一致性</p> 

情境

准确性

Natural (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 and 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。

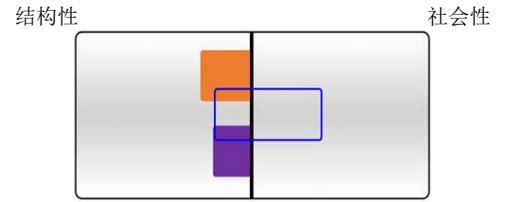
Adapted (MOD): 符合自然风格



表达开放

Natural (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。

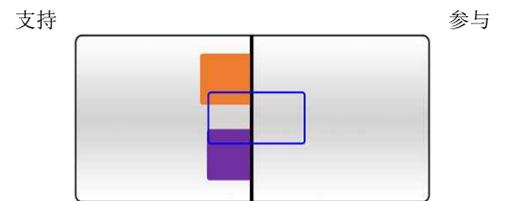
Adapted (LM): 符合自然风格



客户与团队互动

Natural (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。

Adapted (LM): 符合自然风格



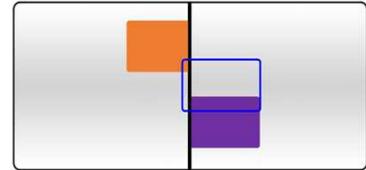
情境

改变阻力

Natural (LM): 在变化的时代, 您可能会更坚定, 更愿意领导和直接关注结果和解决方案的活动。您很可能通过推动行动来应对变化, 并在变化到来时直面它。您甚至可能想要改变一些事情, 只是为了看看会有什么不同。有时保持一致也是好的。

Adapted (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。

驱动改变 不愿意改变

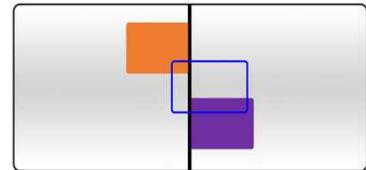


优先次序

Natural (LM): 您经常明确而直接地关注现在的结果, 并采取行动立即实现目标, 而不太关心既定的指导方针。您可能会优先关注结果和底线。虽然最终结果当然是应该优先考虑的一个关键部分, 但要确保您也知道您的情况的规则和约束。

Adapted (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。

结果 规则

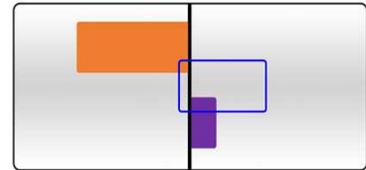


建立融洽关系

Natural (LOW): 在与他人的联系中, 您非常注重结果, 只在需要达到特定结果或目的时才进行互动。您更有可能关注结果, 渴望达到一个目标或完成一项任务, 而不是联系或建立关系。记住, 在一起工作的时候, 别人可能更想了解您。

Adapted (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!

以结果为中心 以关系为中心



Tan Carolyn 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. _____

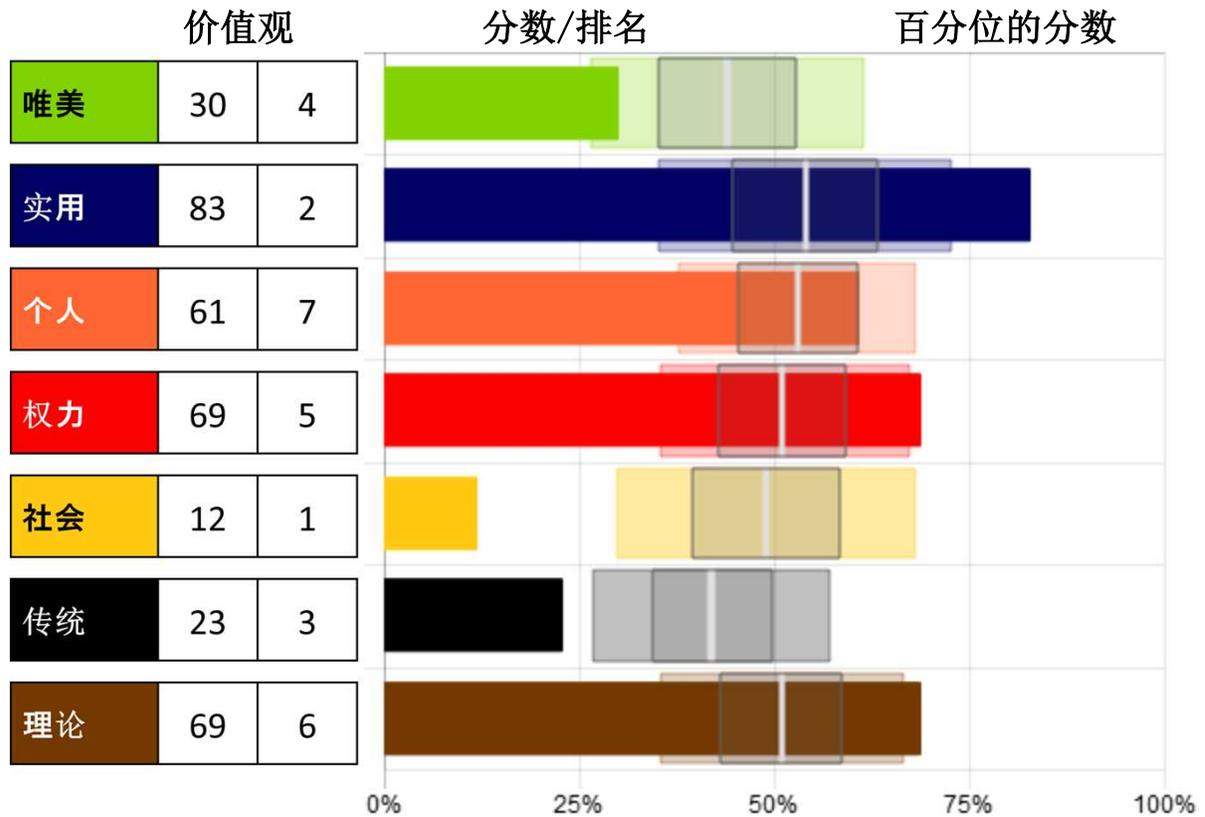
有效的环境因素

1. _____
2. _____

有待改善的地方

1. _____
2. _____

Tan 的激励因子总结



1. 每个激励因素的浅色阴影区域突出了大多数人的得分。这意味着，如果您选取一个正常的激励因素得分样本，并将这些分数从 1 - 100 进行排序，您可以预期，大多数分数将落在阴影区域内。这表明大多数人在维度上得分是高还是低。您是否也像大多数人一样被激励着？
2. 范数框(小框图)表示平均得分范围。此框内的分数表示与其他所有人相似的人的分数(因此，它被认为是正常的)。当您的分数落在标准框内时，那是情境性的;您始终对该维度的语句进行高和低的排序。
3. 箱形图中心的线表示中位数得分。就像道路的中值一样，中间值将分数范围分成相等的两半。50%的分数在中线以上，50%的分数在中线以下。
4. 彩色条与您的分数 1-100 对齐。这些表明了激励因素对您的重要性。更高的数字意味着您始终认为激励因素更重要，而更低的数字意味着激励因素始终被认为不那么重要。该数字还显示了非常低、低、平均、高和非常高的位置。在每一组中得分的人都有共同的特征和描述(即得分很低的人会彼此分享共同的价值观)。
5. 您的排名显示了激励因素对您的行为和决定的影响程度，排序顺序为 1-7。请记住，一些激励因素与其他激励因素之间存在着联系，而这些联系又加强了它们的作用。

仔细观察七个激励因子维度的得分

下面的每个描述符揭示了您对塑造行为的偏好，并指出了激励您的因素。

激励因子	低的分数 精力充沛的……	高的分数 精力充沛的……
唯美	有基础的 务实而切实的方法可以带来具体而可靠的结果。	反常的 在您和您自己周围的世界之间实现平衡与和谐。
实用	满意的 竞争较少的方法和更满意您已经拥有的。	自我掌握 自我利益，经济利益，以及现实世界的回报。
个人	安全 不要成为众人瞩目的焦点，不要把想法留给自己，也不太可能自我宣传。	不受限制的 表达您的自主权和不受他人思想和协议约束的自由。
权力	顺从的 支持他人的想法和不太专心拥有自己的个人空间的方法。	盛气凌人 指导和控制人、环境和个人空间。
社会	自我关注 关注个人的需求，对他人的举动采取更加怀疑的态度。	推行 以个人为代价帮助和消除他人的痛苦。
传统	定义 保持独立而不是依赖他人的限制性观念。	黑 & 白 为自己和他人建立常规，顺序并设置界限。
理论	无兴趣 一种更轻视收集新信息和发现的观点，而更多地依赖于您的自然本能和过去的经验来寻找答案。	博学的 通过活动以了解您认为重要而真实的一切。

Tan 的激励因子详情



唯美 - 低

您可能对产生实际回报而不是经历流程独特性的功能方法更感兴趣。



实用 - 非常高

您将欣赏最终结果，并且可能会拥有强大的竞争性“我先”思维方式。



个人 - 高

您可能不会介意成为焦点，将带来独立的想法，并可能在其他人面前脱颖而出。



权力 - 非常高

您将寻求获得权威地位，并被吸引到可以指导和控制的角色中。



社会 - 非常低

你将很难从中获利，当在利己方面表现优异。



传统 - 非常低

您可能会颠覆或破坏您认为不适用的规则，并相信采用多线程方法来解决问题。



理论 - 非常高

您非常需要揭露，发现和恢复真相，并将花费必要的时间来学习全部。

Tan 激励因子词汇矩阵

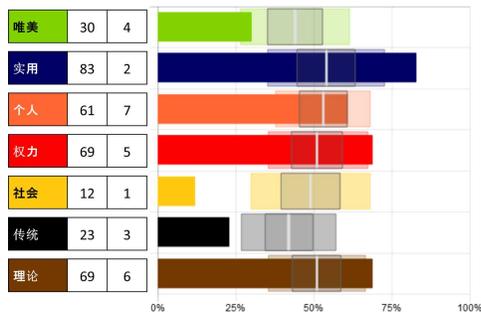
怪僻的	自我掌握	无限制的	盛气凌人	推动性的	黑白分明	博学的
不切实际的	最大化的	独立自主	强有力的	牺牲性的	固定性的	寻找事实
非传统的	具有挑战性的	自力更生	具有权威性的	包容性的	系统性的	勤奋好学
分歧的	激励性的	富有创意性的	控制性的	乐于助人	有顺序地	研究性的
富有想象力的	实用的	均衡的	指导性的	支持性的	有纪律的	好奇性的
明智的	明智的	协力合作	有影响性的	有宜性的	思想开明的	善于反思
现实的	轻松的	包容的	支持性的	自我保护	灵活性的	个人经验
实用的	超然自逸	支持性的	屈服性的	怀疑性的	独立自主	直觉性的
真实世界	无动于衷	忧虑的	被动性的	不信任的	自发性的	表面分析
脚踏实地	心满意足	安全性的	顺从性的	自我聚焦	目中无人	不感兴趣
唯美	实用	个人	权力	社会	传统	理论

通过对描述符的图表可以更好地了解推动您动机的因素。

激励词汇矩阵将您的数字分数转换为一个词的描述，并将每个词放在与其他描述符相对的位置。

通过用一个词标记您的数字分数，您可以更好地理解，描述和定位您的激励方向。

您的唯美导向 - 低



唯美导向：强烈的愿望和需要在我们周围的世界和我们自己（内在）之间达到平衡，同时在两者之间创建一个可持续的工作/生活平衡。富有创造力、想象力、艺术感、神秘感和表现力，这种风格可以重新定义或抵制现实世界应对当前挑战的方法。



通用资产：

- 您是一个要结果的人，不想将资源浪费在无法创造价值的东西上。
- 与功能和可靠性相比，您更注重功能和可靠性，而不是创意和外观。
- 您认为天马行空的人比脚踏实地的人来的更好。
- 您可能不会将时间浪费在任何对解决方案没有帮助的事情上。



操纵直觉：

- 您的兴趣在于任何情况下的真实世界特征。
- 您可能会相信逻辑和理性凌驾于感觉和神秘主义之上。
- 对您而言，明智的目标是主要动机。
- 为了保持最佳的动机水平，请避免参与那些需要创造力和创新想法的项目。



关键优势：

- 您往往会胡说八道，并可能具有很强的常识。
- 您根据实际结果进行思考。
- 您可能比艺术人才更有才华。
- 您可能头脑冷静，不会被您的想象力所困扰。



成长机会：

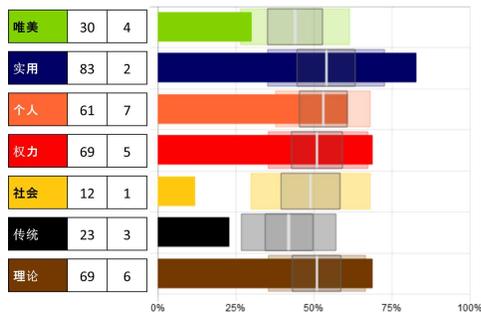
- 您可能会被视为过于实用且不那么个性化。
- 记住要尊重他人的非常规或非传统方式。
- 有些人会认为您不关心他们做事背后的深层含义。
- 您应该尝试欣赏他人对直觉，摘要和见解的价值。



学习途径：

- 您非常适应到您学习的环境。。
- 您以一种无意义的动手方式进行教学/学习，没有奢侈或浪费。
- 除非有重要原因，否则您可以避免团队互动。
- 您将把培训收益与机会和功能成果联系起来。

您的实用导向 - 非常高



实用导向：从自身利益、经济收益和实现个人投资、个人资源和集中精力的实际回报中获得安全的动机。这种激励的首选方法是个人的和专业的，关注最终的结果。



通用资产：

- 您喜欢根据获得的结果而不是根据获得奖励的方法来获得奖励。
- 赢得和克服困难的任務激励您。
- 像您一样得分的人不仅会与他人竞争；他们与自己竞争。
- 您通常会對逻辑上有意义的东西感兴趣，并为您的工作带来更大的回报。



操纵直觉：

- 您不会喜欢那些把别人的成就据为己有的人。
- 您可以用有形的和金钱的方式来奖励高绩效的员工。
- 您将对其他经济地位较低的人显得自私。
- 您应尽快提供认可和奖励（如奖金）。



关键优势：

- 您想要的回报是“等于”或“大于”您投入的任何东西。
- 您有很强的动力在各种领域取得成功。
- 竞争，挑战和经济激励会极大地驱动您。
- 您可以在多个领域执行多项任务，并保留一些重要的项目，这些项目将使您的工作有所收获。



成长机会：

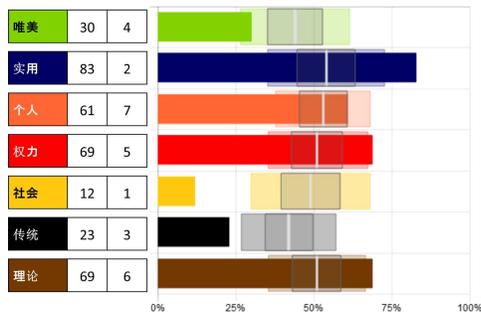
- 你需要知道没有钱不是懒惰的标志。
- 您可以仅根据他人的工作量来判断他人的努力。
- 您可能需要放慢脚步，享受与他人在一起的乐趣，而不只是和他们竞争和比较。
- 您可能需要将更多的注意力放在别人身上，而不是在自己身上。



学习途径：

- 记住，一切都不是竞争。
- 您的分数就像那些想要帮助他们提高底线活动和效率的信息的人。
- 您应该和那些想要提高他们经济地位的人一起工作。
- 您应该为参加额外的培训和专业发展提供一些奖励或激励。

您的个人导向 - 高



个人导向：需要被看作是自主的，独特的，独立的，并从人群中脱颖而出。这是一种社会独立的驱动力，除了被告知该做什么之外，还有机会自由表达个人意见。



通用资产：

- 您不会介意别人的关注，但您在别人面前可能会表现出色。
- 您带来有趣且独立的想法。
- 您将享受独特的工作任务，这将促进你的开箱即用的风格。
- 您会欣赏自由和自治，而不会被束缚。



操纵直觉：

- 意识到您可能会采用不同的方法来处理标准程序。
- 像您这样的人往往喜欢向渴望学习的人群进行独特的创意演示。
- 您可能会以一种独特的方式来表达朴实的话。
- 您可以与他人合作，但前提是要保持自己的独特性。



关键优势：

- 您宁愿独立于他人，也不愿依赖他人。
- 您宁愿庆祝差异而不是寻求相同。
- 您了解我们都非常不同，并且将希望探索这些差异。
- 您有一个预计的自信，可能让您在不同意见应该如何做某事时直言不讳。



成长机会：

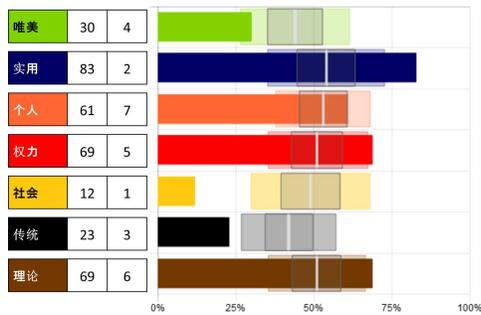
- 您需要记住，您的想法不是唯一的想法，并为其他人腾出空间。
- 您不必总是成为创意俱乐部的明星。
- 您的独特性并不总是会导致每个问题。它可能会创造一个。
- 请记住，您可能会在不经意延长吸引注意力。



学习途径：

- 学习新事物时，您会喜欢有趣和具有挑战性的概念。
- 您更喜欢令人兴奋的方法，而不是枯燥和可预测的课程。
- 您将会珍惜这个测试和尝试新概念的机会。
- 重要的是，您可以在盒子外思考，并应用一些您学到的。

您的权力导向 - 非常高



权力导向：被视为领导者，同时对自己的环境和成功具有影响力和控制力。竞争能力和控制力通常与在动机维度上得分较高的人相关。



通用资产：

- 您可能很少倾听以了解他人的来历。。
- 当您负责的时候您会感觉良好。
- 您需要指挥和控制下属，而不是让他们控制自己。
- 您需要个人权威的标志，比如停车位上有你的名字。



操纵直觉：

- 您应该乐于分享胜利，而不是把胜利都留给自己。
- 您应该了解自己可能会比想象中的强大。
- 您应该意识到其他人也想拥有他们自己的环境。
- 赋予他人以您希望拥有的相同权力非常重要。



关键优势：

- 您相信您将在开始之前取得胜利。
- 您可能会采取主动，而不必被要求。
- 您可能会在您的专业领域内迅速进步。
- 您可能会为成功和失败承担责任。



成长机会：

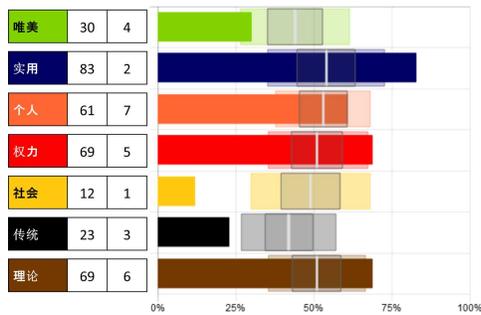
- 您可能会陷入推销自己而不是推销自己的想法。
- 您需要允许别人失败，然后在他们失败时帮助他们变得更好。
- 您将没有时间来跟那些行动缓慢的人，并且可能会被他们惹恼。
- 您可能会考虑极端竞争。



学习途径：

- 与团队合作时，您将需要自己的空间。
- 您必须将学习新事物的好处与个人实现的能力联系起来。
- 您需要各种各样的强大选项。
- 学习新事物时，您需要高度的灵活性和自由来进行创建。

您的社会导向 - 非常低



社会导向：以牺牲自己为代价来造福他人的需要或能量的表达。有时，在这方面是真诚的帮助别人，但并不总是这样。通常，这一维度的紧张程度与较低自我价值更相关。



通用资产：

- 您可能会不信任大多数人。
- 您将很难受益，仅仅因为您期望它。
- 您会轻易发现那些利用别人的人。
- 您可能会先考虑自己，然后再考虑其他人。



操纵直觉：

- 社交能力强的人很容易会误解您的无聊做法。
- 请记住，会有很多人相信您不喜欢他们。
- 您将所有结果与实际需求（而不是人员需求）联系起来。
- 您的方法可能会不合情理。



关键优势：

- 您对浪费时间和精力容忍度很低。
- 您将做出有利于您未来的决策。
- 您认真对待问题和挑战。
- 您不太可能忍受胡说八道。



成长机会：

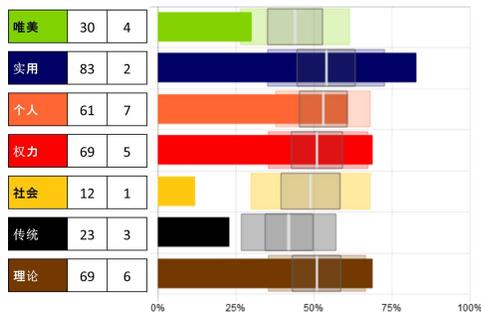
- 您可能会更频繁地将自己置于别人的鞋子中而受益。
- 由于您对愚蠢行为缺乏耐心，因此请确保该人至少在判断之前有努力尝试。
- 很多人会误解你的动机。
- 请记住，帮助他人可以帮助自己。



学习途径：

- 强有力固然不错，但有时如果太强的话会使人感到恐惧。
- 当与人和团队进行情感互动时，您可能不会感到宾至如归。
- 请注意您对其他人的直言不讳的态度。
- 您可能会喜欢支持您个人日程的小组活动。

您的传统导向 - 非常低



传统导向：建立秩序、程序和结构的需要。这种动机是为了通过标准、规则和协议来促进黑白思维模式和处理问题和挑战的传统方法。



通用资产：

- 您可能会“按书”做事，但这是您的书。
- 您相信没有什么是一成不变的，因此不会欣赏刚性。
- 您可能不喜欢被告知要做什么或手握东西。
- 您正在寻找思考自己的想法的自由和自主权。



操纵直觉：

- 您需要开放和诚实的反馈，以便您可以做需要做的事情。
- 您的自发性适合您，但不是每个人都适合。
- 因为最终会证明手段的合理性，你会弄清楚的。
- 您不支持任何低效率的手段。



关键优势：

- 您可能是一位创新的思想家。
- 您可能不想在执行操作之前等待允许。
- 您认为错误是正常现象，是学习过程的一部分。
- 您思想开放，会相信多种选择。



成长机会：

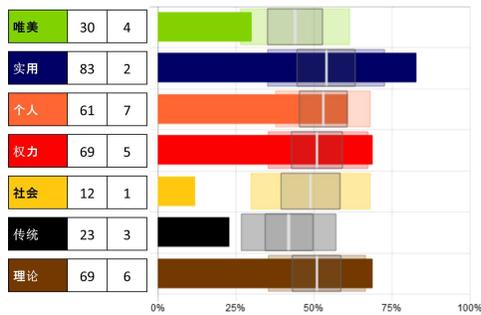
- 记住要尊重您与其他人之间的差异。
- 仅仅因为人们遵守规则，并不意味着他们会陷入困境。
- 不要自大而被抓住。
- 无聊是没有理由承担不必要的风险。



学习途径：

- 您更喜欢自然和独立的工作环境，在那里您可以更灵活。
- 您更喜欢多种学习方式来激发你的创造力。
- 您在聆听指令的同时对其进行了调整。
- 您可以成为事物的一部分，而不受它的控制。

您的理论导向 - 非常高



理论导向: 渴望发现、发现和恢复“真相”的欲望。这种为了获取知识而获取知识的需求是大脑“发痒”的结果。理性思考(额叶)、推理和解决问题对这个维度很重要。这都是关于“需要”知道为什么。



通用资产:

- 在做出决定之前，您需要更多的信息。
- 您的智力能力似乎是无限的。
- 您可能被视为您感兴趣的领域专家。
- 您将对没有足够证据的情况感到怀疑。



操纵直觉:

- 您更喜欢基于知识的激励措施。
- 人们会认为您在技术上是可靠的，而其他信息的资源则容易忘记。
- 您应该乐于教导他人。
- 您会更喜欢能发挥你专业知识的机会。



关键优势:

- 其他人可能会寻找您，以帮助他们了解事物。
- 您可能是一个积极的问题解决者。
- 您可能会知道解决常见问题的方法。
- 您可能已经忘记了一些人不知道的事情。。



成长机会:

- 记住，仅仅因为一个人知道事情，并不意味着它们在运用这些知识方面是明智的。
- 其他人可能会认为您的思维硬性和武断。
- 当周围的人比您了解得少时，您可能会过度纠正。
- 您可能需要简化某些人的词汇。



学习途径:

- 您的学习和发展应与个人发展的持续战略联系在一起。
- 您应该多接触那些敢于承担更多风险的人，让自己从他们身边受益。
- 您的培训和发展应包括具有逻辑意义的可靠信息。
- 你是一个非常有纪律的学习者，宁愿更严肃地对待环境，而不是随便。。

Tan Carolyn 的激励因子总结

鼓励其他人完成他们自己的激励因素评估，然后互相分享总结表。通过讨论与您一起工作、社交和生活的人的偏好、需求和愿望，您可以加强这些关系，并通过理解和应用这些信息，把原本紧张的关系变成更有效的关系。从本报告的前几页完成下面的工作表。

最具有影响力的激励秩序

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____

激励需求 (85 分以上)

1. _____
2. _____

激励因素风险 (得分低于普通的)

1. _____
2. _____

最重要的是了解我的激励因素组合

1. _____
2. _____
3. _____

部分 III 了解他人和适应性

人们通常会错误地认为别人会以相同的方式进行互动和思考，而我们中的许多人从小就相信“黄金法则”：以自己喜欢的方式对待他人。相反，我们鼓励遵循另一条切实可行的规则-托尼·亚历桑德拉博士所说的 The PlatinumRule®：以对待他人的方式对待他人。

DISC 适应性

人们希望根据他们的风格，而不是您的风格。

适应他人的行为偏好并不总是容易的！适应性是基于两个因素：**灵活性**和**天资**来调整您的方法或策略，基于特定时间的情况或关系的特殊需要。**灵活性**是你的**意愿**，**天资**是您的**能力**。适应性是指您**必须在认知上选择**将其应用于自己（应用于您的模式、态度和习惯），而不是期望他人。

适应能力并不意味着“模仿”他人的风格。它确实意味着在保持你自己身份的同时，调整你的开放性、直接性、节奏和优先性，使其朝着他人的偏好方向发展。

每当我们为了一个目标而放慢速度时，我们都在练习适应能力 C 或 S 行为；或者我们移动得快一点 D 或 I 行为。它也发生在 D 或 C 行为花点时间与 S 或 I 行为建立关系，或者当 I 或 S 风格聚焦于事实，或者用 D 或 C 风格切入主题。

重要的是：

- 适应能力对**所有**成功的人际关系都很重要。
- 没有一种风格比另一种风格更具有适应性。
- 适应性是一种选择：
 - 您可以选择对一个人适应，而对另一个人却不能。
 - 您可以选择今天对一个人非常适应，而明天对那个人不太适应。

适应能力取决于对他人行为方式的识别。

要快速判断一个人的风格，可以问这两个问题并根据答案做出相应的调整：

1. 他们的交流是直接的还是间接的？
2. 他们的交流是谨慎的还是开放的？

<p><u>直接风格:D 或 I</u> 热情，有竞争力，注重结果，工作节奏快</p> <p><u>间接风格:C 或 S</u> 保守，合作和耐心，缓慢/慎重</p>	<p><u>谨慎风格:D 或 C</u> 更私密、更具体、更有逻辑性和分析性的任务焦点</p> <p><u>开放风格:I 或 S</u> 渴望与他人建立联系，注重关系</p>
---	---

激励因子的适应性

适应他人的动机偏好可能非常困难！有时候，动机不容易被察觉，或者可能被伪装成与动机不符的行为。理解他人动机的一种关键方法是关注他们重视的事物，他们的讲话方式以及他们在哪里花费时间和精力（或其他资源）。您看到什么推动了他们？您可以使用其中一些问题来指导您的发现；您可以问他们或只是观察。知道某人的动机后，您就可以以一种更有效的方式与他们互动。

唯美 	<ul style="list-style-type: none"> 对您来说美丽是什么？ 发挥创意对您来说有多重要？ 形式和美学是否更重要，或者功能更重要？ 工作/生活平衡有多重要？ 您是否发现自己更“天马行空”或更实用？
实用 	<ul style="list-style-type: none"> 赢对您来说有多重要？ 什么是合理的投资回报？ 您是否认为人们通常都有自己的日程安排，或者想从您这里得到什么？ 您会考虑自己创业还是成为一名企业家？ 当您面对一种情况时，您会首先考虑它会如何影响您，还是会如何影响他人？
个人 	<ul style="list-style-type: none"> 独立自主对您有多重要？ 如果您今天可以做任何您想做的事，那会是什么？ 您认为人们通常以与您相同的方式看待世界吗？ 您如何看待团队合作和协作？ “自由”对您意味着什么？
权力 	<ul style="list-style-type: none"> 您通常在小组中扮演什么角色？ 掌权对您有多重要？ 您将如何激励他人采取行动？ 您想控制哪些事情？ 您是否主动采取行动，还是在采取行动之前偏向于指导？
社会 	<ul style="list-style-type: none"> 你是否觉得说“不”很困难，或者觉得压力太大，工作太分散？ 对他人的合理援助或帮助是多少？ 你更有可能把钱给任何需要它的人，还是只给那些应该得到它的人？ 你会为了别人的需要而牺牲自己的需要吗？ 你是否觉得自己需要为他人做些有价值或值得被爱的事情？
传统 	<ul style="list-style-type: none"> 完成一件事情有正确的方法和错误的方法，还是有多种方法？ 正确对您来说有多重要？ 规章制度对您来说重要吗？ 结构和过程对您有多重要？ 当您解决问题时，您是更喜欢尝试和正确的方法，还是更灵活和开放的选择？
理论 	<ul style="list-style-type: none"> 理解项目/问题的所有观点和细节有多重要？ 您认为自己是某个领域的专家吗？ 您是愿意花时间学习和阅读，还是边走边学？ 您喜欢学习新事物吗？ 您认为什么是最重要的——行动还是知识？

与 DISCStyles™ 沟通

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 INFLUENCING 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	一起做
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……
关心的是稳定	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。

调整直接性和开放性

直接/间接

与 D 风格 直接	与 I 风格 直接	与 S 风格 间接	与 C 风格 间接
<ul style="list-style-type: none"> ●使用有力、自信的声音 ●使用直接的陈述而不是迂回的问题 ●公开地面对冲突，适当地挑战和反对 ●集中注意力 	<ul style="list-style-type: none"> ●加快决策速度 ●保持乐观，积极，热情 ●发起对话 ●提出建议 ●不要与人发生冲突，但要公开面对冲突 	<ul style="list-style-type: none"> ●做出决策的速度变慢 ●避免争论和冲突 ●分享决策 ●保持平稳 ●敏感而明智地回应 	<ul style="list-style-type: none"> ●不要打断 ●寻求并认可他们的意见 ●避免批评，挑战或表现出挑剔的态度-尤其是个人

谨慎/开放

与 D 风格 谨慎	与 I 风格 开放	与 S 风格 开放	与 C 风格 谨慎
<ul style="list-style-type: none"> ●直接进入任务，解决底线 ●遵守议程 ●不要浪费时间 ●使用商务语言 ●表达想法 ●听取他们的建议 	<ul style="list-style-type: none"> ●分享感受，表现更多情感 ●回应他们的情感表达 ●个人赞美 ●愿意偏离议程 	<ul style="list-style-type: none"> ●花时间发展关系 ●多交流，放松和站起来 ●使用友好的语言 ●对他们表现出兴趣 ●提供私人认可 	<ul style="list-style-type: none"> ●保持逻辑和事实导向 ●承认他们的想法 ●降低热情和身互动 ●正式而有礼貌地回应

调整节奏与优先

节奏

与 D 风格 快速	与 I 风格 快速	与 S 风格 较慢	与 C 风格 较慢
<ul style="list-style-type: none"> ● 做好准备，有条理 ● 快速切入要点 ● 说话，动作要快 ● 不要浪费时间 ● 全神贯注 ● 观察注意力的转移和变化的表现 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不要急于完成任务 ● 和他们一起兴奋 ● 说话，动作要快 ● 经常改变谈话内容 ● 清晰总结细节 ● 乐观、积极 ● 给予他们关注 	<ul style="list-style-type: none"> ● 随着时间的推移建立信任和信誉，不要强迫 ● 说话，动作放慢 ● 专注于稳定的方法 ● 给予时间进行任务 ● 给他们分步的程序/说明 ● 要有耐心，不要催促他们 	<ul style="list-style-type: none"> ● 准备好回答问题 ● 说话，动作放慢 ● 诚心问候，并立即进行任务（不进行社交讨论） ● 给他们时间思考，不要急于做出决定

优先

与 D 风格 任务	与 I 风格 人际	与 S 风格 人际	与 C 风格 任务
<ul style="list-style-type: none"> ● 正确完成任务 ● 提供选项，让他们决定 ● 允许他们定义目标 ● 提供高效跟进 	<ul style="list-style-type: none"> ● 花时间进行社交 ● 主动介绍自己或开始对话 ● 开放友善，热情洋溢 ● 让他们说话 ● 提出建议，让他们看起来好看 ● 不需要太多的跟进，细节或长期承诺 	<ul style="list-style-type: none"> ● 亲自去了解他们 ● 以友好但专业的方式与他们联系 ● 通过关注他们的工作如何影响他们及其关系来让他们参与进来 ● 帮助他们确定任务的优先级 ● 注意不要批评个人，要保持具体、有重点 	<ul style="list-style-type: none"> ● 具备逻辑性和实践性 ● 遵守规章制度和程序 ● 帮助他们设定切合实际的截止日期和参数 ● 提供利弊和完整的故事 ● 给予时间共享细节和数据 ● 愿意进行彻底的分析

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
- 切入点
- 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

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

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互。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
盲点	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	兼容性贡献	精度，准确度结果的质量

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。

- 1 使用 2 个强力问题确定对方的行为风格：
 - 他们的交流是**直接的**还是**间接的**？
 - 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。

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。

<p style="text-align: center;">我的</p> <p>风格: _____</p> <p style="text-align: center;">我的节</p> <p>奏: _____</p> <p style="text-align: center;">我的</p> <p>优先级: _____</p>	<p style="text-align: right; font-size: 2em; opacity: 0.5;">SAMPLE</p> <p>关系</p> <p>姓名: 约翰·杜</p> <p>风格: 高I</p> <p>节奏: 快节奏</p> <p>优先级: 以人为本</p> <p>区别: 节奏与优先</p> <p>策略: 变得更有风度, 社交, 乐观, 和约翰节奏更快</p>
---	---

关系 1	关系 2
<p>姓名: _____</p> <p>风格: _____</p> <p>节奏: _____</p> <p>优先级: _____</p> <p>区别: _____</p> <p>策略: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>姓名: _____</p> <p>风格: _____</p> <p>节奏: _____</p> <p>优先级: _____</p> <p>区别: _____</p> <p>策略: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

创建一个 DISC POWER 团队

拥有一个 DISC POWER 团队不是很神奇吗?在这个团队中，所有成员都发挥了己最大的优势，我们面临的每一个挑战都能得到在我们所面临的领域中具有专长的人的支持。

Considering the strengths and workplace behaviors for each style, who would be an ideal DISC POWER TEAM Member?

	支配型 风格	影响型 风格	稳定型 风格	遵从型 风格
优势	管理 领导 开创性	说服力 激励人 娱乐性	倾听 团队合作 跟进	规划 系统化 编排
工作场所行为	非常高效 忙 结构化	互动式 忙 个人	友好 实用性 个人	有条理的 实用性 结构化
团队成员				

对于即将到来的项目，考虑一下您的 DISC POWER 团队如何才能成就伟业!

- 根据优势分配职责
- 确定存在或可能出现的机遇或挑战
- 给每个团队成员展示自己的技能和经验的机会
- 定期检查并团队讨论情况
- 提供有关角色，优势，需求以及任何其他所需支持的反馈

帮助您探索和应用本报告内容的指南。

1. 这份报告中的分数是当时的快照。这些分数代表了您在完成调查时的偏好路径(欲望, 比如是否处于控制之中)。这些不是您没有选择或没有能力影响的终身激励因素。您的分数不是您学习的终点, 而是您学习的开始。
2. 没有好坏之分, 但有后果。如果您不喜欢实现目标的努力程度, 对他人的举止或他人对您的举止, 则可以通过预期的行为和情感来影响目标(请参见 DISC)。
3. 关键是要了解您的动机偏好, 这样您就可以根据情况做出调整来鼓励并获得进步。

什么有效?

- 决定您想要用什么样的努力和强度(能量)向前迈进。
- 选择一个简单的行为, 比如您思考一个问题需要多长时间, 或者您如何努力从别人那里得到你需要的东西。
- 让您现在的动机导向更容易实现, 而不是寻找一个更大或更困难的动机元素。
- 对您自己的动机取向有实际的了解是很重要的, 这样您就不会欺骗自己以至于缺乏动力。我们都有上进心, 但在获取所需东西的过程中可能缺少“情感能量”(您的自然/隐蔽 DISC 图)。

什么事实证明不起作用?

- 不开始或放弃。
- 获取更多信息。信息可能有助于改变您的态度和意图, 但信息本身并不能很好地改变您的行为。忠告是很难给予和接受的。当你听到建议时, 您可能不确定它是否适合您。摆脱困境的方法不是通过夸大您的努力或完全停止它们而变得极端。试着做一些小事情, 然后看看证据。
- 想要在某件事上变得更好很容易。坚持小的改变是另一回事。
- 避开追求“理想的激励活动或工作”。相反, 在这篇报告中利用你天生的动机导向来提高你对重要工作/活动的追求。

小步骤，大结果计划

你只需做几件事就能取得进步。

我目前在工作中表现出什么优势，并且已经在发挥什么激励作用？

哪些激励因素不需要额外关注？

我目前在哪些激励因素中挣扎，需要额外的激励？

根据我对自己动机取向的理解，哪些类型的附加动机现在对我最有效？

根据我对自己动机取向的理解，哪些类型的附加动机现在对我不起作用？

选择一个对你的动机取向有害的影响(采取小步骤), 今天就行动起来。然后, 练习并重复。

选择一个对你的动机取向有积极影响的事情(采取小步骤), 今天就行动起来。然后, 练习并重复

我们都有动力让自己变得更好, 但我们却被困在必须经历的过程中, 朝着我们想要的方向前进。我怎样才能使进步的过程更小更简单呢?列出三个(3)。

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®- “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，并向那些供应商，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。

发行日期: January 1, 2020. 更新日期: January 1, 2025.

