

报告类型：个人发展报告

样本

分析调查时间：04/25/14

报告下载时间：11/26/14



报告使用单位

SGL Group

提供服务的咨询顾问

客服服务部

SGL Group

上海市黄浦区新闻路356号

悦达黄浦河滨大厦501室

上海 200003

+86-21-5386 3116

Info@sgldisc.com

个人发展报告

姓 名： 样本

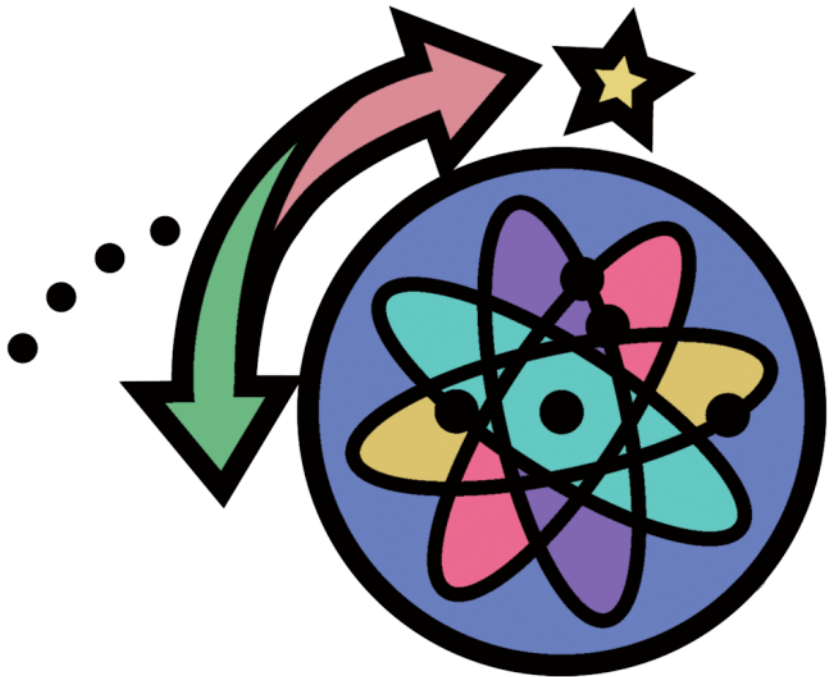
所 在 岗 位：

在 岗 时 间：

报告目录

CONTENTS

- 第一章 在轻松自然状态下的行为特质
- 第二章 他人观察到的行为特质
- 第三章 在工作情景中的行为调整
- 第四章 如何自我激励和个人学习提高
- 附录和索引



Insights DIScovery介绍

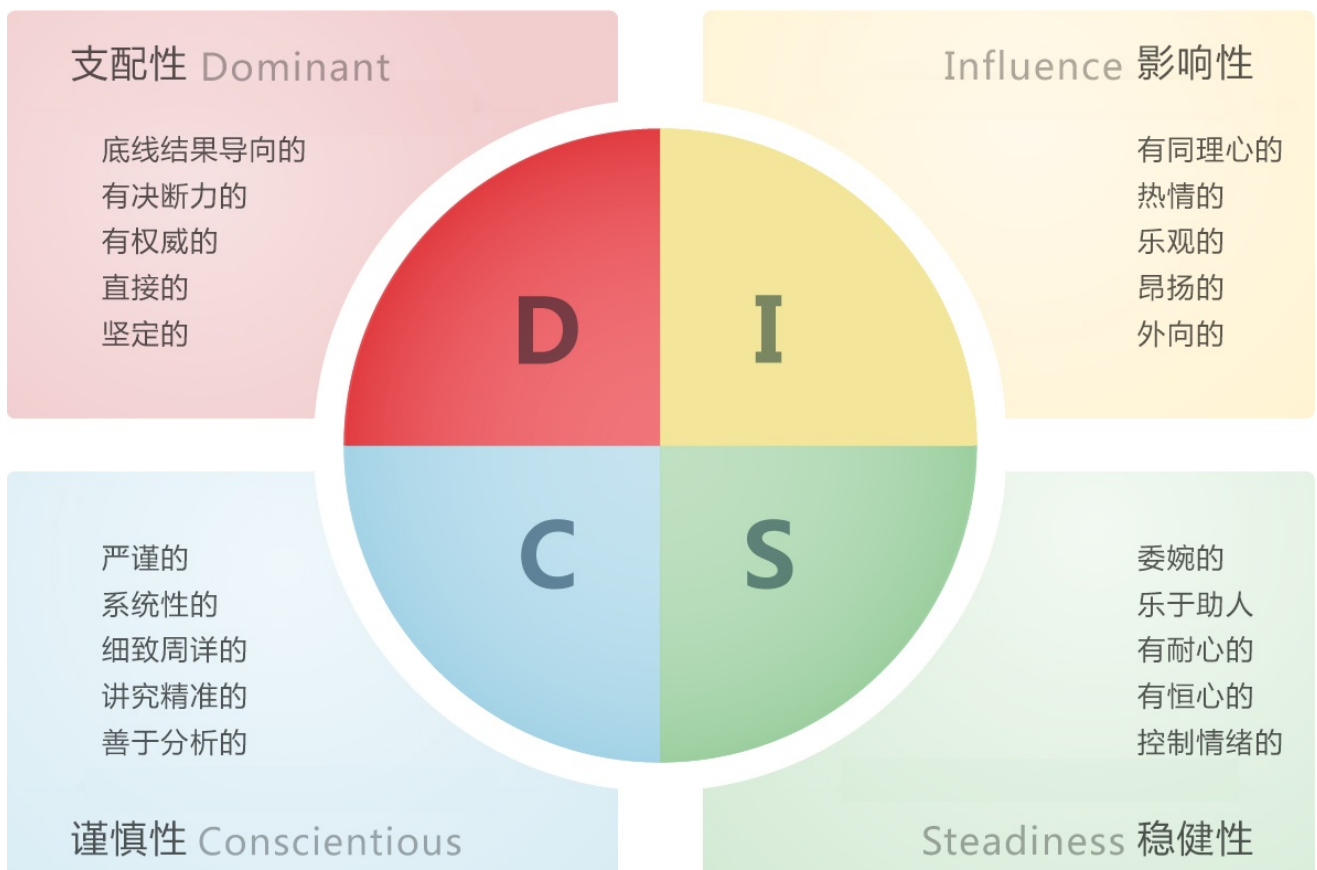
Insights DIScovery产品及个人报告介绍

Insights DISCOVERY系列行为测评产品(以下简称DISCOVERY)是根据马斯顿理论进行开发的软件产品, 20世纪20年代, 美国著名心理学家威廉·莫尔顿·马斯顿创建了DISC理论来解释普通人群的情绪反应和行为方式, SGL行为科学研究中心经过长期的研究根据工作人群的特点开发了DISCOVERY产品系列测评产品, 为企业提供人员管理全套解决方案。

这是DISCOVERY行为测评系列中关于您自己的个人报告, 从中您可以详细地了解到: 您最显而易见的行为特质优势、如何与团队成员进行有效的沟通与互动、深度挖掘和分析您在工作中所面临的压力来源, 充分利用您的优势在工作岗位上取得更大的成功, 等等。它运用了您个人填写的数据产生了一份关于您在工作环境下的行为特质分析报告, 主要分为三个部分: 轻松自然状态下的行为特质、他人观察到的行为特质、工作情景中的行为调整。

前言

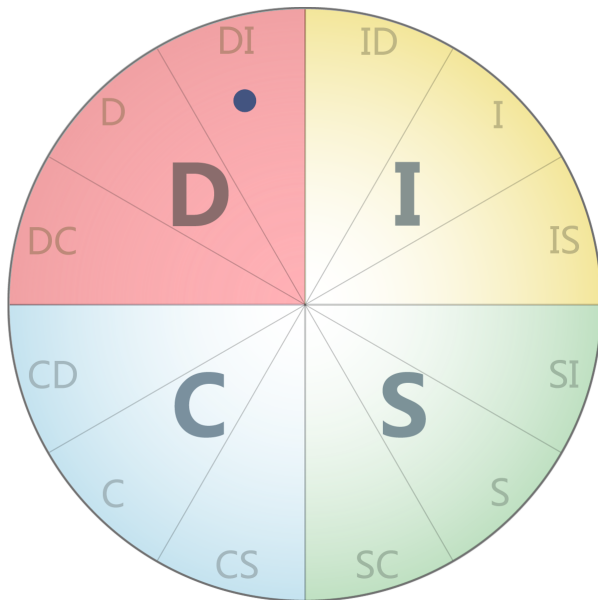
- DISCOVERY的行为特质、风格定义及能力点都没有好坏之分, 每一个人都是四种行为特质的组合。
- 您的工作风格可能不一定完全受您目前工作的影响, 可能还会受您的年龄、生活经历、教育背景、社会地位所影响。
- 更深入的自我认知是帮助您更有效地与他人一起工作的第一步。
- 了解他人的DISC风格可以帮助您更好地理解与接受别人与您的不同。
- DISCOVERY测评工具可以帮助您与同事建立更有效的工作关系, 从而优化组织氛围。



第一章 在轻松自然状态下的行为特质

这部分内容帮助您更好地了解自己在最自然轻松、没有外部环境压力的情况下最容易展现出来的行为特质。

为了更好地帮您理解这份特质报告，需要先学习如何看懂您的DISCOVERY风格类型罗盘图。



风格类型：DI - 5

DISCOVERY风格类型图

就像您在报告中了解到的DISCOVERY的模型由四类基础行为风格构成，分别是：D，I，S，C。每一类基础行为风格被划分为三个小的区域。左边的这张图表描述了个人行为特质所在位置和其可能所在的12个不同的行为风格区域。

您的DISCOVERY类型是：DI，显性程度：5 档

您的行为风格所在位置将披露了您的DISCOVERY风格。您的行为风格点落在D区域内，但同时也比较靠近I区域的边界，所以您的DISCOVERY风格为DI类型。

虽然广义上来说，所有人的行为都是四种基础行为风格的混合，但大多数人都拥有相对更显性的一到两个行为风格。无论您的风格是点位于某个区域的中心或者位于两个区域的中间，它们之间没有优劣之分。所有的DISC风格都有着其独特的优势与价值。

靠近边界或靠近中心的含义是？

个人行为风格点与圆图边界的距离披露了这个人的个性或者是DISC风格的倾向程度。行为风格点如果非常靠近圆图的边界，则说明其该区域的行为风格就极为显性，换言之，这个人非常倾向于表现出该类行为风格。如果行为风格点落在边界到圆心的中间，则为一般显性。如果风格点位于十分靠近圆心的位置，则为轻微显性。显性与否之间也无法做优劣的判断。

而您的行为风格点比较接近罗盘的边界，所以您的DI类行为风格非常显性。

您的风格表现和属性强度

目标：快速行动、新机遇

如何判断他人：自信心、影响力

如何影响他人：个人魅力、果敢

过度使用情况：缺乏耐心、自大、蛊惑

D 支配性：确认的、有自信的、好奇的

S 稳健性：可调整的、喜欢变化、多才多艺的

承受压力时：变得激进，试图掌控他人

面对挑战时通常的反应：控制、冷静，并不会表现情感

有效改进的方法：耐心、谦逊、尝试采纳他人的想法

I 影响性：喜欢参与投入的、高雅的、友善的

C 谨慎性：心胸开阔、通才者、不注重细节

在轻松自然状态下的行为特质

您的DISCovey类型是：DI，您的行为特质：

您是一个适应能力比较强的人，能够不断的适应外部环境的变化，并且相对灵活地承担不同的职责或者角色，在工作中可以根据不同的需要任意使用四个行为特质中的任何一个特质的优势来完成任务。行为特质的弹性相对较足，善于协调，是团队的润滑剂。沉着、忍耐力强，比较少会表现出极端的行为。

您富有想象力的，对新鲜事物充满了好奇。对自己认定的事情会非常肯定与自信的。在工作中，会关注工作的完成状态及任务的达标情况。您很少关注细节，思路开阔，无拘无束，能很好地参与一些不同寻常的活动。影响性行为特质非常灵活，您可以根据外部环境的不同需要灵活的调整自己的与他人的互动。友善，待人诚恳，比较有同理心。稳健性行为特质非常富有弹性，可以根据需要灵活地调整自己做事的步调，讲究和谐，和蔼可亲的，常常给人舒心、愉快的感觉。

行为特质组合：

积极进取的：非常强的竞争精神，而且求胜心也很强。需要快速的结果，雄心勃勃。

勇于冒险的：表现出相当的自信、非常独立。给人的印象是很愿意去抓住机会，愿意承担已经权衡过的风险。

高效沟通者：相互间用一种有影响力的方式，快速、有效地表达想法和传递信息。

沟通灵活的：在布置任务或者交办工作的时候，既可以运用直接、命令、权威性的告知方式，又可以运用友善、同理心、说服的方式。

任务执行风格：

您的主导风格是P 拓展型：以目标为导向，通过主动自发、自我驱动地完成工作任务。您的次选风格是W 坚韧型：持之以恒、始终如一的贯彻执行并最终实现任务目标。您的备选风格是F 支持型：在系统完善、流程、计划清晰的工作环境中积极支持配合其他团队成员完成任务。您的任务执行风格比较灵活，可以根据不同的情况和要求，轻松的使用三个风格中的任何一个去完成任务。

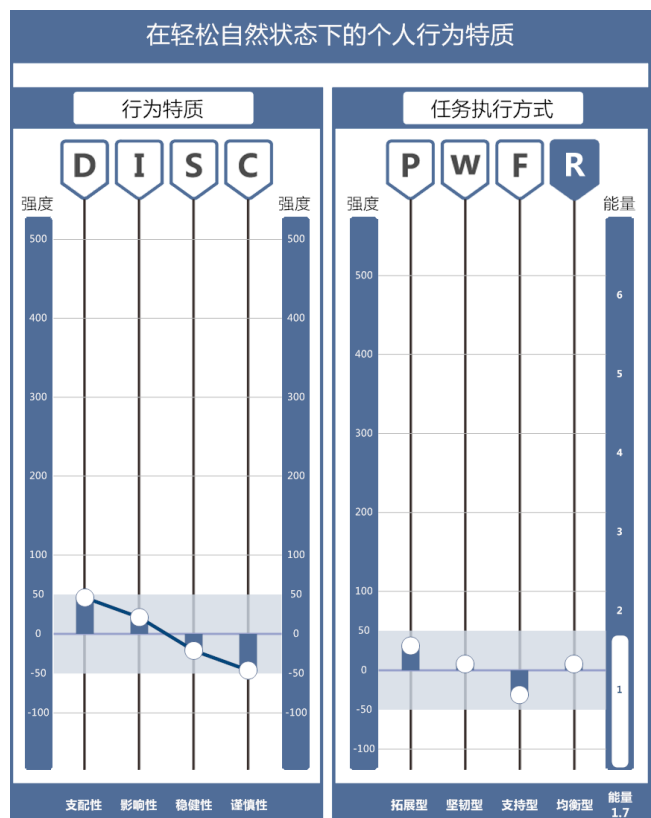
R 决策方式：均衡型

在客观分析及直觉判断两种方式之间决策方式。做决策的方式比较灵活，可以根据实际情景需要，能够轻易运用客观数据或者自己的体验、过去经验作出决策。

E 工作能量水平：

目前的工作能量水平在1.7格，高于10%的人群。

关键指引区：目前的能量非常有限，需要谨慎的分配并运用自己现有的能量，此时应该辨识最重要的优先事物，集中精力才能获得成功。



轻松自然状态下的工作管理方式倾向

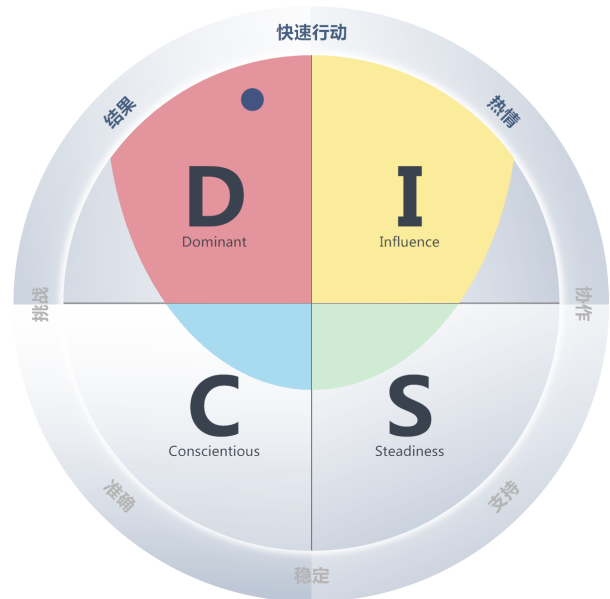
DISCOVERY行为罗盘图将直观地展现您最佳的优势和进一步需要改进提高的工作管理方式

DISCOVERY工作管理方式罗盘

在管理方式罗盘周围有8个词语，我们称之为在管理岗位上可能出现的行为倾向性，或者说是您比较感兴趣的事情。您的阴影越靠近某一个管理方式，则说明您对该行为越感兴趣，也愿意为之花更多的精力。每人至少有三至四个显性的管理方式，但数量的多少，并没有好坏之分。

一般来说，典型的DI类行为风格会有三个阴影：快速行动、结果与热情。

管理方式倾向性强度：高



您所具备的优势

做出行动

您很欣赏快速直接的工作节奏。对于前进道路上的阻碍，您会表现地很不耐烦，希望能够快速扫清它们。面对快速的变化，比如一些即兴的需求，不会被吓倒。一旦选定了行动的方向，您会一直坚持直至完成。

结果导向

您非常关注能否达成一些雄心壮志，同时也偏好一些有创意的工作方法或解决方案。为了达成目标，您尝试寻找捷径，或是用一些从未有过的新方法，而不是墨守成规地遵循老的套路。事实上，如果某个工作任务或项目耗时过长，这会让您瞬间对之失去兴趣。您最擅长让利益最大化，并且为了迅速获得胜利，您愿意为之去冒一定的风险。

表现热忱

就算遇到一些困难，您也常常会显得非常乐观和风趣。不轻易低头、非常开朗，所以您也会要求身边的同伴也能拥有同样积极的状态。通常情况下，您会优先发现他人的长处，而不是短板。您渴望一个愉快、轻松的工作氛围，所以愿意为此保持热忱的态度。

关注：您可能需要做进一步的提高或者学习的工作管理方式是：挑战,协作,支持,稳定,准确

沟通方式：

说话有力、坦率；同样的话只说一次；充满竞争意识, 喜欢辩论, 听上去很果敢；觉得冲突无伤大雅。

喜欢谈话、做演示报告；讲话时肯定、乐观；鼓舞与激励他人；表现出同理心与鼓励的态度。

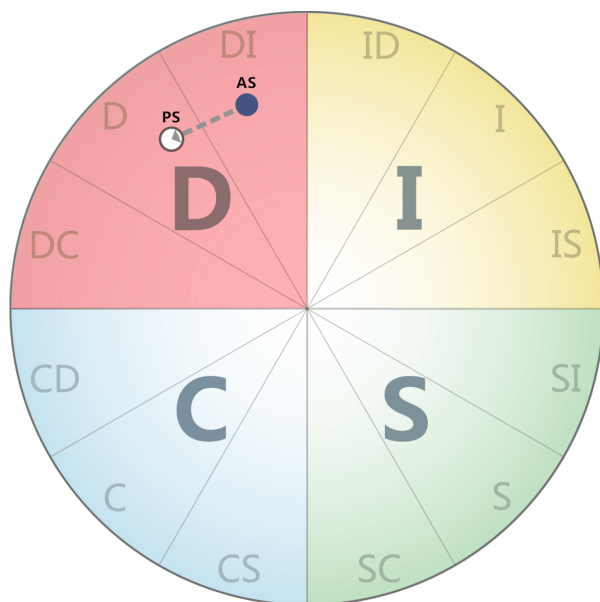
可能表现出来的其他领导风格：

权威的/果断的：喜欢直接命令、内驱力强；有自己独特的风格；设法通过实力来获得想要的职位；在做决策时喜欢进行概念性分析。说服力强：采用销售的风格；影响和理解他人；与人交往时控制技巧很强。在担任领导角色时：以权威领导；担负责任, 果断；创建远景；高效地建造团队；寻找机会；善于授权；

第二章 他人观察到的行为特质

这部分内容帮助您了解自己在团队中表现出来的行为特质

您在团队中的给人留下的印象以及展现的行为特质和您最自然轻松下表现的有些不同，具体我们通过行为特质罗盘图来做进一步的分析。



AS：在自然轻松状态下类型风格点所在位置

PS：在团队中所展现的风格点所在位置

您在团队中所展现的DISCOVERY风格是：D型

您在团队中所展现的风格点落在D区域内,所以您在团队中的角色属于DISCOVERY风格中的D类型。比起您在自然轻松下的风格更加靠近D区域。

在团队中您所表现出来的行为：

在别人看来您经常追求结果。并且不断地追寻新的挑战与机会，来帮助自己找到明确的奋斗目标并达成结果。

同时，您的行动非常快速，所以会经常希望能强有力地、迅速地达成目标。您也比较喜欢其他同伴能快速切入正题。

最后，您也比较喜欢挑战。因为希望能控制产出，所以会倾向于带有批判思维地独立工作。

他人观察的风格表现和属性强度

目标：底线结果、胜利

如何判断他人：达成结果的能力

D 支配性：坚持的、竞争性强的、有判断力的、明确的、强迫的、自我肯定的、创新的、原创者

S 稳健性：可调整的、喜欢变化、多才多艺的

如何影响他人：独断力、毅力、竞争力

I 影响性：诚恳的、将心比心的、真正的

C 谨慎性：大方向、独立的、避开细节的、思想开阔的、弹性的、有创意的、非传统的、个人主义的

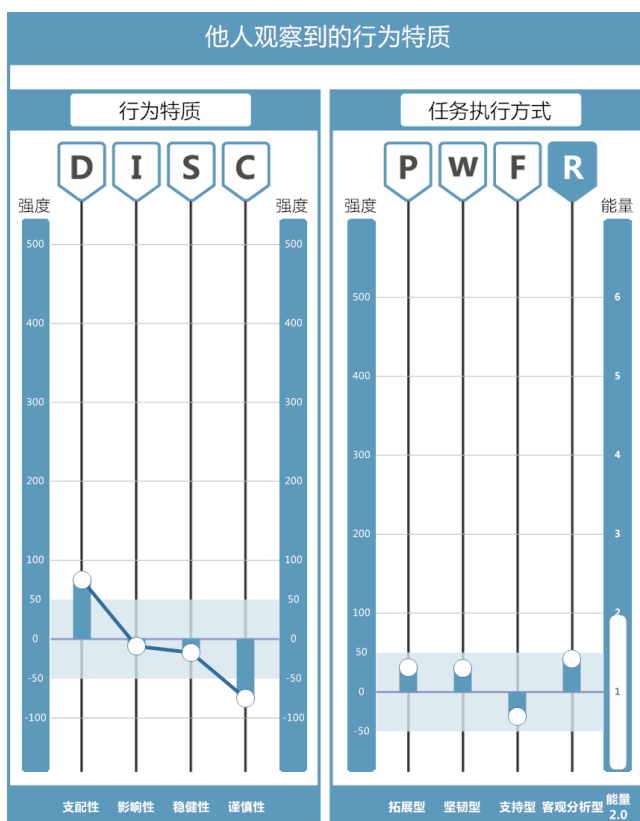
他人观察到的行为特质

您在团队中他人观察到的DISCoverly类型是：D，行为特质：

您最高的行为特质是支配性，是以权威为导向的，具体您的个人行为特点可以描述为：

您做事的风格是直接的、客观的、果断的。您富有想象力和创新精神，是新事物或新想法的创始者。非常自信，承担领导职责时注重把握大局。在工作中，会时刻关注工作的完成状态及任务的达标情况，以实现自己的底线目标。您很少关注细节，可能只会很关注那些能满足个人兴趣或者长期工作习惯的细节。独立自由，喜欢不受束缚的环境。影响性行为特质非常灵活，您可以根据外部环境的不同需要灵活的调整自己的与他人的互动。友善，待人诚恳，比较有同理心。稳健性行为特质非常富有弹性，可以根据需要灵活地调整自己做事的步调，讲究和谐，和蔼可亲的，常常给人舒心、愉快的感觉。

他人观察到的行为特质



任务执行风格：

您的主导风格是P 拓展型：以目标为导向，通过主动自发、自我驱动地完成工作任务。您的次选风格是W 坚韧型：持之以恒、始终如一的一贯执行并最终实现任务目标。您的备选风格是F 支持型：在系统完善、流程、计划清晰的工作环境中积极支持配合其他团队成员完成任务。您的任务执行风格比较灵活，可以根据不同的情况和要求，轻松的使用三个风格中的任何一个去完成任务。

R 决策方式：客观分析型

根据现有符合自己需要的信息、数据或事实作为评判依据使得自己的决策更为客观理性的决策。

E 工作能量水平：

您目前的工作能量水平在2.0格，高于13%的人群。

关键指引区：目前的能量非常有限，需要谨慎的分配并运用自己现有的能量，此时应该辨识最重要的优先事物，集中精力才能获得成功。

沟通方式：

说话有力、坦率；同样的话只说一次；充满竞争意识，喜欢辩论，听上去很果敢；觉得冲突无伤大雅。

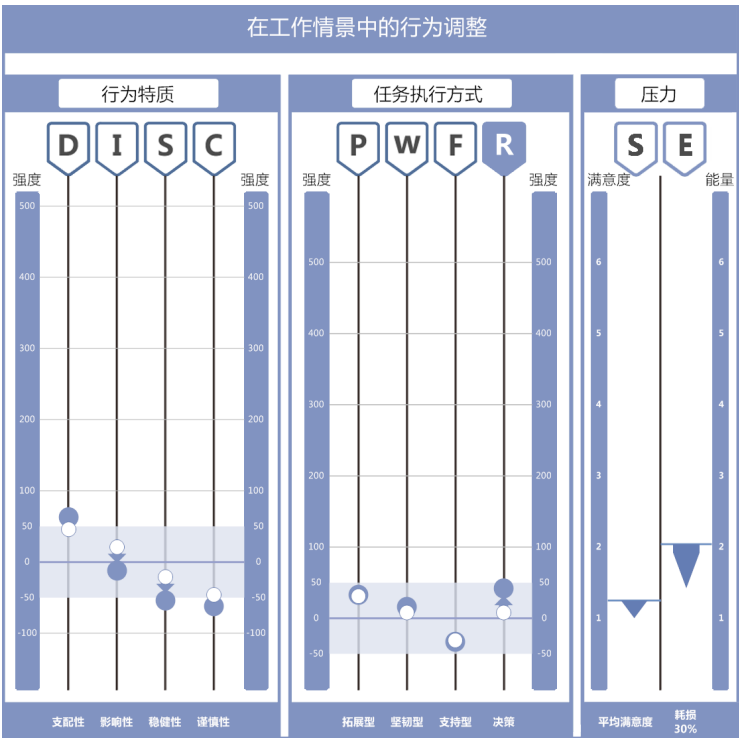
第三章 在工作情景中的行为调整

这部分内容帮助您了解自己在工作情境中行为调整变化，以及由此产生的满意度和压力状况分析。

总体而言在最近三个月的工作中，您的行为特质比在“轻松自然状态下”那样显示的相对更加具有活力。

- D 支配性指标没有调整** 没有做调整。
- I 影响性指标下调** 变得更安静、减少沟通与互动。这可能是由于您的角色变换，使您在与人沟通时要以更客观、更直接的方式进行；也许是因为对人失望、有挫折感或者不被别人欣赏。
- S 稳健性指标下调** 感受到要在更短的时间去完成更多事的迫切需要。可能是被迫要以更快的速度做出结果；或许是因为要赶不上自己或别人所设定的期限，而觉得需要更快、更紧迫去行动。
- C 谨慎性指标没有调整** 没有做调整。

任务执行方式调整和压力分析



在最近三个月的工作中，任务执行风格没有显著的变化，还是按照自己所主导的风格在完成任务。

- P 拓展型指标没有调整**
在实际任务执行中主导的拓展型任务执行风格，没有做调整。
- W 坚韧型指标没有调整**
在实际任务执行中次选的坚韧型任务执行风格，没有做调整。
- F 支持型指标没有调整**
在实际任务执行中备选的支持型任务执行风格，没有做调整。
- R 决策方式指标上调**
在做决定时，觉得必须变得更加的客观与谨慎。或许是感受到压力要求去收集更具体的信息，以确认最终决定的正确性。

S 满意度：平均

目前，您很关心能否实现自己的目标和志向。您的满意程度似乎已经接近低满意度。

您需要确认的是，这些不满意度是来自自己工作上的因素？还是工作以外的因素？怎样才能减少这些不满意度？尽量列出您未实现的目标和志向。

E 能量：耗损0.6格，消耗比率30%

您的能量损耗处于维持日常活动所需要消耗的正常范围。由于您消耗的状况在平均水准之内，因此没必要操心。

第四章 如何自我激励和个人学习提高



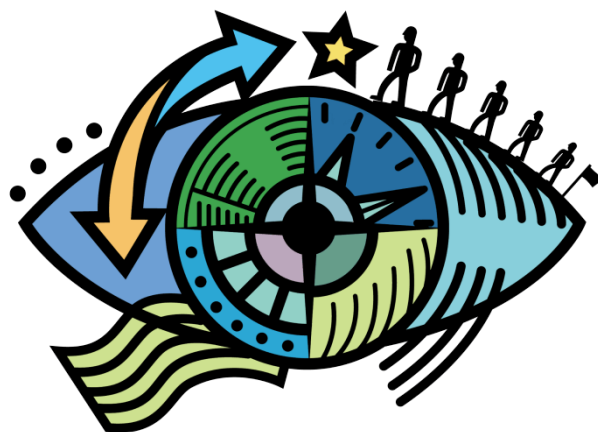
需求调查表：

☐ 权力	☐ 身份	☐ 合作	☐ 安全
☐ 挑战	☐ 友谊	☐ 稳定	☐ 赞扬
☐ 金钱	☐ 机会	☐ 和谐	☐ 结构

* 请勾选四项需求，并做优先排序。

如何有效激励：挑战，权力与权威，金钱与物质，声望与地位，直接的答案，自由的选择，不愿被监督和约束，地位、受人欢迎、朋友多，节奏快、变化多，独立和自由，没有监督

如何避免负面激励：太多来自外部的控制，不被欣赏，常规性的工作，被控制



帮助个人提高改进所推荐的学习课程：

哈佛商学在线课件：

授权、培养员工、与新任上司合作、设定目标、判断工作的轻重缓急以取得成功

中欧商业在线课件：

复述的威力、什么是授权、授权的最佳方法、授权的监督、支持团队成员完成变革、用DISC法缓解紧张关系、分析工作安排和首要任务、使用计划和备忘工具、如何让愿景变得具体可行

帮助个人提高改进所推荐的书籍：

《有效授权的力量：詹姆斯，别蛮干》

《授权如何才能有效：管理者不可不防的七个错误》

《如何有效授权》

《一把手控权技巧与授权艺术》

《授权：管理者的职责是引领而非运营》

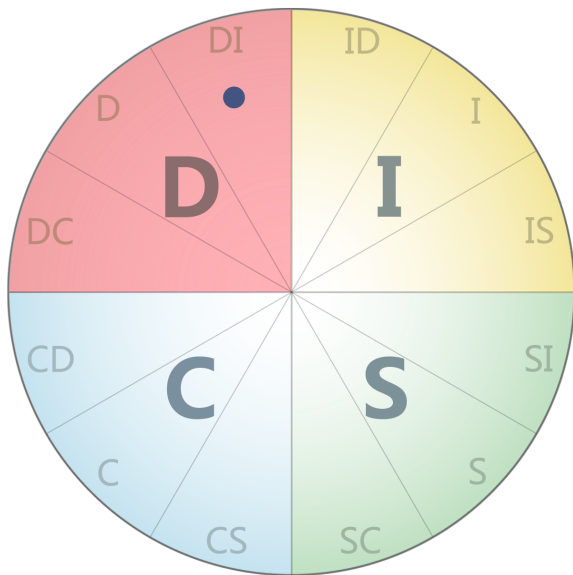
《带着责任心和使命感去工作？》

《跟我们做流程管理》

《用流程解放管理者》

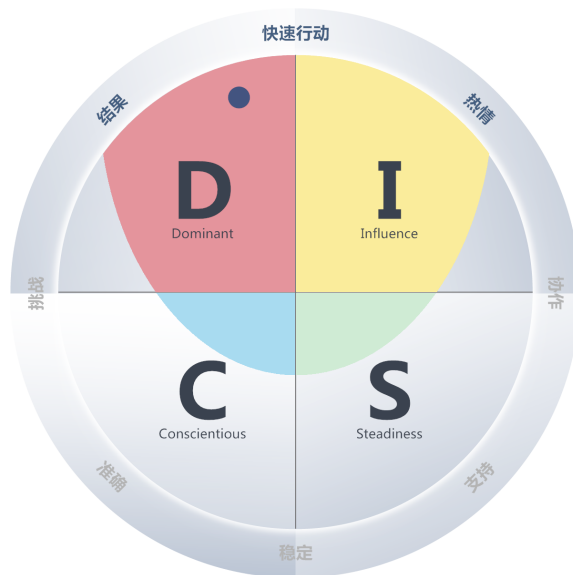
附录：个人行为特质综合分析图表

轻松自然状态下风格类型



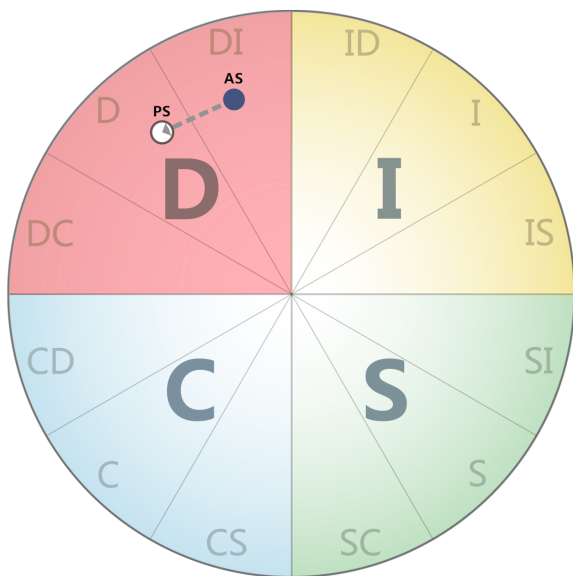
轻松自然状态下风格为：DI - 5

轻松自然状态下管理方式

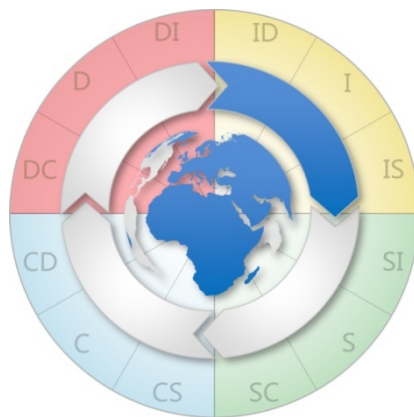


管理方式为：快速行动、结果、热情

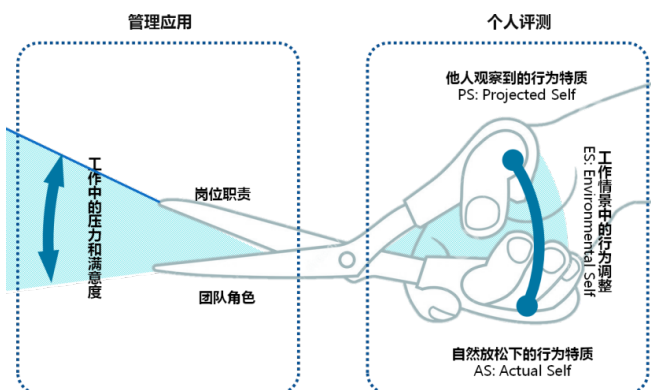
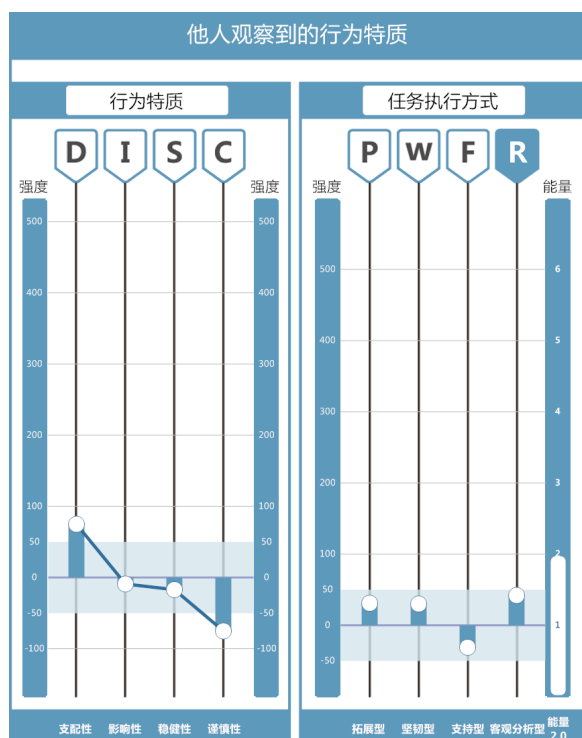
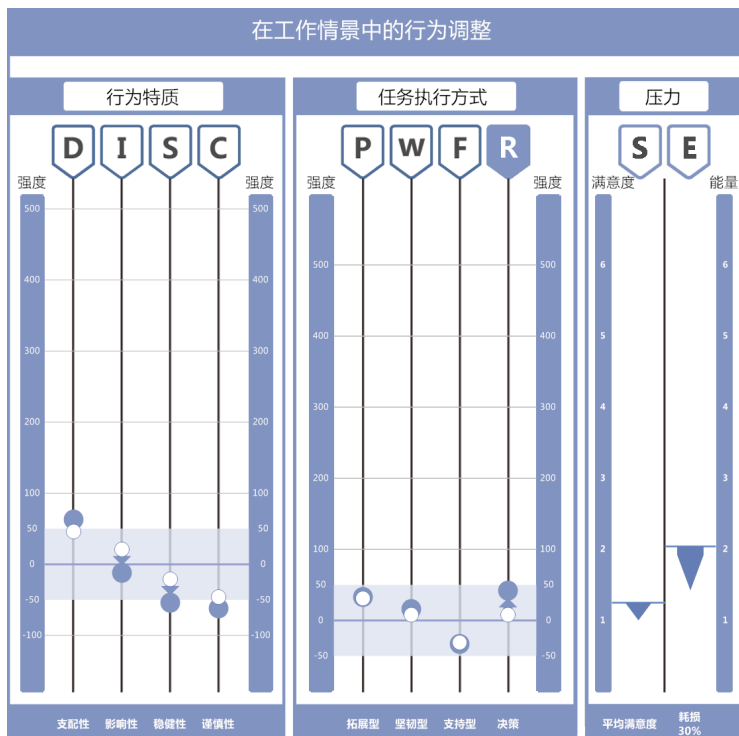
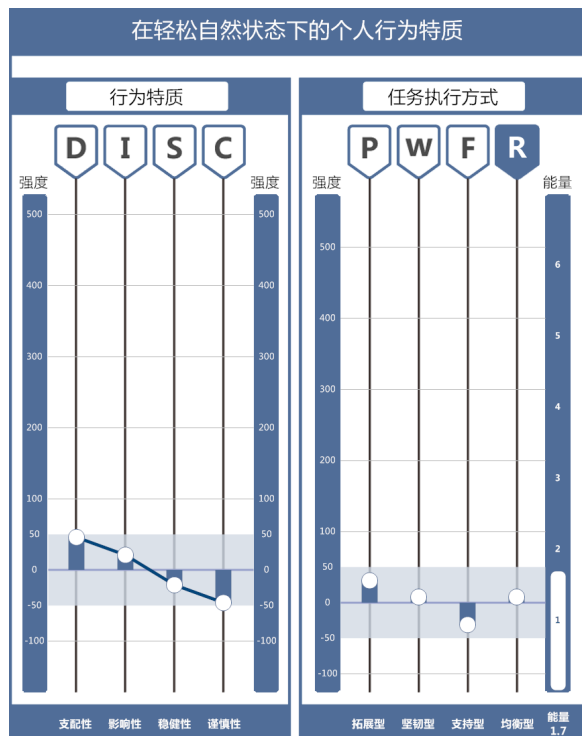
团队中风格类型的调整



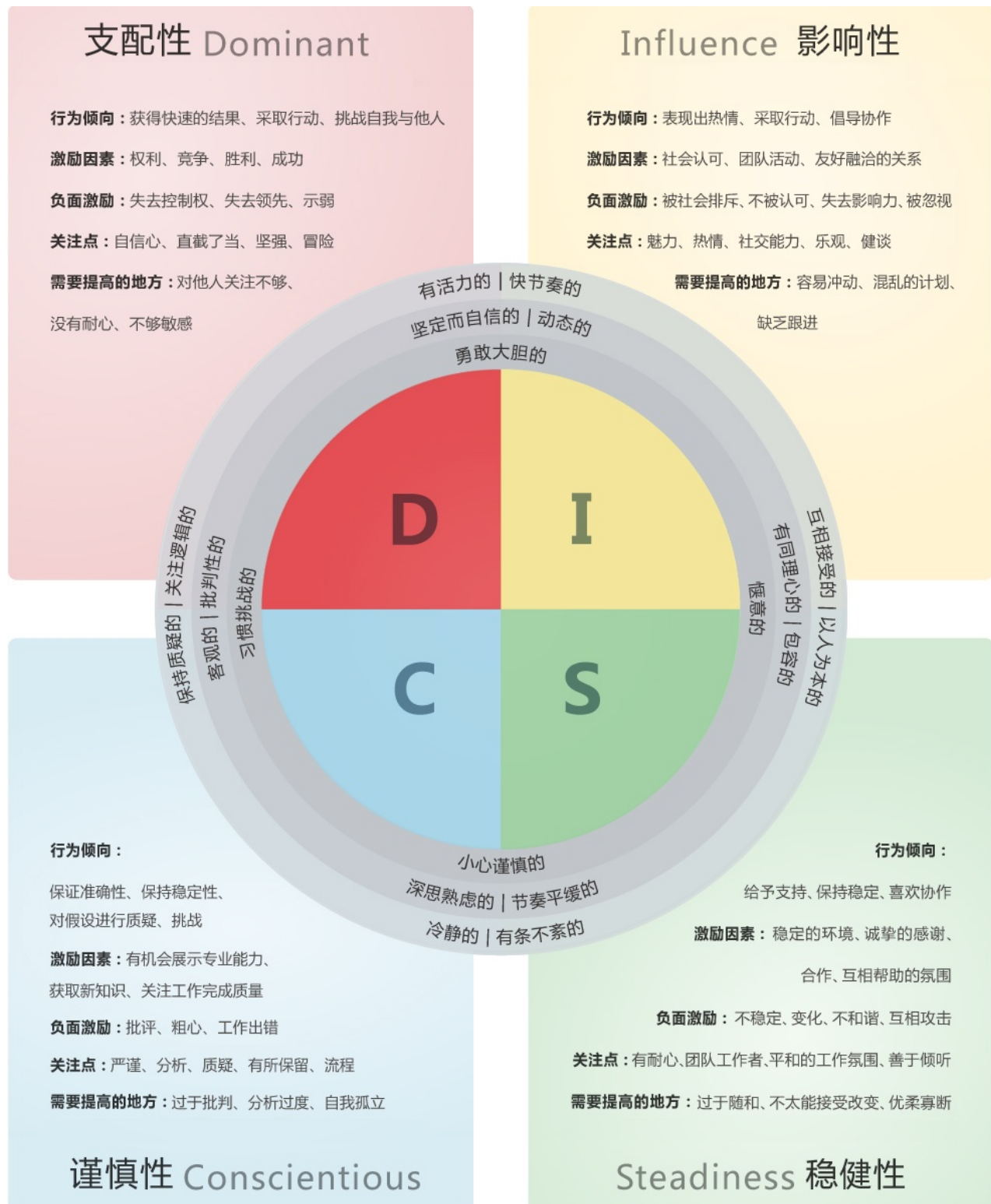
风格调整：D - 5



附录：个人行为特质分析数据表



附录：DISCcovery风格总结1

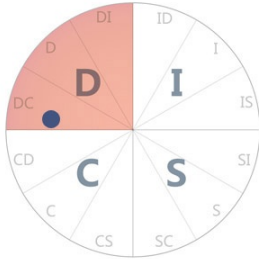


附录：DISCcovery风格总结2

高支配性（红色）人群 DC / D / DI		高影响性（黄色）人群 ID / I / IS	
描述 这类人群的行为倾向包括： - 立即获得结果 - 行动派 - 接受挑战 - 快速做出决定 - 质疑现状 - 掌控权威 - 解决问题	行动计划 这类人群需要他人帮助： - 权衡利弊 - 计算风险 - 提出预警 - 构建一个可预估的环境 - 调研数据 - 深思熟虑再做决定 - 提醒关注他人的需求	描述 这类人群的行为倾向包括： - 与他人联系紧密 - 给人好的印象 - 阐述清晰 - 创建一个充满激励的氛围 - 表现出热情 - 让他人愉悦 - 对人对事都很乐观 - 乐于参与团队的活动	行动计划 这类人群需要他人帮助 - 专注在当前任务上 - 数据调研 - 直截了当的沟通 - 尊重真诚的态度 - 找出系统的工作方法 - 更多关注在事物上，而不是人上 - 使用逻辑严密的工作方法 - 表现出自我跟进的能力
这类人群喜欢的工作环境： - 权力和权威 - 威望和挑战 - 有机会实现个人目标 - 宽泛的管辖范围 - 直接的回应 - 晋升的机会 - 不被支配或监管 - 许多新的活动	想要提高工作效率，这类人群需要 - 学会承担有挑战的任务 - 学会意识到自己也需要他人的帮助 - 学会扎实的基础技能与实际操作经验 - 偶尔受到一些打击 - 学会融入组织 - 学会为提出的结论作出解释 - 学会张弛有度、劳逸结合	这类人群喜欢的工作环境： - 有认同感 - 对能力有广泛的认可 - 言论自由 - 业余时间的团队活动 - 民主平等的关系 - 不被支配，也不过于关注细节 - 辅导和教练 - 愉悦的工作状态	想要提高工作效率，这类人群需要 - 学会控制时间（如果D和S在中线下） - 学会做出理性客观的决定 - 学会具有实践性的管理能力 - 学会更实际地评价他人 - 学会工作优先级的排序和时限设定 - 学会在需要时对他人的更严格（如果D在中线下）
高谨慎性（蓝色）人群 CS / C / CD		高稳健性（绿色）人群 IS / S / SC	
描述 这类人群的行为倾向包括： - 坚持遵守关键的指引与标准 - 专注于关键的细节 - 用分析性的思维来权衡利弊 - 不正面回应冲突 - 仔细考证准确性 - 批判性地分析 - 使用系统化、结构化的方法来应对工作	行动计划 这类人群需要他人帮助 - 委派重要的任务 - 迅速作出决定 - 将制度仅仅当做指引 - 与反对方达成妥协 - 站在不受大家欢迎的立场 - 发起并推动讨论 - 鼓励团队合作	描述 这类人群的行为倾向包括： - 表现出一贯的、可预测的行为 - 表现出耐心 - 培养专业的技能 - 帮助同伴 - 可靠值得信赖 - 扮演很好的听众 - 坚持不懈的 - 构建一个稳定和谐的工作氛围	行动计划 这类人群需要他人帮助 - 快速适应预期之外的变化 - 接受任务带来的挑战 - 参与多项工作任务 - 自我展示 - 给他人施压 - 在一个不可预估的环境中惬意地工作 - 优化工作的优先级 - 更灵活的工作步骤
这类人群喜欢的工作环境： - 有明确的工作绩效目标与期望 - 重视质量和准确性 - 职业化的氛围 - 有机会展现专业能力 - 能掌控影响他们绩效的关键因素 - 能提出质疑 - 专业技能和完成工作的能力能受到他人关注	想要提高工作效率，这类人群需要 - 仔细地计划 - 了解具体实际的岗位描述与绩效评估标准 - 制定绩效评估计划 - 获得具体的针对绩效表现的反馈 - 要向尊重工作完成结果一样尊重别人的个人价值 - 培养容忍冲突的能力	这类人群喜欢的工作环境： - 除非有明确的原因才会做出改变，否则希望维持现状 - 可预见的惯例 - 承诺完成工作 - 工作与生活有清晰的分隔 - 诚挚的赞扬 - 团队或组织的认同 - 标准并且重复的工作内容 - 尽量减少冲突	想要提高工作效率，这类人群需要 - 学习接受改变 - 学习肯定自我的价值 - 学习了解个人绩效对团队绩效的贡献 - 学习使同伴有相同的才能与真诚度 - 学习了解工作的指导方针 - 学习去鼓励创新

附录：高支配性（红色）人群风格总结

DC类型



DC类型的人喜欢接受挑战，所以他们会去探寻各种可能性，并从中找到最可行的方案。他们对于其他人的想法会有很多问题与质疑。

同时，这类人有明显的结果导向，所以他们经常会表现得很直接。在他们追求底线结果时，往往会忽视同伴的感受。

最后，这类人也会追求准确性。因为他们想完全控制自己工作结果的准确，所以他们更喜欢独立工作，并且尽量保持客观，不带有个人感情色彩。

倾向性：挑战、结果、准确性

目标：独立、自我实现

如何判断他人：才能、判断能力

如何影响他人：高标准、决断力

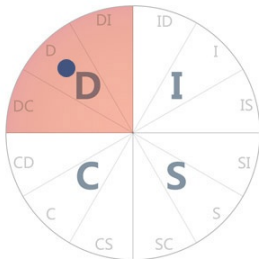
过度使用情况：简单粗暴、刻薄、态度傲慢

承受压力时：过于挑剔

负面激励：结果无法达到他们的标准

有效改进的方法：温情、婉转地沟通

D类型



D类型的人非常追求结果。会不断地追寻新的挑战与机会，来帮助自己找到明确的奋斗目标并达成结果。

同时，这类人行动非常快速，经常希望能强有力地、迅速地达成目标。所以，他们也比较喜欢其他同伴能够快速切入正题。

最后，这类人也喜欢挑战。他们希望能控制产出，所以他们倾向于带有批判性思维地独立工作。

倾向性：结果、快速行动、挑战

目标：底线结果、胜利

如何判断他人：达成结果的能力

如何影响他人：独断力、毅力、竞争力

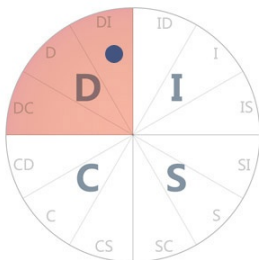
过度使用情况：过于追求胜利，可能会和对手造成零和博弈的局面

承受压力时：变得高要求，并且没有耐心

负面激励：暴露弱点、被超越

有效改进的方法：耐心、与他人有共鸣

DI类型



DI类型的人行动快速，好冒险且果断大胆。因为耐不住性子，所以他们经常在追求一些特别的任务或者领导的地位。

同时，这类人比较追求结果，所以他们会努力使自己的目标尽快完成。又因为他们富有竞争精神，所以常常会使用自己的个人魅力来获得同伴的帮助，从而获得成功。

最后，这类人也非常热情而有活力，所以他们往往都比较有个人魅力也很有趣。他们善于利用自己的热情来鼓舞他人，并创造一个有生气的工作氛围。

倾向性：快速行动、结果、热情

目标：快速行动、新机遇

如何判断他人：自信心、影响力

如何影响他人：个人魅力、果敢

过度使用情况：缺乏耐心、自大

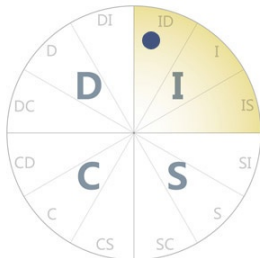
承受压力时：变得激进，试图掌控他人

负面激励：失去权力

有效改进的方法：耐心、谦逊、尝试采纳他人的想法

附录：高影响性（黄色）人群风格总结

ID类型



ID类型的人倾向于快速行动，他们会专注于快速向自己的目标前进。

他们非常喜欢快速地做出决定，并保持高效的工作节奏。

同时，这类人也非常有热情，他们能将大家团结在一起共同完成目标。他们常常保持着很高的斗志，并且给自己的工作带来一些乐观积极的影响。

最后，这类人也比较追求结果。他们会表现得很有竞争意识，同时也会以目标为导向。为了达成新的成就，他们往往会使用一些人际关系手段。

倾向性：快速行动、热情、结果

目标：令人兴奋的突破

如何判断他人：创造力、感召力

如何影响他人：果敢、激情

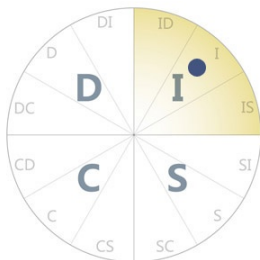
过度使用情况：冲动、言辞激烈

承受压力时：变得容易冲动、抨击他人

负面激励：无生气的工作氛围、缺乏关注与肯定

有效改进的方法：关注细节、耐心、倾听他人

I类型



I类型的人会表现得非常热情，并且一直保持着高昂的斗志。对于新的机会，他们会表现得很兴奋。他们非常喜欢和别人讨论他们自己的新点子或者新想法。

同时，这类人的行动也比较快速，所以他们会非常关注如何用简洁的流程来帮助找到令人兴奋的解决方案。因为他们的工作节奏很快，所以他们常常在没有深思熟虑前就开始了行动。

最后，这类人也很看重协作。他们很喜欢结交新的同伴，同时也很擅长让大家共同参与进行团队工作，从而构建很好的团队精神。

倾向性：热情、快速行动、协作

目标：名望、肯定、令人振奋

如何判断他人：社交技能、热情、率真

如何影响他人：个人魅力、活力、乐观

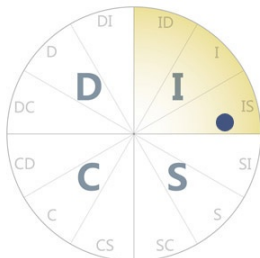
过度使用情况：盲目乐观、个人崇拜

承受压力时：杂乱无章、过度表达

负面激励：拒绝、冷落

有效改进的方法：更客观、清晰的任务安排

IS类型



IS类型的人群非常注重协作，所以他们会尽力与他人进行团队合作。

因为对于团队精神非常重视，他们会花很多精力来确保所有人都能共同参与团队工作中来。

同时，这类人也非常得热情。人对事比较乐观，很善于鼓舞团队。他们积极热忱的工作态度也往往能感染并带动团队其他工作伙伴。

最后，这类人也很重视支持，所以他们尝试改变自己以迎合团队的需要。

倾向性：协作、热情、支持

目标：友情

如何判断他人：识别他人优势的能力、温情

如何影响他人：亲和力、与他人共鸣

过度使用情况：过于耐心、不直接

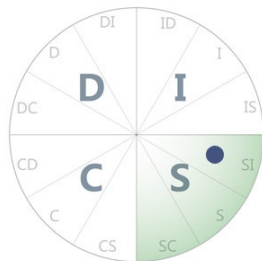
承受压力时：避免冲突、对人不对事

负面激励：不受喜爱、强迫他人

有效改进的方法：识别他人的短板、直面问题和挑战

附录：高稳健性（绿色）人群风格总结

SI类型



SI类型的人非常注重协作，并且他们非常喜欢让大家参与一起来做决策。相对于完成个人任务，他们更关注整个团队的氛围与精神。

同时，这类人也非常愿意支持他人，所以他们会非常关注团队中其他同伴的需求。因为他们有着随和的个性，故往往会优先考虑他人的观点和需求。

最后，这类人也非常热情，所以他们通常能使同伴感到很愉快。在任何情况下都会尝试表现得积极乐观，并且他们会鼓励同伴的新想法。

倾向性：协作、支持、热情

目标：被认可、亲密的关系

如何判断他人：被认可度、随和

如何影响他人：热情、耐心

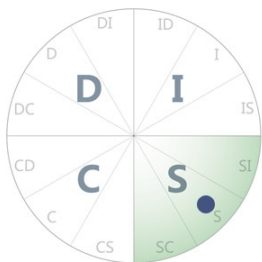
过度使用情况：仁慈、私交紧密

承受压力时：避免冲突、使所有同伴都高兴

负面激励：强迫他人、面对强权

有效改进的方法：学会拒绝他人、解决问题

S类型



S类型的人非常愿意支持他人。他们会扮演一个很好的听众，并且表现得非常有耐心和包容心。

同时，这类人有着稳定的步调，所以他们会更倾向一个可预测、有秩序的环境。只要有可能，他们喜欢保持稳定的工作节奏，并且回避一切快速的变化。

最后，这类人群也很看重协作。他们渴望一个有信任感的、比较温馨的氛围，所以他们会尽力让其他同伴都有参与感并感到被认可。

倾向性：支持、稳定、协作

目标：和谐、稳定

如何判断他人：可靠性、真挚

如何影响他人：包容心、稳定的表现

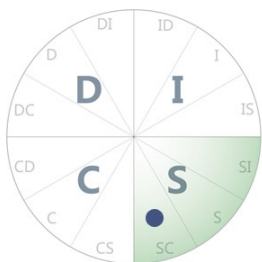
过度使用情况：谦逊、消极抵抗、妥协退让

承受压力时：屈服、不表露真实想法

负面激励：让人失望、快速的变化

有效改进的方法：更多展示自信、表露真实的感受与想法

SC类型



SC类型的人有着非常稳定的工作节奏与工作产出。因为他们喜欢一个安稳的环境，所以他们不喜欢有太多意料之外的事情发生。

同时，这类人喜欢支持他人。他们有着很强的包容心，甚至在需要的时候，他们愿意为此隐藏自己内心真实的想法和感受。他们通常表现得很有耐心、很平和，所以在推进工作的时候，不太愿意表现得过于情绪化。

最后，这类人也很讲究准确性。为了保证工作每个环节的高质量，他们更喜欢使用系统性的方法，并且进行必要的数据分析。

倾向性：稳定、支持、准确性

目标：安定的环境、明确的任务、稳步前进

如何判断他人：可靠度、脚踏实地、性情平和

如何影响他人：处世之道、自制力、坚韧性

过度使用情况：跟随他人的领导、谦逊谨慎

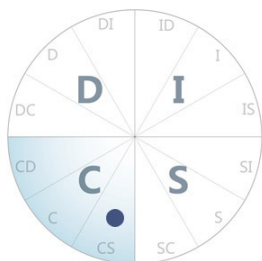
承受压力时：变得固执、服从

负面激励：时间上的压力、杂乱的环境、不确定性

有效改进的方法：多表达观点、尝试改变

附录：高谨慎性（蓝色）人群风格总结

CS类型



CS类型的人有着非常稳定的工作节奏，所以他们往往表现得很精确、很有条理。对于任何事情，他们都喜欢有稳妥的准备，所以会尽量避免冒风险或者一些突发的变化。

同时，这类人追求准确性，所以他们常常三思而后行。通常会依靠数据来做出决策或者下一步行动。

最后，这类人也愿意支持他人，在需要的时候，他们会使用他们的专业能力给予同伴帮助。人对事，他们都会表现得平和有耐心。

倾向性：稳定、准确性、支持

目标：稳定性、勤恳、追求高质量

如何判断他人：精确的标准、有条理性思维

如何影响他人：实践性、关注细节

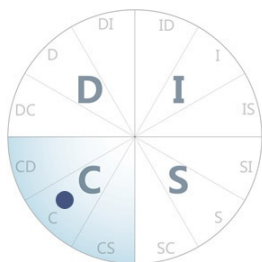
过度使用情况：思维过于死板陈旧、有危机感

承受压力时：放弃、表现得犹豫

负面激励：充满情绪化的环境、含糊不清的指令

有效改进的方法：尝试灵活的变化、更果断、提高紧迫性

C类型



C类型的人很看重准确性。为了保证能够获得出色圆满的结果，他们通常会对未来可能出现的任何情况进行理性地分析。

同时，这类人也有着稳定的工作节奏。因为他们崇尚持之以恒，坚持到底的态度，所以不愿做出快速的、有风险的决定。

最后，这类人也很喜欢挑战。为了能够更有效率、更高质量地完成工作，他们会花精力去斟酌大家的想法，并且尝试找出其中遗漏的地方。

倾向性：准确性、稳定、挑战

目标：准确性、客观的流程

如何判断他人：专业度、有系统性的思维能力

如何影响他人：逻辑思维能力、制定标准

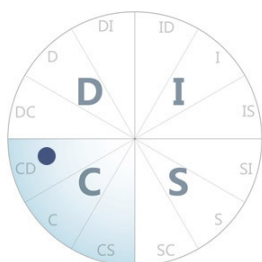
过度使用情况：过度分析、过于克制

承受压力时：非常严谨、用逻辑来说服对方

负面激励：工作出错、情绪过于外露

有效改进的方法：更多了解他人的感受、更多关注数据之外的事物

CD类型



CD类型的人很喜欢进行挑战，往往表现得很有批判性，并且态度坚决。通常来说，他们只有在询问了好多次并进行确认之后，才会接受别人的观点。他们也会主动去发现一些可能影响结果的问题。

同时，这类人也很讲究准确性，会用逻辑性的方法来解决。他们在做决定时表现得非常理性，不带感情色彩。

最后，这类人表现得非常结果导向，会坚决地保证有效的工作产出。通常情况下，他们愿意去主导项目，并且保证这些项目能够运作在正确的轨道上。

倾向性：挑战、准确性、结果

目标：高效的结果、理性的决定

如何判断他人：才能、逻辑思维能力

如何影响他人：严格的标准、有决断力的行为

过度使用情况：批判性的态度、直率

承受压力时：忽视他人的感受、独自行动

负面激励：失败、失去控制

有效改进的方法：尝试合作、更多关注他人的需求

索引

参考文献：威廉·马斯顿 《常人的情绪》1928年

在轻松自然状态下的个人行为特质(Actual Self, AS)

在没有受到外部环境压力影响下表现出来的行为特质

他人观察到的行为特质 (Projected Self, PS)

特定情景行为特质调整后在他人心目中所展现的行为特质

在工作情景中的行为调整 (Environmental Self, ES)

在工作情景中行为特质的调整和压力状况

支配性 (Dominant, D)

通过控制事物来完成任务和实现目标的行为特质

影响性 (Influence, I)

通过与人的社交对外部环境造成影响的行为特质

稳健性 (Steadiness, S)

通过稳定的步调完成现有环境下任务的行为特质

谨慎性 (Conscientious, C)

通过系统流程、规章制度来完成任务的行为特质

决策方式 (Reasoning Style, R)

如何分析和做决定的方式

客观分析型 (Objective Analytical, OA)

通过更多补充的信息、数据或事实作为评判依据使得自己的决策更为客观理性的决策方式

均衡型 (Balanced, BAL)

在客观分析及直觉判断两种方式之间决策方式

做决策的方式比较灵活，可根据实际情景需要，能够轻易运用客观数据或者自己的体验、过去经验作出决策

直觉判断型 (Subjective Intuitive, SI)

通过自己的体验或信得过他人、报刊媒体的意见能够快速做出决策的方式

任务执行风格 (Enterprise, EN)

执行任务时或完成工作安排的不同的行为方式

拓展型 (Power, P)

通过目标为导向、自我驱动地完成工作的任务执行方式

坚韧型 (Willpower, W)

持之以恒、始终如一的贯彻执行并最终实现任务目标的任务执行方式

支持型 (Focus, F)

在系统完善、流程清晰的工作环境中乐于支持配合团队成员的任务执行方式

工作能量水平 (Energy, E)

一个人拥有的能量的大小；

它代表了一个人完成工作任务所具备的脑力、情感以及体力上的能量高低





DISCcovery/ Individual

insights



Sustainable Growth
By Leadership

New York · London · Singapore · Hong Kong · Beijing · Shanghai