

DataTalk

据 说

个人风格探索™

个人测试报告



ND9881569

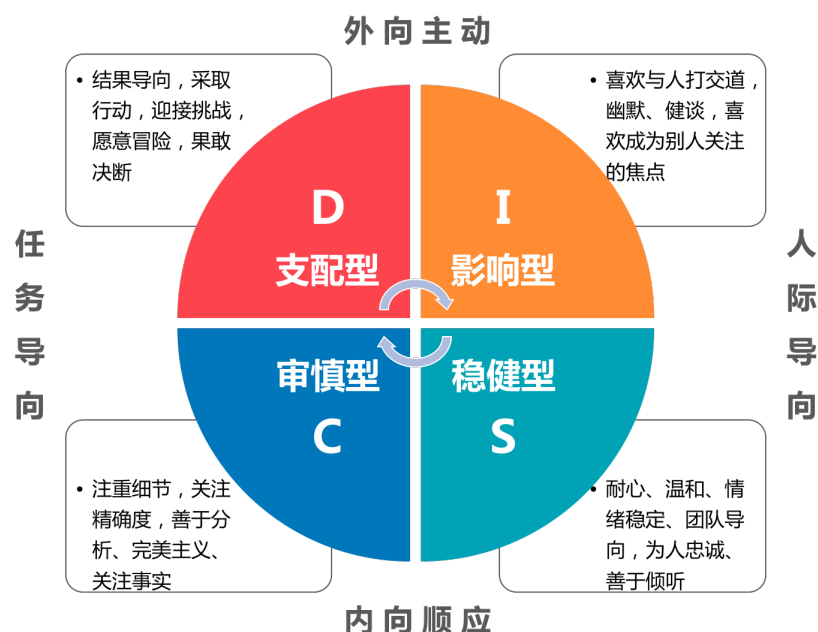
测试账号：ND9881569

测试时间：2020年08月18日

测试项目：个人风格探索

测试说明

个人风格探索™ (Personal Style DIScovery™ , PSD) 基于国际上知名的DISC行为模式理论而自主开发。



DISC是一种“人类行为语言”，来自美国心理学家马斯顿博士在上世纪二十年代的研究成果。经过多年研究，他将人们的行为风格分为四种基本类型：

支配型 (Dominance) 表现出以下行为风格：

- 结果导向
- 立刻行动
- 迎接挑战，愿意冒险
- 快速决断、果敢
- 缺乏耐心

影响型 (Influence) 表现出以下行为风格：

- 喜欢与人交往
- 善于表达
- 热情洋溢
- 乐观积极
- 讨厌条条框框

稳健型 (Steadiness) 表现出以下行为风格：

- 有耐心
- 善于倾听
- 乐于助人

- 忠诚
- 偏爱稳定，不喜欢变化

审慎型 (Conscientious) 表现出以下行为风格：

- 关注细节
- 重视精确，完美主义
- 善于分析问题
- 谨慎小心
- 尊重规则与传统

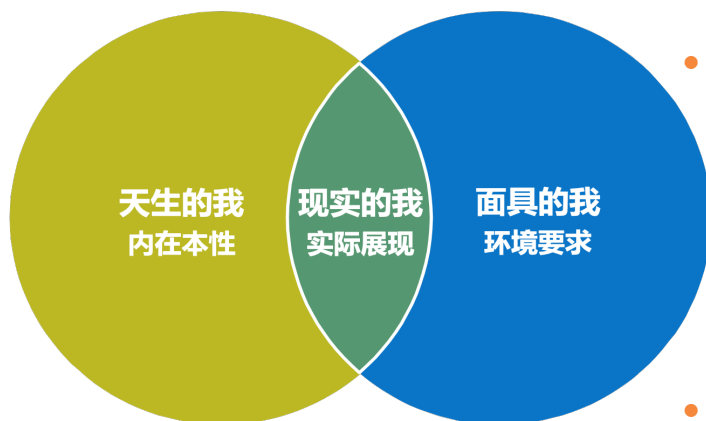
事实上，我们每一个人的性格中都有D、I、S、C因子，四种因子所占百分比因时因地因人而有不同。这四个因子以复杂的方式组合在一起，构成了每个人独特的行为方式。通过本测试，您会得到一个探索自己行为风格的机会，有助于您了解自己的沟通风格、激励因素、优势与局限性、潜在能力等等，从而帮助您扬长补短，在职业规划、与人相处、职业发展等方面获得更大的成功。

报告内容

个人行为风格曲线概览	03
风格类型	04
工作风格	05-06
职业规划	07
行为调整	08
压力分析	09
优势与短板	10
效率提升-自我发展建议	11
效率提升-合作伙伴建议	最后一页

个人行为风格曲线概览

每个人都有自己独特的行为风格：面对同一场景，不同的人会采取完全不同的行为方式；同时，即使是同一个人，在不同的环境下的行为方式也存在差异。从心理学角度来看，我们实际展现出来的行为方式与风格，取决于每个人的内在本性与环境要求：

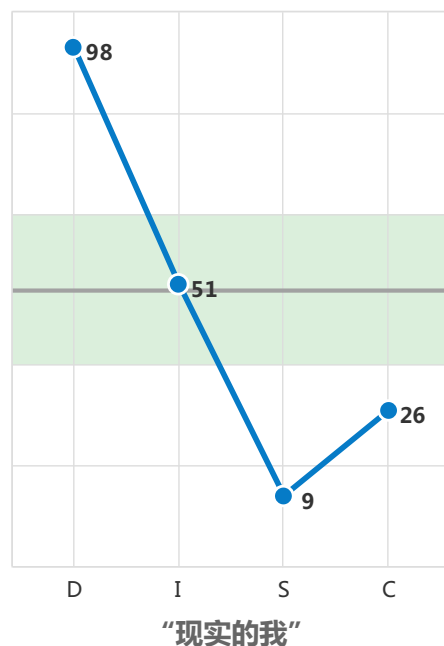
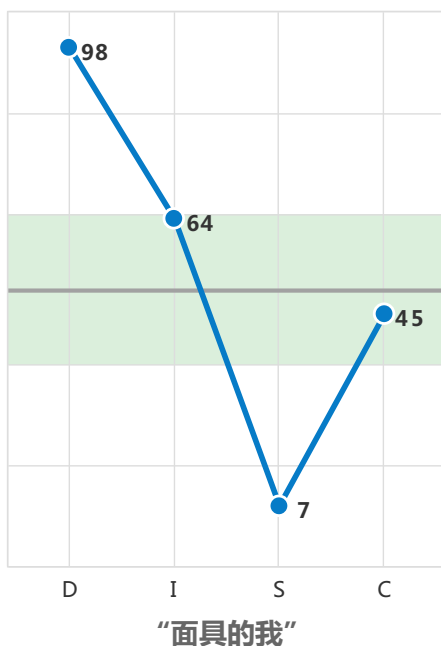
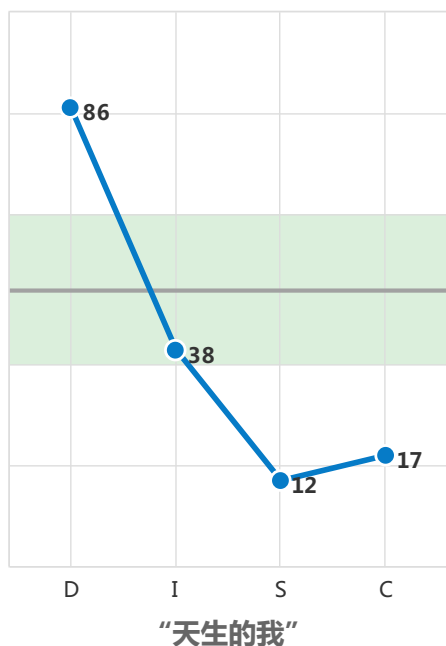


- **“天生的我” - 内在本性。**反映了您天生的、固有的个人行为模式，代表着您最自然的、内在的风格偏好。“天生的我”往往在您完全放松的时候会自然而然地流露出来。有时在压力之下，您也会出现这种行为风格，因为压力限制了您自我调整的能力。

- **“面具的我” - 环境要求。**这个模式通常反映了您基于对外在环境要求的认知，认为自己应该呈现的理想行为模式。在工作中，它往往代表您目前公司或者职位要求您应该采用的行为方式，是您的一张环境“面具”。当一个人的工作职位和环境改变时，“面具的我”就可能发生随之转变。

- **“现实的我” - 实际展现。**我们的实际展现出来的行为风格往往是内在本性与环境要求的综合，既要体现外在环境要求，也与内在偏好有关，这就是“实际的我”——综合行为模式。这种行为模式呈现出您在工作中实际最可能展现出来的行为方式与风格。

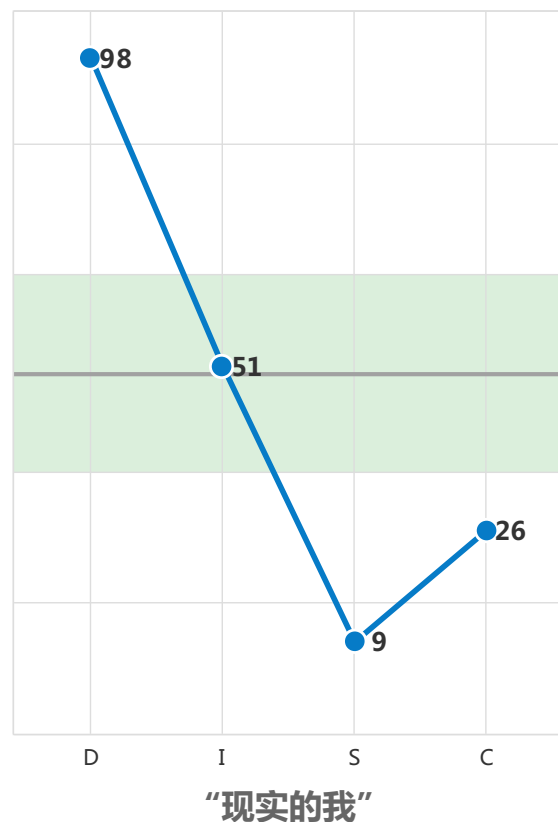
根据您在PSD测试中的得分，您的三种行为风格曲线如下所示：



风格类型：进取型

类型概述

“现实的我”综合行为曲线图表明了您在工作中实际表现出来的行为风格特点。您的综合行为曲线表现为支配、影响因子双高的类型，说明您的行为风格为**“进取型”：心怀大志、积极引领**。您宁为鸡头、不做凤尾，一个典型的改革派和影响派，高度自信，充满梦想，自我驱动，不断进取而且为达目的不懈努力；同时您能量充沛、直接主动，极富影响力，善于洞察他人的需要和愿望，从而能激励他人去实现目标。您是典型的任务取向者，工作座右铭是不断向前，冲锋陷阵，这使得您对自己和周围的人都有较高的标准。



核心特点

- **渴望挑战、充满自信**

您的行为风格属于结果导向型，在面对工作时，您通常能够快速锁定有挑战性的目标，一直努力工作来实现这个目标，而且您有非常自信一定能够实现目标。

- **影响掌控、领导团队**

您的性格特征中兼具高支配因子和高影响因子，所以，您既有控制倾向，又希望能与团队分享愿景和目标，两者相结合，使得您表现出强烈的领导意愿。在团队中，您会不由自主扮演领导者的角色，即使您暂时还未成为领导，您仍然希望其他人能听从您的建议。

- **行动迅速**

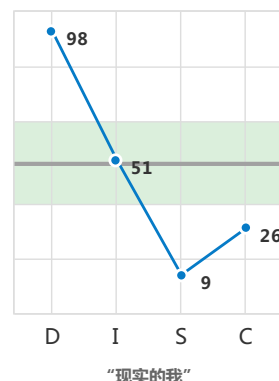
您一直都充满能量和动力，而且您的大部分精力都花在工作上。当有新的目标时，您会迅速锁定目标，立即采取行动。您一心想要加快速度，达成目的，您的同事可能需要一直努力追赶您的进度。

工作风格

管理风格

● 热衷挑战

您敢打敢拼，勇于承担，不断进取，同时忽视规则，不按常理出牌，是规则的挑战者。当成为一个领导者，您希望立即做出成绩，自我感觉身负着“力挽狂澜”的使命。您迫不及待采取行动，有针对性地对工作计划、相关制度以及人员方面进行改变和创新。



● 任务导向

在管理过程中，与人际关系相比，您更关注任务完成情况。当然，在管理中您也会有人际导向和友好轻松的一面，但这些都是以任务完成为前提的。

● 标准严苛

您对任务完成的效率与质量有非常高的要求，评判下属的主要标准也是任务完成能力，这一方面使得您所带领的团队往往非常高效，但有时也会让您的下属感到巨大的压力。

沟通风格

● 外向自信

您的性格风格中的高支配因子和高影响因子，都表现为外向的性格，因此，您在与人沟通时，外向、自信，有时候甚至显得有些自负。具体表现为，您具备较强的社会交际，在各种环境中，您都能自信地表达自己的观点，而且您坚信自己的观点是正确的、有价值的。

● 影响说服

在团队中，您善于与人打交道，往往具备较高的沟通影响力和社交技能。影响他人的手段是：个人魅力、通过命令、表扬、奖励等。尽管您平时显得比较亲和，但也经常采取强势和命令的手段影响他人，特别是您处在压力的情况下。

● 直截了当

您一向决策果断、行动快速，缺乏耐心，因此在与人沟通时，您一般会直接表达自己的看法，尤其在团队中，其他人与您的观点出现分歧时，您并不关心他人的表述，而是执着于自己的观点和做事方式，显得有些专横。由于您好交际，不怕冒犯他人，且行动迅速、直入主题的特点，与优柔寡断、委婉表达的人相处比较困难。

工作风格

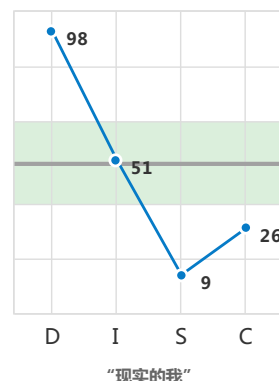
决策方式

快速果断

您能迅速果断地做出决策，而且“稳、准、狠”，在短时间内，您一般能凭借着丰富的知识和强大的判断力，快速地分析问题，做出决策，并且您也愿意承担决策结果的风险及责任。

相信直觉

您在做决策时，更多是基于直觉而非事实。在做出决策之前，您并不会对问题各方面的情况进行周密的分析、详细的考虑，而是依赖自己以往的经验、喜好和直觉。再难的决策，您也能够乐观面对，坚信一切终会柳暗花明。



组织与规划

粗放型、整体性规划、组织力强。您不喜欢做规划，但注重大局，如果遇到复杂繁重的任务，您也会做计划，但是您的计划一般是粗放型的，不会涉及过多的细节。您在做规划时，也是从大局出发，在整体和全局层面指引方向，而不去详细规划步骤和流程。但是您很擅长利用自己的长处来弥补这个缺点，遇到需要作规划的情况，您善用他人之长，将规划工作交给擅长做计划的下属，并及时跟进实施。

职业规划

激励因素

● 高度独立、掌控全局

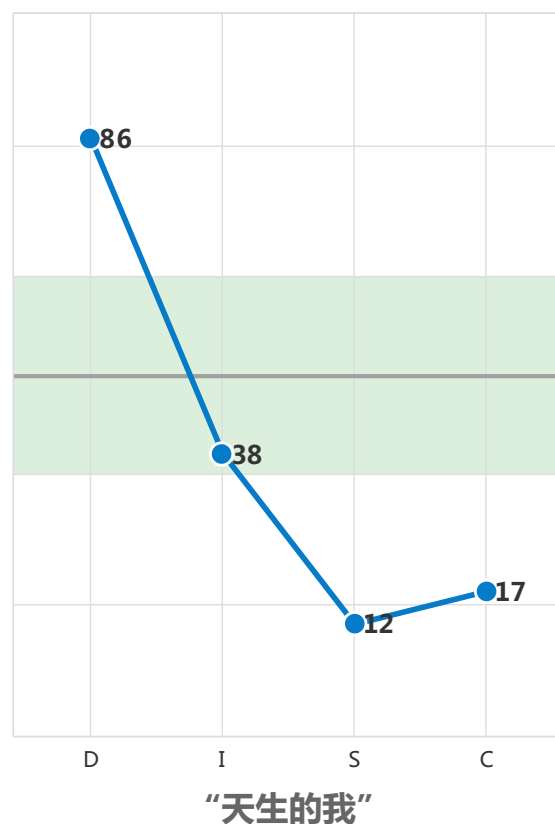
您喜欢掌握全局的感觉，说话做事都很直接，您希望自己能控制整个事情的发展方向，所以当您对工作环境有控制权时您会感到备受鼓舞；同时您非常不喜欢他人对您指手画脚，并且也往往不会因为他人的反对意见而妥协让步；因此，您更喜欢独自负责一项任务，而不喜欢被人下命令，规定好所有做事方法的工作环境。

● 职位晋升、受人尊重

提升您的职位与影响力会极大地促使您提高工作热情，更加积极主动地为组织做事，您对组织的忠诚度也会有所提高。同时提高个人权力对您而言也意味着拥有更大的控制权与指导权，这样能凸显您的地位，给您带来成就感，因此提高您的职位层级成为激励您很重要的要素。

● 挑战成功、竞争获胜

您喜欢抓住机会尝试新的挑战，并且不畏惧新挑战可能带来的风险，也不害怕承担责任，因此当新的挑战到来时，您会积极主动地去尝试。而对于机械重复或者一眼就能看到结果的工作，您会特别厌倦甚至避之不及。



事业方向

您通常做事的目的性很强，在工作中往往是目标导向；并且您的意志力很坚定，为了实现目标能不断地做出努力；您希望自己拥有支配工作环境和指导他人行为的权力，并且不惧风险与挑战，因此您属于极具魄力的一类人。您能够快速作出决策并且迅速付诸行动，所以在团队和组织中您更适合领导者或指挥者的角色，您也更适合在一个不断变化的环境中，做一些把控全局，掌握节奏，快速出结果而对细节要求不高的工作。

您的目标是在一个组织中拥有话语权与支配权，并且您希望能够快速达到这个目标，所以您会更加积极地完成在这个既定目标下的各个小目标，直到拥有团队中的话语权。您有很强的上进心，不满足于现状，并且在实现一个目标后会不断地去追求新的目标。

行为调整

如果说“天生的我”内在行为曲线代表了您最自然的行为风格，而“面具的我”外在行为曲线则代表了外在环境对您的要求，两者之间的差异代表了外在环境希望您做出的行为调整，这种调整的数值越大，代表环境要求与您内在本性之间的差异越大。

行为调整的数值越小，则代表目前环境与您的内在本性之间越吻合；行为调整的数值越大，则代表目前环境与您的内在本性之间越不吻合，需要做出的行为调整越大。在工作中，能够做出行为调试本身是我们适应性的表现，有时候环境让我们做出的行为调试甚至可能改变我们的内在本性。

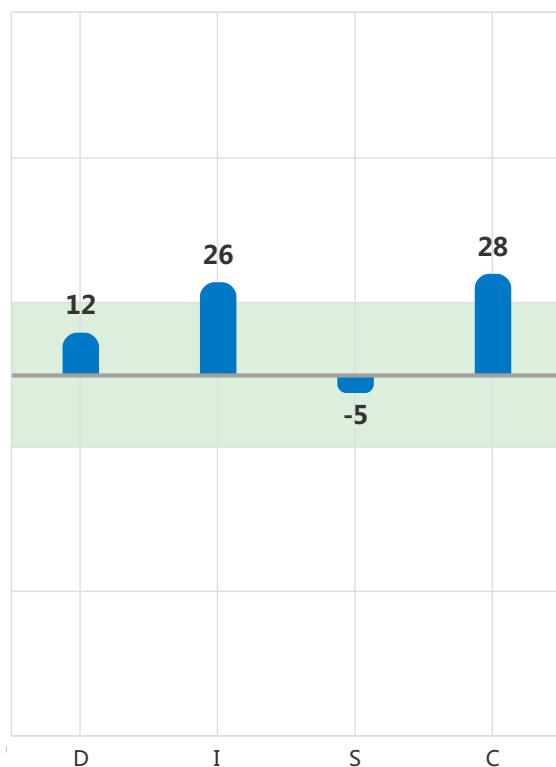
以下“行为调整”图显示您的内在和外在行为模式之间的差异，是您目前希望做出的行为调整：

D-支配性维度向上略微转换。这意味着环境可能需要您呈现出一种比在正常情况下更直接果断、更敢于冒险的行事态度。这可能是职位需要您扮演比原本习以为常更果断的、更强控制力的一种工作作风。这种外在要求可以让您学会结果导向，勇于冒险等，但强度不是很高。

I-影响性维度向上显著转换。这种转换显示您意识到目前的职位或环境需要您在与他人相处沟通上更友善，更善解人意，更敏感、更愿意与人沟通，努力发展更多与人相处之道。这种转换的效果会依环境而有所不同，如果您因为此作风而感受到正面的响应，就很可能长期继续下去，而且很可能会实际接受这种作风而成为真正的「内在」因素。

S-稳健性维度无显著性变化。在稳健行为特质或任务完成方式上，没有做出显著的调整。

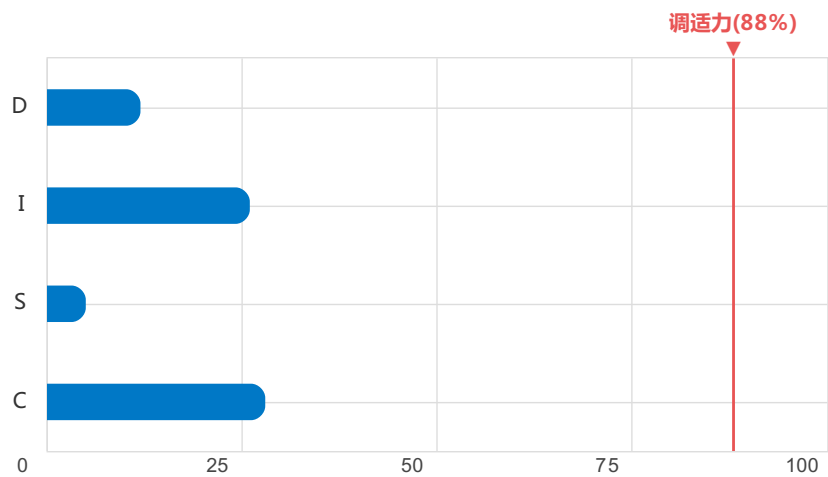
C-审慎性维度向上显著转换。这种转换显示您意识到目前的职位或环境需要您对制度或细节多关注、强调精密与正确、试图让事务更井井有条或建章立制。



“行为调整”

压力分析

工作压力与多个因素有关系，其中一个因素是外在要求与内在需求之间的差异，如本测试中涉及的“天生的我”与“面具的我”的差异，在本报告的“行为调整”中已经有所展现，行为调整越大，则造成的工作压力就会越大。除此之外，工作压力大小还与您的压力调适能力有关系。根据您的行为调适的绝对值和压力调适能力，可以对您目前的工作压力情况做出如下分析：



压力等级	<div><div>低压力</div><div>轻度压力</div><div>压力较大</div><div>压力非常大</div></div>
主要压力因素	C-审慎型
压力描述	融入有组织或有条理的工作场所
变化值	C-审慎型 向上转换 28

说明：此处的工作压力分析只涉及行为调适造成的部分，因此压力值大小只是一个参考，因为人的工作压力来源是更多的，甚至很多是生活因素造成的。

优势与短板

您的优势

- **外向开放、说服力强**

您的性格非常外向开放，能够很快与陌生人熟悉起来，加之本身也非常热爱社交，所以可以广交朋友；同时您有出色的说服力，极具语言天赋，能通过语言激励和引领他人。

- **果断坚定、事业心强**

您做事时目标十分明确，工作出现新的情况时您总是能果断地做出决定，您勇于接受挑战，并且敢于承担您的决定所带来的一切责任。

- **自信勇敢、态度乐观**

您总是充满自信，相信自己有能力处理遇到的任何问题，因此，您总是勇于承担具有挑战性的工作，并且意志非常坚定；另外，您对待事情的态度非常积极乐观，相信所有的问题都能够得到很好的解决。

您的短板

- **需加强合作性**

您的自我意识很强，因此您有时候可能过于以自我为中心，关注自我多于关注他人。比如：在别人讲话时，虽然您会倾听，但通常只选择听自己感兴趣的部分，并且有时候甚至会打断别人的谈话；在工作的过程中，您更相信自己的观点和做事的方法，而很少认真考虑对他人的意见；可能不太注意主动与他人分享资源、共享信息。

- **过于强势**

当您表现得过度外向时，会显得您有些强势，在对待问题时，您坚持自己的看法，并且在表达方面也很直接，您总是希望别人的步调能与您保持一致，当别人跟不上您的步伐时，您可能会直接表达您的不满甚至愤怒，这在他人看来有些过于强横专制。

- **缺乏耐心**

您有时候太过急于求成，希望快速的解决问题时，可能会忽视一些重要的细节；当您过于热情积极时，会让人家觉得您带有目的性，显得有些许傲慢，缺乏耐心；压力过大时，会喋喋不休。

效率提升-自我发展建议

没有人是完美的，您的短板与优势本来就相互相生，优势也会带来您的短板，所以提升建议的前提是您先做到扬长避短，关于这一点请阅读本报告“职业规划”部分，保证目前的工作能够发挥您的特长，至少不能是截然相反的；同时，为了不至于让您的短板影响优势发挥，我们也不能对其放任不管，学会管理自己的缺点和短板是职业成熟的重要标志之一。

为了进一步提高您的工作效率，您可以未来在工作中作出以下调整：

- **更耐心、谦虚一些，多听取别人的意见**

在很多人看来，您有些缺乏耐心，听不进去不同的意见；很多时候，您过于自信的表达方式会让一些本来想表达观点的人变得沉默了。也许您觉得其他人的意见对您的工作不重要，但是，您必须主动去征求其他人的意见。因为，通过这种方式，您可以让其他人参与到一些重要的项目中来，而且通过询问，您可以判断这些人对项目的投入程度。另外，每个人都希望领导能关注他们，听取他们的意见。您需要学会更耐心和谦虚一些，尝试着多听听别人的想法。

- **克制自己不要操控别人，帮助别人成长**

您需要克制自己掌控一切的欲望，有时候学会听听别人的意见，不要在任何时候都要别人听从您的想法。真诚和蔼的对待下属，明确下属的优劣势，发挥其特长，帮助其成功。

- **学会欣赏他人**

您在提出建议或批评之前，应该先认可他人，比如说，将“你的方案遗漏了一些重要的事项”换成“我喜欢你的方案，但我们能不能考虑再补充一些”；在说自己的计划和告诉大家最终结果时，也应向大家展示具体的过程；要提醒自己，不是所有的事情您都是正确的，要学会向某些事情的权威让步，也学会欣赏他们的建议与意见。

- **加强与团队成员的沟通**

在别人看来，您充满能量和动力，一旦您决定采取行动，您的能量将会排山倒海，不达目的誓不罢休。这使得跟您一起工作的人感到很累，因为人们总是需要不停地努力去追赶您的进度，长此以往，和您共事的人可能会因为身心疲倦而对工作失去兴趣。一旦其他人赶不上您的步伐，您很可能会说：“还是我自己来吧。”您愿意独立启动项目和承担任务，这种精神对团队来说很重要，但如果您总是亲力亲为，那无疑会疏远您和团队其他人的关系，同时您自己也会由于工作负荷过多而精疲力尽。因此，您一定要注意与他人做好沟通，如果能够激励其他人与您一起工作，就可以更好、更快地实现目标。

- **周全考虑，加强过程管理**

您思维敏捷，勇于尝试，但性格较为强势，您常常希望能立即做出成绩，所以喜欢迅速采取行动。您在管理下属时，奉行效率第一的原则，所以很多时候只看下属工作的最后成果，而不太关心完成

过程，但是在实际管理过程中您应该尽量在事前有周全的考虑，有充足的准备和计划，这样才能让执行过程更加顺利，您也能更好地进行管理。

- **注意细节**

在向目标迈进的过程中，您应注意细节问题，适当放慢速度，将可能存在的风险考虑清楚，避免出现最终结果不符合您的期望的情况；在工作中，细节问题往往关系到项目是否能正常运行，因此您要重视工作过程中的细节，不要因为厌烦情绪而忽略琐碎的工作；您可以跟重视细节与计划性的人合作，以此来弥补您容易忽视细节的不足。

- **多留心最终期限，避免被压力压垮**

因为您自信而快节奏的工作方式，有可能一次性启动了过多、过难的事情与任务，所以您需要学会适当放慢节奏，不要过于高估自己的处理能力，避免把自己搞得精疲力尽。

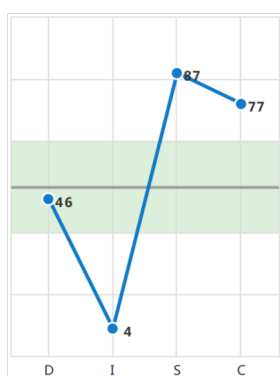
- **保持良好的管理规范**

在工作中您是乐于变革的，但您时常不按常理出牌，容易忽视规则甚至去挑战规则与权威，这种挑战规则的管理风格可能会对下属产生负面的示范效用，同时自己也无法建立起威信，因此在管理上保持轻松管理氛围的同时也需要有一定的规范制度进行指导和约束，并且要让下属遵循规章制度，只有这样才能把事情引向预定的轨道。

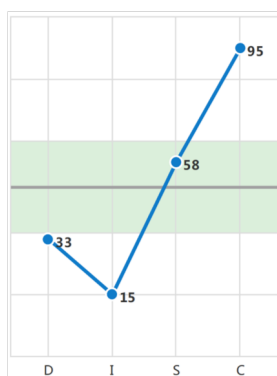
效率提升-合作伙伴建议

从效率提升角度来说，自我提升固然重要，但就像我们前面提到的：我们没有人是完美的，在工作中，学会通过合作来弥补短板也是一个非常好的选择。就像俗语所说的“没有完美的个人，但有完美的团队”，也许您更喜欢欣赏那些与自己风格相似的人，但是，从提升整体效率的角度来说，和与您风格互补的人一起合作，才更能提升工作的效果。这些人可以是一个团队里面的同事、不同部门的同事或者您的下属，他们的行事风格可以很好地弥补您的短板，从而产生1+1>2的效果。

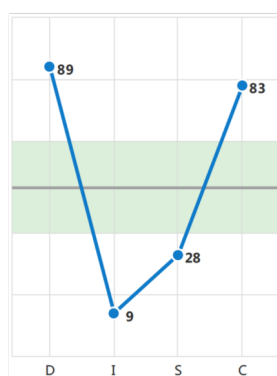
为了弥补您在细节事情跟进方面的短板，您应该与那些更擅长细致事务处理、更耐心的人合作，例如：谨慎型（稳健S因子第一/审慎C因子第二）、完美型（审慎C因子第一/稳健S因子第二）、独立型（支配D因子第一/审慎C因子第二）、或者影响D/稳健S/审慎C三因子都高于平均的类型。如下图所示：



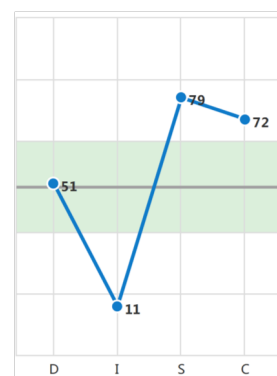
谨慎型（S/C双高）



完美型（C/S双高）



独立型（D/C双高）



任务型/思考型/目标型
（D/S/C三高）

如果您对本测试感兴趣，请联系我们：

公司网站：www.talentmap.cn

电话：李先生 15313668288

邮箱：liyuan@talentmap.cn