职场报告

EVERYTHING DiSC WORKPLACE®

行为测试

LüSong

2016.02.04

提供该报告的是：

Your Company
123 Main Street
Smithtown, MN 54321
www.yourcompany.com

Customize with

Your Company LOGO

WILEY

DiSC® 简介

LüSong，你是否想过，为何对你来说与有些人建立关系要比与其他人建立关系更加容易？

也许你已经注意到，你与那些更多专注于可靠、精准结果的同事的关系更好。

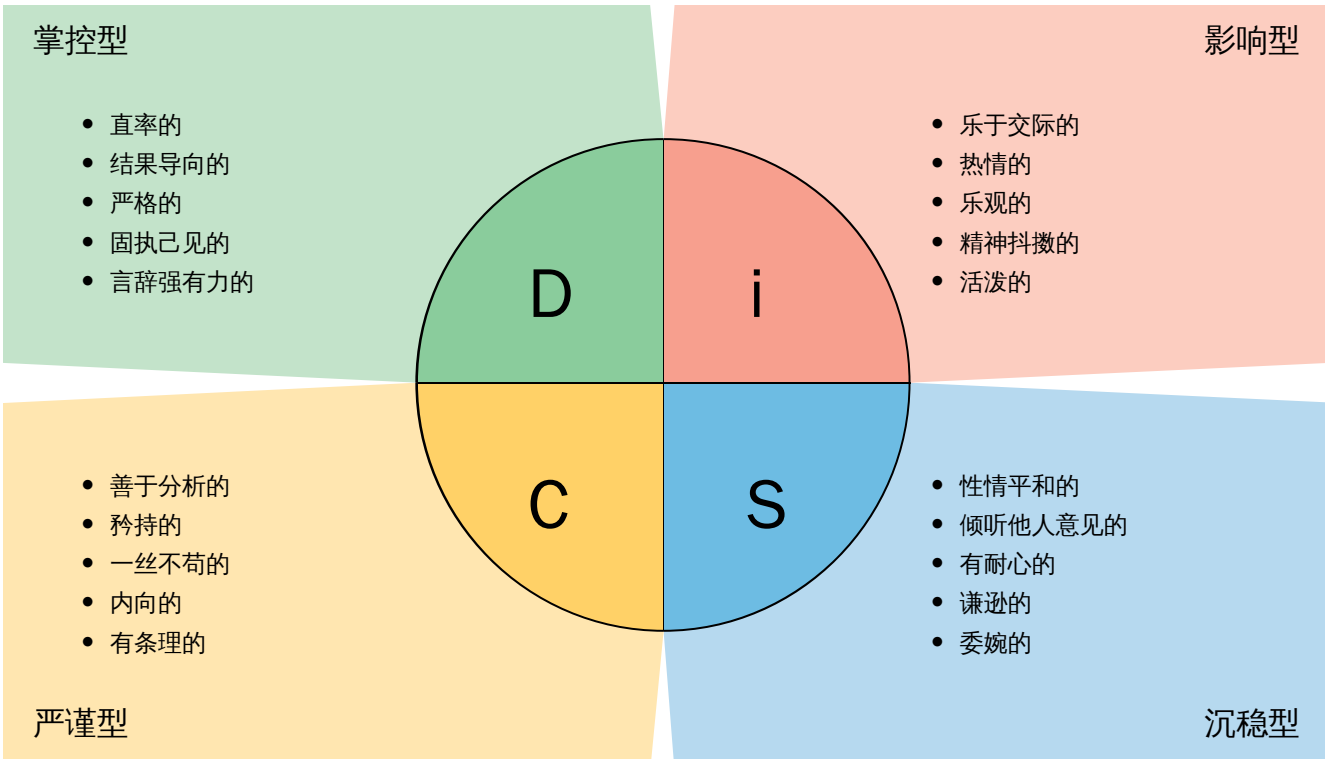
或者，与采用稳定步调工作的人合作相比，也许你与那些采用充满活力、大胆的工作方式的人合作起来更舒服。

或者，也许你与持认同而不是怀疑态度的人的关系最好。

欢迎来到 *Everything DiSC Workplace®* 测试模型。DiSC®模型是一款简单的工具，过去三十多年以来，它一直帮助人们更好地建立关系。本报告使用你的个人评估数据向你提供关于你的工作场所优先性和偏好的丰富信息。此外，你将学习如何更好地与那些优先性和偏好不同于你的同事建立良好的关系。

Everything DiSC Workplace 的基本原则

- DiSC 所有类型和优先性都具有**同等价值**，每个人都是所有四种类型的混合体。
- 你的工作类型还受**其他因素**的影响，如生活经验、教育和成熟度。
- 在与他人合作时，更好地**了解自己**是提高效率的第一步。
- 了解**他人的 DiSC 类型**可以帮助你了解他们的优先性以及他们与你有哪些不同。
- 你可以使用 DiSC 来构建更**有效的关系**，以提高你的工作场所的质量。



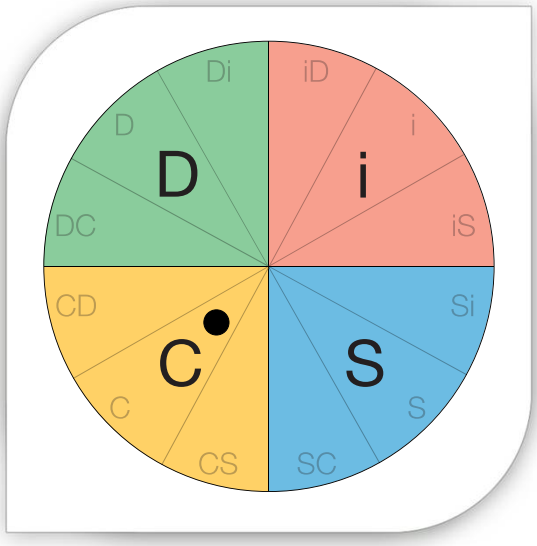
© 2015 John Wiley & Sons 公司版权所有，保留所有权利。
禁止进行任何形式的复制，无论部分还是全部。

LüSong, 本报告是如何对你进行个性化的？

为了从你的 *Everything DiSC Workplace®报告*中获得最大收获，你需要了解如何阅读你的个人图示。

你的圆点

正如你在前面的页面上看到的，Everything DiSC®模型由四个基本类型组成：D、i、S 和 C。每个类型被划分成三个区域。右侧图形展示了一个人的圆点可能所处的 12 个不同区域。



你的 DiSC®类型：C

你的圆点位置展示了你的 DiSC 类型。 由于你的圆点位于 C 区中间，所以你属于 C 类型。

请记住，每个人都是所有四种类型的融合，但大多数人明显倾向于一种或两种类型。无论你的圆点是在某种类型的中央还是在两种类型的交界处，**各个圆点位置没有优劣之分。**所有 DiSC®类型都是平等的，都有自己的价值。

靠近边缘或是靠近中心？

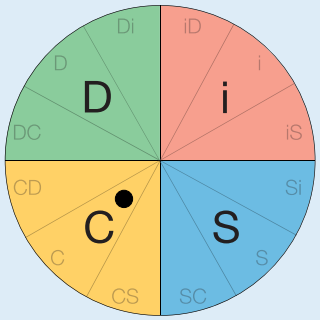
圆点到圆圈**边缘的距离**显示一个人的 DiSC 类型的特征的自然倾向程度。位置朝向圆圈边缘的圆点表示明显趋向于该类型的特征。圆点位于圆圈边缘和中心之间，这表明倾向度为中等。圆点接近圆圈的中心，这表明倾向度为轻微。位于圆圈中央的圆点并不比位于圆圈边缘的圆点好，反之亦然。 你圆点的位置靠近圆圈中心，因此你**稍微倾向于**且可能在某种程度上认同所有四种类型的特征。但是，因为你的圆点处于 C 区域内，对你来说，C 类型的特征是最符合你的。

现在你已经了解了关于 Everything DiSC Workplace 图示的个性化知识，你将阅读关于你圆点位置含义的更多知识。之后，你将了解你的个人图示阴影区域和优先性，并获悉这如何影响你的偏好。此后，你将了解关于其他 DiSC 类型的一些基本知识，并了解如何使用这些信息来与你的同事们建立更好的关系。

© 2015 John Wiley & Sons 公司版权所有，保留所有权利。
禁止进行任何形式的复制，无论部分还是全部。

你的圆点展示了你的类型

你的 DiSC 类型是：C



因为你是 C 类型的人，LüSong，你可能会采取合乎逻辑的、客观的态度来工作，以确保精确。你通常工作很有条理，可能会喜欢创建工作标准，因为这有助于实现高效率、高质量的成果。因为你往往喜欢保持事情在可控制范围内和具有稳定性，因此当人们不遵守公认的规则和指导方针时，你可能会有点恼火。

C 类型的人通常表现得相当谨慎。因为你想避免错误发生，在作出选择之前，你可能需要花时间弄清事情的来龙去脉。因此，如果让你对一些结果难以预测或信息掌握不足的事情作出决定，你可能感觉有些压力。你可能偶尔会过度分析，期望可以获得不切实际的确定性。

相较于其他人来说，你可能更加无法忍受自己犯错。尽管这可能会激励你做到最好，但也有可能阻止你获得其他有益的机会。同样，由于你对自己的知识过于看重，因此你有时可能会浪费时间纠结于自己的错误。

你可能也非常具有怀疑性。由于你非常重视推理和分析，在经过你的周密考虑之前，你不太可能接受新的想法或计划。因此，即使别人认为已经准备好继续前进，你可能仍然会产生质疑的想法，并且别人会认为你阻碍了进展。

虽然你可能喜欢与他人协同工作，但你通常更愿意独自完成工作。这样可以让你完全沉浸在工作氛围中，深入解决问题。你可能很享受这种独立性，因此更喜欢自己解决问题，而不是寻求他人的帮助。但这并不意味着你不愿意为团队做出贡献。事实上，你可能很愿意有机会提出建议，并分享自己的专业知识。

你可能不会轻易告诉他人你的个人信息，除非你们相识已久。在情绪化的人周围时你往往会感到有点不适，因为强烈的感情通常带有令你感到不安的不可预测性。你通常很有自制力并且希望其他人也一样。你极少在同事面前显露情绪，因为这可能会让你感觉有点脆弱。

尽管大多数时候你外表温和，但当你认为逻辑和事实被忽略时，你有时可能会恼火。如果让你选择争取或是让步，你可能会表现出让步，至少从表面看是这样。但你可能会选择更加微妙的方式来展示自己的愤怒或达到自己的目的。例如，你可能会选择隐瞒消息或故意放慢进度。

虽然你对自己的工作质量引以为傲，但你可能会回避公众的认可。并且由于你可能觉得他人也有这种偏好，因此你极少想到你的同事可能会希望得到你的更多公开赞扬或者赞美。

LüSong，同其他 C 类型的人一样，你对职场的最大贡献可能是你对精准的坚持，你的默默付出，以及切实可行地解决复杂问题的能力。事实上，这些也许就是你身上最令他人钦佩的一些特质。

© 2015 John Wiley & Sons 公司版权所有，保留所有权利。
禁止进行任何形式的复制，无论部分还是全部。

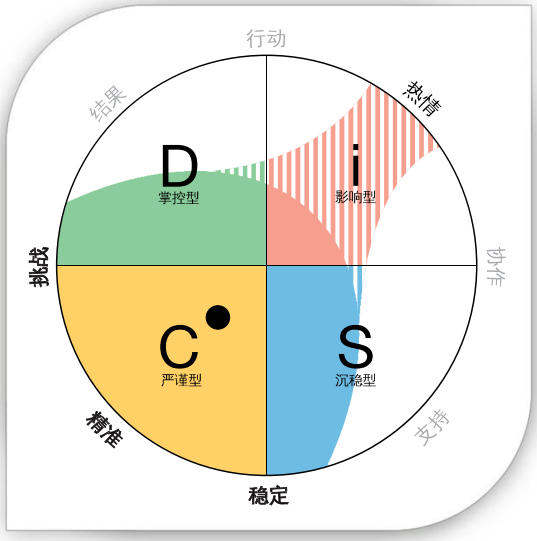
你的 DiSC®优先性和阴影区域

你的阴影区域展示了你的优先性

LüSong，尽管圆点位置和 DiSC®类型可以表明你的很多特征，但图示**阴影区域**也很重要。

围绕着 Everything DiSC 图示的八个词是我们所说的**优先性**，或者人们为之投入精力的主要区域。你的阴影区域越接近某个优先性，你就越有可能将精力投入到该区域。每个人都有至少三种优先性，有时人们会有四种或者五种优先性。**有五种优先性并不意味着比有三种优先性好，反之亦然**。

通常，C 类型的人其阴影区域会触及“精准”、“稳定”及“挑战”。 你的阴影区域延伸至了包含“热情”的区域，这不属于 C 类型的特征。



你在工作场所的优先性是？

▶ 确保精准

Lü，你愿意尽一切可能把事情做好，并且你拒绝接受草率的、低质量的工作。因此，你谨慎小心地分析，并根据客观事实做出合乎逻辑的决定。你往往一丝不苟，可能会投入足够的精力去开发优越的系统和方法。总而言之，你专注于精准来保证高质量的结果。

▶ 保持稳定

作为 C 类型的人，你往往很有自制力，且相当谨慎。你会选择可预见的工作环境，不让混乱和不确定性影响自己的工作质量。因此，你不喜欢压力大的环境，通常对冒险的想法和仓促的决策持怀疑态度。你更喜欢有条理的工作环境，并且你注重保持稳定以取得一致的结果。

▶ 提出质疑

像其他 C 类型的人一样，你往往很有逻辑、有条不紊。你经常会做深入的分析，并愿意指出问题和缺陷。此外，你对新想法通常持怀疑态度，如果你不能被他人的想法说服，你会对这些想法提出质疑。为了将事情做好，你愿意质疑他人，让他们更加谨慎地工作。

▶ 激发热情

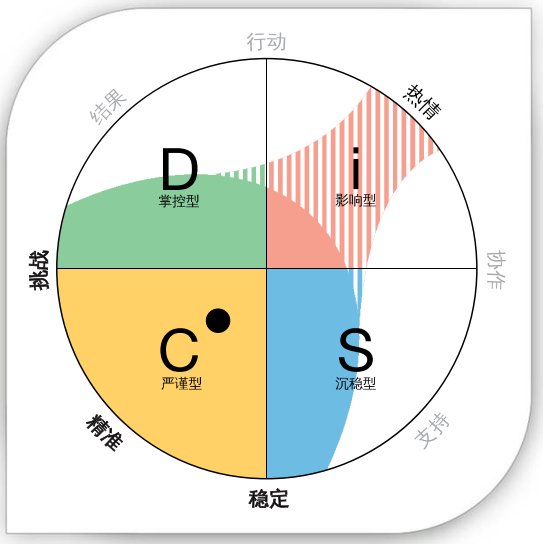
此外，不像具有 C 类型特征的其他人，你往往注重保持积极、开朗乐观的心态。即使事情看起来困难重重，你可能仍关注的是好的一面，在他人看来，你乐观积极的能量很振奋人心。更多情况下，即使你倍感压力，你也会给人一种快乐无忧的感觉。

© 2015 John Wiley & Sons 公司版权所有，保留所有权利。
禁止进行任何形式的复制，无论部分还是全部。

你的激励因素和压力因素

是什么在激励你？

不同的人发现他们工作中的一些方面对他们具有激励作用。 与其他具有 C 类型特征的人一样，你可能更喜欢在稳定的环境中工作，在这种环境中你的逻辑思维能得到认可，高标准要求可得到回报。更多情况下，你希望拥有专注于分析问题的独立空间。 你可能发现如果工作可以燃烧你的热情，并且人人都可以自由表达个人意见时，那么这种情况对工作是同样有益的。



你的优先性展示了哪些是你的激励因素和压力因素？

你可能喜欢你工作中的以下许多方面：

激励因素

- 创建有效的制度或规程
- 找出想法中的错误或缺陷
- 设定高标准
- 通过逻辑解决问题
- 确保质量
- 进行深入分析
- 强调准确与精准
- 创造热情
- 鼓舞他人做到最好

什么使你产生压力？

而你工作中的另一些方面会给你带来压力。 由于你往往为自己设定了高标准，因此当你感到自己不具备做好工作所需的专业知识或当别人似乎在质疑你的工作质量时，你会感到压力重重。通常，你发现难以在事物不可预知且规则尚未制定的情况下工作。 你可能也不喜欢那种枯燥或无法使你表达自己想法的环境。

你工作中的以下许多方面可能会给你带来压力：

压力因素

- 没有私人时间
- 作决策时没有时间进行分析
- 做错事或未准备好
- 应对混乱的环境
- 被迫与陌生人打成一片
- 言辞强有力或不妥协
- 在时间压力下工作
- 无法表达自己的想法
- 处在一种沉闷的环境中

© 2015 John Wiley ＆ Sons 公司版权所有，保留所有权利。
禁止进行任何形式的复制，无论部分还是全部。

DiSC®类型概述

下图提供了 DiSC®四种基本类型的快照。

掌控型

优先性： 立刻获得结果、采取行动，挑战自我和他人

激励因素： 权力和权威、竞争、获胜、成功

害怕： 失去控制、被利用、脆弱性

特点： 自信、直率、言辞有力、冒险

缺陷： 缺乏对他人的关心、缺乏耐心、不敏感

活跃的
快节奏的
坚定自信的
有活力的
大胆的

影响型

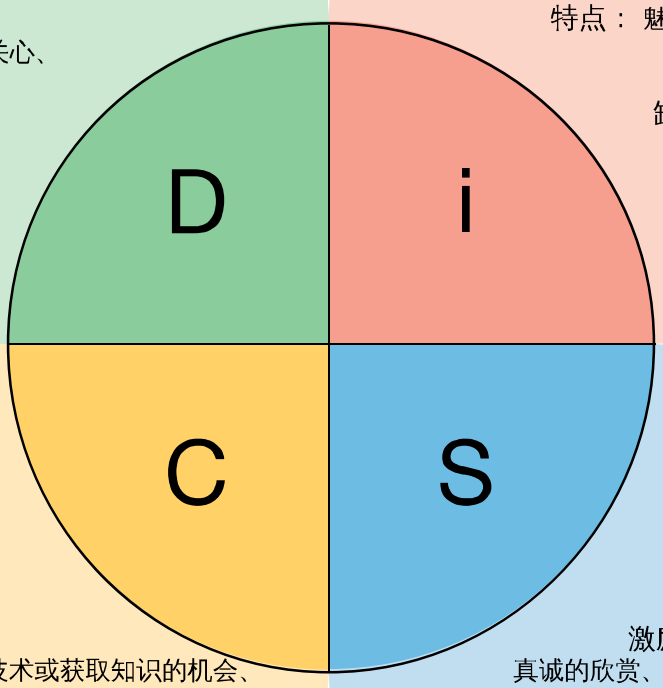
优先性： 表达热情、采取行动、鼓励协作

激励因素：社会认同、团体活动、友好的人际关系

害怕： 社会排斥、反对、失去影响力、被忽略

特点： 魅力、热情、善于交际、乐观、健谈

缺陷： 冲动、无组织、缺乏后续跟进



好问的
关注逻辑的
客观的
持怀疑态度的
喜欢挑战的

认同的
以人为本的
有同理心的
善于接受的
和蔼可亲的

严谨型

优先性： 确保精准、保持稳定、质疑假设

激励因素： 使用专业技术或获取知识的机会、重视质量

害怕： 挑剔、草率的做法、出错

特点： 精确、分析、怀疑、矜持、安静

缺陷：过于挑剔、常常过度分析、自我隔离

周到的
中等节奏的
沉着冷静的
有条不紊的
谨慎小心的

沉稳型

优先性： 给予支持、保持稳定、享受合作

激励因素：稳定的环境、真诚的欣赏、合作、帮助他人的机会

害怕： 不稳定、变化、丧失和谐关系、冒犯他人

特点： 耐心、团队合作、沉着冷静、善于倾听、谦逊

缺陷： 过分迁就、倾向于避免变化、优柔寡断

© 2015 John Wiley & Sons 公司版权所有，保留所有权利。
禁止进行任何形式的复制，无论部分还是全部。

理解你对 D 类型的人所做的反应

想象一下，你经常与一个 D 类型的人交往。他雄心勃勃，能够交付他承诺的工作成果，因此他在组织中备受尊重。尽管你可能欣赏他的决心，但是你很难给予认同，因为你认为这种对结果的关注很狭隘。

对你来说，这位同事似乎看起来乐于冒险，推崇快速的进展以及做出大的改变。尽管你可能钦佩他的远大目标，但你更喜欢更稳定的工作环境，因此他对立即行动的注重可能使你感到不安。

此外，你们俩都有持怀疑态度和质疑他人想法的天性。因此，你可能会欣赏他那适度的怀疑态度。然而，由于你们俩都喜欢对做事的方法进行控制，所以你们有时可能会有冲突，并且在重要项目上，你可能更喜欢独自工作。

对你来说，具有 D 类型特征的人可能看起来：	✓ 言辞强有力的 ✓ 紧张的 ✓ 苛刻的 ✓ 冲动的

他们的行为动机是？

正如你从图示上看到的，D 类型的人优先考虑结果、行动和挑战。 他们非常重视这三个区域，因此这可能会影响你与他们之间的工作关系。

结果

D 类型的人往往固执己见，将**结果**放在优先地位。因为紧迫感很强，他们不断地寻找新的挑战和机遇。他们追求成功，不会因为只是遇到几个障碍就放弃。 你可能较难认可他们的竞争力，但他们喜欢把握任何机会来考验自己，并进行超越。

行动

此外，他们优先考虑**行动**，所以他们专注于迅速、有力地实现自己的目标。对他们来说，谨慎和可预测的环境尤为乏味，如果其他人花很多时间来分析想法而不是采取行动，他们可能会失去耐心。 他们大胆的风格可能使你难以认同，因为你可能更喜欢以更稳健的速度工作。

挑战

此外，D 类型的人也很善于挑战。由于他们想要控制结果，他们经常质疑并独立思考。他们不大可能接受他们不确定的事情，他们会毫不犹豫地质疑他们不认同的想法。 由于你往往也挑战现状，你可能会认同这种做法，但你可能有时也会发现自己与他们的意见相左。

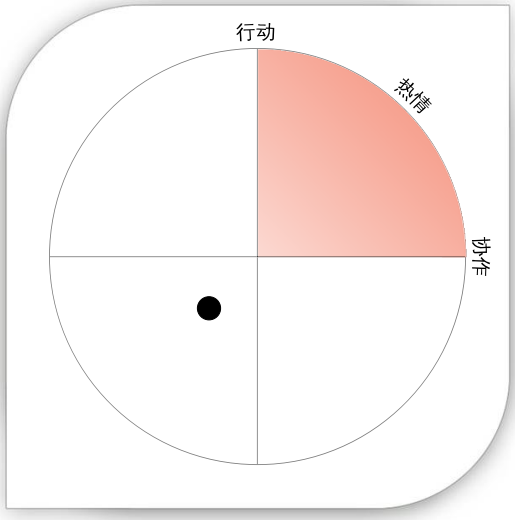
© 2015 John Wiley & Sons 公司版权所有，保留所有权利。
禁止进行任何形式的复制，无论部分还是全部。

理解你对 i 类型的人所做的反应

现在，想象一下你也同具有 i 类型特征的人一起共事。虽然这并非 C 类型人的典型特征，但你和他一样充满热情，因此，你很容易认同他乐观的态度。他似乎对每个人都很熟悉，他总能告诉你组织里发生的新鲜事。

你可能会注意到他似乎被行动和快节奏的进展所吸引，对引发快速变化他没有任何困难。由于你更注重稳定和日常工作，他对快速行动的一贯需求可能在你看来是自由散漫。由于你更喜欢在一个可预测的环境中工作，所以你可能会发现他快速行动的做法会令你沮丧。

在你看来，他似乎太关心是否受到关注，你可能怀疑他是如何通过社交和开玩笑完成工作的。他非常喜欢协作，注重团队合作，但因为你往往更喜欢独立工作，你可能会觉得他太频繁地主张协同工作了。



对你来说，具有 i 类型特征的人可能看起来：	✓ 健谈的 ✓ 情绪化的 ✓ 自由散漫的 ✓ 天真的

他们的行为动机是？

正如你从图示上看到的，i 类型的人优先考虑热情、行动和协作。 他们非常重视这三个区域，因此这可能会影响你与他们之间的工作关系。

热情

i 类型的人很**热情**，经常保持开朗乐观的态度。因为他们对新的可能性很兴奋，在阐述自己的想法时，他们可能会滔滔不绝。 由于你往往和他们一样持乐观的态度，你们可能在活力上彼此呼应，并帮助建立一种活泼的氛围。

行动

此外，他们优先考虑**行动**，因此他们关注朝着令人激动的解决方案快速前进。因为他们往往是快节奏的，他们可能会急于行动，而不是花很多时间考虑后果。 由于你更加谨慎，你可能难以认同他们快速行动的做法。

协作

此外，i 类型的人也重视**协作**。他们喜欢结识新朋友，他们可能具备让每个人参与进来和构建团队精神的天赋。他们欣赏团队协作精神，经常集合团体中的人员协同处理项目。 由于你往往对独立工作的兴趣更大，你可能不会认同他们促进协作的做法。

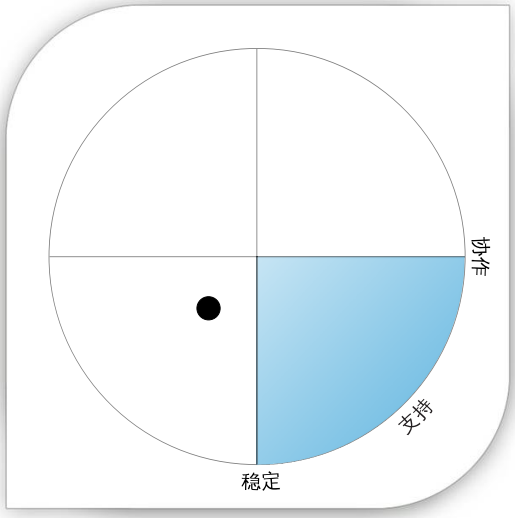
© 2015 John Wiley & Sons 公司版权所有，保留所有权利。
禁止进行任何形式的复制，无论部分还是全部。

理解你对 S 类型的人所做的反应

现在，让我们想象一下，你经常与一个 S 类型的人交往。在你看来，他似乎是乐于提供支持，并愿意听取他人意见的人，每当你问他问题时，他总是很耐心，乐于提供帮助。但是，当他专注于让他人快乐而忽略了其他重要因素时，你可能会感到沮丧。

他和你一样注重稳定性，所以你可能很欣赏他不在紧要关头推动任何疯狂的想法。他很受每个人的欢迎，在始终如一地完成工作这一点上，他总是值得信赖。事实上，在办公室，他因可靠而著称，和你一样，他往往让团体保持冷静、气氛和谐。

此外，他倾向于保持低调，在有人热情洋溢地赞美他时，他可能会感到尴尬。而且，即使你并非和他一样有着强烈的合作愿望，你可能也会尊重他关心他人的做法。但是，有时候你可能希望他减少担忧是否照顾到了每个人。



对你来说，S 类型的人可能看起来：	✓ 不加批判的 ✓ 顺从的 ✓ 灵活的 ✓ 老练的

他们的行为动机是？

正如你从图示上看到的，S 类型的人重视支持、稳定和协作。 他们非常重视这三个区域，因此这可能会影响你与他们之间的工作关系。

支持

S 类型的人非常重视提供**支持**。他们往往是很好的听众，因此，人们经常认为他们有耐心、愿意倾听他人的意见。在力所能及时，他们会毫不犹豫地伸出援助之手，并且他们重视友善、放松的环境。 虽然你可能会欣赏他们的友好做法，但你或许会认为他们过于迎合每个人的需求

稳定

此外，他们优先考虑**稳定性**，因此他们往往专注于维护可预见、有序的环境。因为他们往往很谨慎，他们很可能有条不紊地行事，尽可能避免快速变化。 因为你也避免做冒险和草率的决定，你可能欣赏他们对稳定性和谨慎的偏爱。

协作

此外，S 类型的人优先考虑协作。他们喜欢在相互信任、友善的环境中与他人一起工作，他们可能会尽力确保让人们感到融入其中和被重视。 因为你往往更专注于独立工作，你可能会认为他们对友好的团队合作的渴望是不必要的，或者会适得其反。

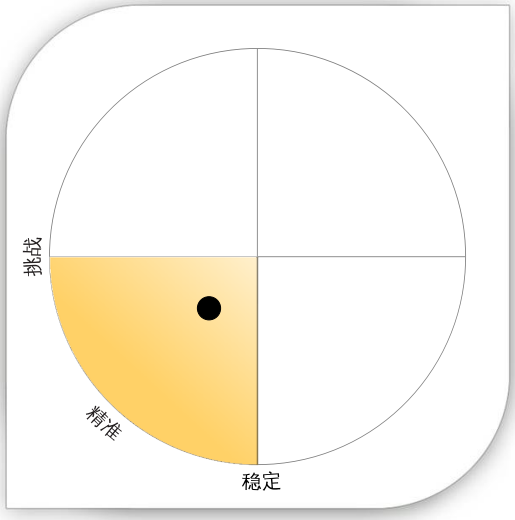
© 2015 John Wiley ＆ Sons 公司版权所有，保留所有权利。
禁止进行任何形式的复制，无论部分还是全部。

理解你对 C 类型的人所做的反应

试想一下，你经常与一个 C 类型的人交往。和你一样，他不是非常善于交际，并且你也许会认同他尽力把事情做好的想法。由于他追求质量和精准，他往往会长时间把自己关在办公室里，检查自己的工作两三遍，然后才会满意。你可能尊重他的高标准。

这位同事似乎和你一样，也很可信。和你一样，他想要一种稳定的环境，可以确保可靠的结果，你可能欣赏他在行动前仔细考虑的做法。此外，因为他喜欢分析风险，他不太可能会推动可能使人感到不安的大胆想法或急剧变革。

此外，你和他一样，喜欢质疑他人的想法。你们都会毫不犹豫地指出错误或对有缺陷的事物提出质疑，因此你可能欣赏他适度的怀疑态度。但是，如果你们两个观点发生冲突，你可能会认为他顽固、难以说服。



和你一样，C 类型的人可能看起来：	✓ 合乎逻辑的 ✓ 有条理的 ✓ 可靠的 ✓ 善于分析的

他们的行为动机是？

正如你从图示上看到的，C 类型的人优先考虑精准、稳定和挑战。 他们非常重视这三个区域，因此这可能会影响你与他们之间的工作关系。

精准

C 类型的人非常重视**精准**。因为想要确保优异的结果，他们往往会理性地分析选择方案并将情感与事实分开。他们重视的是一丝不苟，因此，他们往往会询问深入的或怀疑性的问题。 由于你和他们一样惯用逻辑方法，你可能会认同他们将重点放在建立健全的解决方案上的做法。

稳定

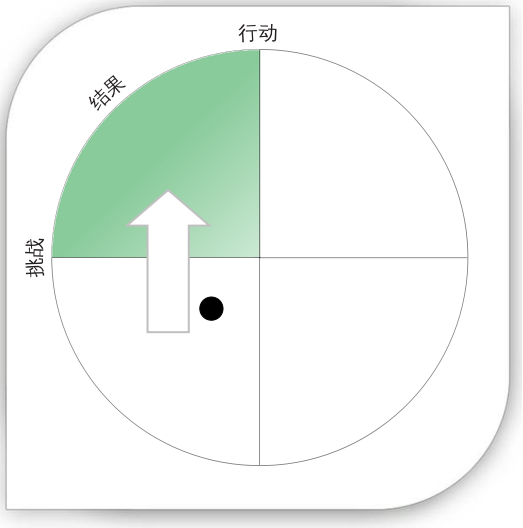
此外，他们看重**稳定**。因为他们往往重视后续的实施和约束，他们会对快速或冒险的决定感到不适，更愿意花时间做出知情的选择。他们往往会分析所有的选项，他们经常作出可预期结果的决定。 因为你和他们一样希望确保可靠的结果，你可能发现很容易认同他们的谨慎态度。

挑战

此外，C 类型的人还很善于**挑战**。在寻求找到最合理或最富有成效的方法以完成任务时，他们可能会公开质疑各种想法，并指出别人可能没有注意到的瑕疵。 由于你和他们一样都喜欢质疑设想，你可能会发现很容易认同他们持怀疑态度的工作方式。

© 2015 John Wiley & Sons 公司版权所有，保留所有权利。
禁止进行任何形式的复制，无论部分还是全部。

在尝试一起工作时



LüSong，D 类型的人喜欢直奔主题，而这可能会影响到你们之间的相互关系。因为他们优先考虑快速获得结果，所以不想花时间在细节上纠缠。然而，你更可能小心谨慎、有条理，愿意花时间指出合乎逻辑的反对意见。因此，你可能会感到他们生硬直接、强劲的做法过于激进或鲁莽，而他们可能会因为你喜欢分析每个选择而感到气愤。

因此，在尝试与 D 类型的人一起工作时，可考虑以下策略：

- 跟他们谈一个想法的大致框架，而不是具体细节。
- 告诉他们，你可以在必要时更快地行动。
- 在致力于可衡量的结果时，寻求你需要的说明。

在需要解决问题时

D 类型的人会快速作出坚定的决策，以取得进展并继续前进。但是，你更可能采取谨慎的方法来解决问题。因为他们往往做出大胆的决定，并且可能固执己见，他们或许会对你谨慎考虑各种可能的解决方案感到不耐烦。由于你往往避免冒险的举动，他们可能无视你的顾虑，认为你只是想避免变化。

因此，在与 D 类型的人一起解决问题时，可考虑以下策略：

- 在需要时愿意更快地行动。
- 避免显得过分谨慎或害怕改变。
- 考虑他们的想法，这些想法最初可能显得过于大胆或冒险。

在关系变得紧张时

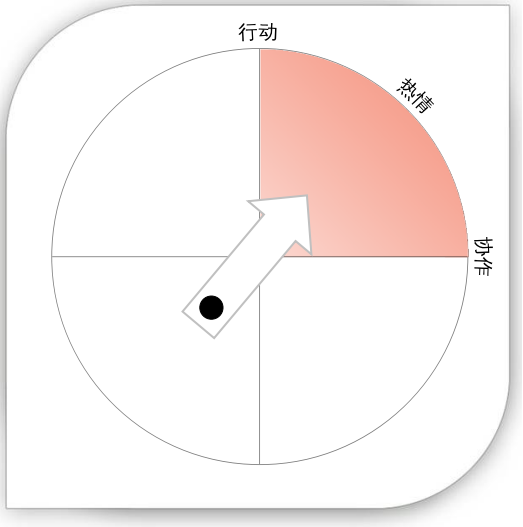
由于你和你的 D 型同事都喜欢质疑别人的想法，你可能不害怕面对问题。虽然你可能不会像你的同事一样直言不讳，但你们都不可能仅仅为了避免冲突而忽视你们的分歧。你往往从逻辑角度考虑问题，而他们往往急于解决问题。因此，你们可能会陷入争论，捍卫各自的立场，你们之间的分歧可能会升级。

因此，在与 D 类型的人之间的关系变得紧张时，可考虑以下策略：

- 直接、客观地表达出你的观点。
- 避免故意地阻碍进展或妥协。
- 着眼于解决争论，而不是证明你是对的。

© 2015 John Wiley & Sons 公司版权所有，保留所有权利。
禁止进行任何形式的复制，无论部分还是全部。

在尝试一起工作时



由于 i 类型的人特别外向，喜欢充满干劲的工作环境、LüSong，他们可能比你对协作更感兴趣。你专注于逻辑和效率，而他们可能想要将时间花在交际和构建团队精神上。因此，他们可能会将你的矜持、持怀疑态度的工作方法视为冷淡和不敏感，而你可能会很难认同他们对人脉关系的关注。

因此，在尝试与 i 类型的人一起工作时，可考虑以下策略：

- 认可他们的充沛精力和积极行动的价值。
- 避免给他人留下冷漠的印象。
- 和他们一样为协作作出努力，以表明你不会低估团队合作的价值。

在需要解决问题时

i 类型的人在很大程度上依靠直觉，在面对问题时他们通常会迅速行动。因此，在他们看来，你坚持逻辑、考虑充分的解决方案的做法可能显得过于侧重分析或者繁琐。反过来，你可能认为他们快速行动的做法可能会导致草率的解决方案或无法预见的后果。

因此，在与 i 类型的人一起解决问题时，可考虑以下策略：

- 对他们更加创造性的解决方案持开放态度，但要帮助他们看到潜在的后果。
- 在需要每个人都参与进来以寻求快速解决方案的情况下，利用他们的能量。
- 避免过度分析的做法，否则他们可能会认为你不灵活。

在关系变得紧张时

i 类型的人希望保持友好关系，像你一样，他们往往首先避免冲突。虽然并非 C 类型人的典型风格，但你也很热情，因此在局面变得紧张时，你可能会同样尽量保持乐观。不过，他们太专注于说出自己的观点，以至于在发生冲突时，他们可能会坚持表达自己的情绪，即使这意味着抨击他人。相比之下，你不喜欢充满情绪化的局面，在发生冲突时往往会退缩或者尝试以理服人。因此，他们可能会认为你漠不关心，对他们的观点不感兴趣。

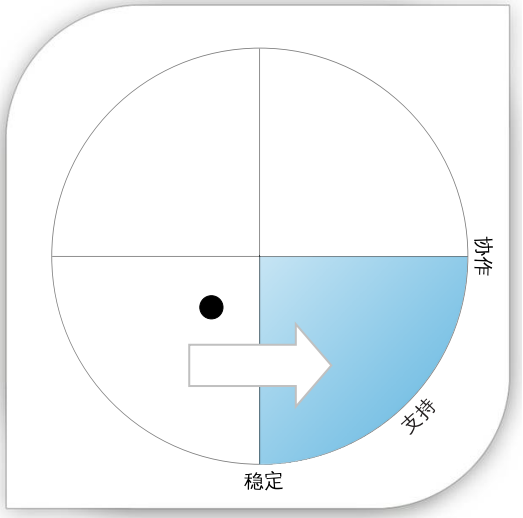
因此，在与 i 类型的人之间的关系变得紧张时，可考虑以下策略：

- 直接解决冲突，而不是在情绪化的状态下退出。
- 建议通过合理的方法来解决冲突，但要避免给人留下过于超脱的印象。
- 让他们知道你和他们一样希望保持乐观的看法。

© 2015 John Wiley & Sons 公司版权所有，保留所有权利。
禁止进行任何形式的复制，无论部分还是全部。

提高与 S 类型的人一起工作时的效率的策略

在尝试一起工作时



S 类型的人重视合作和友好交往，LüSong，这可能会影响你们相处的方式。由于你喜欢以更为系统化和独立的方式工作，你对于合作的兴趣可能比他们小一些。此外，你比他们更为矜持，他们有时会担心，你没有与大家融为一体的态度是表示反对。

因此，在尝试与 S 类型的人一起工作时，可考虑以下策略：

- 展示对他们的想法和意见的兴趣，以取得他们的信任。
- 请记住，你可能要问几次之后他们才会讲出真正困扰他们的是什么。
- 避免显得冷淡，因为他们可能认为这是在针对他们本人。

在需要解决问题时

和你一样，S 类型的人往往会仔细、彻底地思考问题，在作决策之前往往犹豫不决。在你们面临快速、不可预知的变化时，这种情形尤为突出。因此，你们可能很久也不能提出解决方案。此外，你俩可能都不会考虑未经检验或大胆的解决方案，而这可能会阻止发展和创新。

因此，在与 S 类型的人一起解决问题时，可考虑以下策略：

- 设立一个固定的期限，以免延误决策，并想办法一起更快地作出多个小的决策。
- 考虑风险，但请记住，有时一个大胆的想法能带来更令人满意的结果。
- 讲出你的顾虑，但不要过于担心出现问题。

在关系变得紧张时

因为 S 类型的人希望支持他人，他们会避免引起麻烦，避免使周围的人感到不快。你不喜欢情绪突然爆发，所以你可能和他们一样尽量减少冲突和紧张。虽然这可能最大限度地减少了公开的敌意，但也会导致不良情绪的积累。与此同时，你对冲突更为超脱的反应在他们看来可能是冷漠或者没有人情味。

因此，在与 S 类型的人之间的关系变得紧张时，可考虑以下策略：

- 直接阐明问题，但要避免过于超然的做法，这可能会让他们感到冷漠。
- 展现同理心，并承认他们的感受。
- 鼓励他们表达出他们的想法，而不要试图用逻辑论证强行说服他们。

© 2015 John Wiley & Sons 公司版权所有，保留所有权利。
禁止进行任何形式的复制，无论部分还是全部。

提高与 C 类型的人一起工作时的效率的策略

在尝试一起工作时

LüSong，C 类型的人往往会专注于事实而不是感受，这可能会影响你们相处的方式。因为他们希望有足够的时间来做好事情，他们可能会欣赏你给人们提供空间、避免向人们施压的习惯做法。与此同时，由于他们更关注逻辑而不是关系，你不大可能促使他们拥有更为开放的态度，因此你们之间的沟通可能会受到限制，停留在表面的礼貌上。

因此，在尝试与 C 类型的人一起工作时，可考虑以下策略：

- 给时间让彼此能更好地了解，以避免可能出现因缺乏对话而产生的误解。
- 跟他们讨论想法和项目客观的、基于事实的方面。
- 在你需要更多沟通以保持项目处于正轨时，要让他们知道。

在需要解决问题时

在解决问题时，C 类型的人希望在做出决定之前彻底考虑所有的潜在后果，你们都可能会花费大量的时间权衡各种选择。你们都具备的谨慎态度和有序的做法可能会导致你们暂缓作出决定，特别是在方案涉及到显著变化时。因此，在解决问题的前进过程中，你们可能会遇到麻烦。

因此，在与 C 类型的人一起解决问题时，可考虑以下策略：

- 为寻找解决方案设定一个最后期限。
- 在你的谨慎态度与对迫切性的需求之间达成平衡。
- 和他们一样去认真分析，但要记得关注时间表。

在关系变得紧张时

C 类型的人往往将冲突视为没有就谁是正确的达成一致，他们通常希望避免直接攻击，而是专注于质疑争论背后的推理过程。和你一样，他们往往会从充满情绪化的局面中退出。并且，由于你和他们一样重视客观的态度，你们可能会陷入谁的观点更符合逻辑的争论中。其结果是，你们之间的分歧可能无法及时解决。

因此，在与 C 类型的人之间的关系变得紧张时，可考虑以下策略：

- 在问题明确解决之前避免结束争论，因为他们也有可能撤出争论。
- 专注于以相互尊重的方式彻底解决冲突，而不是证明你才是对的。
- 避免陷入逻辑争论。

© 2015 John Wiley & Sons 公司版权所有，保留所有权利。
禁止进行任何形式的复制，无论部分还是全部。

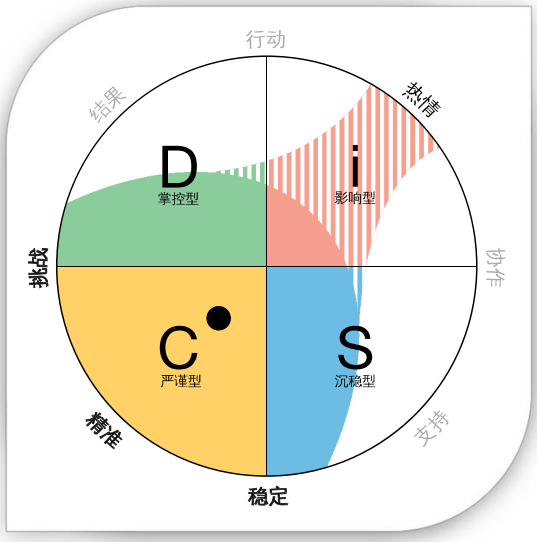
摘要：提高你的工作场所效率

LüSong，考虑到你已经了解了关于你的类型的一切，下面是可能会帮助你与工作场所的所有人一起更加高效工作的**三种关键策略**。

1 坚定，坚持你的立场

你可能会发现，在你的想法与别人不同时，你难于承受外界的压力,很难坚持自己的立场。并且你可能会发现，很多人希望强行在他们认为会屈服的人身上推行他们的计划。如果你总是太容易放弃你自己的想法，他们可能认为你通常无关紧要，今后会更轻视你的选择权。

- 提醒自己，别人自信并不意味着他们的想法比你的好。
- 考虑你的想法轻易被扼杀的长期后果。



2 考虑你的话语对他人的影响

在与他人打交道时你可能喜欢采用就事论事的方法。有时，你可能会非常专注于当前的话题，以至于不能了解其他人对你所说的话是如何理解的。请记住，有些与你一起工作的人可能更敏感，你过于生硬直接的沟通方式可能会伤害他们的感情。应认识到抽出时间锻炼交际能力会更有效，这一点很重要。

- 提醒自己，即使你认为你只是在陈述事实，其他人可能会认为你的信息是针对个人并拒绝接受。
- 在感觉你的话语伤害了他人的情况下，哪怕是无意的，你也应该道歉，而不是不顾他人的感受。

3 增强你的紧迫感

更多情况下，你更喜欢平静、稳健的步调，因为这样的步调使你可以确保可靠的后续行动。不过，你可能会与想要快速、大胆行动的其他人一起工作。请注意，你对稳妥进度的偏好不要抑制对工作的紧迫感和激情，因为这两个因素有助于驱动团体获得巨大的成就。

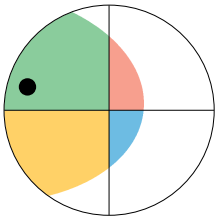
- 考虑实用的快捷方法，而不是严格依赖于惯例和经过考验的方法。
- 在行动之前问问自己，是否可以采取更多的举措，而不是等待问题发生。

© 2015 John Wiley & Sons 公司版权所有，保留所有权利。
禁止进行任何形式的复制，无论部分还是全部。

个性化的类型概览：

D 类型

DC 类型



挑战
结果
精准

目标：独立、个人成就

通过以下各项来判断他人：能力、常识

通过以下各项来影响他人：高标准、决心

过度使用：生硬直接、讽刺或优越感

在压力下：变得过于挑剔

害怕：未能达到他们的标准

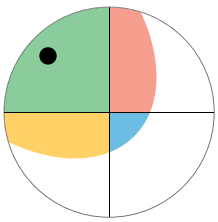
可以通过以下方式提高效率：友善、委婉的沟通

LüSong，DC 类型的人善于挑战，所以他们想研究所有的选项，并确保尽可能使用最好的方法。因此，他们可能会很质疑和怀疑别人的想法。 由于你不怕质疑想法和提出问题，你可能很容易认同这一点。

此外，他们还重视结果，所以他们往往很直接和直率。当专注于结果时，他们可能会忽略别人的感受。 你可能很难认同他们过于追求结果的做法。

最后，DC 类型的人也重视精准。因为想控制自己的工作质量，所以他们更喜欢独立工作，他们可能专注于将情绪与事实分离开来。 由于你也想保持高水准，你可能会认同他们客观的分析方法。

D 类型



结果
行动
挑战

目标：最终结果、胜利

通过以下各项来判断他人：实现结果的能力

通过以下各项来影响他人：自信、坚持、竞争

过度使用：对获胜的需求，导致非赢即输的局面

在压力下：变得没有耐心和苛刻

害怕：被利用、显得软弱

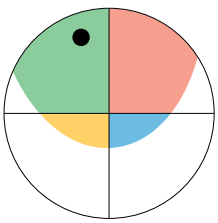
可以通过以下方式提高效率：耐心、同理心

D 类型的人固执己见，优先考虑结果。由于想要获得成功，他们不断地寻找新的挑战和机遇。 你可能较难认可他们的竞争力，但他们喜欢把握任何机会来考验自己，并进行超越。

此外，他们还优先考虑行动，所以他们往往专注于迅速有力地实现自己的目标。由于他们往往节奏非常快，他们喜欢人们直奔主题。 他们大胆的风格可能使你难以认同，因为你可能更喜欢以更稳健的速度工作。

此外，D 类型的人也很善于挑战。由于他们想要控制结果，他们经常质疑并独立思考。 由于你往往也挑战现状，你可能会认同这种做法，但你可能有时也会发现自己与他们的意见相左。

Di 类型



行动
结果
热情

目标：快速行动、新的机遇

通过以下各项来判断他人：信心、影响

通过以下各项来影响他人：魅力、大胆的行动

过度使用：没有耐心、自负、操纵

在压力下：变得咄咄逼人、压过其他人

害怕：失去权力

可以通过以下方式提高效率：耐心、谦逊、考虑别人的想法

Di 类型的人优先考虑行动，别人可能认为他们冒险、大胆。因为他们很容易感到无聊，这些人往往寻求独特的任务和领导位置。 你更喜欢保持比较稳定的节奏，所以你可能对他们充满活力的做法不是很认同。

此外，他们还优先考虑结果，所以他们经常努力迅速完成自己的目标。虽然求胜心切，他们还是可以运用魅力说服别人来帮助他们取得成功。你可能认为他们太注重结果。

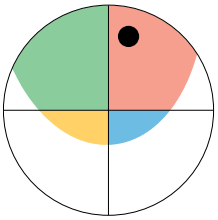
最后，Di 类型的人很热情，因此人们可能会因为他们的充沛精力而认为他们有趣、有魅力。他们可能会用自己的兴奋态度鼓舞他人，创造一个充满活力的环境。 因为你也往往很积极、有表现力，你可能会欣赏他们充满活力的做法。

© 2015 John Wiley & Sons 公司版权所有，保留所有权利。
禁止进行任何形式的复制，无论部分还是全部。

个性化的类型概览：

i 类型

iD 类型



行动
热情
结果

目标：激动人心的突破

通过以下各项来判断他人：创造性思考的能力，超凡的魅力

通过以下各项来影响他人：大胆、激情

过度使用：冲动、直言不讳

在压力下：变得冲动、抨击他人

害怕：固定的环境，失去认可或关注

可以通过以下方式提高效率：着眼于细节、耐心、倾听他人

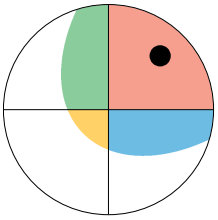
LüSong，iD 类型的人优先考虑行动，所以他们的重点往往是朝着自己的目标快速前进。他们喜欢保持较快的步调，他们很可能对快速做出决定感到很舒服。 你可能很难跟上他们快速的步伐。

此外，他们还很热情，他们可能给人的印象是：精力充沛，喜欢为一个共同的目标团结他人。更多情况下，他们保持乐观的态度，并对工作抱有真正乐观的态度。 你也倾向于表达自己并保持积极的态度，所以你可能会欣赏他们让人们为创意而激动的做法。

此外，那些 iD 类型的人也优先考虑结果，所以他们可能给人雄心勃勃、以目标为导向的印象。更多情况下，他们喜欢利用关系来实现新的成就。 对你来说，他们对结果的追求好像导致他们忽视了其他重要因素。

---

i 类型



热情
行动
协作

目标：受欢迎、认可、兴奋

通过以下各项来判断他人：开放、社交技巧、热情

通过以下各项来影响他人：魅力、乐观、精力充沛

过度使用：乐观、赞美

在压力下：变得混乱、变得过于有表现力

害怕：拒绝、没有人倾听

可以通过以下方式提高效率：更加客观，跟进任务

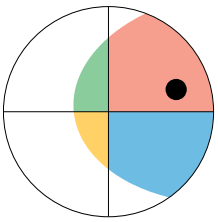
i 类型的人很热情，经常保持开朗乐观的态度。他们对新的可能性感到兴奋，在交流自己的想法时，他们可能会非常有表现力。 由于你往往和他们一样持乐观的态度，你们可能在活力上彼此呼应，并帮助建立一种活泼的氛围。

此外，他们优先考虑行动，所以他们往往关注朝着令人激动的解决方案快速前进。因为他们往往节奏很快，他们可能会急于行动，而不是首先花很多时间考虑后果。 由于你更加谨慎，你可能难以认同他们快速行动的做法。

此外，i 类型的人也很看重协作。他们通常喜欢结识新朋友，他们可能有让每个人都参与进来和建设团队合作精神的天赋。 由于你往往对独立工作的兴趣更大，你可能不会认同他们促进协作的做法。

---

iS 类型



协作
热情
支持

目标：友谊

通过以下各项来判断他人：能够看到他人的优点、热情

通过以下各项来影响他人：和蔼可亲、同理心

过度使用：对他人的耐心、间接的方法

在压力下：将批评视为针对个人、避免冲突

害怕：向他人施压、不受欢迎

可以通过以下方式提高效率：承认别人的瑕疵、面对问题

iS 类型的人重视协作，因此他们喜欢尽可能地与他人组成团队。因为希望让每个人都感到融入其中，他们往往要花费时间和精力让人们参与进来。 由于你重视独立工作，你可能不会认同他们将重点放在团队合作上的做法。

此外，他们还很热情，他们可能将积极的态度带到他们的工作和人际关系中。他们无忧无虑，善于鼓励他人，他们往往喜欢将自己乐观向上的精神传播给他人。 由于你和他们一样有积极的人生观，你可能发现很容易认同他们乐观的做法。

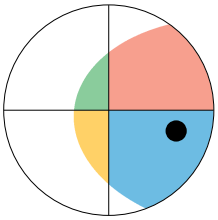
此外，iS 类型的人也很看重支持，所以他们往往是灵活的，想为团体得到最好的一切。在别人奋斗时，他们往往表现出关心并提供无条件的支持。 你可能会认为他们认同的做法过于温和。

© 2015 John Wiley & Sons 公司版权所有，保留所有权利。
禁止进行任何形式的复制，无论部分还是全部。

个性化的类型概览：

S 类型

Si 类型



协作
支持
热情

目标：接受、密切的合作关系

通过以下各项来判断他人：容易为他人所接受、平易近人

通过以下各项来影响他人：展现同情、耐心

过度使用：友好行为、人脉关系

在压力下：避免冲突、试图让所有人都满意

害怕：被迫向他人施压、面对攻击

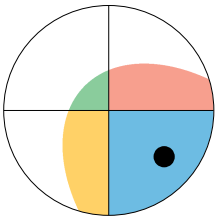
可以通过以下方式提高效率：在必要的时候说“不”，解决问题

LüSong，Si 风格的人重视协作，并且他们喜欢别人参与决策。更多情况下，他们尝试培养团队精神，而且不太关注个人成就。 由于你更喜欢单独工作，你可能无法理解他们对团队工作的高度重视。

此外，他们还看重支持，所以他们往往非常重视其他人的需求。因为他们有倾听他人意见的天性，他们往往愿意放下自己的看法和需求来帮助他人。 你可能很难理解他们认同的做法，在你来看，这有时可能会适得其反。

此外，Si 类型的人也很看重热情，他们通常给人高兴快活的印象。在大多数情况下，他们往往看到积极的一面，他们鼓励其他人的想法。 更多情况下，你也许会很认同他们开朗乐观的做法。

S 类型



支持
稳定
协作

目标：和谐、稳定

通过以下各项来判断他人：可信性、真诚

通过以下各项来影响他人：倾听他人意见、一致的表现

过度使用：谦虚、消极抵抗、妥协

在压力下：屈服、避免透露真实的看法

害怕：让人们失望、迅速变化

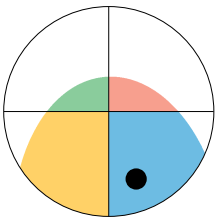
可以通过以下方式提高效率：展示自信，透露真诚的感情

S 类型的人非常重视提供支持。他们往往是很好的听众，因此人们通常认为他们有耐心、愿意倾听他人意见。 虽然你可能会欣赏他们的友好做法，但你或许会认为他们过于迎合每个人的需求

此外，他们还优先考虑稳定，所以他们往往专注于维持可预见、有序的环境。因为他们往往很谨慎，他们可能会采用有条不紊的步调，并尽可能避免快速变化。 因为你也避免做冒险和草率的决定，你可能欣赏他们对稳定性和谨慎的偏爱。

此外，S 类型的人优先考虑协作。因为他们看重信任、友善的环境，他们可能会尽力确保让人们感到融入其中和被重视。 因为你往往更专注于独立工作，你可能会认为他们对友好的团队合作的渴望是不必要的，或者会适得其反。

SC 类型



稳定
支持
精准

目标：平静的环境、固定的目标、稳步前进

通过以下各项来判断他人：可靠性、现实的观点、平和的性情

通过以下各项来影响他人：变通性、自我控制、一致性

过度使用：愿意让别人领导、谦逊

在压力下：变得僵化死板、速度受到影响、遵从他人的意见

害怕：时间压力、不确定性、混乱

可以通过以下方式提高效率：发起变革、勇于发言

SC 类型的人很重视稳定性和获得一致的结果。因为他们往往很谨慎，他们可能更愿意在不会带来很多意外的可预测环境中工作。 由于你和他们一样渴望稳定，你可能会欣赏他们谨慎小心、有条不紊的做法。

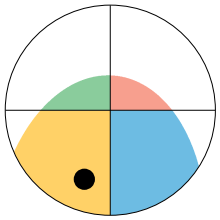
此外，他们还重视支持，所以他们往往会倾听他人意见，愿意在必要时放弃自己的需求和偏好。更多情况下，他们通常很有耐心和变通性，在受到催促时他们不大可能变得过于情绪化。 你可能很难认同他们耐心、乐于助人的做法。

此外，SC 类型的人很看重精准。他们往往以有条理的方式工作，以提供高质量的工作成果和有效的解决方案，他们有时非常善于分析。 你可能很认同他们对可靠、无差错工作的重视。

© 2015 John Wiley & Sons 公司版权所有，保留所有权利。
禁止进行任何形式的复制，无论部分还是全部。

个性化的类型概览：
C 类型

CS 类型



稳定
精准
支持

目标：稳定、可靠的结果

通过以下各项来判断他人：精确的标准、有序的方法

通过以下各项来影响他人：实用性、注重细节

过度使用：传统方法、谨慎感

在压力下：退缩、变得犹豫不决

害怕：充满情绪化的局面、模糊性

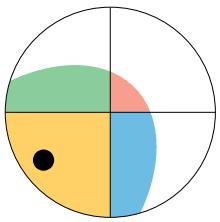
可以通过以下方式提高效率：展示灵活性、果断、展示紧迫感

LüSong，CS 类型的人重视稳定性，所以他们可能给人有序和一丝不苟的印象。因为他们更喜欢做好准备，他们往往避免冒险或作出快速变化。因为你和他们一样喜欢稳定的环境，你可能欣赏他们关注稳步前进的做法。

此外，他们还很重视精准，所以在前进之前，他们往往要花费时间完善自己的想法。更多情况下，他们在做决策之前依靠数据，并且往往采取客观的态度。 因为你和他们一样重视精准的结果，你可能欣赏他们谨慎小心、有条不紊的做法。

此外，CS 类型的人也很看重支持，而且在别人需要他们的专业知识时，他们通常愿意提供帮助。无论是面对人还是困难的局面，他们通常都是性情平和，很有耐心。 你可能会发现很难认同他们倾听他人意见的做法。

C 类型



精准
稳定
挑战

目标：精准、客观的过程

通过以下各项来判断他人：专业知识、有条理的过程

通过以下各项来影响他人：逻辑、严格的标准

过度使用：分析、克制

在压力下：用逻辑压倒别人、变得僵化死板

害怕：犯错、情绪表现明显

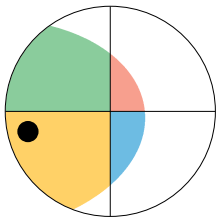
可以通过以下方式提高效率：认可他人的感受、不着眼于数据

C 类型的人非常重视精准。因为要确保优异的结果，他们往往要理性地分析选择方案并将情绪与事实分开。 由于你和他们一样惯用逻辑方法，你可能会认同他们将重点放在建立健全的解决方案上的做法。

此外，他们还很重视稳定。因为往往看重后续跟进并且很克制，他们会对快速或冒险的决定感到不适，他们更愿花时间做出知情的选择。 因为你和他们一样希望确保可靠的结果，你可能发现很容易认同他们的谨慎态度。

此外，C 类型的人还很善于挑战。在寻求找到最合理或最富有成效的方法以完成任务时，他们可能会公开质疑各种想法，并指出别人可能没有注意到的瑕疵。 由于你和他们一样都喜欢质疑设想，你可能会发现很容易认同他们持怀疑态度的工作方式。

CD 类型



挑战
精准
结果

目标：高效的结果、理智的决定

通过以下各项来判断他人：能力、运用逻辑

通过以下各项来影响他人：严格的标准、坚决的态度

过度使用：生硬直接、挑剔的态度

在压力下：忽视他人的感受、独自前行

害怕：失败、缺乏控制

可以通过以下方式提高效率：合作、关注他人的需求

CD 类型的人很善于挑战，可能会给人持怀疑态度和坚决的印象。更多情况下，他们在询问很多相关问题之前不会接受想法，他们喜欢找出可能影响结果的问题。 你和他们一样喜欢质疑新的想法，因此你可能会发现很容易认同他们喜欢质疑的做法。

此外，他们还优先考虑精准，而且他们专注于从逻辑角度思考，以创造最佳解决方案。他们通常会避免让自己的情绪阻碍理性的决策。 因为你和他们一样采用分析方法，你会发现很容易认同他们对客观性和逻辑的重视。

并且，CD 类型的人也很重视结果，他们往往下定决心以高效的方式交付高质量的结果。大多数情况下，在必要时他们也愿意负责项目，并且通常他们能够将工作保持在正轨上前行。 在你看来，他们对达成结果的决心有时可能显得固执或急于求成。

© 2015 John Wiley & Sons 公司版权所有，保留所有权利。
禁止进行任何形式的复制，无论部分还是全部。