



DISC 团队动态

行为风格的评估

SAMPLE REPORT

October 26, 2022



DISC TALENT

*Knowing your TALENTs
change everything*

团队动态报告简介

这份团队动态报告有助于您更好地了解和发展您的团队的运作和表现。它概述了团队内不同行为风格的组合，并根据个人 DISC 行为档案创建。基于直接/间接和保守/开放的 DISC 模型，这些简档测量可观察到的行为和情绪的趋势。

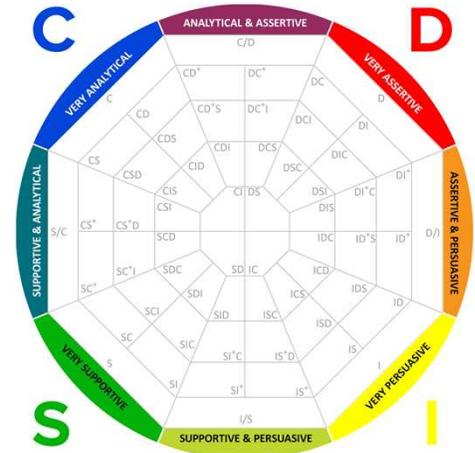
DISC 模型衡量的四种行为风格是：

D = Dominance 支配型
人们如何解决问题和挑战。

I = Influence 影响型
人们如何处理涉及他人和联系人的情况。

S = Steadiness 稳定型
人们如何表现出节奏和一致性。

C = Conscientiousness 遵从型
人们对程序和约束的反应。



此外，本报告中还提到了适应风格和自然风格模式：

- **适应风格：**这是人们认为他们需要在当前环境中表现才能取得成功的自我认知。这种行为可能会在不同的环境、情况和角色中发生变化。
- **自然风格：**这是对“真实的你”的自我认知和本能行为。这些是人们在他们认为有压力的情况下或在他们可以简单地按照自己的选择做而不必考虑其他任何人的情况下最有可能表现出的行为。即使在不同的环境中，自然风格也往往相当一致。

本报告中包含的团队动态结果依赖于解释；请与您的顾问讨论这些结果以了解更多信息，或请求报告汇报以获得指导。

在本报告的最后，还有一个参考资料部分，提供了有关 4 种 DISC 类型的通信和适应性的信息，供您参考和应用。

“自然” 团队动态结果

四象限 DISC 模型中的自然风格 - 主要结果图

下图显示了四象限 DISC 模型中每个人的主要自然风格。每个人的姓名旁边是他们的主要和次要 DISC 偏好。



请注意每个象限中团队的不同百分比：

- 确定与该团队自然风格分解相关的潜在协作优势和挑战。
- 考虑团队中不同的人如何一起工作（积极和消极）。个人的自然 DISC 风格如何解释合作的增加或更大的团队障碍？

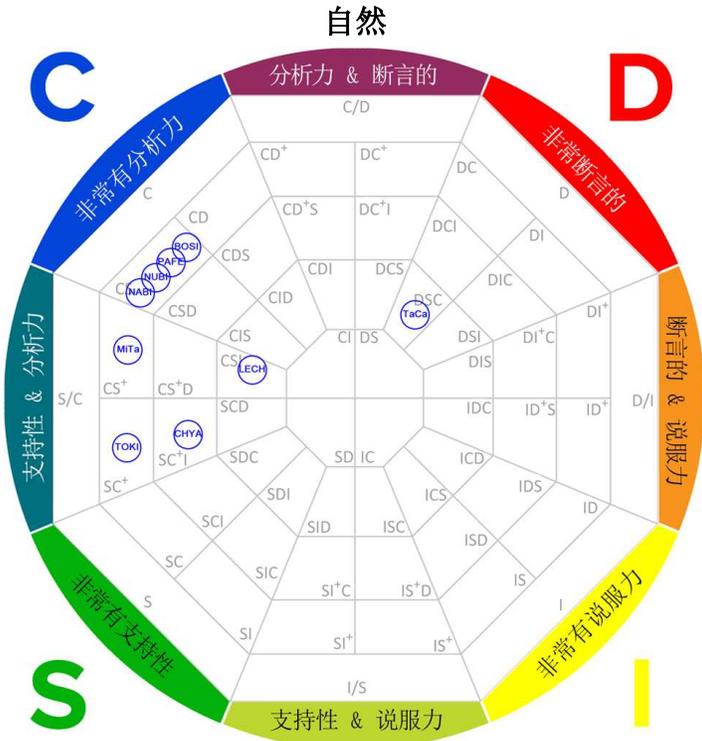
适应风格 – 团队动态结果

下图显示了每个人在四象限 DISC 模型中的主要适应风格。每个人的姓名旁边是他们的主要和次要 DISC 偏好。



检查上述内容与相应的自然图表有何不同。考虑：

- 你在哪里看到风格的转变？
- 是少数人适应还是许多人适应？
- 任何改编都有共同的主题吗？
- 推动这些适应的因素可能是什么？
- 这些适应可能会产生什么影响？



将该团队的自然风格与以下适应风格进行比较：

每个象限都有一个总体风格，由直接或间接风格和开放或谨慎风格组成。

直接风格 = 热情、竞争和注重结果

间接风格 = 保守、合作和耐心

开放风格 = 渴望搭建一座桥梁，与他人建立联系

谨慎风格 = 更私密、更具体、更具逻辑性和分析性的风格

团队是否适应了团队目标？

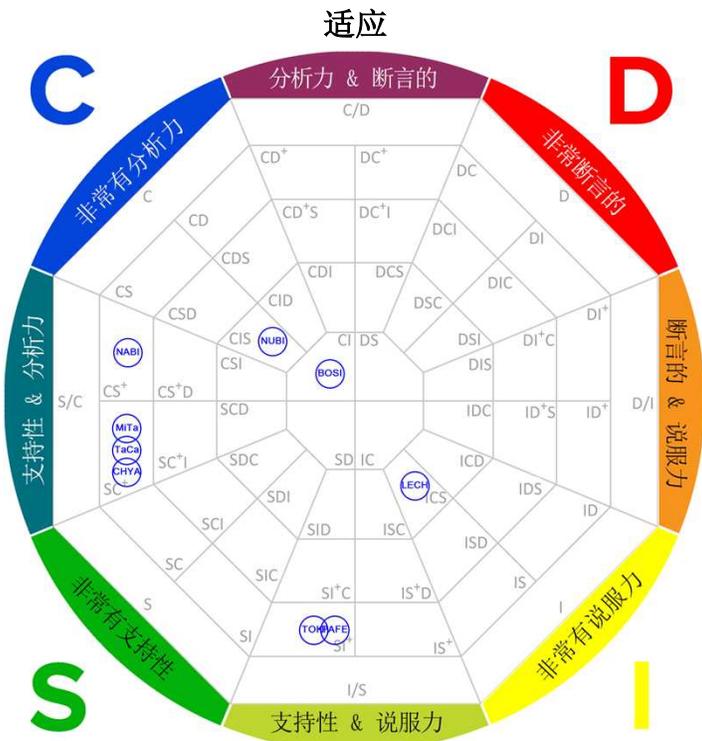
适应既必要又有效吗？

团队是适应领导还是远离领导？

是否有任何特定的 DISC 风格占主导地位或代表性不足？如果是，可能的后果是什么？

要建立更有效的协作，需要关注哪些方面？

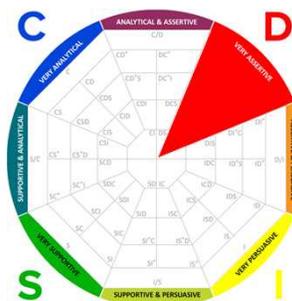
代号	名字	适应风格	自然风格
NABI	NAZIRAH BINTI KHUDAIRI	CS	CS
NUBI	NUR FATEHAH BINTI MOHAMAD	CIS	CS
TaCa	Tan Carolyn	SC	Dsc
LECH	LEE CHONG YE	ICS	CSi
PAFE	PANG FEI LIN	SI	Cs
TOKI	TONG KIM SEONG	SI	SC
BOSI	BONG SIAN FOOK	CI	Cs
MiTa	Michelle Tan	SC	CS
CHYA	CHOO YANN JIUN	SC	SCI



D - 非常自信

优势:

- 具有前瞻性和竞争力
- 寻找要解决的问题
- 积极向上, 喜欢对抗
- 喜欢权力和权威
- 受到直接回答的激励
- 喜欢具有挑战性的任务
- 有强烈的追求结果的动力
- 积极向上, 喜欢对抗



局限性:

- 超越团队内部的权限
- 利用恐惧作为动力
- 过度扩张他们的自我
- 不善于倾听或有选择性地倾听
- 缺乏机智和外交手腕
- 不喜欢日常工作
- 过度授权和指示不足
- 在没有所有事实的情况下做出决定

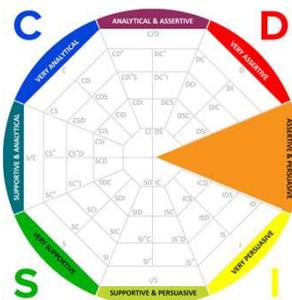
使用这些单词和短语:

- 进步
- 利用机会
- 处于能见度高的位置
- 富有挑战性
- 不断取得成果
- 您的意见很重要
- 让人们开始倾听
- 没有干扰
- 参与所有重大决策

DI - 自信 & 有说服力

优势:

- 通过其他人获得的结果
- 改变是好事——促进他人
- 直觉——咨询他们的直觉
- 挑战使他们变得好斗和果断
- 不独自发起, 说服他人发起
- 对团队的期望和成就持乐观态度
- 可以非常独立



局限性:

- 情绪会影响决策
- 很难容忍团队内部的冲突
- 无法管理自己或他人的时间
- 可能会传染过度热情
- 很少完成他们开始的事情
- 跟进和贯彻不力
- 可能利用他们在团队中的地位
- 截止日期管理不善
- 将承担过多的责任和任务; 然后混淆优先顺序

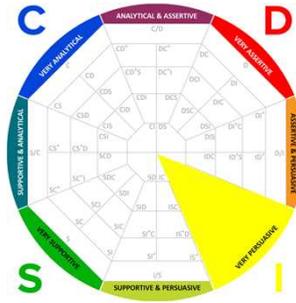
使用这些单词和短语:

- 让我们利用这个机会
- 我们公司的成功取决于您
- 我们接受你是谁和你做什么
- 以自己的方式经营企业
- 自己发号施令
- 你为团队带来的东西而受到尊重
- 您制作了重要的作品
- 我们尊重您做你自己
- 变化对你很有效
- 人们需要频繁的奖励

I - 很有说服力

优势:

- 利用社交和语言技能
- 为团队带来凝聚力
- 利用口头和社交技巧来促进团队发展
- 支持新概念、流程和产品
- 分散与团队的紧张关系
- 看到全局，然后善于推广



局限性:

- 杂乱无章
- 情绪化，冲动行事
- 对团队不切实际的乐观
- 效率低下
- 过分强调乐趣
- 行动前不收集所有事实
- 只听取部分团队成员的意见

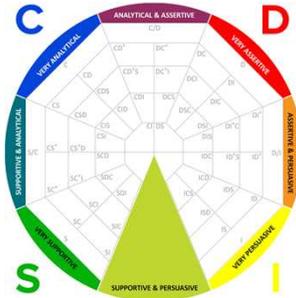
使用这些单词和短语:

- 新颖、独特，赢得尊重
- 认可
- 创造正确的形象
- 不要卡在中间
- 根据您的目的进行调整
- 表达你的主要观点
- 目标和任务是合理的
- 我们都致力于团队合作

IS - 支持性 & 有说服力

优势:

- 同情和理解他人，帮助他人
- 忠于团队，具有团队精神
- 创造一个让人们感到重要的环境
- 团队想法的推动者和实施者
- 帮助他人实现目标
- 重视人和事物。
- 对他人的感受敏感
- 理解和友好
- 善于倾听和沟通
- 对感情敏感



局限性:

- 将避免团队内部的对抗
- 缺乏紧迫感
- 不挑战现状
- 有时被动、优柔寡断
- 从不与团队成员划清界限
- 记仇
- 在压力下退缩
- 可能太善良、富有同情心、容易相处

使用这些单词和短语:

- 关系
- 达成共识
- 集成时无干扰
- 坚实的基础
- 知晓的安全性
- 事情进展顺利
- 经过验证的可靠性
- 不依赖“人为因素”
- 知道胜于猜测
- 不会有根本性的变化
- 量化和测试一切

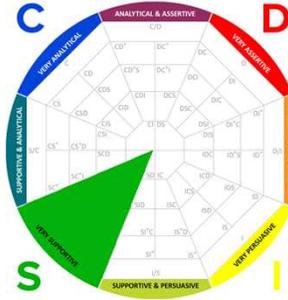
S - 非常有支持性

优势:

- 喜欢团队环境、成员，并且忠诚
- 出色的倾听者
- 理解
- 耐心和安慰
- 关注团队活动
- 忠于他们认同的团队
- 积极遵循程序

局限性:

- 可能被动且优柔寡断
- 抵制变化
- 可能自己完成工作，而不是委托他人
- 可能会犹豫而不是前进
- 缺乏紧迫感
- 想要维持现状
- 在压力下退缩并变得占有欲强
- 记仇



使用这些单词和短语:

- 没有争议
- 符合行业标准
- 让人们远离你
- 运营的可预测性
- 广泛接受的协议
- 符合行业标准
- 你没有得到你所做的一切的荣誉
- 解决每个团队成员关心的问题
- 优秀的团队成员

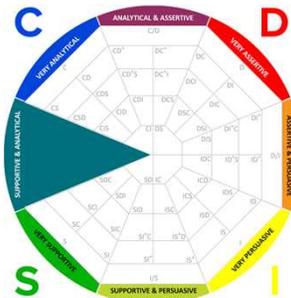
SC - 支持性和有分析力

优势:

- 为领导者和事业工作
- 在工作和行为上达到高标准
- 对问题、规则、错误和程序保持警觉和敏感
- 能够不带感情色彩地做出艰难的决定
- 关注对质量体系的需求
- 自律
- 能够实施和微调计划
- 专注于项目直至完成

局限性:

- 抵制变革
- 表现出对团队缺乏信心
- 压力下可能会变得困难
- 可能不会讨论顾虑和感受
- 甚至可能隐藏真实的感受
- 可能不会提升自己或团队
- 组织程序可能被过度使用



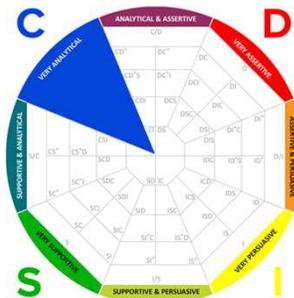
使用这些单词和短语:

- 分散风险
- 知道事情应该怎么做
- 保持一切在安全的路线上，不着急
- 不再混乱。没有冲突
- 不废话脚踏实地
- 没有什么复杂的
- 经过验证、测试且易于使用
- 没有争议的关系
- 战斗从来没有解决任何问题
- 保持主流

C - 非常分析

优势:

- 批判性思考者
- 非常准确和精确
- 纪律严明
- 要求高标准的自我报告和直接报告
- 正确的前进方式是激励
- 使用事实和数据来支持观点
- 主要基于事实和数据解决问题



局限性:

- 依靠团队领导
- 不要委派、囤积工作
- 受程序约束，切勿越界
- 分析瘫痪；有时过度分析
- 通过让步避免争议
- 证明他们自己的想法
- 难以用语言表达感受

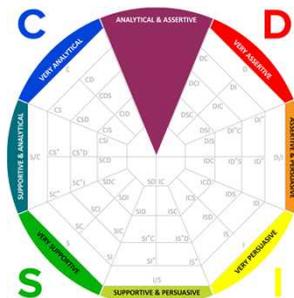
使用这些单词和短语:

- 证明的准确性
- 研究人员证明
- 最小化风险
- 可预测
- 考虑周全
- 始终遵循标准
- 避免人为错误
- 我们尊重您的隐私

CD - 分析和自信的

优势:

- 带来创造性的想法
- 开始慢，但结束快
- 依靠事实，凭洞察力做出艰难的决定
- 将努力寻找正确且可接受的解决方案
- 将挑战团队更高的绩效标准
- 意识到错误对底线的影响
- 合理利用团队的时间



局限性:

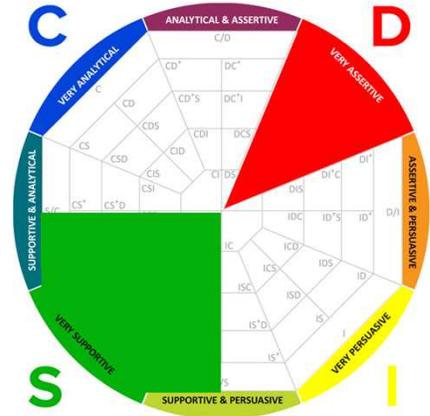
- 承担太多
- 过度使用事实和数据
- 可能过于直率和挑剔
- 对他人的感受不敏感
- 被视为不真诚
- 在压力下，可能要求很高
- 不重视其他团队成员的贡献
- 不一致的决策

使用这些单词和短语:

- 已经考虑了财务和运营
- 你将控制项目
- 您将控制结果
- 掌控对您来说重要的事情
- 最大限度地利用您的资产

混合团队风格

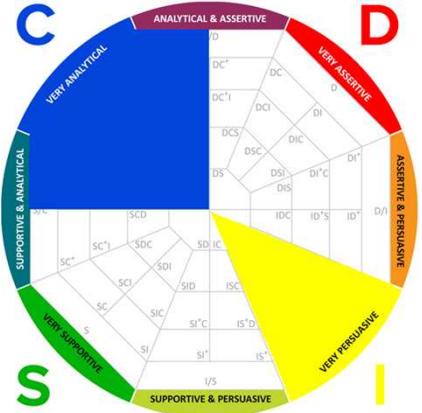
D (非常自信)	S, SI, SC (支持性的, 支持性的 有说服力的/分析性的)
<ul style="list-style-type: none"> 快节奏 外向 不耐烦 卷入冲突 愤怒回应 高度紧急 承担风险 	<ul style="list-style-type: none"> 节奏缓慢 内向 患者 避免冲突 不善于表达 低紧急度 规避风险



这种混合的秘诀

- D 应该努力与 S 建立信任关系
- D 需要注意倾听技巧；邀请 S 共享
- S 不应将所有批评或冲突视为针对个人，并认识到冲突可能会产生积极效果
- S 可能需要加快速度和紧迫感，并努力保持对结果的关注，以支持 D

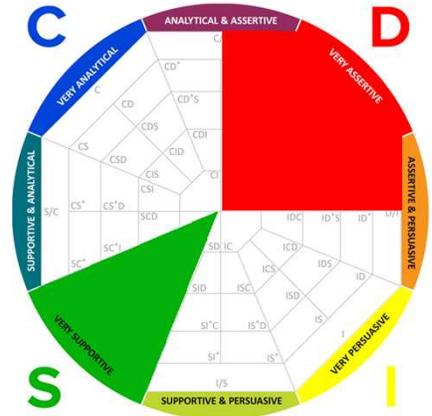
I (很有说服力)	C, CD, CS (分析性的, 分析性的 自信的/支持性的)
<ul style="list-style-type: none"> 乐观 外向 感觉 以人为本 需要相关数据 承担风险 	<ul style="list-style-type: none"> 悲观 (或现实) 内向 事实 任务重点 需要大量数据 规避风险



这种混合的秘诀

- I 需要放慢速度，监控情绪表达
- I 应该减少手势，注意 C 的个人空间
- C 将需要加快步伐并更有吸引力
- C 和 I 在节奏和优先级方面都有差异(慢/快、任务/人际)

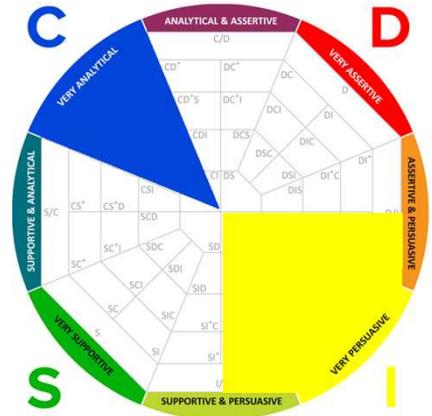
S (非常有支持性)	D, DC, DI (自信、有主见的分析/有说服力)
<ul style="list-style-type: none"> 小心做出决定 节奏缓慢 间接 以人为本 不善于表达 耐心 低紧急度 	<ul style="list-style-type: none"> 快速决策 快节奏 直接 任务重点 愤怒地回应 不耐烦 高度紧急



这种混合的秘诀

- S 需要直言不讳，当意见不一致时；他们更愿意保持和平
- S 应该提问以更好地理解 D 的期望和议程
- D 需要放慢速度，并记住在继续之前建立信任
- 在过于专注于任务之前，D 应该留出时间与 S 接触和互动

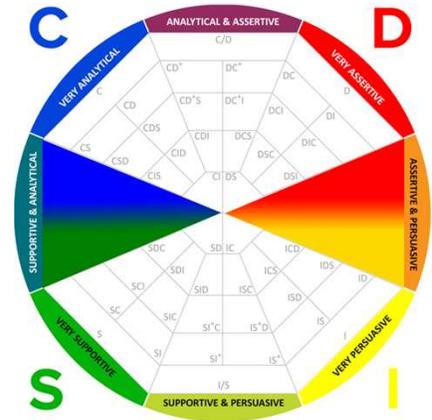
C (非常善于分析)	I, ID, IS (有说服力的, 有说服力的自信的/支持的)
<ul style="list-style-type: none"> 悲观(现实) 小心做出决定 内向者 节奏缓慢 规避风险 专注于任务 	<ul style="list-style-type: none"> 乐观 快速决策 外向者 快节奏 承担风险 人们导向



这种混合的秘诀

- C 应利用问题引导对话达到预期的结论
- C 将需要更快、更积极地参与
- I 需要控制情绪和手势，并限制身体接触
- I 应该留出更多时间进行处理和回复，尽量不要失去兴趣或分心

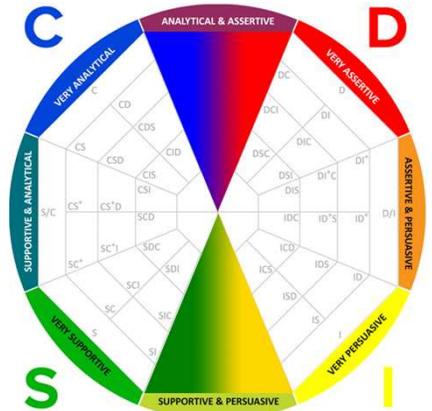
DI (自信的&有说服力)	SC (支持性的和分析的)
<ul style="list-style-type: none"> 接受变化 卷入冲突 外向者 活泼的 行动导向 承担风险 	<ul style="list-style-type: none"> 避免匆忙改变 避免冲突 内向者 保留 思想导向 规避风险



这种混合的秘诀

- 如果可能，DI 应该以书面形式向 SC 清楚地概述期望和结果/目标
- DI 将需要提供关于步骤和程序的清晰性，而不仅仅是高层次的概念
- SC 可能会因缺乏完成和结束而感到沮丧；可能需要寻求 DI 的支持
- SC 将需要直接、简短的(但要彻底)地表达担忧和/或不同的意见

CD (分析的 and 自信的)	SI (支持性和说服力)
<ul style="list-style-type: none"> 直接 怀疑/不轻易相信 专注于任务 伴奏者 行动和思考 	<ul style="list-style-type: none"> 间接 开放和信任 人际导向 协调者 感觉



这种混合的秘诀

- CD 应该试着更加体贴和尊重他人的感受和观点
- CD 应该更加开放，承认个人及其努力，减少强制力和挑战性
- SI 应尽量少保留/让步，说出自己的想法和顾虑
- SI 应记住，冲突和批评不是针对个人的；它可以是富有成效的，也是必要的

指导团队

指导任何团队都是具有挑战性的，尤其是当你面对不同风格、不同背景和价值观的团队时。对大多数团队来说，阻止人们有效合作并影响他们从计划外事件以及时间和资源短缺中恢复过来的能力的，不是“知道如何”或“知道为什么”。它是无法识别、理解和利用集团的优势，并有效地解决个人的弱点。

这样做的目的是最大限度地发挥个人潜力，为团队提供最好的支持，并达到预期的结果。

让每个人聚在一起学习更多关于成员的知识，让每个人从智力上理解为什么合作是有益的。如果团队能够认识到协作的价值，并理解如何尽可能有效地一起工作，那么团队就能在相关的时间框架内做出最佳决策并采取行动。

创建、建立、发展和改善团队合作的建议：

- 查看团队动态报告，了解行为风格的异同。
- 考虑每个团队成员的自然和适应性优势和挑战，并将团队视为一个集体。
- 为团队成员提供与其他团队成员交流的机会，这些成员在他们需要发展的领域表现出色。依靠每个团队成员的优势和技能来帮助其他成员成长和发展。
- 评估团队有机会改善协作和互动的领域：
 - 在会议/计划会议中，所有团队成员的声音都能被听到吗？
 - 团队作为一个整体是否接受了所有有价值的观点？
 - 有没有一贯不发言、不表态的团队成员？
 - 所有成员都清楚期望并理解他们在团队中的角色吗？
 - 是否有任何长期的冲突、不满或沟通不畅需要解决和调解？

创建 DISC POWER 团队

有一个 DISC POWER 团队，所有成员都将他们最好的优势摆在桌面上，我们的每一个挑战都可以得到在我们奋斗的领域有技能的人的支持，这难道不是很神奇吗？

考虑到每种风格的优势和工作场所行为，谁会理想的 DISC POWER TEAM 成员？

	主导的风格	影响的风格	稳定的风格	认真的风格
强项	管理 领导力 开拓的	说服 激励 有趣的	倾听 团都合作 坚持到底	规划 系统化 编排
工作场所的行为	高效的 忙碌的 结构化的	互动 忙碌的 个人的	友好的 实用的 个人的	拘谨的 目的的 结构化的
团队成员				

对于一个即将到来的项目，考虑一下你的 DISC POWER 团队如何实现伟大！

- 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技能和经验的机会
- 定期检查，并作为一个团队讨论进展情况
- 提供关于角色、优势、需求和所需的任何额外支持的反馈

附加 DISC 资源

DISC 模型衡量的四种行为风格是：

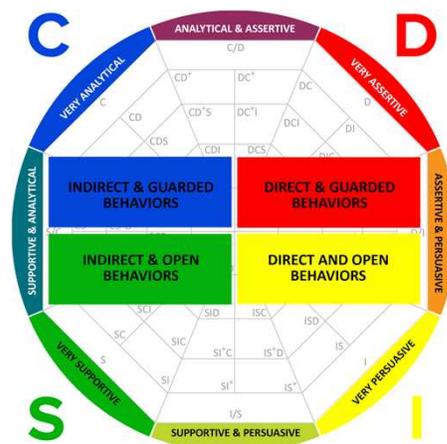
Dominance 支配型

支配型 (D 风格) 衡量并确定一个人喜欢如何果断地处理他们遇到的问题。“高 D” 的人会积极追求和攻击问题，而“低 D” 的人在处理困难、有问题和对抗性的问题时会更保守。在 BPV 右上“D” 优势象限的人通常会表现出更加自信、直接、谨慎和以结果为导向的行为风格。

Influence 影响型

影响性 (I 风格) 衡量并确定个人喜欢如何与他们遇到的人打交道。

“高 I” 的人会外向，寻求人际关系，喜欢与他人频繁互动，而“低 I” 的人会更内向，更保守，不太倾向于与他人建立新的人际关系和互动。整体情节处于 BPV 右下方“我” 影响/外向象限的个人通常会表现出更加以人为本、直接但开放的行为风格。



Steadiness 稳定型

稳定型 (S 风格) 衡量并确定个人喜欢如何处理日常日程的活动水平或节奏。“高分” 的人会表现出极大的耐心，喜欢稳定、专注和持续的工作，不喜欢频繁换档和中途改变方向。“低 S” 的人表现出强烈的紧迫感或低耐心，喜欢快节奏、快速、多任务的日程安排，提供积极的、面向变化的和自发的选项。其综合情节处于 BPV 左下方“S” 稳定度/耐心象限的个人通常会表现出更加间接但开放、耐心和注重团队的行为风格。

Conscientious 遵从型

遵从型 (C 风格) 衡量并确定个人喜欢如何处理规则、对细节的关注、准确性和数据。“高 C” 的人会坚持准确性、可靠的事实、精确性和高标准。“低 C” 的人倾向于质疑规则，可能相当独立，固执己见，可能更喜欢情绪化的说服而不是逻辑数据。在左上方“C” 尽责象限中的个人通常会表现出更加间接和谨慎的、以数据为中心的详细和分析的行为风格。

行为模式视图 (Behavioral Pattern View)

行为模式视图 BPV 有八个行为区。每个区域都有不同的行为特征组合。外围描述符描述了其他人通常如何看待具有你这种风格的人。BPV 外缘的图表明你风格的一个因素 (DISC) 将支配其他三个因素。当你走向 BPV 的中心时，两个和最终三个特征结合起来，在一个特定的行为区域内缓和你的风格描述的程度。+加号表示前面的风格得分较高，使你更接近该风格区域(即 CD+S:D 得分比 CDS 中的得分高，因此它更接近 D 行为区域)。

得分传奇

- D = 支配型:** 你如何处理问题
- I = 影响型/外向型:** 你如何与他人相处
- S = 稳定型/耐心:** 你如何处理你的活动水平
- C = 遵从型/尽责/结构:** 你如何处理“组织的规则”以及对细节、准确性和精确性的关注

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。

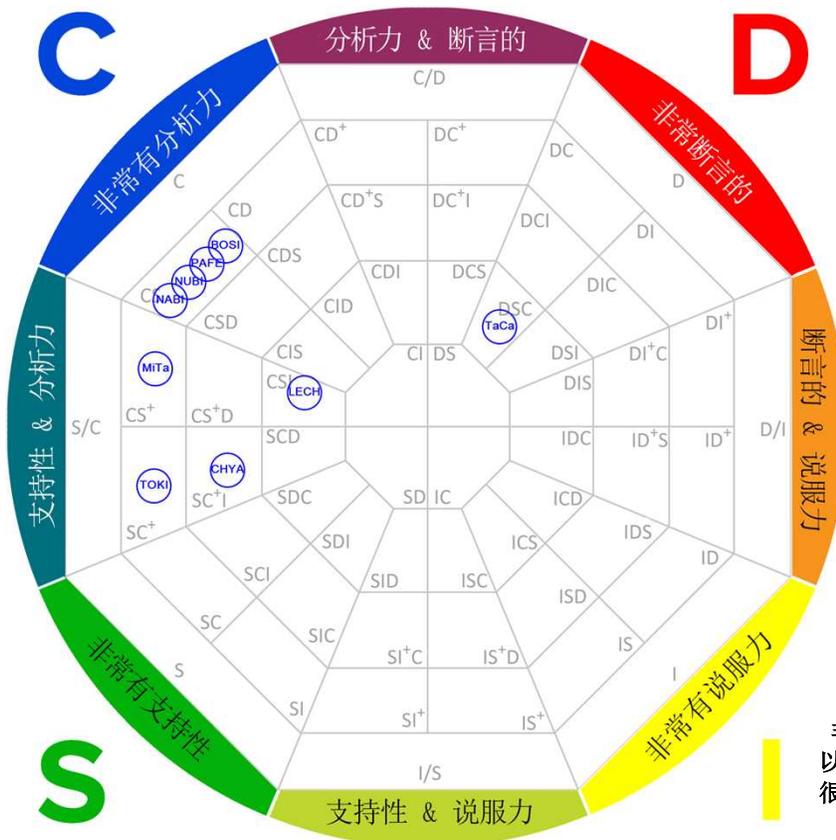
高效，分析，有组织，实事求是，意识到他们的行动的后果，实际和创新。

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。

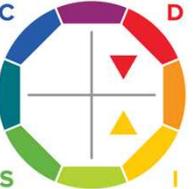
支持和说服力，良好的团队合作精神，建立良好的意愿并提供良好的客户服务。



风格之间的紧张关系

节奏和优先级代表了两种风格之间紧张关系的两个主要来源。

- D&C 和 I&S 节奏不同，:D 和我节奏较快，S 和 C 节奏较慢。
- D&I 和 S&C 的优先级不同:D 和 C 以任务为导向，I 和 S 以人为本。
- D&S 和 I&C 在速度和优先级上都有差异。

<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 C + 高 D (左上 vs. 右上 四分之一图)</p>	 <p>高 D + 高 I (右上 vs. 右下 四分之一图)</p>  <p>高 C + 高 S (左上 vs. 左下 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 I (左上 vs. 右下 四分之一图)</p>

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	您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”

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

