



Jane Doe

风格: 挑战者

International PowerDISC with Action Plan

2021年1月20日

引言

你的报告使用DISC个性系统。此系统是行为的普遍语言。研究显示行为的特征可以用四个主要类别来编组，并总称为“个性风格”。某种风格的人趋于展示其风格所共有的特定行为特征。每个人都有这四种风格，只是各别风格的强度不同。DISC这首字母缩略词代表四种个性风格。

- D = 支配型，有魄力的
- I = 影响型，激励的
- S = 稳健型，沉稳的
- C = 服从型，正确的

拥有DISC系统的知识让你能够去深入地理解自己、家庭成员、同事和朋友。理解不同的个性风格帮助你成为一个更好的沟通者、减少或防止冲突、欣赏他人的差异以及积极地去影响你周围的人。

每一天你可以观察到各种个性的风格，因为你与各种个性风格的人或多或少有交流。当你思想有关家庭成员、朋友与同事时，你将会发现他们不同的个性展示在你眼前。

- 你是否认识一位坚定自信、切题、重视结果的人？

有些人是强有力、坦率和意志坚强的。

这是D风格

- 你是否善于表达、面对任何人都友善的朋友？

有些人是乐观、友善和喜爱交谈的。

这是I风格

- 你是否善于倾听、拥有合作精神的家庭成员？

有些人是稳健、有耐心、忠实和实际的。

这是S风格

- 你是否曾经有同事是喜欢收集事实和详细资料，并且安排所有活动时是仔细周到的？

有些人是精确，敏感和善于分析的。

这是C风格

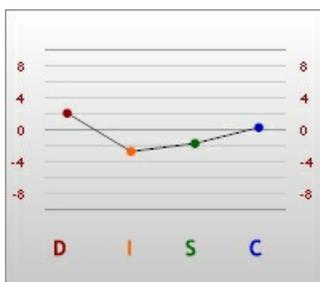


以下的图表明确地归纳这四种个性风格。

	D = 支配型	I = 影响型	S = 稳健型	C = 服从型
追求	控制	赏识	接纳	准确性
长处	行政管理 领导 决心	有说服力 热忱 有趣的	聆听 团队合作 跟进直到完成	规划 设立系统 精心安排
弱点	无耐心的 漠不关心的 不善于倾听	欠缺细节 简短的注意力 低实现率	过于敏感的 较慢开始 不喜欢改变	完美主义者 挑剔的 无反应的
不喜欢	低效率 优柔寡断	常规 复杂性	漠不关心 无耐心	无组织性 不合适的举动
作决定的方式	果断的	自发的	通过协商	有条理的

每一个人的性格都包含这四种个性风格，只是各别风格的强度不同，所以绘制DISC曲线图能够让你容易观察到某种个性风格的强度。在中线上的点是较强的DISC特征，而在中线下点是较少的特征。你可以看过DISC图表后，立刻知道个体的个性与行为特征。

以下是你的三幅DISC图表和附注解。



DISC图表 1 代表你的“公众自我”（面具）

这幅图表展示他人所见到的“你”。它反映你如何理解你环境中的要求，和你如何理解你相信是他人所期望的行为。

DISC图表 2 代表你的“隐私自我”（本质）

这幅图表展示你面对压力时的本能反应，并确认你在压力或紧张局势下最可能有的反应。这就是你的本能反应。

DISC图表 3 代表你的“意识自我”（镜像）

这幅图表展示你如何理解你一贯的行为。这可以被称为自我意识。你有时没有察觉到你是如何对待他人的，然而这幅图表展示了你待人的一贯方式。

说明

了解你的风格

Jane的风格是"挑战者".

作为挑战者，Jane可以敏锐地对待问题，并能以创意性的方式去解决它们。由于挑战者意志坚强，所以他们能够在很短的时间里完成重大任务。Jane有决心，而且也可能有高机智及快速的反应。在寻找问题答案的时候，挑战者会细查与追踪所有可能的途径。他们专注于项目时会表现先见之明，而在争取精确性的过程中，他们抗衡了对实际成果的动力。挑战者是完美主义者，所以在决定"最好"的选择时，常常犹豫不决。

挑战者有时表现得缺乏社交姿态，甚至很可能被视为冷漠及过度直率的。他们更喜欢独自工作，在一个他们可以发号施令的环境里会成功。在人际关系方面，Jane趋于沉默与含蓄，并且不会轻易信任他人。挑战者一般上对那些不随他们认为正确方式的人缺乏耐心，因为他们有一股强烈的动力要突出。挑战者有倾向对例行的任务感到厌烦，所以需要有机会尝试新的项目。当他们专注于当前的任务时，他们趋于忽略他人的情感。他们应当考虑把在交际关系上显露热情此事当作是重要任务。Jane也应该考虑建立团队的价值，和成为一支有实力的团队的领导所会带来的更高生产力。Jane应该努力与团队队友建立更强的合作关系，并且培养耐心去细想他人的意见和工作风格。

Jane是任务取向的，而且看重成果，所以与人讨论议题时，趋于不表露情感。挑战者是有创意的，他们会打算接下来当作什么，并且会设想决定所带来的可能影响。Jane是好奇的，并喜爱有关陌生事物的细节和事实。

Jane有推动能力去引领多组与影响别人，如同事、同工和朋友。此人认真地对待领导的责任，并且通常毫不犹豫地去做重大决定。Jane展现信心而别人响应他/她的自然领先者能力。

Jane是一位体贴、关心别人的人，而且他/她喜欢与别人共聚一堂。他/她重视关系并且喜欢参与社交聚会，但是通常不会在乎成为公众的焦点。Jane会在个人与社交时间寻求平衡与合宜，并且也喜欢与几位密友度过清静的傍晚。

Jane被别人视为一位多才多艺的人，而他们会依赖他/她去破除单调乏味或平淡的局面。此人趋向个人化，有时更喜欢在团队以外行事。Jane甚至可能被视为坐立不安和趋于很快地从一事物转移到另一事物的人。

Jane通常被别人视为是务实的，而且他/她是整齐、有条理的。此人需要足够的信息去作决定，并且会斟酌利与弊。Jane对批评可能敏感，而他/她会趋于把情感内在化。Jane在他/她还没有承担新的项目之前，会喜欢先澄清期望，然后依据逻辑性的进程去获取成功的成绩。

自高自大的
善于分析和有条理的
问题解决者
非常注重任务

普遍特征

完成工作和项目
受有权力去设计和实施解决办法
不需要交际或甩手段
提供必备的器具以达到成功

受激励的方式

能设计和改善
有挑战性的任务和活动
产生实际成果的项目
赞赏他们的分析能力

我的理想环境

沟通

与挑战者风格

Jane Doe

记住，挑战者可能想要：

- 权力，促进成长的任务，结果，前进的机会，能单独工作

最大的恐惧：

- 别人批评或利用他们

当你与挑战者Jane交流时，该做的：

- 简短的、直接的与切题的
- 发问“什么”而不是“如何”的问题
- 专注任务；重视成果
- 建议方式帮助取得成效，继续掌控局势，和解决问题
- 强调特别概念和方式的逻辑性效益；赏识他们高品质的工作
- 达成一致时，是根据事实和概念，而不是人的因素

当你与挑战者Jane交流时，不该做的：

- 闲聊，重复
- 专注问题
- 在关系的初期就过于友善
- 夸大或笼统而论

分析信息时，挑战者Jane可能：

- 想要单独行事，而不征求他人意见
- 忽略人情味；根据事实作决定
- 忽略别人的意见
- 提供创新与先进的系统和构想

性格特征

- 激励性的目标：支配，发现独特的解决方法
- 评估他人的方式：自己规定的标准、表达方式或开明的构想
- 影响他人的方式：竞争，建立发展中的系统
- 对团队的价值：提倡改变和改进，挑战自满
- 过度使用：直言和批评
- 对压力的反应：生闷气，对常规感到厌倦，独裁的，无同情心的
- 最大的恐惧：没有影响力，失败
- 改善的领域：表现热情；更加善言和更重视团队；用“推销而不是命令”的方式



知识是一时的，但智慧
是长存的。

- Alfred Lord Tennyson

沟通

与挑战者风格

对团队的价值：

- 以结果为重点的组织者
- 有分析的本领
- 不怕做出不受欢迎的决定；果断的
- 能快速地取得成绩

在团队里，挑战者拥有这些积极的特征：

- 天生的领导者
- 独裁的管理者，在危机中表现优越
- 自立的
- 自律的
- 以创新的方式取得成就
- 专注于目标
- 明确和直接的
- 跨越障碍
- 指引方向与提供领导
- 说到做到；以身作则
- 愿意发表意见
- 结合经验和实际知识
- 无惧地迎接挑战
- 很好地承担繁重的工作量

挑战者个人成长的领域：

- 努力成为一位“积极的”倾听者
- 要留意其他团队成员的意见，直到大家达成共识
- 少些专横，要更友善和平易近人
- 多一点欣赏他人的想法、感受和期望
- 放更多精力在人际关系上；支持其他团队成员
- 花时间解释你的说法和建议



你可能有巧妙的点子，
但是你如果无法表达，
就不能取得成效。

- Lee Iacocca

沟通的提示

与他人交流

你的D和C特点在中线以上，而你的风格是“挑战者”。

你绘制在图表里的DISC风格，可以由下一个部分的形容词来描述。这些描述性的词语与图表里的数值有大概的关联。

D -- 测量你一般上有多么果断、有权威性和直接。描述你“D”风格强度的词语有：

- **有说服力的** 充满说服力；有权势的；精力充沛的
- **冒险家** 愿意冒险
- **有冒险精神的** 令人兴奋或危险的任务
- **果断的** 解决纠纷,问题,等等
- **追根问底的** 倾向于问许多问题；好奇的

I -- 测量你一般上有多么多言多语，有说服性和互动健谈。描述你“I”风格强度的词语有：

- **孤立的** 自我退避的；害羞的；含蓄的；难懂的
- **寡言少语的** 沉默或不爱说话的；不愿与人交谈；含蓄

S -- 测量你多么想望安全，和平与有团队精神的能力。描述你“S”风格强度的词语有：

- **坐立不安的** 无法休息或放松；不安；不宁静的
- **善于适应改变的** 想望改变；喜欢多样化
- **自发的** 无拘束的流露自然情感
- **活跃的** 行动化或情感化的；忙碌的；快速的

C -- 测量你多么想望有结构，组织性与细节。描述你“C”风格强度的词语有：

- **遵循习俗的** 跟随惯用或受准许的习俗
- **有礼貌的** 客气和宽厚的
- **勤力认真的** 仔细的；细心努力以达到正确性
- **高标准的** 持有一个坚定的价值观



改变的唯一方式就是改变你的理解。

- Anthony De Mello

沟通的提示

你如何与他人沟通

你如何与他人沟通

请你回去这份报告“沟通”的部分，然后回顾你特殊风格沟通的“该做”与“不该做”部分。当你回顾自己所喜爱的沟通方式时，你可能会惊异或者你会确定你已经知道的真相。无论如何，你的沟通特征已用书写形式记录下来，因此你可以与同事、朋友与家人分享这些有影响力的信息。现在，他人就可能意识到你所喜爱的沟通方式，而不会使用不适合的方式与你沟通。此刻，你也应当知道说话的方式与说话的内容一样重要。可惜的，我们都以倾向我们喜爱的方式去倾听某事，而忽略了他人喜欢的沟通方式。

你的主要风格是“D”。你喜欢收到有关结果的信息。但是，当你要把同样的信息转送给客户或同事时，你可能需要给他们准确的事实，最终结果或者他们如何是解决办法的一部分以及“我们要有团队合作”。

报告的下一个部分处理有关你的风格如何与其它三种主要的风格沟通。有些风格有能够很好地相互沟通的自然倾向，然而其它的风格似乎有相互沟通的困难。你既然对自己天生的沟通风格已经熟练，那么就应当探讨如何以最好的方式与其它三种主要风格的人交流。

下一个部分对于主要是“D”风格的人尤其有用。你的沟通方式趋于比一般人所会喜欢的更有挑衅。

你的行为风格的兼容性

如果你们两个“D”风格互相尊重并愿意一起合作去完成所定的目标，那么你们就会很好地相处。你们必须谨慎处理彼此之间的关系，不要过于好竞争或者过于跋扈。

“D”会喜欢“I”，因为I者会自发地去鼓励D者。在工作方面，D者有时会认为I者不够任务取向，除非他看到I者可以影响实现最终结果的价值。

“D”与“S”一般会很好地一起工作，因为S者不会威胁D者，并且通常会努力实现所期望的目标。人际关系方面可能紧张，因为D者有时过于任务取向以及过于奋发努力。

“D”与“C”必须谨慎不要过于执意强求，而C者则必须小心不要过于重视细节。D者需要C风格的人去注意细节，只是有时无法有效地去传达此需要。



言辞是心灵的镜子；
一个人怎样说话，他为人
就是怎样的。

- Publilius Syros

沟通的提示

你的行为风格的兼容性

"D"风格可以怎样与各个风格增强沟通

D与D

如果有相互尊重，你往往会视彼此为有推动力的，有远见的，好斗的，有竞争力的和乐观的。只要你们对将要实现的目标取得一致的意见，那么你们就可以集中于当前的任务并且会非常有效率。如果相互尊重不存在，你会视另一个D者为好争辩的，独裁的，傲慢自大的，作威作福的，神经紧张的和匆忙草率的。

要建立有效的人际关系：你们必须各自努力以达到相互尊重与沟通的目标。你也必须努力去理解与尊重彼此权力的领域和界限。

D与I

你往往会视I者为自负的，肤浅的，过于乐观的，不在乎的，过于自信的和粗心大意的。你不喜欢被I者出卖。因为你是任务取向的，所以你也会被I值高的人没有承诺的笼统而论弄得心烦。

要建立有效的人际关系：你要对I者友好，因为他们重视个人关系。你要尽量表示赞赏，倾听他们的意见并认可他们的成就。

D与S

你往往会视S者为被动的，漠不关心的，无动于衷的，占有欲强的，自满得意和不情绪外露的。D者认为S者是行动缓慢的。S者往往会视你的方式为对抗性的，而这会使S值高的人感到不知所措。你快节奏的行动和思想会促使S者以被动性攻击回应。

要建立有效的人际关系：你要避免催促高S者，并且要真诚地认可他们出色的工作。你要对他们友好，因为他们重视关系。你要尽量随和一些，节奏平稳一点，以便在关系上减少不必要的冲突。

D与C

你往往会视C者为有过度的依赖性的，难以捉摸的，有戒备的，太过注重细节的，太谨慎和容易焦虑的。D者认为因为C值高的人一贯过度分析，所以他们会容易被细节阻碍。

要建立有效的人际关系：你需要放慢步伐，给予C者清楚与详细的信息，并且尽量列出多一些事实。当你们在讨论时，你可预料C者会表示怀疑、担心和与细节有关的问题。你要除去可能的威胁。如果可能，在C者还未作出决定之前，你可以给予他们时间去彻底地考虑问题与事项细节。



那些在沟通付出努力的人，会取得此方面的成效。

- John Powell

沟通提示活页练习题

你图表的变化指出你的应付方法。人的个性会因为环境的改变而受到深深的影响。一般上，人们会因为压力或环境的改变，以至图一与图二有所巨大的不同。确认这两个图表的不同或变化可协助我们理解我们本能的应对机制，并指示我们在往后怎样更好地适应环境。

指示语：每一个图表阐明你的个性不同的方面。当你更仔细地观察这些变化时，你可领悟宝贵的信息。请参照这两个图表（如果须要，在你进行该测评的自始至终，可参照此资料）。比较图表一与图表二的D, I, S,和C点。最后，请阅读你的答案的分析，然后细想你的环境如何影响你的决定、动力、行动和言辞。

D 改变:

请比较图表一与图表二。当你看图表二时，你的“D”是否高于或低于图表一的“D”？看看这字母所移动到的位置是更高的或较低的。更高的数值指示此人在有压力的情况中，渴望更多的控制。如果D上升相当多，当你有压力时，你可能变成非常有支配性。较低的数值指出此人在有压力的情况中，想望较少的控制。如果D下降相当多，你可能想要另外一个人来带领，而你会跟随。

I 改变:

请比较图表一与图表二。当你看图表二时，你的“I”是否高于或低于图表一的“I”？看看这字母所移动到的位置是更高的或较低的。更高的数值指示此人在有压力的情况中，渴望更多的交际影响。如果I上升相当多，你可能使用你的交流技巧去解决事情。较低的数值指出此人在有压力的情况中，想望较少的交际影响。如果I下降相当多，你较少依靠言辞的方式去解决事情。

S 改变:

请比较图表一与图表二。当你看图表二时，你的“S”是否高于或低于图表一的“S”？看看这字母所移动到的位置是更高的或较低的。更高的数值指示此人在有压力的情况中，渴望更安全的环境。如果S上升相当多，你可能趋于避免冲突，并且等待有更适当的环境时，才作出改变。较低的数值指出此人在有压力的情况中，想望较少安全的环境。如果S下降相当多，你在作决定时，变得更冲动。

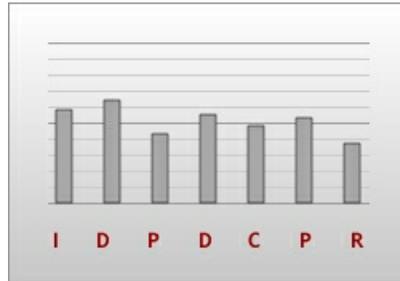
C 改变:

请比较图表一与图表二。当你看图表二时，你的“C”是否高于或低于图表一的“C”？看看这字母所移动到的位置是更高的或较低的。更高的数值指示此人在有压力的情况中，还没有作决定之前，想望得到更多的信息。如果C上升相当多，你可能想要在得到更多的信息后，才作出决定。较低的数值指出此人在有压力的情况中，想望较少的信息。如果C下降相当多，你可能凭着直觉作决定。

你哪一点的上下移动幅度最大？这怎样显示你如何应付压力呢？

你的应付方法如何帮助或阻碍你的决定呢？应付压力时，你可以如何使用此信息来帮助你看到你可能的盲点呢？

你在领导方面的长处

**影响能力 (I)** - 发展完善

人们需要领袖的时候，就会找你。别人认出你的长处，而且知道你有了不起的管理领悟。因着你的感召力和热忱，许多人愿意跟随你。虽然你有时有一点好斗，但是你的公正性和人际技巧很快地就让人们想起你也想要把最好的给予参与的人们。

主管能力 (D) - 发展完善

你可能刚被挑选去监督另一项最后期限很紧的计划。你的团队重视你的工作准则。你有时似乎有一点疏远，但是你对细节的注意和你内在的冲劲促使他人尊重你，并且看出你对团队所增添的重大价值。你需要学习花时间去认识其他队员，因为投资在关系上的时间不会是浪费的。

处理能力 (P) - 符合标准

你可以从始至终跟进一个构思或项目。虽然你会想要更换角色和责任，但是你还是坚持例行公事以便满足需要。

细节能力 (D) - 高过平均

你有能力用逻辑看待情况，然后重整事情以便更有效率地操作。你甚至注意最小的细节，并且为项目收尾。你的环境是条理、高效率的，而且你会欢迎他人随从。

创造能力 (C) - 符合标准

你比较有自信在有经验与成效证实的领域前进。有时候，你会放缓步伐以便可以先完成一项计划，然后才开始另一项。

坚持能力 (P) - 高过平均

因为你所做的往往超越你的本分，而且你会帮助你的团队有好声誉，所以他人会喜欢与你一起工作。你会亲身实践，并且让他人明确知道你有团队精神。

联系能力 (R) - 合乎需要

对你来说，建立有意义的交谈有时像是苦差。你趋向不让他人知道许多有关你的私事。大多数的对话通常是闲谈，但是你会允许一小部分的人进入到你的生活环境。

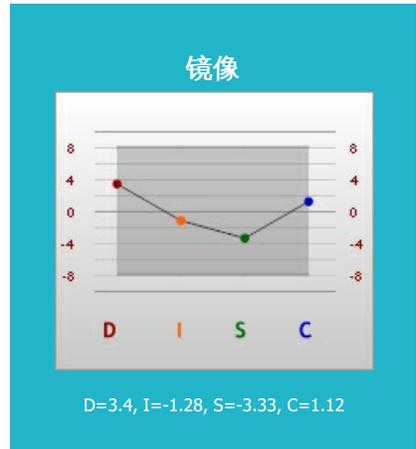
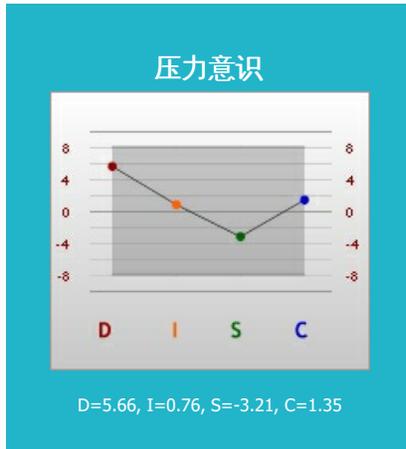
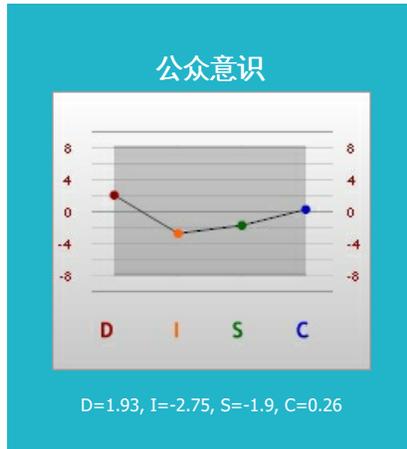
发展优等的沟通技巧对有效的领导是至关重要的。领袖须要能够分享知识与意见，以便传达迫切性和热忱。如果一个领袖无法明确地传达信息并且激励他人去行动，那么就算有信息也是于事无补的。

- Gilbert Amelio

评分数据

图表页

性情风格图表



图表说明页

三个图表分别揭示了在不同的环境条件下人可能具有的不同行为状态。在指定环境下，图表 1 揭示了“公共自我”；图表 2 展示了“私人自我”；图表 3 则描绘了“感知的自我”。

下面对这三个图表或快照进行了详细定义。

图 1 - 面具，公共自我

别人期待的行为

每个人按照别人期待他们采取的方式行事。这种行为是公共自我，此人投射出别人的期望。有时，人的真实想法与他们的公共自我没有区别。但是，公共自我可能与此人的“真实”想法完全不同；此时，公共自我就是面具。图表 1 是由人格系统中的“最多”选择所产生，改变的可能性最大。



图 2 - 核心，私人自我

对压力的本能反应

每个人都会从过去获得习得反应：因此，这些是他/她接受自我的行为。面对压力或紧张时，这些习得行为就会变得很显著。此图表最难发生变化，因为这些行为是自然固有的反应。人在压力下采取的行为可能与图表 1 和图表 3 中描述他/她的行为截然不同。图表 2 是由人格系统中的“最少”选择所产生，改变的可能性最小。

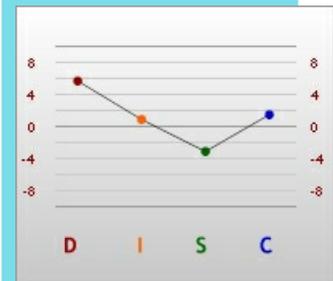
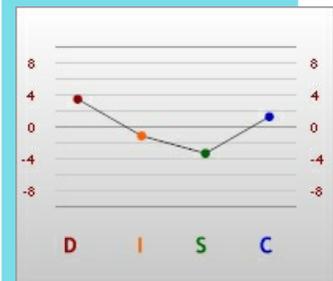


图 3 - 镜像，感知的自我

自我映像，自我认同

每个人都以特定的方式设想他/她的自我。图表 3 展示了人对他的自我的心理意象，即自我映像或自我认同。图表 3 将过去的习得反应与环境所要求的当前预期行为结合在一起。人的感知可能会改变，但这通常是根据其生活环境中不断变化的需求而逐渐发生的。图表 3 是由图表 1 与图表 2 之间的差别所产生。



续

不同的图表表明变化或转变

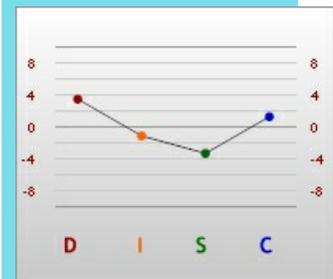
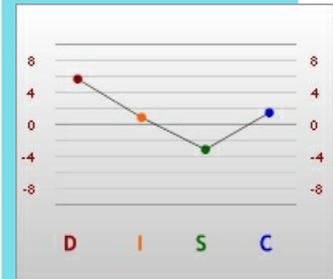
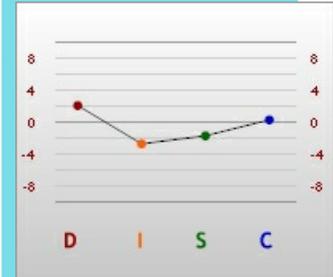
- 如果图表 1 与图表 2 不同，则表明环境的需求是与核心自我或本能行为不一致的强迫行为。在这种情形下，试图修正他/她的行为以满足环境需求的某个人将很可能感到有压力。
- 如果图表 1 与图表 2 不同，但与图表 3 相似，这表明此人已经能够成功地改变他/她的行为以满足环境的需求，同时不会改变他/她的核心自我。此人可能对图表 3 所示的行为（感知的自我）感到相当舒适，并可能不会感到有压力。
- 如果图表 1 与图表 3 不同，这表明此人正处于成长期（有一些不适），同时他/她试图改变自我行为以满足新环境的需求。在此调整期，人的行为会出现波动。

相似的图表表明变化需求较少

如果某个人感到环境的当前需求（图表 1）与他/她过去的需求（图表 2）相似，那么他/她将没有多少需求去改变他/她的自我感知（图表 3）。这可能源于以下任何因素：

- 目前环境所要求的行为与过去要求的行为相似。
- 此人控制别人对他/她的需求。
- 目前环境所要求的行为与过去要求的行为不同。但是，人可以选择不改变自己的行为，而选择强化自己的行为风格。为了完成强化自己的行为风格，他会在他/她周围聚集具有同样风格的人，从而建立一支具有复合强度的团队。

您的挑战者(DC)关键字风格和本报告的内容均源于图 3。



行动计划

改善你的人际交流技巧

Jane 行动计划

此活页练习题是协助你与他人有效沟通的工具，尤其适用于与你经常有交流的人，其目标是帮助你增强你的长处，减少你潜在的局限。它所处理的是普遍与你风格有关的工作特征与一般特征，而不是从你的图表直接取得的信息。这个部分让你有机会与同事、雇主、朋友、配偶等等一起坐下来评估你的个性风格，从非常认识你的人那里取得反馈。完成这个部分时，不需要有他人在场，若需要向他人取得反馈，就打印此报告。

说明：

步骤一：以下所列举的项目是你与你至亲的交往可一起思考的。把这份报告打印出来，接着将这一页交给一个熟悉你的人（同事、团队队友、老师、家庭成员、朋友），并要求他/她阅读每一个项目。他/她应该考虑项目是否形容你的特性，然后在每一个项目的旁边注明“是”或“否”。你可鼓励自由的交谈，而且应当讨论任何盲点（你所看不到的个性方面）。沟通是双向的，所以建议你们两个人一起完成活页练习题。

善于组织	<input type="checkbox"/>	目标取向的	<input type="checkbox"/>
对错误有低容限度	<input type="checkbox"/>	着眼大局面	<input type="checkbox"/>
不在乎细节工作	<input type="checkbox"/>	寻求切实的解决办法	<input type="checkbox"/>
鲁莽的决策者	<input type="checkbox"/>	很快地就去行动	<input type="checkbox"/>
激发活动	<input type="checkbox"/>	着迷于任务/工作	<input type="checkbox"/>
准时而且对时间安排有意识	<input type="checkbox"/>	忽略人和情感	<input type="checkbox"/>
高标准，完美主义者	<input type="checkbox"/>	坚持不懈和仔细周到	<input type="checkbox"/>
有条理和有组织	<input type="checkbox"/>	过分的策划时间	<input type="checkbox"/>
喜欢分析多过工作	<input type="checkbox"/>	看到问题/寻找解决办法	<input type="checkbox"/>
有创意和足智多谋	<input type="checkbox"/>	非常难以取悦	<input type="checkbox"/>



一个人的成效是由其思想所构成的。他怎样想，就成为怎样的人。

- Mahatma Gandhi

