

Jane Doe

风格: 挑战者

4D Report: DISC, TEAMS, Values, and BAI

2021年1月7日

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 1/34

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

你是否有善于表达、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

你是否有善于倾听、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

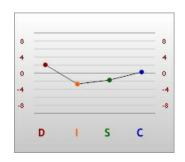


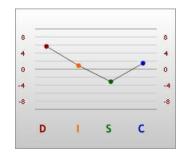
以下的图表明确地归纳这四种个性风格。

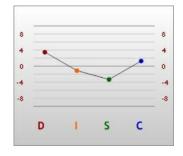
	D = 支配型	I = 影响型	S = 稳健型	C = 服从型
追求	控制	赏识	接纳	准确性
长处	行政管理	有说服力	聆听	规划
	领导	热忱	团队合作	设立系统
	决心	有趣的	跟进直到完成	精心安排
弱点	无耐心的	欠缺细节	过于敏感的	完美主义者
	漠不关心的	简短的注意力	较慢开始	挑剔的
	不善于倾听	低实现率	不喜欢改变	无反应的
不喜欢	低效率	常规	漠不关心	无组织性
	优柔寡断	复杂性	无耐心	不合适的举动
作决定的方式	果断的	自发的	通过协商	有条理的

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,而在中线下的点是较少的特征。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图表和附注解释。







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。

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 3 / 34

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从他们认为是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作重大决定。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件事物转移到另一件事物的人。

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

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 4/34

沟通与挑战者风格

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

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 5/34

沟通 与挑战者风格

对团队的价值:

- 以结果为焦点的组织者
- 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

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 6/34

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

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 7 / 34

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了,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"一般上会很好地一起工作,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

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 8/34

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,有竟争力的和乐观的。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

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 9/34



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有的盲点呢?

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 10 / 34

你团队风格报告的导论

你的团队风格测量你的思考和对任务的偏爱。团队测评研究人们的思考方式和他们在组或团队环境里如何起最好的作用。团队测评把在组里的核心职能划分为五种关键角色,以便组员去进行任务以及完成目标。这些角色的名称是:

- T = 理论者
- E = 执行者
- A = 分析者
- M = 管理者
- S = 策略者

团队测评不是测量能力,而是测量对角色以及所进行的关键活动的偏爱。如果人们被放置在他们所偏爱的领域,那么生产力和工作满足感就增加,而压力就减退。"我们同心协力可以成就更多"的口号是团队发展的前提。一支强大的团队是由互补角色组成,而不是由冲突角色组成。使用全部五种角色已经被证实是完成工作的最好方法。

团队风格的概述

理论者

- 创造者
- 有远见的
- 主意提供者

执行者

- 程序性
- 实施者
- 标准制定者

分析者

- 实际的
- 筹划者
- 方法改进者

管理者

- 平衡者
- 委婉的人
- 诱导者

战略家

- 目标制定者
- 计划建造者
- 问题解决者

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 11/34

每组团队风格的特征

理论者

- 有创意的问题解决者
- 他们能够以破格、创新思维去创造目标、程序和及时性
- 产生主意、模型和假设的组员

执行者

- 依照计划行事而且做得出色
- 因为是行动取向的,有组织性和可靠而受重视
- 施行团队构思、计划和解决办法的组员

分析者

- 准确性,质量,控制,分析的
- 他们设立高标准,并斟酌风险与可能奖励的相对
- 一直思想有关质量,过程或计划改进的组员

管理者

- 以圆通、平衡的方式去解决问题
- 能够从各别组员的观点去看计划
- 协助与衡量不同人的需要的组员

战略家

- 简化概念,销售理念,提供解答
- 寻找方法来推动想法和克服种种障碍
- 辨认并简化各种想法来形成战略和市场概念的团队

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 12 / 34

每种团队风格的可能局限

理论者

• 理论者风格越高,越可能会产生新主意,而不是集中于任务的完成。

执行者

• 执行者风格越高,越须要清楚制定的程序和目标以求有效果。

分析者

• 分析者的风格越高,越可能会被项目的细节给阻碍而丢失目标。

管理者

• 管理者风格越高,越可能不会平等地去平衡需要,并且失去要达到目标所需的优先秩序。

战略家

• 策略者风格越高,越可能会对他人要求过高或者过度吹捧益处/解决办法。

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 13/34

团队特征

Jane 团队角色的优先权

最大特征: 理论家

理论家是团队中负责构思创意、设定模式、提出假设的成员。 他们拥有极高的任务导向能力和非常敏锐的问题嗅觉。 占据各种有利地位,洞察各类问题和情况,然后有针对性地提出常人意想不到的意见和解决方案是理论家们与生俱来的才能。 在有效解决问题过程中,他们富有创意、意志坚定且善于分析,不愿意接受所谓的"快速解决方法"。理论家是变革与进步的发起者。 理论家往往意志坚定且擅长社交。 他们善于打破思维禁锢,拥有高超的人际互动交流技巧,在号召和组织他人帮助自己实践构想时极具效率。 理论家的思维是新鲜观点、创新概念、独创方法与独到见解的来源。 一有构思成形,理论家就会与战略家和分析家在一起交流探讨,找出实践构思的最佳办法。

理论家贵在可以为团队指明新的方向,摸索并制订出解决方案。 在推动项目进展和概念完善方面,理论家勇于尝试和开拓新的方法,各种创意层出不穷。

理论家是极富创造性的问题解决者。 他们对团队的主要价值,在于他们能够从新的角度看待问题。 理论家可以想出常人意想不到的解决方案。 他们常常会形成独到高超的见解。 他们在准确把握当前形势和确定必要措施方面有着超乎常人的能力。 他们非常适合与战略家合作。 理论家不会畏惧新思想,在尝试了几种可能的解决方案后,会采取最为彻底和系统的问题解决方法。 大多数理论家具有成熟出色的交流技巧。 他们会积极主动采取行动就冲突问题进行协商,并且在周全考虑了各种可能的解决方法后,提出几个可供选择的方案。

理论家喜欢新思想,并且可能倾向于构思新创意,而不是将创意付诸实现。 理论家需要最后期限,并且将从与其他团队成员的高度互动中受益,其他团队成员可以帮助他们将注意力集中到最终完成创意上来。 在适当的时候,需要将理论家的创造性思维引导到实现构想的方向来,而不是继续构思新创意。





良好建构的团队带来许 多成果,并且涌流出容 易看的到的能量和许多

理念。

使团队有活力和任务完成,适当地安置好队员 是迫切紧要的!

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 14 / 34

团队特征

第二大特征: 分析家

分析家是团队中负责从构思中抽取关键要素、为构思规划实施流程的成员。 对团队来说,分析家的 大主要优势是他们具备可觉察程序缺陷、逻辑漏洞以及其它潜在问题的出色本能。 他们能够在审 视团队制定的计划同时,考虑进行必要的增减和更改,以确保计划成功完成,这正是分析家的一大 强项。 他们非常善于与人沟通且异常注重细节,因而可以很好地将许多不同方面的概念贯穿在· 起。 他们利用自身出色的交流技巧确保项目的各方面工作以正确的顺序和方式完成,他们将注意力 更多地投入到任务本身,而不是投入到任务执行人的身上。 分析家可能会将构思多次反馈给理论 家、战略家或管理者,完善构思并研究出切实可行的实施计划。

分析家贵在精确、缜密的思维和可靠性。 他们的格言是"一次做对"。分析家会为自己设立高于他人 的个人标准。他们是能够以合理系统的方法创造性解决问题的思考者。分析家不论做什么事情都是 全心投入。 他们的批判性思维使他们在制订解决方案时十分讲求系统性和方法性 一 首先收集,然后 批判,最后检测自己的结论。

分析家常常对正在研究的构思、程序和概念提出质疑。 他们不断寻求完成任务的更好方式和更为有 效的执行方法。 他们条理清楚,业务娴熟,能够让高压项目中出现的混乱局面有序化。 分析家出色 的职业操守以及在紧迫时期下表现出的出色抗压能力将为团队带来巨大价值。

分析家可能过于注意项目的细枝末节。 这时,他们甚至可能会忽略整体的目标。 他们生活在理想世 界中并热爱理想世界,有时仅仅会为了享受争论的乐趣而对他人提出挑战和质疑。 分析家的另一潜 在局限在于,他们喜欢选择低风险的方案,而不是选择风险高但潜在回报也高的方案。





良好建构的团队带来许 多成果,并且涌流出容 易看的到的能量和许多 理念。

使团队有活力和任务完 成,适当地安置好队员 是迫切紧要的!

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 15 / 34

你价值观风格报告的导论

你的价值观风格测量你的理想和隐藏动力。你可从价值观的简介看到影响行为的潜在、隐藏动力。虽说个性风格(DISC)是可观察的,而个性的争论透过一番努力可以解决,但是价值观风格就不易观察到,价值观的争论不易解决。价值观是隐藏与深深地铭刻在我们的潜意识的。价值观测评估定个体在其生活中满足四种核心价值的需要。虽然强度不一,但是每个人都共有以下的四种价值观风格。

- L = 忠实
- E = 平等
- P = 个人自由
- J=公正

价值观风格的知识可以帮助人们更多容忍个别差异,而且降低冲突,增进理解。在工作场所,如果要影响与长期保留员工,那么特定工作的价值观要求与申请者的个人价值观是要相称的。雇佣经理发现到价值观风格的知识对于是否录用某人的决定起着关键的作用。

价值观风格的概述

忠实

- 传统
- **关系**
- 服侍他人
- 有责任的生活

平等

- 尊重
- 容忍度
- 个体特征
- 对所有的人都公平

个人自由

- 机会
- 自我满足感
- 挑战常态
- 个人创造力

公正

- 诚实
- 正确感
- 共同的目标
- 双赢局势



© 2021, PeopleKeys, Inc.® 16 / 34

以下图表把四个价值观的风格归入观点。

	忠实	平等	个人自由	公正
焦点	传统	自我表达	自我满足感	内在的诚实
见解	承认权威	友善的关系	个人目标和志向	共有的美好
目标	有责任的生活	有主见和快乐	自鸣得意	接纳为组员
惧怕	不忠实于信念/人	内在的冲突/不平衡	失去个人健康	缺乏个人和睦
工作风格	有意义的参与	社会认可的	自我表达的个性	个人参与

每种风格的可能局限

忠实

• 忠实价值越高,越可能会被某种模式的思想牵制。

平等

• 平等价值越高,越可能会丢失每日的职责。

个人自由

• 个人自由价值越高,越可能会有输赢局势的发展。

公正

• 公正价值越高,越可能会高估个人的精力与资源。



冰山是形容价值观风格以及其风格如何影响个性风格的好比拟。个性与行为是我们可观察到的冰山部分,而价值是隐藏在表层下的,影响着我们的决定,驱动着我们的行为。

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 17/34

价值观特征

内在性格特征

Jane 隐藏的激励者

最大特征: 忠诚

具有明显忠诚价值观特征的人员性格是:

- 专注于与他人合作以获得更好结果
- 在面对工作困境时勇于承担责任并全情投入,努力度过难关
- 害怕失去他人对自己的尊重
- 喜欢遵照已建立的规则和权威,按正确的方式办事
- 通过个人努力与承诺,恪守传统规范

主要特点:固守成规 态度:认可已建立的权威 目标:做一个有责任感的人 顾虑:失去他人尊重/背信弃义 工作风格:实质参与

一个人的忠诚度越高,思维模式越容易被束缚。

具有忠诚价值观特征的人员行为特点是:

- "在他人没能坚守承诺时予以指正"
- "希望他人的工作道德及忠诚度与自己相一致"
- "很在意他人对自己的看法"
- "喜欢在有合作精神的团队中工作"
- "不急于立刻获得奖赏或回报"
- "努力维护自己建立起来的"生活方式""
- "忠实于使命或信仰体系"

具有忠诚价值观特征的人员倾向于以一种负责的态度对待一切。 这样的态度有时会使他们在与持不同观点的人交往时显得偏执和狭隘。 他们喜欢与具有相同忠诚价值观的人交往。 具有明显忠诚价值观特征的人员可以通过改善灵活性和团队合作能力来提高效率。 他们可通过自问自答以下问题进行改进:

- 我可以提供哪些建设性意见,以帮助他人并培养自身的团队合作与投入精神?
- 我们之间有共通点吗?



冰山是形容价值观风格 以及其风格如何影响个 性风格的好比拟。个性 与行为是我们可观察到 的冰山部分,而价值是 隐藏在表层下的,影响 着我们的决定,驱动着 我们的行为。

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 18 / 34

价值观特征

第二大特征: 公正

具有明显公正价值观特征的人员性格是:

- 喜欢建立有意义的关系并寻求公平可行的解决方案,以此获得满足感
- 努力为大众改善环境条件,只要人人都能受益,自掏腰包也在所不惜
- 避免出现不公正以及与诚实守信原则相违背的情况
- 努力提高当前的生活质量,即便可能损害到自己的部分个人利益

主要特点:诚恳

态度:希望在共同利益上得到大家的接受和认同

目标:被集体接受和认同

顾虑:人际关系不和谐、不公正现象

工作风格:亲力亲为

一个人越致力于实现公正,越容易浪费个人的精力与资源。

具有公正价值观特征的人员行为特点是:

- "不计较是否平等,只求达到"双赢""
- ""生存规则"和"游戏规则"比成功更重要"
- "希望能够对周围的人和事产生积极影响"
- "认真履行职责"
- "受个性特点驱使,努力在团队中扮演主要角色"
- "喜欢帮助他人,坚信应当帮助每个人取得某种意义上的成功"

具有公正价值观的人员常常以被他人接受为目标。 他们可能对自己要求过严,常常为自己设定过高目标,超出了人力和资源所能达到的极限。 具有明显公正价值观特征的人员可通过学 会善待自己和挑选适合自己的工作来提高效率。 他们可通过自问自答以下问题进行改进:

- 我可以提供哪些建设性意见,以帮助和鼓励每个人完成自己的份内职责?
- 我如何在不影响相互之间的承诺前提下完成此目标?

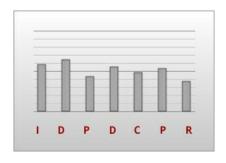


冰山是形容价值观风格 以及其风格如何影响个 性风格的好比拟。个性 与行为是我们可观察到 的冰山部分,而价值是 隐藏在表层下的,影响 着我们的决定,驱动着 我们的行为。

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 19 / 34



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,但是你还是会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。你的环境是有条理、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受证实的领域前进。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。

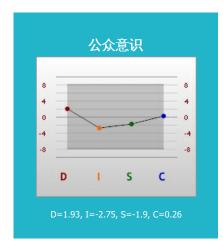
发展优等的沟通技巧对 有效的领导是至关重要 的。领袖须要能够分享 知识与意见,以便传达 迫切性和热忱。如果一 个领袖无法明确地传达 信息并且激励他人去行 动,那么就算有信息也 是于事无补的。

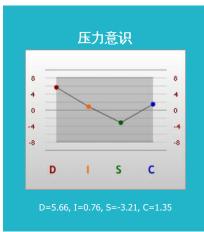
- Gilbert Amelio

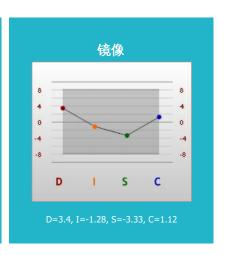
© 2021, PeopleKeys, Inc.® 20 / 34

评分数据 图表页

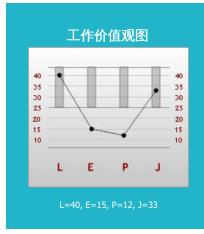
性情风格图表













© 2021, PeopleKeys, Inc.® 21/34

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

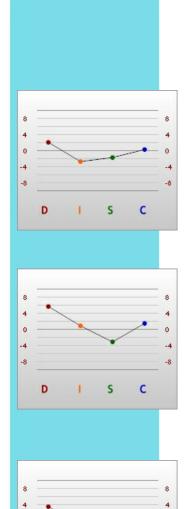
对压力的本能反应

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/她的自我的心理意象,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。



S

C

22 / 34

© 2021, PeopleKeys, Inc.®

续

不同的图表表明变化或转变

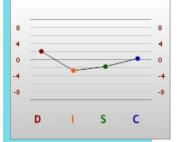
- 如果图表 1 与图表 2 不同,则表明环境的需求是与核心自我或本能行为不一致的强迫行为。在这种情形下,试图修正他/她的行为以满足环境需求的某个人将很可能感到有压力。
- 如果图表 1 与图表 2 不同,但与图表 3 相似,这表明此人已经能够成功地改变他/她的行为 以满足环境的需求,同时不会改变他/她的核心自我。此人可能对图表 3 所示的行为(感知的自我)感到相当舒适,并可能不会感到有压力。
- 如果图表 1 与图表 3 不同,这表明此人正处在成长期(有一些不适),同时他/她试图改变 自我行为以满足新环境的需求。在此调整期,人的行为会出现波动。

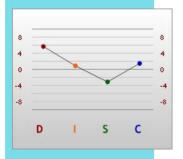
相似的图表表明变化需求较少

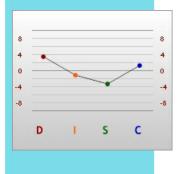
如果某个人感到环境的当前需求 (图表 1) 与他/她过去的需求 (图表 2) 相似,那么他/她将没有 多少需求去改变他/她的自我感知 (图表 3) 。 这可能源于以下任何因素:

- 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。







© 2021, PeopleKeys, Inc.® 23 / 34

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



行动计划 改善你的人际交流技巧

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

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 24 / 34

行动计划

续

步骤二:现在,请挑选三个能受益最多的焦点项目,并讨论及确定具体的结果与成就它们的合理时间范围。把细节写在所提供的空间,并记录有助于成就具体结果的笔记。你应当与你的交往确定一个日期,在往后的六十天至九十天的期间里复审你的进展。这位与你在此方面合作的人对你的成长扮演着重要的角色,并且应当协助你对你的计划负责任。

- 1. 我所会专注的第一个项目:
 - 。 复审的日期:
 - 在接下来的六十天至九十天里,我对此项目所会采取的具体行动。:
 - 所要处理的具体事物
- 2. 我所会专注的第二个项目:
 - 。 复审的日期:
 - 在接下来的六十天至九十天里,我对此项目所会采取的具体行动。:
 - 。 所要处理的具体事物
- 3. 我所会专注的第三个项目:
 - 。 复审的日期:
 - 在接下来的六十天至九十天里,我对此项目所会采取的具体行动。:
 - 所要处理的具体事物



行动计划 b善你的人际交流技巧

我们一生中继续地塑造 我们的性格。倘若我们 已经完全认识自己,那 么我们的生活就无意思 了。

- Albert Camus

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 25 / 34

BAI风格简介



什么是行为态度?

行为态度即为我们做出每个决定时在不知不觉中形成的想法、感受和情绪。它们有着看不见的影响力,可以促进或激励我们;是对我们的偏好、选择和行动有着引导作用的内部因素。 我们所做和所说的一切,我们所追求和渴望的一切,所有这些都是行为态度的产物。它们是 我们身份的基本部分。

行为态度指数能够找出这些感情和价值观与人们所处环境——对应的关系,因此可用于衡量 感情和价值观。

尽管行为态度在我们做出日常选择时发挥着巨大的作用,但是许多人并未清醒地意识到其行为态度。它们是促使我们提出以下问题的隐形催化剂:我为什么要那么做?我在想什么?它们同样是被认可时的基本愿望,可帮助我们做出重要决定以塑造我们生命的历程。在我们全部人生里引导我们的主要行为态度表明,我们以不同程度重视下面每一项:

- 内在意识/精神
- 社会/人道主义
- 权力/政治
- 经济/有形资产
- 艺术/创新
- 知识/能力水平

在实际态度不为人所知时,我们可以看到行为态度的结果。例如,想象一下,一个人正在考虑是选择攻读美术学士学位还是艺术教育学士学位。例如,如果他们选择美术,那么在这一选择中体现的最为强烈的行为态度是艺术方面。强烈程度稍逊一筹的态度是追求知识的行为态度。根据他们所做的选择可见一斑。在这种情况下,这个人主要受到其对个体创造力和艺术表现发自内心的尊重所激励。这一行为态度成为他们决策过程中的主要因素,即在他们权衡所做选择的利弊时比其他因素更具影响力的一个因素。



当这个人向朋友解释作出这一决定的原因时,可能会说仅仅是"感觉"这是正确的选择,但事实上,我们每个人在做出简单或艰难决定时都会涉及到数量可观的态度。一个人的职业选择是其行为态度最为明显的证明。但是,我们甚至可以看到态度影响较小的方面,例如,我们的购买习惯。我们选择某个产品是否因为它最为实用,或者次要原因是其设计亦或是带给我们的感受呢?

确实,行为态度对人生选择、生产能力和工作满意度有直接影响。当选择与个人的行为态度保持一致时,则会在工作和生命中拥有更多的 热情和更大的成就感。

有关行为态度的更多信息:

- 行为态度应该与您的目标和目的保持一致
- 了解行为态度可以更容易选择目标
- 您将更多精力投入到所重视的行为态度方面
- 态度既与其他行为态度方面紧密配合(又与之抵触)
- 行为态度可以因情况和可用资源随着时间推移而发生变化

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 26 / 34

行为态度风格一览

I-SPEAK

首字母缩略词"I-SPEAK"代表以强调语气对某个人说话的六种不同风格。每种风格均诠释了通过您认为最能实现自我的想法、任务和活动,按重要性排序您的动机、激情和精力投入的不同方式。I-SPEAK 是您工作热情的语言。

有一点是可以肯定的,相比于其他因素,我们的行动和我们如何利用空闲时间更为重要。I-SPEAK 旨在检查我们的潜在激情和我们想要在工作中和工作外探索的欲望。

当某个人从事的任务符合其所重视的行为态度时,我们倾向于说他们"态度好"。相反,如果某个人从事的任务不符合其主要行为态度时,我们将他们归类为"态度不佳"。职位目标与行为态度一致可以帮助您更积极地面对您的工作。

"热情是能量。是一种力量,能让您专注于所喜爱的事情。" - 奥普拉·温弗瑞

- I = 内在意识/精神成长 渴望平衡、和谐与自我提高
- S = 社会/人道主义 渴望无私地帮助他人
- P = 权力/政治 渴望处于支配地位或有影响力
- E = 经济/有形资产 渴望财务安全或经济增长
- A = 艺术/创新 渴望表达独特性或个性化
- K = 知识/能力水平 渴望学习和深入理解



I - 内在意识/精神	S - 社会/人道主义	P - 权力政治	E - 经济/有形资产	A - 艺术/创新	K - 知识能力水平
提高意识	帮助他人	影响他人	创造机会	表现自我	发现
带来内心平静	服务他人	人际关系	获得成功	灵感	研究
提供洞察力	拥护信仰	创造改变	建立在想法之上	创造	教授他人
平衡身心	起到催化剂的作用	得到肯定	勤勉	独一无二	探讨话题
观察学说	积极主动	影响问题	坚定	与他人分享	学习
追求精神境界	影响原因	制定政策	拥有资源	别出心裁	充实他人
探索目的和热情	创造意识	改变观点	达到目标	创作新事物	追求真理

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 27 / 34

您的BAI风格 主要风格特征

Jane 的主要样式是 '经济/有形资产'



经济/有形资产

渴望获得和储存财富

在经济/有形资产方面获得高分者通常比较务实、条理清晰、注重结果。他们展现出远见卓识的个性,拥有高瞻远瞩规划未来的能力。其目标是通过积累财富或建立具体持久的项目来实现财务安全。他们认为,为了创造舒适而安全的未来就必须努力奋斗和有所舍弃。

最重要的是,他们寻求:

- 经济稳定
- 财务自由,可以充分体验、旅行和生活
- 衡量其成功的实际方法
- 未来财务安全

尽管试图将追求经济/有形资产的人视为金钱至上是很诱人的,但实际上,这样的人并不专注于金钱本身。相反,金钱和财产代表着一种安全感和对未来的投资。实际上,大多数以金钱为驱动力的人都很无私。他们清楚,为了送孩子上一所好大学、度假或提供舒适的家庭生活,他们需要财务资源来实现这一目标。他们可能会因为工作而错过孩子的校园演出。他们可能会度过远离亲人的漫漫长夜。但这是他们为确保长期幸福而愿意做出的牺牲。他们致力于财务报酬,正是对其个人生活进行前瞻性思考的结果。通常,这是对爱的真切表达。

对于某些人来说,金钱是用来跟踪其成就的一种衡量工具或衡量标准。这些人对基于金钱激励的工作薪酬体系做出积极反应。对于他人来说,追求经济利益是对未来的投资。经济/有形资产行为态度是耐心、顽强和目标明确的个体标志。他们追求金钱不是出于贪婪,而是出于未来的考虑。受唯物论激励的人不应被视为自私,而应被视为务实且以目标为导向的人。

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 28 / 34

您的 BAI 风格

BAI 风格 (续)

专属于领会了"经济/有形资产"的人的品质

<u>一般特性:</u>

- 耐心
- 自控力强
- 条理清晰
- 工作努力
- 受过程驱动,而不是受人员驱动

可能存在的局限性:

- 可能是工作狂
- 可能被不公平地描述为贪婪
- 为获得将来的财务成功,而牺牲与亲人在一起的时间
- 目前生活困难
- 将财富视为地位和成功的主要指标

与其他行为态度结合的特性

- 与内在意识行为态度结合时,经济/有形资产冲动将被精神性和对超越物质繁荣以外重要的普遍真理的认识所抑制。
- 与高社会/人道主义行为态度结合时,做正确的事与获得物质利益同样重要。通过为自己创造财务上安全的未来,他们也可以创造资源来帮助他人。
- 与高权力/政治行为态度结合时,他们会将金钱和权力视为相互关联,使用一种去实现另一种。这些人更可能承担着财务风险。
- 与高艺术/创新行为态度结合时,他们将寻求创新的方法在财务上利用艺术成果,或将其资源投入到富有想象力的新项目。
- 与高知识/能力水平结合时,他们将通过成为其所在领域公认的专家来寻求财富。

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 29 / 34

您的BAI风格

次要风格特征

Jane 的次要样式是 '权力/政治'



权力/政治

渴望掌控权、信息和洞察力

拥有这一价值取向的人通常容易看到并容易理解。他们在为更大的利益的服务中谋取权力和控制。他们是优秀的问题解决者,重视思维敏捷和果断。 他们希望处于支配地位,积极争取领导职位。他们希望承担决定优先顺序、委派职责和管理团队的责任。

权力/政治驱动力不一定表示有意识地主导他人。对权力的需求能够以更隐蔽的方式体现出来,例如被迫从事拥有高度自主和独立性的职业。有权力/政治动机的人会被迫做出选择,使他们脱离他人的控制。需要领导者时,他们将自愿成为领导。当一个小组缺乏指导时,他们会提供指导。他们相信强有力的领导至关重要,并感到他们最有能力提供领导力。最重要的是,他们不能在别人的狂想和欲望的摆布下舒适地生活。

最重要的是,他们寻求:

- 成为领导者,而不是追随者
- 因其成就而受到认可
- 被尊重并被视为成功
- 独立,不听命于任何人

通常,那些受权力/政治行为态度激励的人具有一种天生的魅力,可以用来影响他人。他们善于了解别人的内心,懂得如何表达才能得到他们想要的结果。他们承担责任,并为完成工作而感到自豪。他们激励自己设定目标和克服障碍,渴望一个有充足机会可以获得公众认可的环境。隐喻性的"在公司升职"是这种行为态度的表现。在其个人生活中,这种行为态度可能表现为他人会认可和尊重的慷慨行为。

您会发现大多数领域的领导人其权力/政治价值取向都很高。目的是维护其意志并使事业获得成功。权力/政治人物寻求个人表现的机会,表现出对规则和权威(他们自己除外)的蔑视。简而言之,权力/政治 BAI 高的个人不想被告知该怎么做。他们之所以寻求权力,是因为掌握权力,他们就可以随心所欲。他们想要制定规则,而不是遵守规则。

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 30 / 34

您的 BAI 风格

BAI 风格 (续)

专属于领会了"权力/政治"的人的品质

<u>一般特性:</u>

- 意志坚定
- 独立自主
- 通过金钱奖励、职称或职位寻求认可
- 自信心强、魅力十足
- 以高标准要求他人,对他人的期望值高

可能存在的局限性:

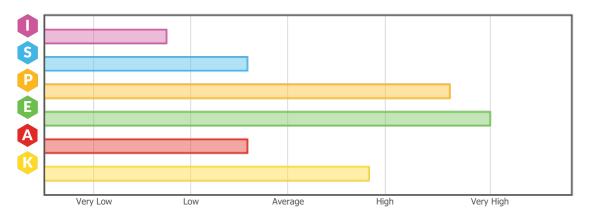
- 相信为了正当目的可以不择手段
- 可能会为了达到目的而违反规定
- 为道德沦丧找借口
- 对抗或争论
- 在局面失控的情况下感到沮丧
- 他人可能将其自信视为傲慢自大

与其他行为态度结合的特性

- 与高内在意识/精神成长行为态度结合时,他们对权力和控制力的渴望将通过在精神上屈服于更高目标的能力得到平衡。
- 与高社会/人道主义行为态度结合时,他们将具有高度的同理心。这将使他们寻求权位,以确保遵循他们的人道主义事业行事,或利用其金钱上的成功为慈善事业做出贡献。
- 与高经济/有形资产行为态度结合时,他们会将金钱奖励视为成功的标志。虽然他们获得了财务独立,但仍将寻求权力。
- 与高艺术/创新行为态度结合时,他们将受到吸引领导具有艺术元素的项目,或者将极其独立并通过创造自主权寻求权力。
- 与知识/能力水平结合时,他们将通过成为其所在领域公认的专家来寻求权力。

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 31/34

BAI强度



● 内在意识/精神 - 较低

- 不受传统和习俗的约束。
- 始终探索新的想法和新的做事方式。

S 社会/人道主义-适中

• 富有同情心,但主要感兴趣的是为与家庭息息相关的事业做出贡献。

权力/政治-非常高

- 他们需要随时保持独立和处于支配地位,不喜欢被告知该做什么,因此他们会在任何可能的地方寻求权力,试图掌控自己和他人的命运。
- 他们通过成为胜利者而实现自我价值,如果没有获胜的机会,他们就不会参加比赛,因为特权、头衔和认知地位对他们来说非常重要。

E 经济/有形资产·非常高

- 金钱及其所代表的意义极其重要。
- 地位被视为财富的副产品。

A 艺术/创新-适中

- 艺术表现的需要被实际问题所抵消。
- 当情况需要时,他们会创造性地表达自己,但不会为自我表达寻找新的途径。

K 知识/能力水平 - 较高

- 对知识的追求基于需求和个人情况。
- 如果是个人特别感兴趣的特定主题,或者是成功所需的信息,他们就会想知道需要了解的一切。如果没有,则依靠直觉或实际经验。

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 32 / 34

BAI图

Jane 的BAI风格:

(主) - 经济/有形资产 (第二) - 权力/政治





您的行为态度指数图表

您的 BAI 图表提供了您对六种不同 I-SPEAK 风格进行优先级排序方式的可视化表示形式。与每种风格的联系强度以 0 到 60 的连续数值表示。这个值与您在与这种行为态度相关的任务上投入的精力有关。

低精力投入指的是您投入很少精力/很少有意愿把精力投入到由 这种行为态度驱使的任务中。高精力投入意味着您希望将大部 分时间和精力都花在这种行为态度所驱使的任务上。

- 数值在 0 到 12 之间被认为是非常低的精力投入
- 数值在 13 到 24 之间被认为是较低的精力投入
- 数值在 25 到 36 之间被认为是适中的精力投入
- 数值在 37 到 48 之间被认为是较高的精力投入
- 数值在 49 至 60 之间被认为是非常高的精力投入

图表上某一种风格的得分越高,代表您对这种行为态度的积极性越高。最终,您在 I-SPEAK 风格中的分值越高,您就会投入更多的精力来实现这一方面所代表的结果。

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 33 / 34

您的BAI风格的应用

BAI 作为一种工具:

通过了解您的行为态度风格,您就可以做出明智的选择。当您以实际方式应用知识时,它是一个强大的工具。通过行为态度传达信息:

- 。 白我成长
- 。 · 协助制定职业目标
- :理解多样性
- · 创建协同团队
- 把合适的人放在合适的位置

更多应用示例

您可能认识一个对老板不满意的人。他确信他能把事情做得更好。他很纠结,因为他有很高的权力/政治行为态度,但却被置于一个权力有限的位置。不仅仅是其老板让他受不了,还在于他完全受老板约束的事实。其动力来自于独立的机会,当被赋予权力时,他会茁壮成长。他可以利用这种意识成为个体经营者,或者找到一个往上晋升的职位。



尽管事实上他们的工作看起来很出色,但另一个人可能会在一个没有想象力的工作中工作,并感到失望。如果她意识到自己的艺术/创新行为态度需求未得到满足,她可能会找到更具创新性和创造力的方法,而不是执行别人创造的重复性任务。也许她可以要求更多的创造性项目,提供创新的新解决方案,她可以带头,或个性化她的工作空间。

聘用具有低强度经济/有形资产风格的销售人员的招聘经理可能最终会无意间将其置于与自己的行为态度不符的位置。像这样的人可能很难完成交易或要求获取金钱,因为他们可能专注于满足不同行为态度的需求。他们可能更注重与对方的联系,而不是从对方身上赚钱。这个人很擅长建立长期的销售关系,但是和一个行为态度让他们更容易达成交易的同事合作可能会受益。

行为态度的知识不仅可以帮助我们做出选择,而且可以向他人解释我们的理由。它还能让我们对那些行为态度与我们不同的人产生更大的同理心。一个有高度内在意识/精神态度的丈夫可能会对他的工作狂妻子感到沮丧。对他来说,精神性是他观察世界的过滤器,他认为她过于专注于有形事物。但是,如果他意识到她的行为态度,他可能会发现,她对经济/有形资产的高度关注不是为了它本身的目的,而是为了它所代表的东西-安全和旅行的机会,以及他们两人的体验。一旦他们能够理解彼此相互冲突的"行为态度过滤器",他们就能开始对彼此的立场产生更大的同理心。

了解自身的行为态度,进而让您对自己的生活做出明智的决定。它可以帮助您找到一个与您的基础相符的职业、伴侣、爱好或任务。它可以帮助您找到合适的方式来耗费您的时间和精力。

© 2021, PeopleKeys, Inc.® 34 / 34