

职场报告

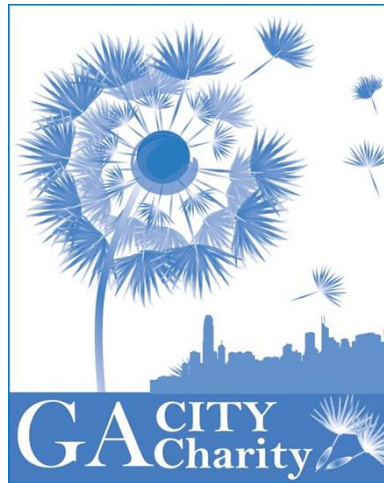
EVERYTHING **DiSC**
WORKPLACE®

WongAmbe

2018 年 03 月 06 日

提供该报告的是：

Certified Trainer Mr. Bernie D.K. Sum
2/F, Nathan Tower, 518-520 Nathan Road
Kowloon, KLN
+852 9609-5351
info@gacity.org



WILEY

A.PLUS MANAGEMENT CONSULTING
Hong Kong • Beijing • Taipei
Macau • Shenzhen • Kuala Lumpur
Email: amcchina@aplus-ap.com
www.aplus-ao.com www.aplus-disc.com

WHJ444BEJ2

WongAmbe, 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。

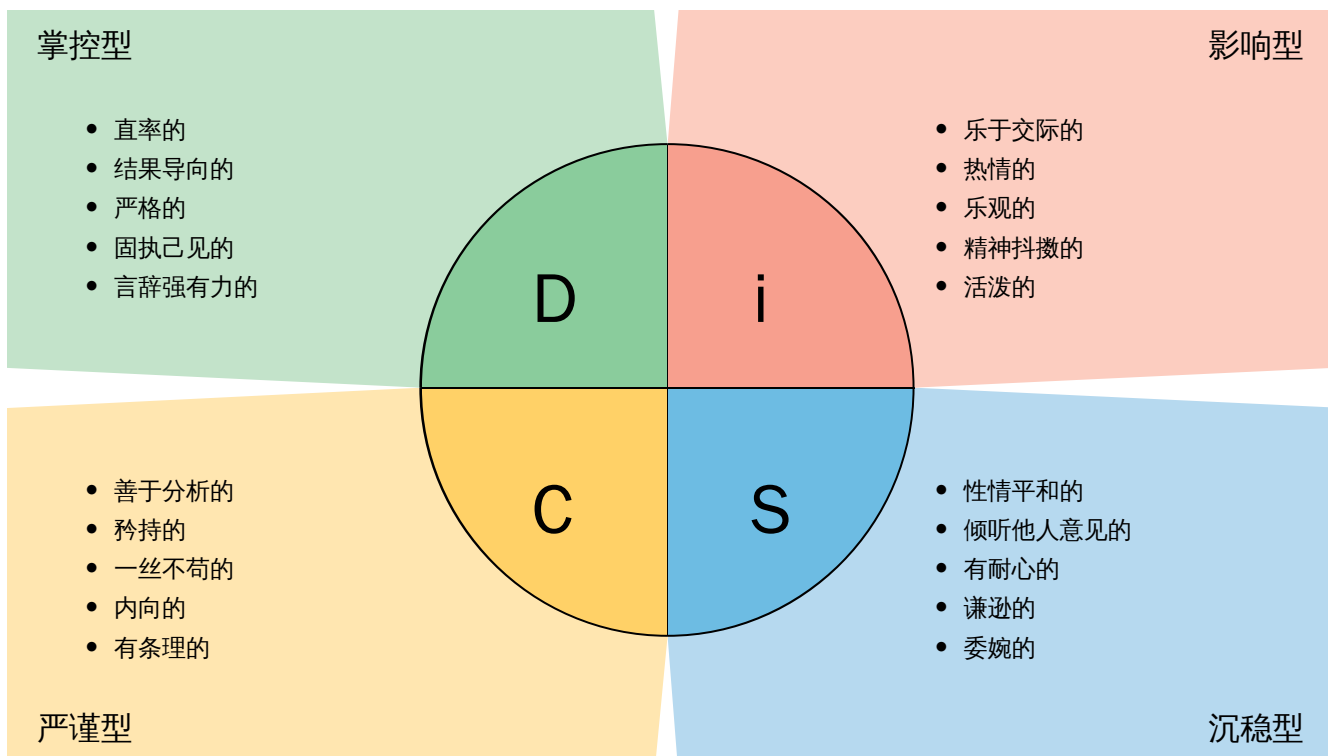
或者, 与采用稳定步调工作的人合作相比, 也许你与那些采用充满活力、大胆的工作方式的人合作起来更舒服。

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。



WongAmbe, 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。

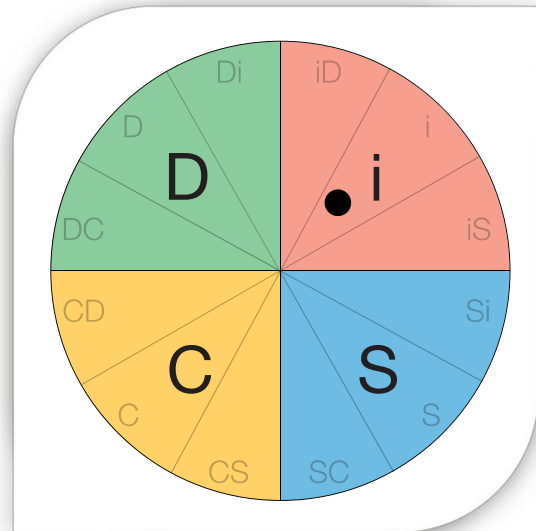
你的圆点

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：i

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



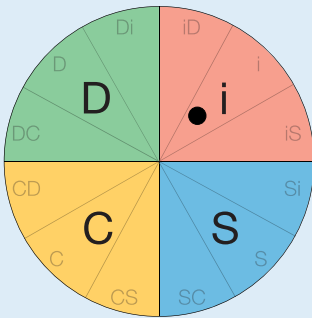
靠近边缘或是靠近中心？

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。你的圆点处在圆圈边缘与中心之间，因此你**中等倾向于**且可能很认同与 i 类型相关的特征。

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。

你的圆点展示了你的类型

你的 DiSC 类型是：i



因为你是 i 类型的人，WongAmbe，你可能喜欢交际。你的朋友圈与同事圈往往相当广泛，同时你可能认为与一堆陌生人同处一屋是个不错的交流机会。同样地，你可能会介绍那些素昧平生的人彼此认识，以此获得自我满足感。

因为你的乐观和热情，你可能会发现人们很容易因为你的目标和想法而兴奋。当你讲话时，你可能会满怀激情地陈述自己的观点。很多人可能认为你的热情极具感染力。然而，那些相对持怀疑态度的人可能会觉得你有时过于乐观。

当同人进行交流时，你往往具有表现力，你可能会提高音量，通过手势来引起他人的注意。与大多数人相比，你更倾向于用语言来表达自己的感情。有时，因为你有些健谈，可能会导致谈话全程由你主导，尤其当交谈对象是讲话比较温柔的人时。

你发自内心地享受与他人协同工作，所以你可能会被协作型的项目所吸引。在团队合作中，你能够把人们团结在一起。更多情况下，你认为团队的头脑风暴可产生无限可能，因此你往往积极征求别人的想法。然而，因为你天生喜欢与人交流和协作，你有时可能无法意识到有些人需要更多的私人空间。

像其他 i 类型的人一样，你可能会将你的个人价值与社交圈紧密联系在一起。你会尽可能地给他人留下好印象，并且你最可能享受成为众人的焦点。事实上，你可能很享受给人们讲故事，以一种生动而又引人入胜的方式逗别人开心。

你往往对刚认识的人和新想法采取接纳的态度。因此，当他人提出他们的想法时，你有时可能会因为害怕被视为“坏人”而不愿给出负面的反馈。有时，你的乐观情绪可能也会导致你高估自己的能力或对任务的困难程度做出误判。但是你的乐观态度可以激励别人。

有冲突时，你可能倾向于将任何不愉快的事搁置尽可能长的时间。但是当你生气、沮丧或难过到极点时，你可能会说出一些令你以后会后悔的话。对你而言，情感的倾诉可能就像是个疗伤的过程，但这可能会令你周围的人感到极度不适。

为避免例行常规任务的无聊，你喜欢同时处理多项任务。其实，你可能更喜欢主动行动、并凭直觉作出决策。尽管你常常对启动一项新项目感到兴奋，但有时你可能会在计划不足、资源匮乏的情况下贸然行动。因为你可能对自己即兴发挥的能力很自信，因此你可能更喜欢让事情顺其自然地发展。

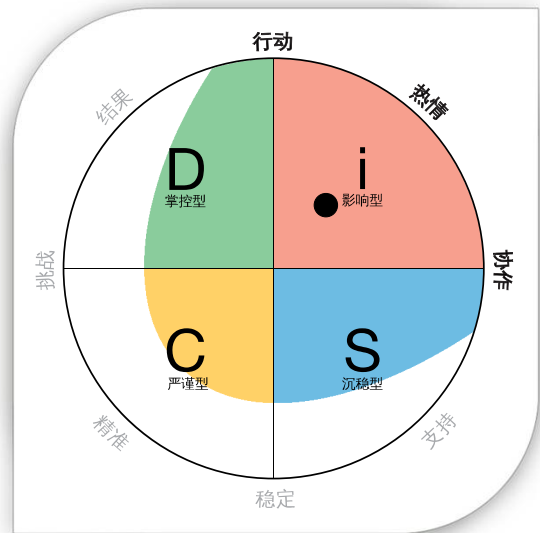
WongAmbe，同其他 i 类型的人一样，你对职场最大的贡献是你制造活跃气氛的能力，你的充沛精力以及你对团结的愿望。事实上，这些也许就是你身上最令他人钦佩的一些特质。

你的阴影区域展示了你的优先性

WongAmbe，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，i 类型的人其阴影区域会触及“热情”、“行动”及“协作”。你的阴影区域属于 i 类型的特征。



你在工作场所的优先性是？

► 激发热情

WongAmbe，你喜欢保持乐观开朗的态度。更多情况下，你通常能看到人们美好的一面，并且发现困境中积极的方面。此外，你精力充沛，热情洋溢，并且你通常会开诚布公地表达出你的想法和情绪。由于你往往鼓励团队精神，因此你会致力于激发众人的热情。

► 采取行动

作为 i 类型的人，你喜欢刺激和快速行动。更多情况下，你会被创新性和突破性的解决方案激发干劲，并且你渴望快速开展新项目。事实上，你的快节奏可能对其他人来说要求过高，但是你不会放慢速度以满足他们的需求，而是鼓励他们加快速度跟上你的步伐。你采取快速行动的意愿可以帮助团队快速向前推进。

► 重视协作

像其他 i 类型的人一样，你可能为人友好且非常外向，更喜欢与他人合作。更多情况下，你很乐于结交新朋友，并寻找机会与他人互动。事实上，你可能对喜欢独立工作的人难以理解。你很重视协作的力量，因为你认为这样做不仅可以取得更好的结果，还能让工作更有趣。

你的激励因素和压力因素

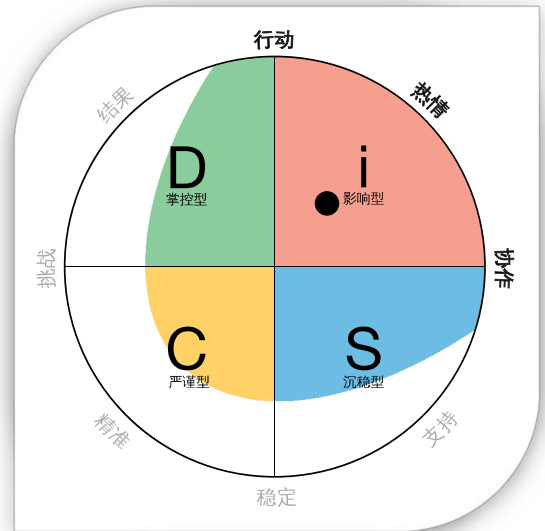
是什么在激励你？

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 i 类型特征的人一样，你可能很高兴能有机会与满怀激情的人一起为了共同的目标而一同工作。并且，你可能喜欢在充满活力、人人都可表达自己意见的环境中工作。由于你喜欢忙个不停，你可能会寻找机会认识新朋友，并致力于完成多种任务。

你可能喜欢你工作中的以下许多方面：

激励因素

- 结识新人
- 成为关注的中心
- 鼓舞他人做到最好
- 启动有趣的项目
- 接近充满活力和富有魅力的人
- 让人人参与进来
- 创造热情
- 表达自己
- 发展友好的人际关系



你的优先性展示了哪些是你的激励因素和压力因素？

什么使你产生压力？

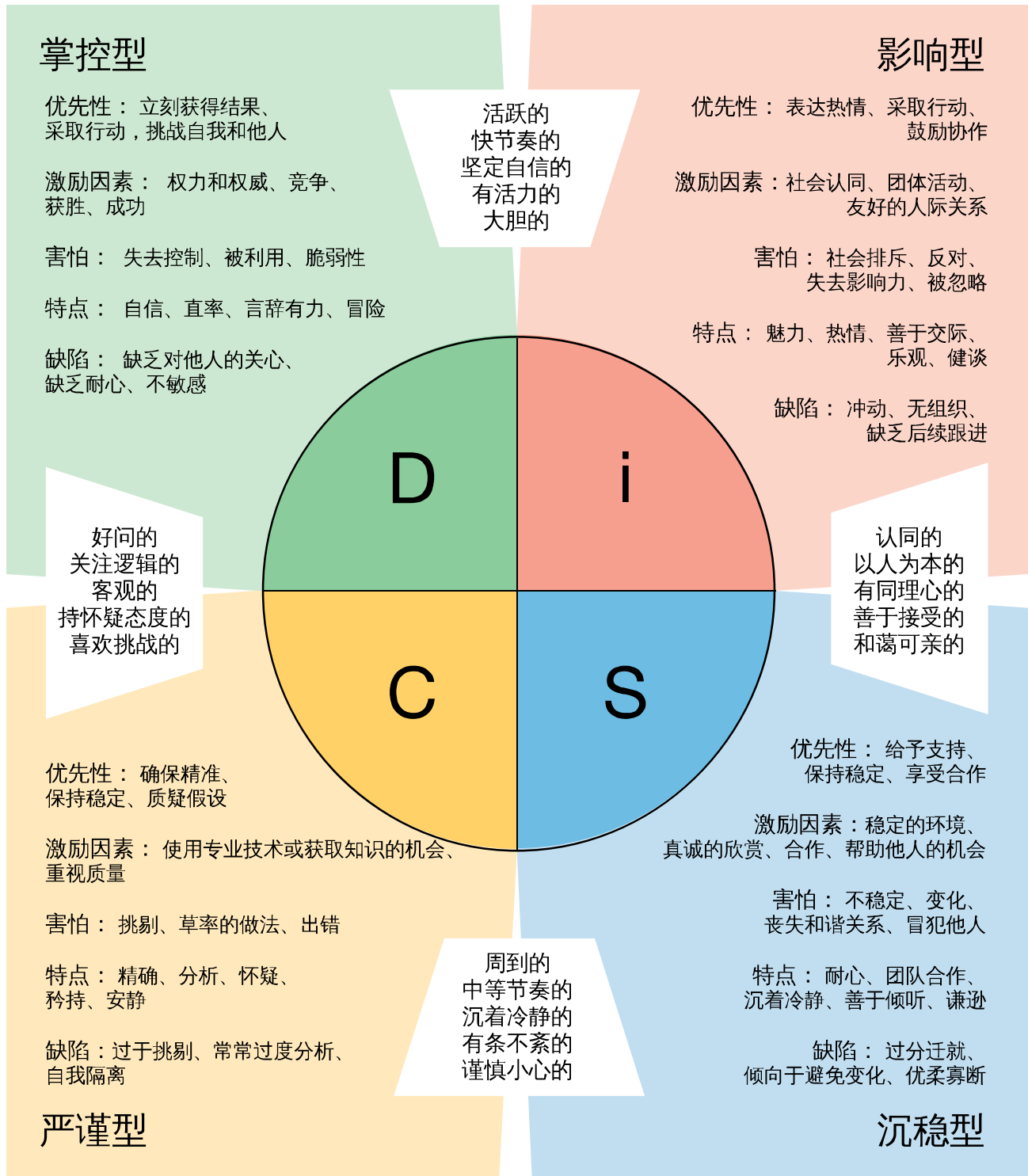
而你工作中的另一些方面会给你带来压力。由于你往往处事积极、活泼好动，你可能会发现常规性的工作会耗尽你的精力。因此，相比追随旧项目而言，你可能对启动新项目更感兴趣。你可能也不喜欢那种枯燥、无法让你表达自己想法的环境。

你工作中的以下许多方面可能会给你带来压力：

压力因素

- 给人不愉快的反馈
- 对他人态度强硬、不妥协
- 很长时间被孤立
- 稳步向长期目标推进
- 处在一种沉闷或没有交际的环境中
- 无法使用你的直觉
- 被迫放慢速度
- 执行日常的或系统性任务
- 进行详细分析

下图提供了 DiSC®四种基本类型的快照。

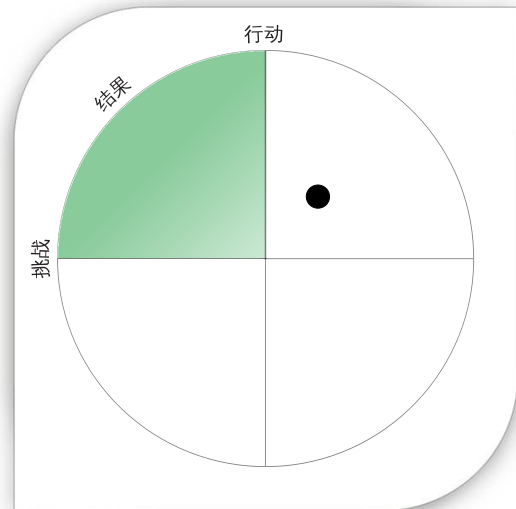


理解你对 D 类型的人所做的反应

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。

和你一样，这位同事也重视行动和紧迫感，你可能会欣赏他设定并追逐远大目标的做法。他看起来信心满满且意志坚强，他和你一样做好了快速解决一切问题的准备。因为你也喜欢有活力的工作环境，所以他的工作强度和快节奏可能会让你感觉很舒适。

此外，你不太认同他的怀疑精神和质疑的天性，你可能会发现自己很难理解为什么他看起来如此喜欢质疑他人和别人的想法。有时，他可能会给人过于悲观或挑剔的感觉，并且与他合作项目时，你可能会感到不是十分舒服。



对你来说，具有 D 类型特征的人可能看起来：

- ✓ 有紧迫感的
- ✓ 生硬直接的
- ✓ 直言不讳的
- ✓ 言辞强有力的

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 and 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。由于你也更愿意快速迈向你的目标，你可能会认可他们对快节奏的渴求。

挑战

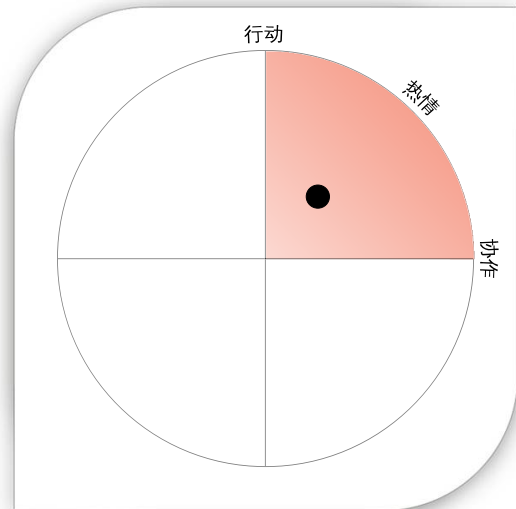
此外，D 类型的人也很善于挑战。由于他们想要控制结果，他们经常质疑并独立思考。他们不大可能接受他们不确定的事情，他们会毫不犹豫地质疑他们不认同的想法。由于你可能更喜欢持接受态度，所以你会很难理解为什么他们看起来如此顽固且要求苛刻。

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。像你一样，他也充满热情且开朗乐观，你可能欣赏他对新思想所持的开放态度。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。

由于你们都往往将行动和快节奏放在首位，你可能很欣赏他快速和灵活的做法。更多情况下，你和他一样充满活力并喜欢变化，但你们两个可能会因此陷入新的想法中，而无法坚持做更多的日常工作。

此外，你和他一样对协作和团队合作感兴趣，所以你可能会渴望跟他在项目上合作共事。在你看来，他很享受成为关注的焦点，由于你们俩都喜欢工作中的社交方面，你可能欣赏他的诙谐幽默、乐于交际的性格。



和你一样，具有 i 类型特征的人可能看起来：

- ✓ 满怀激情的
- ✓ 爱开玩笑的
- ✓ 冒险的
- ✓ 干劲十足的

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。因为你也往往快速行动，你可能欣赏他们快速行动的做法。

协作

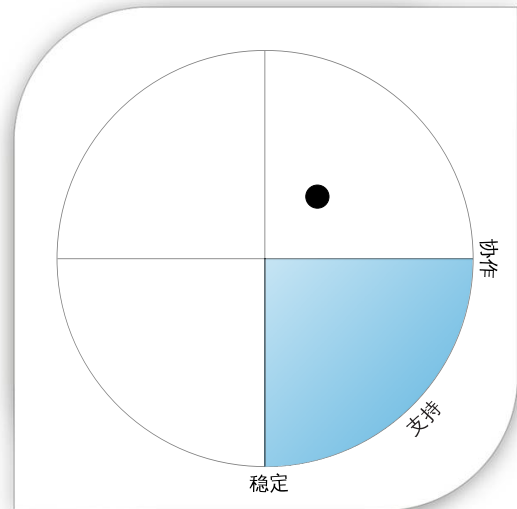
此外，i 类型的人也重视**协作**。他们喜欢结识新朋友，他们可能具备让每个人参与进来和构建团队精神的天赋。他们欣赏团队协作精神，经常集合团体中的人员协同处理项目。由于你和他们一样注重与他人协同工作，你可能会加入到他们寻找协作机会的行列中。

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。在办公室，他因可靠而著称，你可能会欣赏他跟进任务的做法。但是，因为你不同意他渴望稳定性的做法，你可能会认为他有时过于谨慎、优柔寡断。

因为你和他一样关注构建强有力的工作关系，你可能很容易认同他的做法：保持以团队为导向的态度和关心他人。此外，你可能会欣赏他这一点：他并不担心得到认可的是谁，当你们协作时，你从未感到你们之间存在竞争关系。



对你来说，S 类型的人可能看起来：

- ✓ 说话温柔的
- ✓ 谨慎小心的
- ✓ 有耐心的
- ✓ 谦虚的

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。因为你更愿意就大胆的想法迅速采取行动，你可能会发现很难认同他们的谨慎和对稳定性的需要。

协作

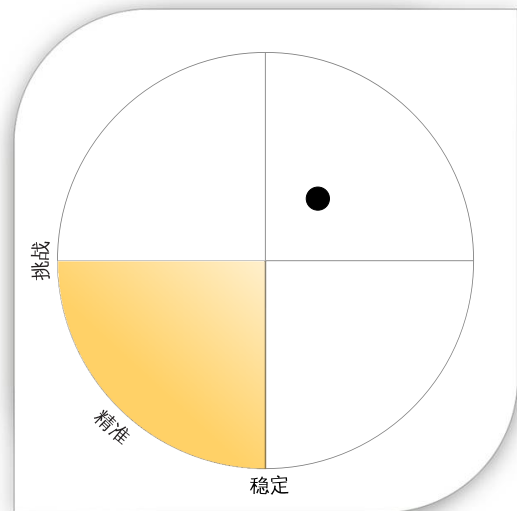
此外，S 类型的人优先考虑**协作**。他们喜欢在相互信任、友善的环境中与他人一起工作，他们可能会尽力确保让人们感到融入其中和被重视。既然你也注重友好的团队合作，你们可以一起工作，来维护一种开放、接纳的氛围。

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。他不是非常善于交际，并且他坚持不知疲倦地工作，直到任务已经按照他的高标准完成。虽然你在一定程度上和他一样追求质量和精准，但你可能会认为他把自己关在办公室中检查两三遍工作才会感到满意的做法有点完美主义倾向。

对你来说，这位同事往往看起来过于谨慎小心和有条不紊。他更喜欢可预测的环境，在这样的环境中，他的工作质量最高，并且你可能会认为他将太多的时间花在了决策的过度分析上。可是，你可能会欣赏他这一点：在承诺之后，他就会坚持到底。

此外，他往往会问很多探究式的问题，并在发现缺点后毫不犹豫地指出。因为你不太可能去质疑他人的想法，因此你可能很难认同他的怀疑态度，并且你也许会认为他顽固、难以说服。



对你来说，C 类型的人可能看起来：

- ✓ 持怀疑态度的
- ✓ 一丝不苟的
- ✓ 不易动感情的
- ✓ 冷漠的

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。虽然你也许会认同他们的逻辑方法，但你可能有时会发现他们太专注于精准。

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。因为你可能对大胆的想法和快速的进展更感兴趣，你也许会对他们谨慎的态度感到不满。

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。由于你往往采用认同的态度，你可能觉得很难理解他们为何看起来如此愿意持怀疑和挑剔的态度。

提高与 D 类型人员一起工作时的效率的策略

在尝试一起工作时

WongAmbe, 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。为了把事情做好,他们可能愿意直截了当,甚至显得态度生硬。相比之下,你更可能将重点放在建立关系并让每个人都参与进来。因此,如果你花过多的时间尝试用你的魅力说服他们,他们可能会有受挫感,而你可能会发现他们的态度过于直接或者不屑一顾。

因此,在尝试与 D 类型的人一起工作时,可考虑以下策略:

- 尽量减少不必要的交谈,直奔主题。
- 不要将他们生硬直接的态度视为针对自己。
- 跟他们谈你的想法如何会带来可衡量的结果。



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。虽然你可能会欣赏他们快速解决问题的愿望,但你不太可能选择攻击性或不受欢迎的办法。因此,如果因为你想获得每个人的支持而导致不能快速做出决定,他们可能会感到气愤,而你可能会认为他们专注于快速做出决定而忽略其他因素是一种目光短浅的做法。

因此,在与 D 类型的人一起解决问题时,可考虑以下策略:

- 不要为了顾及他人的感受放弃寻找可行的方案。
- 如果你认为他们的解决方案忽视了重要的情感考虑因素,则应表明立场。
- 不要让他们迫使你接受令你不舒服的计划。

在关系变得紧张时

因为你优先考虑友好关系,你比你的 D 型同事更有可能尽力避免对抗。但是,他们往往要质疑各种想法,甚至可能在冲突局面中变得争辩不休。因为你不善于应对咄咄逼人的态势,在面临这样的局面时,你可能会退缩或者攻击,这导致你们很难跨越分歧、找到解决方案。

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:

- 不要将他们生硬直接的态度视为人身攻击。
- 不要仅仅为了保持和谐而逃避问题。
- 客观地说出你的观点,不要掺杂感情因素。

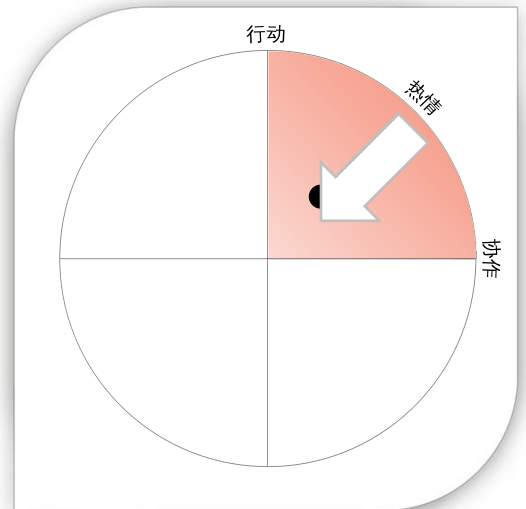
提高与 i 类型的人一起工作时的效率的策略

在尝试一起工作时

因为 i 类型的人特别外向，WongAmbe，他们非常善于交际并和你一样重视协同工作。他们往往精神抖擞，你们之间的对话可能是友好和乐观的。不过，即使你享受彼此合作，但他们爱好玩乐的本性意味着你们之间的讨论有时会偏离主题，忽略相关的任务。

因此，在尝试与 i 类型的人一起工作时，可考虑以下策略：

- 通过最大限度利用合作机会来向他们展示你珍惜你们之间的工作关系。
- 享受你工作中的社交方面，同时继续专注于任务。
- 征求他们的意见，并说出你的顾虑。



在需要解决问题时

在面对问题时，i 类型的人喜欢立即开始和迅速行动，你可能会欣赏他们对快速克服障碍的渴望。和他们一样，在寻找解决方案时，你更愿意保持积极的态度。不过，尽管你们对找到答案都很有热情，你们可能会忽略重要的细节，或作出不切实际的、基于最佳情况的假设。

因此，在与 i 类型的人一起解决问题时，可考虑以下策略：

- 分享你对创造性解决方案的热情。
- 通过考虑所有潜在问题来中和你们共有的乐观态度。
- 鼓励彼此分享疑问。

在关系变得紧张时

因为 i 类型的人希望保持友好的关系，他们首先可能会忽视问题并避免紧张局势。不过，自我表达对他们而言非常重要，因此他们可能会在冲突时坚持发表自己的看法，即使这意味着他们变得情绪化并开始抨击他人。由于你也往往在冲突中阐述自己的观点，你们可能有时会说一些刺耳、难以收回的话，从而导致冲突升级。

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：

- 给他们时间表达自己的想法，避免有意升级争论。
- 表达迅速、彻底解决冲突的愿望。
- 告诉他们，你和他们一样有兴趣维持良好的关系。

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，WongAmbe，这可能会影响你们相处的方式。和他们一样，你也优先考虑协作和让每个人都参与进来。不过，与他们相比，你更倾向于表达自己，你有时可能在不经意间垄断与他们之间的交谈。此外，因为他们往往和你一样乐观，你会发现，你们都倾向于低估可能会阻碍你们的困难。

因此，在尝试与 S 类型的人一起工作时，可考虑以下策略：

- 用你的乐观态度鼓励他们分享自己的想法。
- 记得要相互挑战对方的潜力，以直接面对棘手的问题。
- 与他们合作，但不要让你的坦率和信任导致你忽视潜在问题。



在需要解决问题时

与 S 类型的人相比，在涉及到解决问题时，你可能更容易迅速作出决定。他们很可能会避免快速、大的变化，而你倾向于对未经检验或大胆的解决方案持开放态度。因此，他们更为谨慎的态度在你看来似乎举棋不定，而你快速改变方案的愿望在他们看来过于冒险。

因此，在与 S 类型的人一起解决问题时，可考虑以下策略：

- 尊重他们谨慎的步调，但一起合作，从而更为高效地做出决策。
- 考虑确立一个双方商定的最后期限，以避免因你们的决策差异而产生任何矛盾。
- 在你的大胆做法与他们的谨慎做法之间达成平衡。

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。你们都不喜欢直接面对冲突，所以你们有时可能会尽量减少或忽视分歧。与此同时，他们更可能隐藏自己的真实感受，以尽快恢复和谐关系，而你在被他人逼迫时可能会猛烈抨击对方。在发生这种情况时，他们可能会进一步退缩。

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：

- 表达你对他们感受的关注，并表示你愿意尽快、平静地解决冲突。
- 从一开始就直接阐明形势，而不是隐藏你的不同看法。
- 不要无视冲突，除非你确定冲突已经得到解决。

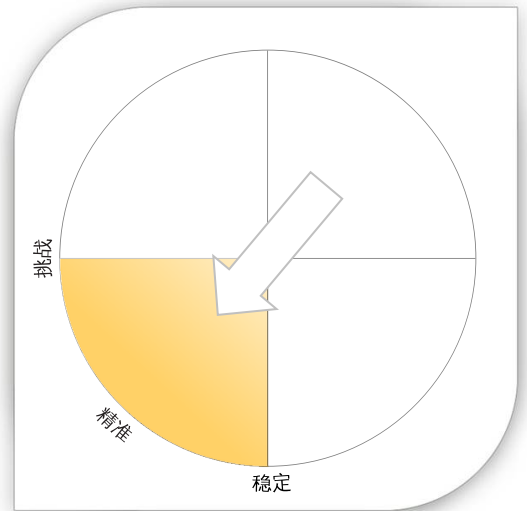
提高与 C 类型的人一起工作时的效率的策略

在尝试一起工作时

WongAmbe, 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。他们可能不会回报你的友好态度和对建立关系的兴趣。事实上, 他们可能会质疑你轻信他人和善于接受的工作方法。由于他们更喜欢分析, 他们可能认为你的开放式接受态度很天真或者只会起到相反效果, 而你可能认为他们对客观性的关注显得有点冷漠或者没有人情味。

因此, 在尝试与 C 类型的人一起工作时, 可考虑以下策略:

- 关注想法和项目基于事实的方面, 以响应他们对客观性的需求。
- 不要因他们矜持的、有时怀疑的态度而退却。
- 尊重他们对独立工作的偏好。



在需要解决问题时

在解决问题时, C 类型的人希望在选择一项计划之前彻底考虑所有结果。但是, 你更愿意冒险和改变方向。因此, 如果在解决问题的过程中他们对你的想法产生怀疑, 你可能会变得沮丧。反过来, 他们会将你急于快速做出决定的做法视为草率或鲁莽。

因此, 在与 C 类型的人一起解决问题时, 可考虑以下策略:

- 尊重他们考虑所有选项的需求, 记住, 这可能会催生影响力大的解决方案。
- 利用证据证明你的观点, 以展现对他们逻辑视角的欣赏。
- 想方设法在你的快节奏风格与他们的小心谨慎之间达成平衡。

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。你可能没有寻求对抗, 但是因为你非常善于表达, 在冲突局面中, 你可能会变得非常激动或者情绪化。由于他们更喜欢比较超脱、客观的态度, 你无意中的反应可能会使他们相当不舒服。事实上, 他们可能会就此退出并拒绝再讨论问题。

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:

- 不要坚持立即解决问题, 因为他们可能需要时间来处理这种局面。
- 真实、客观地陈述你的立场, 并给他们时间来展示他们的立场。
- 避免表现出情绪, 因为这会使他们感到不舒服, 更容易从解决冲突的过程中撤退。

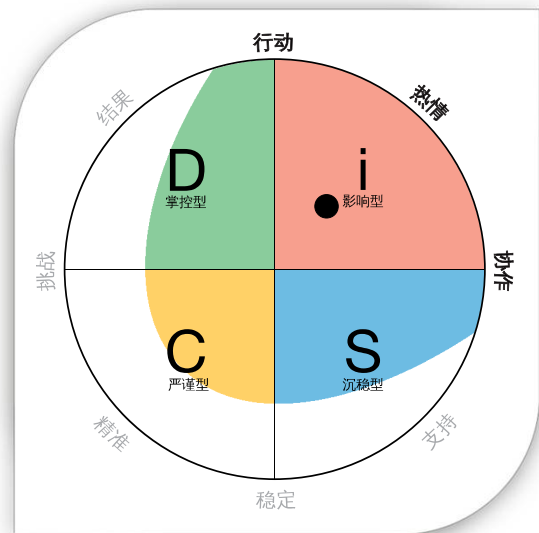
摘要：提高你的工作场所效率

WongAmbe，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 避免垄断谈话

因为你喜欢分享你的意见和想法，你可能有一种盖过那些不太乐于交际的人的倾向。有时候，你甚至会在激动时打断他人，在他们想法的基础上发挥。因此，尽管你喜欢与他人交往，如果你不肯专心倾听并且给他们空间分享他们自己的观点，你同样可能疏远他们。

- 在别人讲话时，耐心、带着兴趣去倾听，而不是忙于思考给出自己的回应。
- 问那些不太外向的人问题，以鼓励他们讲出自己的看法。



2 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。

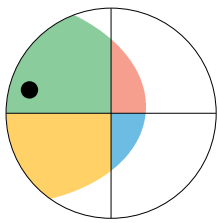
3 承认而不是掩饰问题

你可能更愿保持乐观的态度，从积极的角度去看待事情。但是，由于你往往会掠过而不是直接应对问题，你可能会任由小的问题发展成更严重的问题，而这本来是可以避免的。请记住，快速直接地响应问题有助于防止令人不快的后果。

- 与其他人一起立刻面对潜在问题，使得这些问题不会发展恶化。
- 努力在乐观主义与现实主义之间找到平衡。

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

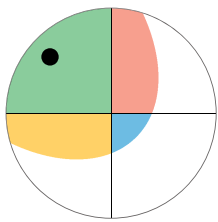
可以通过以下方式提高效率：友善、委婉的沟通

WongAmbe, 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。你的质疑精神不如他们，因此你可能不会认同他们喜欢质疑的做法。

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。虽然你有时和他们一样渴望精准，但他们可能有点更侧重于分析数据。

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

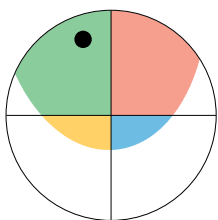
可以通过以下方式提高效率：耐心、同理心

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 and 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。由于你也更愿意快速迈向你的目标，你可能会认可他们对快节奏的渴求。

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。由于你可能更喜欢接受态度，所以你会很难理解为什么他们看起来如此顽固且要求苛刻。

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

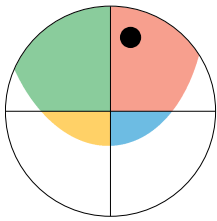
Di 类型的人优先考虑行动，别人可能认为他们冒险、大胆。因为他们很容易感到无聊，这些人往往寻求独特的任务和领导位置。由于你也想保持快节奏，你也许非常认同他们高效的工作方式。

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。

i 类型

iD 类型



行动
热情
结果

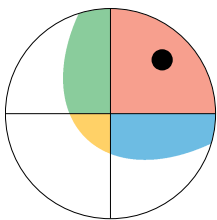
目标：激动人心的突破
通过以下各项来判断他人：创造性思考的能力，超凡的魅力
通过以下各项来影响他人：大胆、激情
过度使用：冲动、直言不讳
在压力下：变得冲动、抨击他人
害怕：固定的环境，失去认可或关注
可以通过以下方式提高效率：着眼于细节、耐心、倾听他人

WongAmbe, 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。因为你和他们一样步调积极，你可能会加入他们保持冲劲的行列。

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

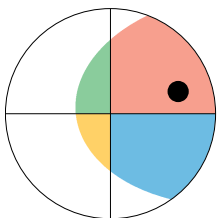
目标：受欢迎、认可、兴奋
通过以下各项来判断他人：开放、社交技巧、热情
通过以下各项来影响他人：魅力、乐观、精力充沛
过度使用：乐观、赞美
在压力下：变得混乱、变得过于有表现力
害怕：拒绝、没有人倾听
可以通过以下方式提高效率：更加客观，跟进任务

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。因为你也往往快速行动，你可能欣赏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然天赋。由于你和他们一样注重与他人协同工作，你可能会加入到他们寻找协作机会的行列中。

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

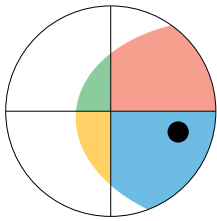
iS 类型的人重视协作，因此他们喜欢尽可能地与他人组成团队。因为希望让每个人都感到融入其中，他们往往要花费时间和精力让人们参与进来。由于你和他们一样希望与他人合作，你可能和他们一样渴望将任务转化为团体项目。

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。

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

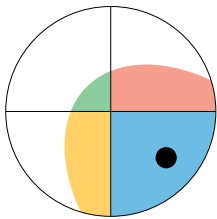
可以通过以下方式提高效率：在必要的时候说“不”，解决问题

WongAmbe, 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。因为你和他们一样喜欢协同工作，你可能欣赏他们对团队合作的愿望。

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，在你看来，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

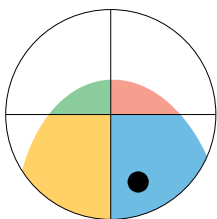
可以通过以下方式提高效率：展示自信，透露真诚的感情

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。因为你更愿意就大胆的想法迅速采取行动，你可能会发现很难认同他们的谨慎和对稳定性的需要。

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。既然你也注重友好的团队合作，你们可以一起工作，来维护一种开放、接纳的氛围。

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

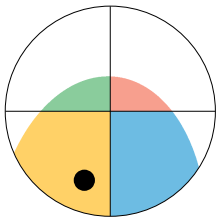
SC 类型的人很重视稳定性和获得一致的结果。因为他们往往很谨慎，他们可能更愿意在不会带来很多意外的可预测环境中工作。由于你可能愿意承担风险，你也可能会发现很难认同他们对安全、可靠结果的专注。

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。虽然你有时会和他们一样重视精准，但他们可能会比你更重视无差错的工作。

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

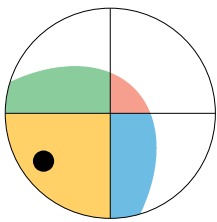
可以通过以下方式提高效率：展示灵活性、果断、展示紧迫感

WongAmbe, 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。因为你可能比他们更喜欢冒险，你可能会发现很难认同他们的谨慎态度。

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。虽然你有时和他们一样关注精准，但他们可能会比你更谨慎小心、有条不紊。

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

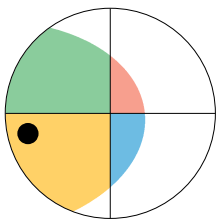
可以通过以下方式提高效率：认可他人的感受、不着眼于数据

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。虽然你也许会认同他们的逻辑方法，但你可能有时会发现他们太专注于精准。

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，他们对快速或冒险的决定感到不适，他们更愿意花时间做出知情的选择。因为你可能对大胆的想法和快速的进展更感兴趣，你也许会对他们谨慎的态度感到不满。

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。由于你往往采用认同的态度，你可能觉得很难理解他们为何看起来如此愿意持怀疑和挑剔的态度。

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。你更倾向于接受，所以你可能会发现很难认同他们挑剔、好质疑的做法。

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。有时你和他们一样专注于精准，但他们可能会比你在分析上面花更多的时间。

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。