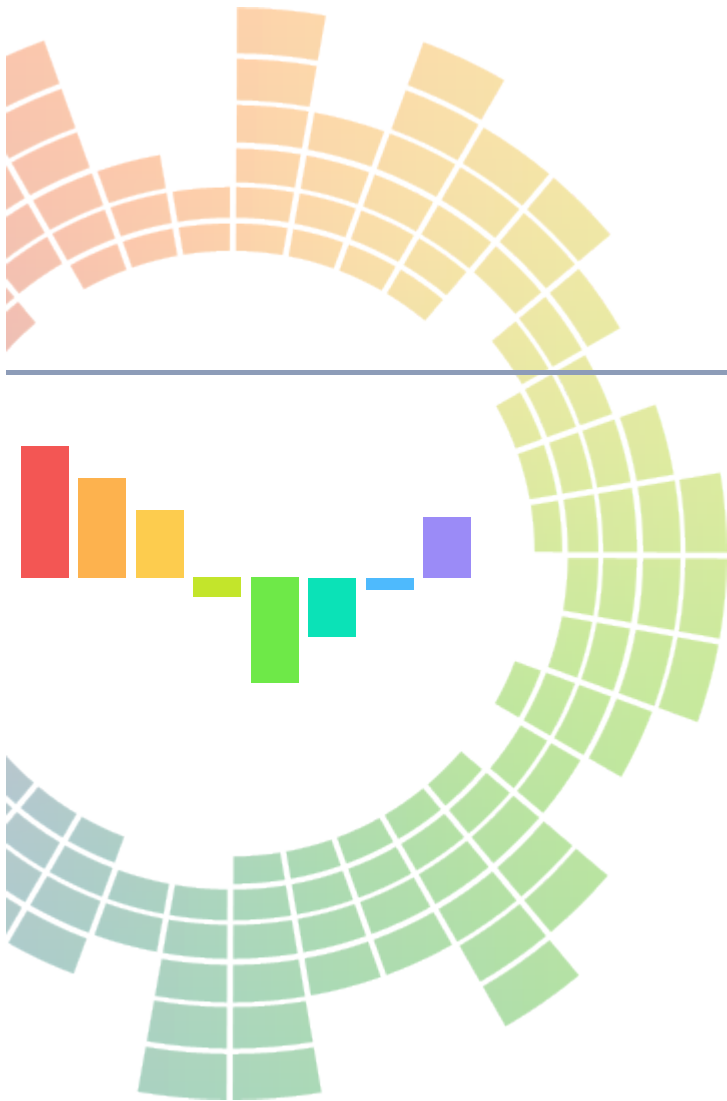
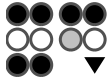


主动



# 先生 张伟 例

2003年7月9日周三  
已打印  
17 December 2020

## 强烈的动力因子

- 挑战
- 认可
- 欣赏
- 控制

## 较低或负向的动力因子

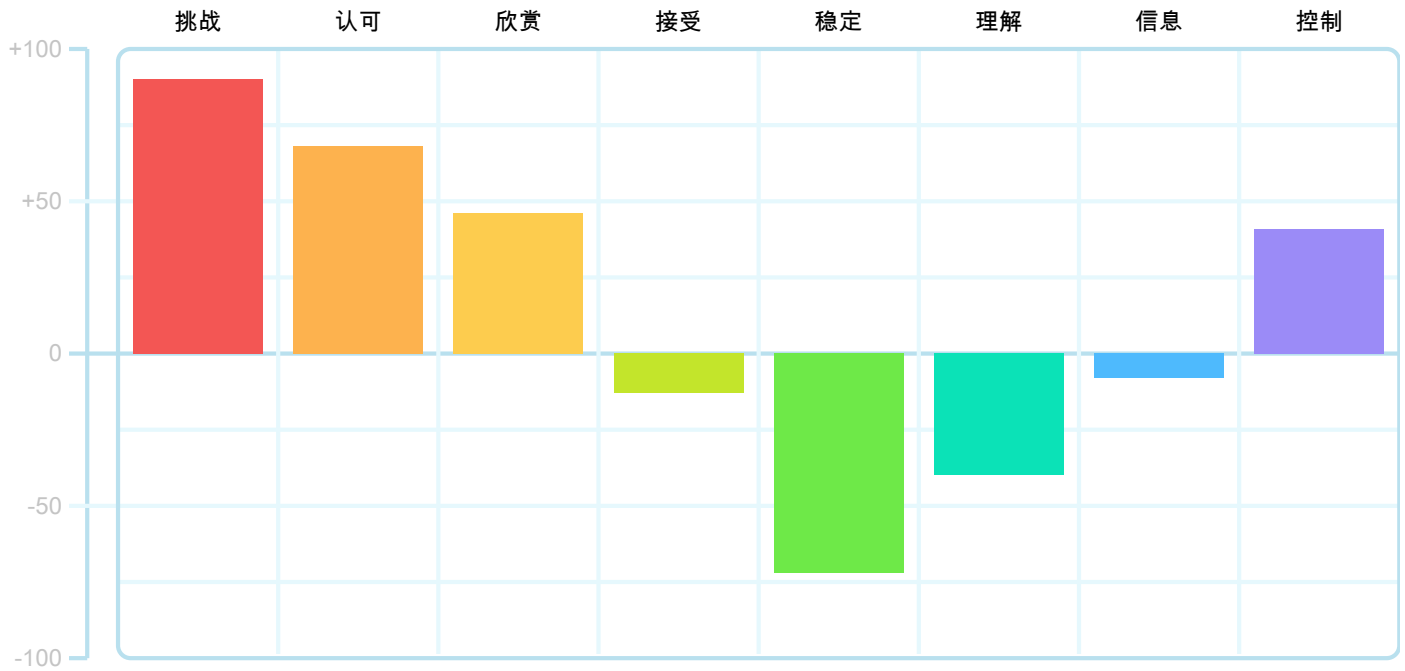
- 稳定
- 理解

重要：

任何单纯的行为测试工具应该搭配其他方法（如面试等），才能进行新进人员的招募或职务调整的决定。

## DISC动力系列

DISC动力系列根据张伟的DISC报告结果将其性格中的关键动力因子分解成几个部分。本图表中得分较高的对应的是能够令张伟动力十足的因子；较低的得分或负分描述的是不会令张伟产生动力的因子（换句话说：某些相反的情形，即这些低分因子的相反面可能会令张伟工作效率更高）。



本小节的后半部分更为详细地分析张伟的动力值，但下面的快速汇总表说明了张伟性格作风中主要动力因子的总体情况。

### 强烈的动力因子

- 挑战 展示成功，有效实现目标。
- 认可 自己的成就得到他人的认可和尊重。
- 欣赏 被他人视为一种积极、受欢迎的社会影响力。
- 控制 确保事件或系统按具体要求进展。

### 均衡的动力因子

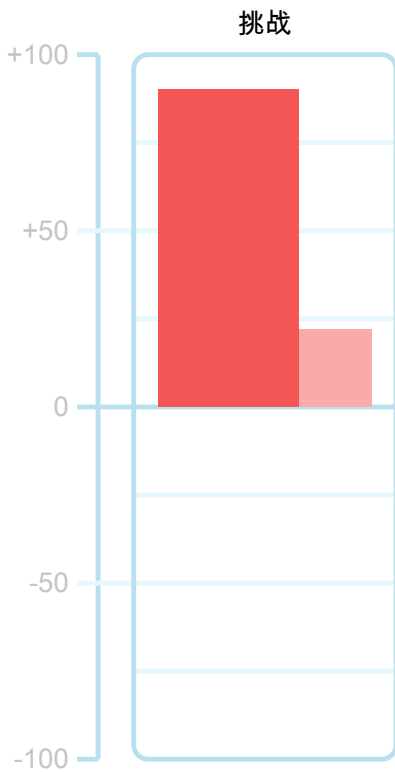
- 信息 对环境、背后的事实以及他人的期望有清晰的了解。
- 接受 作为工作小组或社交团体的一员受到接纳和尊重。

### 较低或负向的动力因子

- 稳定 在相对稳定、可预测的环境中工作。
- 理解 花时间了解事情进展和挑战，并作好相应准备。

## DISC动力系列

# 挑战



### 关于挑战因子

因为“挑战”而充满动力的人会寻找机会去按自己的方式获得成功，用自己性格中的强势去迎接和克服障碍，来获得直接、显著的结果。

#### ■ 张伟性格中的挑战因子

张伟态度非常果敢、独立，这种态度对其工作动力当然会产生影响。有着这种态度的人常常善于自我激励，能够让自己朝着目标努力，追求一种个人成就感。因此，为了获得最大的动力，张伟会希望在充满挑战的环境中工作，能够允许自己这种个性发挥到极致。

#### ■ 张伟对其工作角色的认知

张伟喜欢挑战的性格似乎没有在目前的工作中充分发挥出来。他觉得目前工作需要更有灵活手段、需要更多宽容接纳；而其天性更喜欢支配别人、坚决果敢，这一点在其目前工作中根本无法得到体现。从这些方面来看，张伟可能对目前工作环境至少有一定程度的不满意。

### 针对张伟动力方面的注意事项

张伟的动力分析表中，“挑战”因子相对较高，这就说明在工作中能独掌一面、朝着可量化的目标和回报强有力地推进时，他的工作状态最佳。

- 只要情况显示需要控制，他随时乐意掌控，渴望能展示个人领导力的机会。
- 他喜欢有机会对问题做出自己的解决方案，并投入行动。
- 他有自我激励感。工作目标与他个人抱负一致时，工作状态最佳。

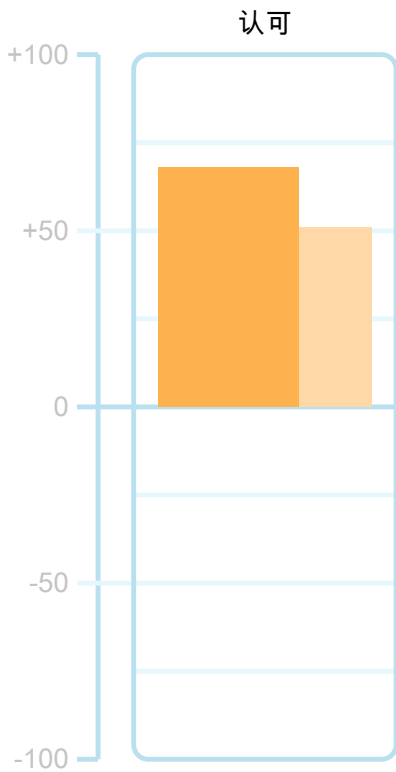
### 令其失去动力的因子

张伟的动力分析表中，“挑战”因子相对较高，这就说明在工作中能独掌一面、朝着可量化的目标和回报强有力地推进时，他的工作状态最佳。

- 在过于刻板的条件下工作，几乎没有机会让他用自己的方法去实现自己目标。
- 在一个整体性的团队中工作，他几乎没有机会展示自己的独立立场或实施自己的想法。
- 在一个规避风险的环境中工作，采取行动前需要对后果进行仔细考虑和分析。

## DISC动力系列

# 认可



### 关于认可因子

因为“认可”而充满动力的人关注成就，尤其希望这些成就得到同事的认可和欣赏。这种类型的人重视积极的反馈，希望他人明确地表示对自己工作价值的认可。

#### 张伟性格中的认可因子

张伟重视自己与他人的关联性、希望受到他人重视，这一点构成了重要的动力因子。他有个人动力，性格也外向，足以担任主导角色，但是对他来说，最理想的是看见自己的成就得到他人的认可。成功对张伟很重要，但如果这种成功能清楚地展示在他人面前，他会获得最大的动力。

#### 张伟对其工作角色的认知

从“认可”方面来看，张伟的工作角色似乎较为符合他的动力需求。他几乎没有感觉到需要在工作中调整自己天生自信的态度，因此他既能取得成就，又能将这些成就与他人坦诚交流。这种结合说明张伟目前积极性非常高，至少从“认可”这个动力因子来看是如此。

### 针对张伟动力方面的注意事项

“认可”是张伟性格中的重要特征，也构成非常关键的动力因子。要想让他有最大的工作成效，只要情况允许，尽量让他感觉到其成就和贡献不但得到了认可，也获得了恰当的回报。

- 完成重大目标之时，他会希望这一成就得到认可和回报。
- 情况需要时，他有独立工作能力，能够进行自我激励，但处于这种情况时他希望目标清晰、可以实现。
- 他喜欢从短期视角来看待事物，能更好地应对能取得快速、直接效果的工作，不喜欢长期任务。

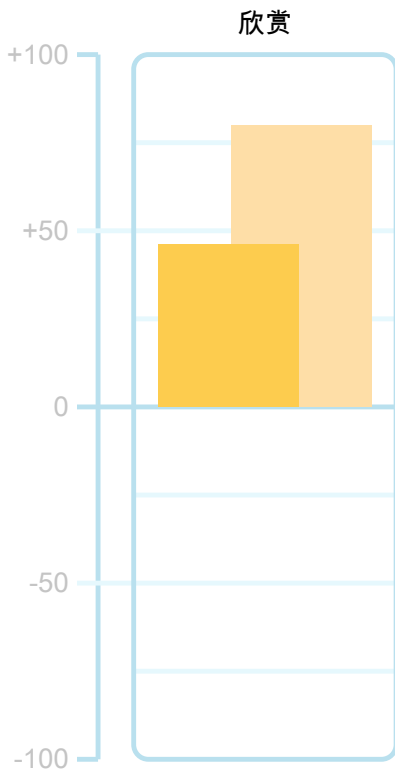
### 令其失去动力的因子

“认可”是张伟性格中的重要特征，也构成非常关键的动力因子。要想让他有最大的工作成效，只要情况允许，尽量让他感觉到其成就和贡献不但得到了认可，也获得了恰当的回报。

- 执行那些几乎没有回报，看不到直接成就，也感觉不到明显影响的长期项目。
- 他对自己的工作几乎没有直接影响，或对实现自己的独立目标不承担责任。
- 工作中与他人互动的机会非常有限，或没有机会与周围的人建立积极的关系。

## DISC动力系列

# 欣赏



### 关于欣赏因子

因为“欣赏”而充满动力的人看重周围的人的反应，希望建立积极的人际互动、得到他人的认同，需要感觉到自己受到同事的喜爱和尊重。

#### ■ 张伟性格中的欣赏因子

“欣赏”是张伟的个人态度中是非常突出的动力因子，他希望能有机会向周围的人表达自己的观点和想法，并希望在工作层面和个人层面都能得到同事的充分欣赏。

#### ■ 张伟对其工作角色的认知

张伟喜欢积极互动，喜欢和同事进行沟通，看起来目前工作中这种偏好得到了很大程度的满足。从这一点来看，他可能工作动力很足，因为他天性积极的态度在工作环境中得到了强化。他的动力分析表显示，他感觉能够自由表达观点，并且觉得同事会尊重他所做出的贡献。

### 针对张伟动力方面的注意事项

张伟分析表中“欣赏”因子很高，这说明，要想充分吸引他，需要让他感觉到周围的人都能接受其想法和观点。有机会建立有效、开放的工作关系，是张伟性格作风中的重要因素。

- 他希望能感受到他人关注自己的观点，对其提案或建议予以认真考虑。
- 他喜欢寻求机会表达自己的个人作风，在工作中留下鲜明的印象。
- 他喜欢有大量机会与他人互动的工作环境。

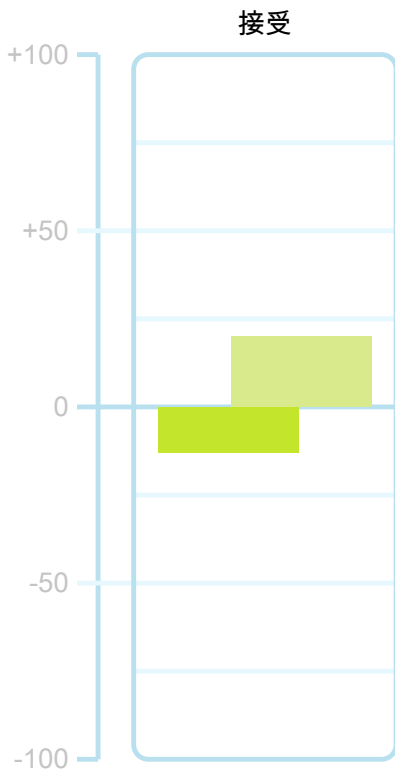
### 令其失去动力的因子

张伟分析表中“欣赏”因子很高，这说明，要想充分吸引他，需要让他感觉到周围的人都能接受其想法和观点。有机会建立有效、开放的工作关系，是张伟性格作风中的重要因素。

- 感觉到周围的人不能充分欣赏他的能力，或周围的人主动反对他的行为或观点。
- 在这样的团队中工作：整个团队几乎不会对成员表现出直接的欣赏，也不会因成员为团队整体职能所做出的贡献表示欣赏。
- 他感觉到自己对目前的工作几乎没有产生影响，或没有直接影响。

## DISC动力系列

### 接受



#### 关于接受因子

因为“接受”而充满动力的人重视在工作环境中建立良好的人际关系和社会关系网。他们希望促成积极、愿意接受的态度，在开放性不强的环境中会觉得不自在。

#### ■ 张伟性格中的接受因子

“接受”在张伟的动力构架中，并没有强烈地显示出来，并非重要特征。虽然他天性中也喜欢在社交中获得同事的接受，但这并不是其性格中的关键因子，情况需要时，他有能力担任需要独立完成、直接采取行动的工作。

#### ■ 张伟对其工作角色的认知

从“接受”的角度来看，张伟觉得目前的工作环境处于相对均衡状态：可以看出，他与团队和小组有积极互动的部分，但这个方面并不是目前工作角色最重要的特征。因为张伟自己对“接受”因子的态度也是一种均衡型态度，所以目前工作环境不会对他的工作动力产生影响。

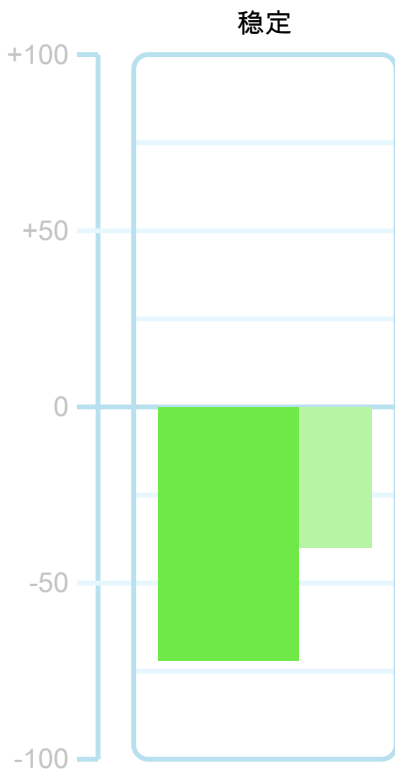
#### 针对张伟动力方面的注意事项

在张伟的分析表中，“接受”这个动力因子显示出相对均衡的状态，既不是他性格作风中突出的动力因子，也不是令其失去动力的重要因素。

虽然他可能更喜欢注重“接受”因子的环境，但是他具备足够的独立能力，也可以在缺乏“接受”的环境里有效地工作，至少在短期内如此。他也显示出足够的交际能力，可以在更为开放、注重沟通的环境里工作，而不会感到分心或失去动力。

## DISC动力系列

### 稳定



#### 关于稳定因子

因为“稳定”而充满动力的人希望在工作环境中维持“现状”。他们不喜欢有风险，也不喜欢突如其来的变化。在工作环境中感觉到舒适时，他们动力最足。

#### 张伟性格中的稳定因子

张伟喜欢在尽可能充满新奇和变化的环境中工作，“稳定”这个想法让他觉得十分没劲。张伟喜欢寻找新的方法，喜欢适应不断变化的环境，如果有机会在这种环境下工作，他对工作的投入程度最高。

#### 张伟对其工作角色的认知

张伟性格急躁、缺乏耐心，意味着他在快节奏的环境中工作状态最佳，因为能给他提供多变、有趣的工作。其目前的工作角色似乎满足这些需求，因此张伟并不觉得有必要表现出更为耐心或深思熟虑的态度。因为他积极主动、精力充沛的天性在目前工作角色中得到了释放，他目前的工作积极性可能相对较高。

#### 针对张伟动力方面的注意事项

张伟不会因为稳定性而动力十足。相反，他精力充沛、态度积极主动，非常喜欢在不可预测或高度变化的环境中工作。这种类型的人有自己的个人动力，但如果张伟的工作不能提供足够的变化去维持他的兴趣，他会变得索然无味、没有耐心或者感到厌倦。

- 他喜欢在快节奏的环境中工作，在缺乏灵活性的环境中可能会让其注意力不集中或失去兴趣。
- 他喜欢有机会去探索工作项目的新想法或新方法，不喜欢仅仅沿袭既定标准。
- 他喜欢采取果断行动，不喜欢花时间仔细考虑或规划。

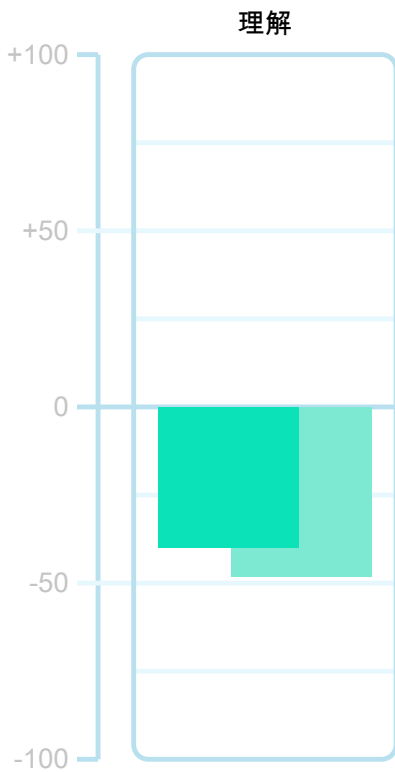
#### 令其失去动力的因子

张伟不会因为稳定性而动力十足。相反，他精力充沛、态度积极主动，非常喜欢在不可预测或高度变化的环境中工作。这种类型的人有自己的个人动力，但如果张伟的工作不能提供足够的变化去维持他的兴趣，他会变得索然无味、没有耐心或者感到厌倦。

- 需要遵循严格规定的工作，或需要从事重复性或几乎没有变化的工作。
- 需要在令人沮丧的环境中展现出耐心和节制。
- 在缺乏变化、可以预测的环境中工作，几乎没有机会创新或获得个人发展。

## DISC动力系列

### 理解



#### 关于理解因子

因为“理解”而充满动力的人希望对目前环境的运行机制有详细的了解，需要感觉到自己已经准备周全。这种类型的人希望在采取行动之前有机会探索和分析。

#### 张伟性格中的理解因子

“理解”并不是张伟性格作风中重要的动力因子。他常常更关心事情的后果或结果，而不太在意如何取得这些成就的详细过程。如果需要对这些事情进行广泛调查或研究，会让他缺乏动力。

#### 张伟对其工作角色的认知

张伟的认知中，其目前的工作角色需要采取直接行动、迅速做出反应，几乎没有时间对问题进行分析 and 仔细考虑。这一点非常符合其一般方法和态度，因此在这方面来看，他可能有较高的动力。张伟喜欢快节奏的工作环境，其目前的工作似乎正满足这些需求。

#### 针对张伟动力方面的注意事项

张伟的个人作风中“理解”因子呈现较强的消极趋势。他不仅不会因为有机会详细调查了解细节而兴奋，反而通常会消极对待有这种需求的工作，他喜欢有机会灵机应变，即兴提出自己的方法。

- 他关注一项决定或提案的整体效果，不喜欢关注背后的详细原理。
- 他希望从宏观角度来执行项目、制定目标，不喜欢纠缠于细节问题。
- 他喜欢直接采取行动或快速得出结论，不喜欢花时间去分析可能的后果。

#### 令其失去动力的因子

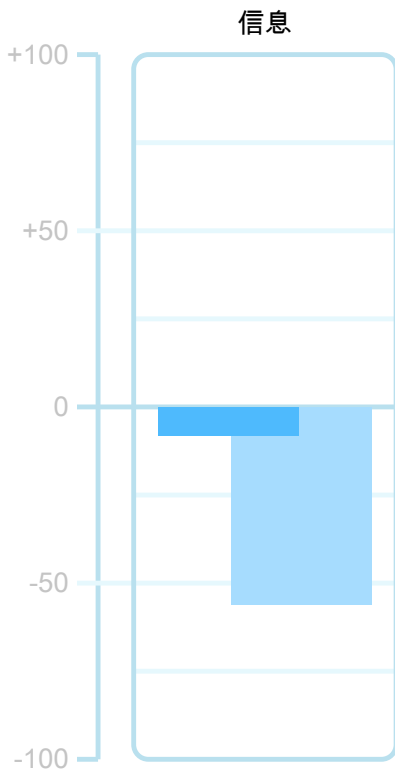
张伟的个人作风中“理解”因子呈现较强的消极趋势。他不仅不会因为有机会详细调查了解细节而兴奋，反而通常会消极对待有这种需求的工作，他喜欢有机会灵机应变，即兴提出自己的方法。

- 需要从事长期性、注重技术细节的项目或任务，尤其是他在整个过程中几乎无法投入。
- 从社交层面或专业层面与他人互动的机会很少。
- 从事渐进性、慢节奏或重复性的工作，短期内看不到清晰的、可量化的结果。



## DISC动力系列

# 信息



### 关于信息因子

因为“信息”而充满动力的人需要感觉到自己已经充分掌握了在某种情形下有效工作所需的一切信息。他们能对各种见解和细节做出积极反应，如果觉得没有充分了解情况，他们可能不愿意采取行动。

#### ■ 张伟性格中的信息因子

张伟对事实或组织性的需求不是十分强烈，不会因为此类因素变得十分兴奋或十分沮丧。如果情况需要，他能够以相对有组织、有计划的方式进行工作，但他也能够不可预测的环境中灵活机变。这两种情况都不会对他的工作动力产生重大影响，除非是持续时间太长，或者工作环境偏向两个极端——完全没有灵活性或完全不可预测。

#### ■ 张伟对其工作角色的认知

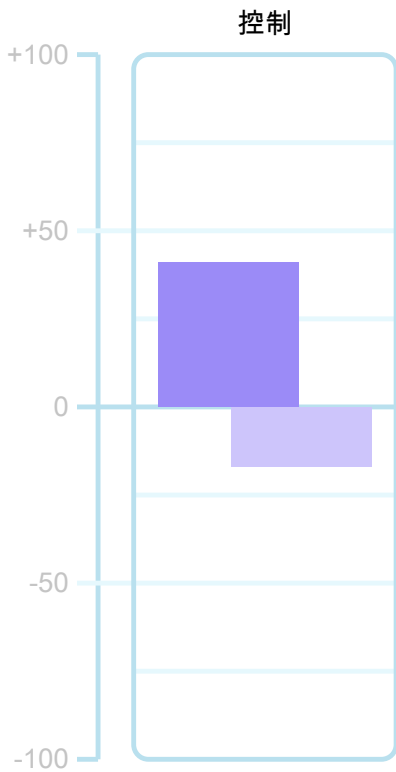
张伟对“信息”的态度具有灵活性，不会因为需要在这个方面调整自己的方法而感到十分兴奋或十分沮丧。他目前的工作角色也的确要求做出一定的调整，这说明该工作不大规定具体细节，需要更多地凭直觉或本能行事。除非完全缺乏组织性或没有先例的情况出现，那么当前工作的要求不会令张伟觉得缺乏动力。

### 针对张伟动力方面的注意事项

“信息”在张伟的动力构成中并非关键因子。他会尽可能地利用现有的细节或分析，但如果情况需要，他也能依靠直觉采取行动。因为对“信息”这个动力因子持均衡的态度，张伟不会因为详细信息的存在而动力十足，也不会因为这些信息缺失而缺乏动力。

## DISC动力系列

### 控制



#### 关于控制因子

因为“控制”而充满动力的人对周围的机制该如何运作有敏锐的感觉，希望尽可能施加这种个人控制感。这种类型的人会觉得组织和纪律性很重要。

#### 张伟性格中的控制因子

张伟注重实际，关注目标，常常将事情视为等待解决的问题或待完成的目标。张伟的工作动力来源于达成这些目标或解决这些问题。尤其是他在工作中有自主权，能够设计自己的成功道路，并且外界干扰最小，能够专心致志沿着该道路推进时，他的工作动力最足。

#### 张伟对其工作角色的认知

张伟性格作风有一些变化，这说明他很可能觉得目前没有机会按照自己的喜好去掌控自己的职场。目前的工作需要较为顺从、合作的态度，而他正在调整以适应这种需要，虽然这种调整并不是十分重大，严格说来，不会影响到他的工作积极性。

#### 针对张伟动力方面的注意事项

张伟觉得工作是一种个人投资时，工作积极性最大。实际层面来说，允许他自由提出自己的项目和想法，掌控自己的工作环境，会有助于最大程度地提高其积极性和投入感。“控制”对张伟来说并不一定是对同事或合作者的掌控，而是能自由控制其工作内容和工作方式。

- 他寻找机会来探索自己的想法或开展自己的项目。
- 他希望能感觉到对自己工作的管理和组织至少有一定的个人影响。
- 他对事物持客观态度，喜欢基于事实来看待问题，而不喜欢需要别人来说服，也不喜欢基于假设去分析问题。

#### 令其失去动力的因子

张伟觉得工作是一种个人投资时，工作积极性最大。实际层面来说，允许他自由提出自己的项目和想法，掌控自己的工作环境，会有助于最大程度地提高其积极性和投入感。“控制”对张伟来说并不一定是对同事或合作者的掌控，而是能自由控制其工作内容和工作方式。

- 觉得同事或团队成员不尊重自己或忽视自己的立场。
- 将其置于密切监视或检查的工作职位。
- 按照既定计划行事，没有机会做出自己的贡献或提出自己的建议。