



DISC Flow®核心報告

大文 陳

評估日期：2023年08月23日

機密文件



歡迎使用 DISC Flow®

DISC Flow® 模型是經過專門設計，易於理解和容易應用，我們採用已反覆驗證的DISC行為模型，並結合情緒智商的力量，從而幫助人們發揮自己的優點，和建立更好、更強及更有成效的關係。

大文,這份個人化的報告使用你的個人測評數據，為你提供豐富的信息和見解，幫助你發展你的個人潛能。將它視為一次自我發展的機會，去創造一個更好的自己。一個發揮你的優勢，向你展示你應把精力集中和讓你充份利用你可更加投入及有效率的領域。

嘗試把DISC模型看作是你大腦的指南針，指南針不會告訴你要去那裡，它只會指向正確方向，如果你跟隨著指示而行，你會更快抵達目的地，並減少碰到的問題。

我們知道有時，改變往往是困難的。但K-S-S方法提供了簡單、直接的步驟以達至成長和個人發展。

在閱讀你的報告時，請思考如何運用這些簡單的概念來提升你在工作場景中的表現。培養如下所述的關鍵行為，不僅能夠改善你在工作場景的人際關係，還可以改善你的個人生活。



KEEP-保持做的行為：辨認你已經做得很好的行為，並且繼續保持這些行為。



STOP-停止做的行為：如你查看這報告的信息，你可能已經意識到有些行為會帶來負面結果，這可能顯示你應該停止做某些事情。



START-開始做的行為：辨認並開始做那些會為你的表現帶來正面影響的事情。

我們並不聲稱這份報告會向你提供所有的答案，但我們希望你能在當中發現更多喚起你興趣的信息，及找到一些重要的見解和有用的建議，以便有助於你日後的發展。



DISC

| | |
|---------------------|---|
| ● DISC 模型簡介 | 4 |
| ● 結果簡述 | 5 |
| ● 基本特徵 | |
| ● 突出行為 | 7 |
| ● 潛在優勢與局限性 | |
| ● 決策風格 | 8 |
| ● 他人如何看你 | |
| ● 個人發展建議 | |
| ● DISC Flow® 伴你邁步向前 | 9 |



情緒智商

| | |
|---------------------|----|
| ● 情緒智商簡介 | 10 |
| ● 情緒智商的元素 | 10 |
| ● 結果簡述 | 11 |
| ● 自我認知 | 12 |
| ● 突出行為 | |
| ● 個人發展建議 | |
| ● 對他人的覺察 | 13 |
| ● 突出行為 | |
| ● 個人發展建議 | |
| ● DISC Flow® 伴你邁步向前 | 14 |



DISC 與情緒智商

| | |
|------------------------|----|
| ● DISC 與情緒智商的整合應用 - 簡介 | 15 |
| ● 結果簡述 | 16 |
| ● 突出行為 | |
| ● 對團隊的價值貢獻 | |
| ● 衝突管理 | |
| ● 潛在壓力源 | |
| ● 潛在驅動力 | |
| ● 溝通風格 | |
| ● 偏好的工作環境 | |
| ● 個人發展建議 | 17 |
| ● DISC Flow® 伴你邁步向前 | 18 |
| ● 附錄：DISC 類型概述 | 19 |
| ● 簡易貼士 | 23 |



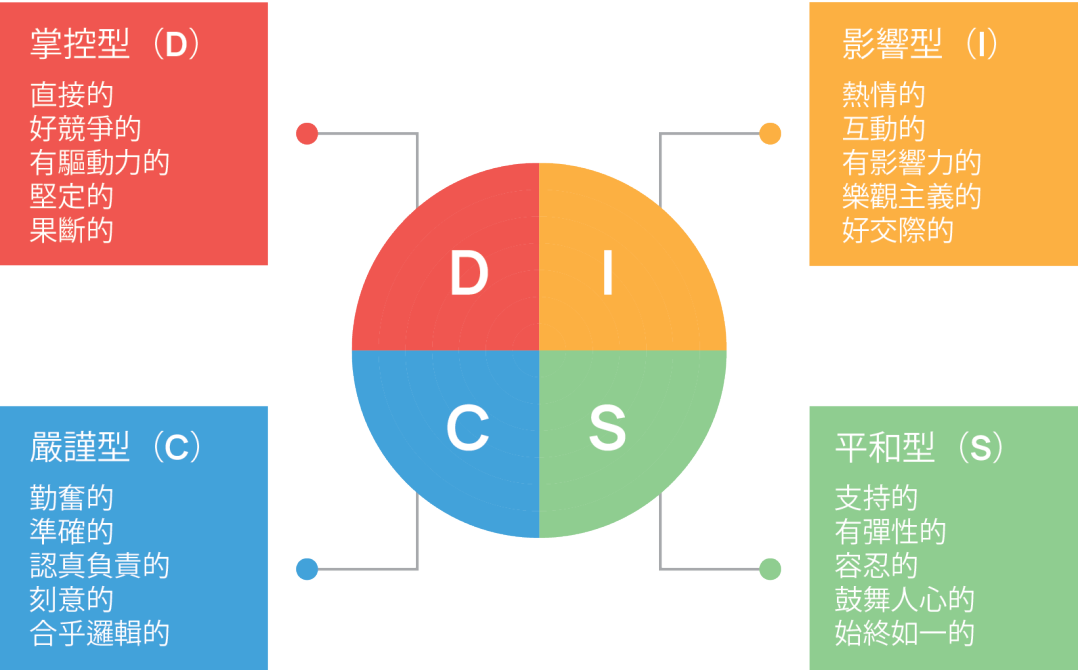
DISC模型簡介

DISC Flow® 模型是經過專門設計，易於理解和容易應用，我們採用已反覆驗證的DISC行為模型，並結合情緒智商的力量，從而幫助人們發揮自己的優點，和建立更好、更強及更有成效的關係。

DISC模型測量和四種風格的行為描述
掌控型(D)-影響型(I)-平和型(S)-嚴謹型(C)

大文，當你閱讀個人報告時，請重要謹記，所有的行為類型都具有同等價值，並沒有好壞和最佳類型之分。每個人都是四種類型的混合，而大多數人往往會傾向於其中一種或可能兩種類型。

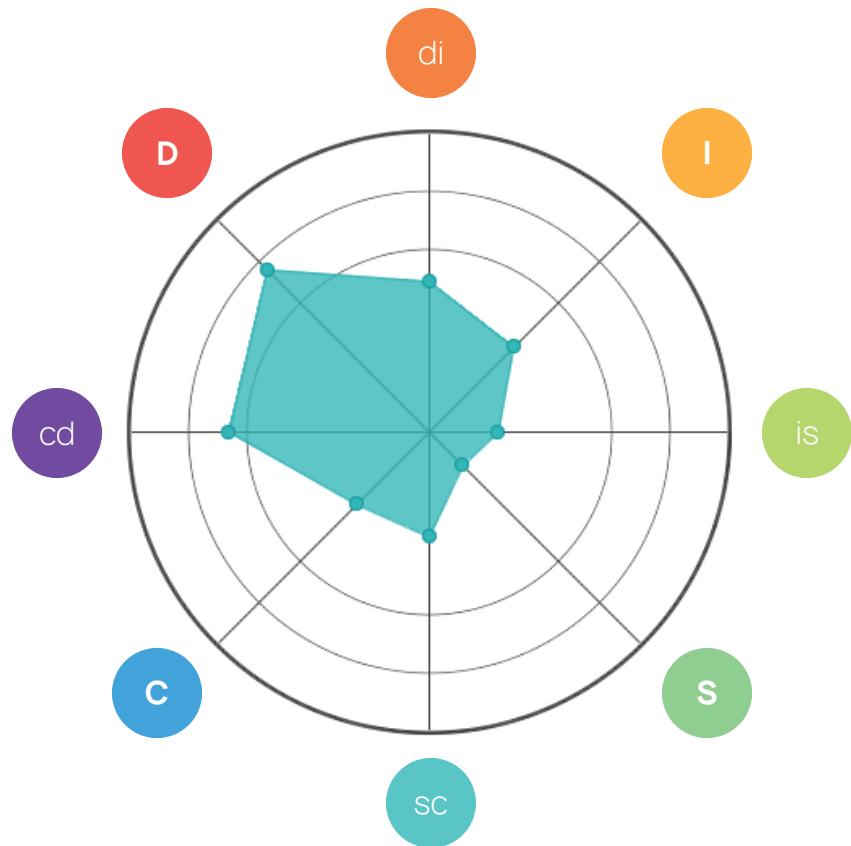
通過更好地理解自己的風格，以及識別他人的風格，你可以調整自己的行為和溝通模式去適應任何情況，以獲得更好的結果。



大文,理解你下一頁的報告結果是簡單的。這些點告訴你在這8種DISC類型中每一項得分的位置所在。在查看蜘蛛圖時，請留意若你的點離DISC地圖中心越遠，則意味著在他人眼中，顯示你與該特定DISC類型相關特徵就越明顯。

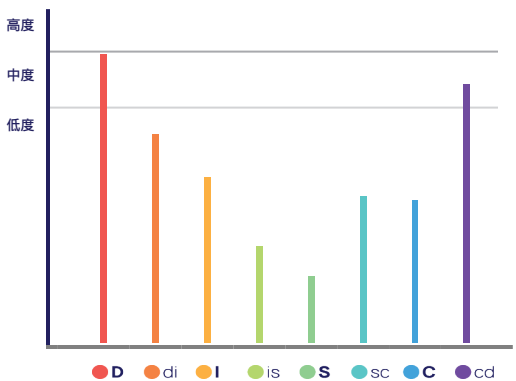
大文 陳

基本特徵



核心類型 - 掌控型(D)

你的結果顯示你所展現的行為特徵的強度水平屬於：**中度**，相對於其他分享同樣**D**類型的人。



自發的
自信的 直接的
堅定自信的 堅決的
自信的 堅定的
務實的

大文 陳

基本特徵

中-掌控型的概述

大文, 因為你屬於中-「掌控型」風格, 你可能被驅動去快速管理一些情況或任務。你與他人溝通你的想法時, 你可以是清晰和直接。你重視實際的方法, 並可能希望在大多數情況下控制局面。你有時會對他人的意見表現出輕視, 而你的反應則帶有相對的緊迫感。你通常表現出自信, 這可能會導致你偶爾對其他人的意見不屑一顧, 因為你更喜歡帶著相對緊迫感行動。有時你可能會對其他人進行微觀管理以確保及時取得成果, 並且可能會因為你渴望取得成果而顯得好競爭。

非關聯項目

在完全相反的類型上獲得高分值並非不尋常, 它僅僅意味著你可能展現的某種特質和行為與你的核心類型並不完全地相關聯。我們稱之為“非關聯項”, 並且在報告中會使用這些信息幫助你對自己的個人行為和溝通風格建立一個更加全面和立體的認知。根據你的評估回應, 你已識別了以下的非關聯項目:



平和型(S)

沒有發現非關聯項。

大文 陳

基本特徵



突出的行為

- 在處理需要立即採取行動的情況時，你往往是果斷和直接的。
- 在大多數情況下，你通常是持一種管控的態度，這有助於那些比較內斂的人。
- 在立時需要關注的情況下，你可能對他人要求高。
- 你通常會考慮任何能夠帶來適時和有利結果的想法。
- 你通常感到自信和有動力，所以你有時會承擔超出你實際能完成的任務。



潛在的優勢

- 你專注於提供快速解決方案以取得結果。
- 你會促進創新。
- 你以目標為導向，並可能享受領導的職務。
- 你會提供坦誠的和實用的回饋。
- 你會積極主動地處理問題和挑戰。



潛在的限制

- 你可能會缺乏組織能力，並在涉及細節時表現得不耐煩。
- 你可能會對他人的感受和觀點表現出較低的容忍度。
- 由於你的管控心態，你可能有時會變得越權。
- 你有強烈的意見，不會聽取他人的推論。
- 由於熱衷於快速取得結果，你可能沒有充分注意重要的細節。

大文 陳

基本特徵



決策風格

你處事果斷，往往以快節奏的工作而著稱，有時對延誤和拖延感到不耐煩。你傾向於快速做出決定並實行解決方案。因為你喜歡快速想出解決緊急問題的方法，所以你可能會忽視後備方案，或者不讓其他人對決策有任何控制或投入。



別人如何看你

你被視為以結果為導向和有自信的人。你工作節奏很快，會比其他人更快實現目標或完成任務。別人通常會認為你是一個竭盡全力追求成功的人。在溝通自己的想法和觀點時，你會非常簡單直接。因此，你可能會給人留下一些令人生畏和缺乏同理心的印象。



個人發展建議

- 有意識地讓自己接觸一些具挑戰性的經歷，這將需要你考慮他人的觀點以及使用你慣常的客觀想法。
- 每當他人表現良好時，會以稱讚的方式來鼓勵和啟發他們的成長。
- 持續記住，有時調整自己的期望以適應情況是更實際和務實的。
- 持續尋找機會去認可他人的能力和貢獻，這對他們來說意義重大。
- 在承諾接受任務前，尋求回饋以務實地評估自己的能力，確保自己擁有能夠完成任務所需的技能和資源。

大文,請記住你的類型結果,並寫下你認為應該做的行動或行為:



K

K-持續做:



S

S-停止做:



S

S-開始做:

“個人發展是節省時間的主要方法。你變得越好,實現目標所花的時間就越少。”

布萊恩 特雷西



情緒智商

情緒智商簡介

大文，每個人都會體驗到情緒。很多時沒有覺察到，雖然身處現在這一刻，然而這些情緒卻是每天都在影響著我們和周圍的人。在工作場景和個人生活中、我們如何思考、感受和行為決定了我們是誰。

情緒智商描述了一種識別、評估和控制某些情緒的方法，以便它幫助我們，而不是不利於我們。它為我們提供了深刻見解和覺察，並負責影響我們的行為，以及與身邊人的互動。

當你閱讀這部分報告時，請務必謹記，你識別情緒的能力，以及這如何影響你與他人的互動方式，將有效提升你的溝通技巧，並幫助你建立更強和更有效的人際關係。

情緒智商的元素

在你閱讀你的情緒智商結果前，了解你的情緒智商是如何測量是非常重要的。在這次測評中，你的情緒智商整體水平是由以下幾個層面的數據合併而決定出來的：



自我覺察是情緒智商的基石。在你能夠對自己作出改變前，你必須知道有什麼是需要去做的。自我覺察是一個了解自己的過程，覺察自己的感受，並且這些感受可能對你的決策、行為和表現所造成的影響。



對他人的覺察可以簡單描述為理解和回應他人需求的能力。做對了，對方會感受到被重視、被聆聽、被關心、可商量、被理解。做錯了，你可能會被視為冷漠和不敏感的人。

大文 陳



你的評估結果顯示與一般的受訪者相比，你表現出符合正常範圍水平的「自我認知」。這意味著，你通常能夠很好地識別和管理自己的思想、情緒和行為。



你的評估結果顯示與一般的受訪者相比，你對他人的覺察表現出符合正常範圍水平。這意味著，你通常能夠很好地與他人建立聯繫，並適當地回應他人的需求和管理好與他們的關係。



情緒智商的綜合得分 - 發展中的

你知道如何確認和管理自己的想法、情緒和行為。你相對覺察到自己表現出的正面特質和發展領域，並主動發展自己。你能夠合理地接受他人的回饋，並且相當有能力識別出在不同的情況下那些是重要的。擁有這個程度的自我覺察有助你與他人維持良好的人際關係。你對他人的想法和感受表現出敏感度。你也能合理地關注他人的非語言和社交溝通的提示。你可以很好地理解他人的觀點和認同他們，同時又不失自己的觀點。



突出的行為

- 你通常善於管理自己的時間。在壓力下，你有時可能會感到困難，無法確定需要優先處理的事。
- 一般來說，你能控制自己的情緒，但有時，你可能會因為一些在他人看來微不足道的小事而失去冷靜。
- 你通常表現出積極的心態，但你可能會糾結於自己的錯誤或局限性。
- 你通常知道何時該發言，而何時該聆聽。
- 雖然你通常能意識到自己的想法和感受，但有時你可能會隱瞞這些以安撫他人。

個人發展建議

- 學會在回應前先停頓和整理思緒。向你尊敬的人尋求回饋，並評估對你行為有所影響的建設性和被贈予的回饋。
- 透過參考他人提供的建設性回饋和考慮自己的觀點，對自己的優點和局限性作出客觀的評估。找出兩者之間共同點。
- 要明白尋求他人的肯定和認可是很正常的。然而，你也能識別你的自我價值，而不必依賴他人的想法或言論。
- 學會控制自己的情緒及緩和自己的反應。在做出反應前先停頓一下，思考自己最初的直覺反應是否與情況成正比。
- 在「外在因素如何塑造你的環境」，以及「你的想法、情緒和感受」之間的尋找平衡。



突出的行為

- 在得出結論或做出決策前，你可能會先考慮他人的想法。
- 雖然你很在意別人的觀點，但有時你會無意中忽略他人的想法和感受。
- 你通常會對那些與你有不同興趣或觀點的人持開放的態度。
- 為了可更好地了解他人，你會嘗試把自己代入到他人的處境中。
- 雖然通常很熟練，但有時你必須真正專注理解或捕捉非語言溝通的提示。

個人發展建議

- 做最終決策前，尋求他人的見解和平衡主觀回饋和客觀事實。
- 透過認同和理解他人的經歷，發展與他人建立融洽關係的能力。詢問他人的感受，聆聽他們的情緒，並注意他們的身體語言。
- 認識到不同的觀點可如何幫助你擴闊對某些情況的看法，從而幫助你保持思想開放的態度。
- 設法控制自己的內心對話，嘗試正確看待問題，儘量減少受自己的偏見和信念的影響來評估他人的經歷。
- 透過專注聆聽他人的說話，並注意他們發言時的非語言表現例如面部表情和姿勢，從而保持你的情感投入。

大文,請記住你的結果,並寫下你認為應該做的行動或行為:



K

K-持續做:



S

S-停止做:



S

S-開始做:

“你唯一註定要成為的人,就是你決定要成為的人。”

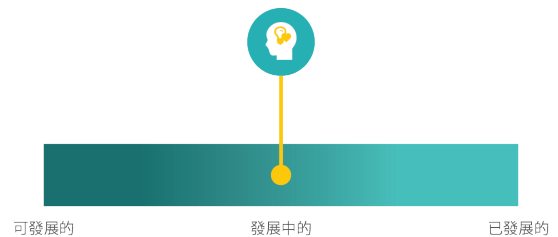
拉爾夫 瓦爾多



DISC與情緒智商的整合應用 - 簡介



中-掌控型



情緒智商的綜合得分 - 發展中的

大文,在DISC Flow® 模型中,你的情緒智商水平被認為是你如何很好地控制你的行為傾向能力的因素,尤其是與DISC類型關聯的行為。它還決定了你在與他人聯繫及適應在社交環境時如何展現這些行為傾向。

普遍認為,具有高情緒智商的人能夠根據他們所處的社交環境的要求,更好的管理自己的行為傾向。

簡單地說,通過加強你的情緒智商,你能夠建立更強適應力,成為更好的溝通者,強化你的人際關係,和改善整體的人生質素。

在閱讀 大文 其餘部分的報告時,請謹記,有些人天生具有高情緒智商,而對於那些不高的人,這些技能是可以在人生任何階段中學習和不斷提升。

中-掌控型 與EI 情緒智商的綜合得分結合分析 - 發展中的



突出的行為

- 做決策時，你往往是堅定自信的，但仍會考慮他人的觀點。
- 作為一名團隊成員，你會嘗試了解同事的想法及充分理解他們的立場。
- 因為你有時可能難以識別和控制他人認為不合適的評論，這可能會帶來誤解和衝突。
- 由於高估了自己的技能和能力，你有時可能會設定不切實際的目標。
- 你通常意識到自己好競爭的傾向。這使你能夠平衡自己的方法和只在需要時才堅持自己。



對團隊的價值

堅持自我的決心是對同事挺身而出並堅持自我的挑戰。你的方法促使團隊在捍衛自己的立場時發表自己的意見並進行批判性思考。此外，你設定大目標的傾向會影響你的同事設定延伸目標並測試他們的極限。



衝突管理

你通常以協同方式處理衝突。你會鼓勵所有相關人員都參與決策過程。解決問題時，你通常是堅定的，但仍然會對他人的情感觀點保持開放和慎重考慮。



潛在壓力來源

你往往會因為他人或過程過於僵化而感到沮喪。你可能還會對那些沒有考慮團隊目標並且無論目標或情況如何都以穩定的速度工作的同事感到失望。當他人表現出極度掌控或完全被動時，你也會感受到壓力。



潛在的激勵因素

你喜歡獨立工作，儘管你也喜歡在有共同目標的組織或團隊中工作中顯得非常有動力。你欣賞對行動和成就的關注，並且對靈活的工作環境感到振奮。



溝通風格

你想立即向他人發表你的想法和觀點。當與同事溝通時，你可能會堅持己見。但你通常知道何時需要根據他人情感來調整自己；一般情況，你知道何時需要或不需要在對話中表現出堅定自信。



偏好的工作環境

你喜歡以行動為中心並急於交付結果的工作環境工作。你喜歡一個重視結果和關係的工作場境，儘管你想要一些獨立性和靈活性去解決問題。



個人發展建議

- 做出決策時，對他人的意見和觀點保持開放的心態，請他們分享他們的觀點和推理。
- 用心觀察與聆聽是認識和了解他人立場的關鍵要素，盡量不要假設你已經了解他們的觀點。
- 考慮採用成長心態的好處，在這種心態中，學習是通過回饋和反思以前的情況或錯誤而發展的過程。
- 給出指令時，要注意你的用詞和語氣，並對他人的感受保持敏感度。
- 對於可以堅定自己立場的情況，要更有判斷力。這可以透過更好理解自己的感受以及更多覺察他人的情緒來實現。

大文,請記住你的結果,並寫下你認為應該做的行動或行為:



K

K-持續做:



S

S-停止做:



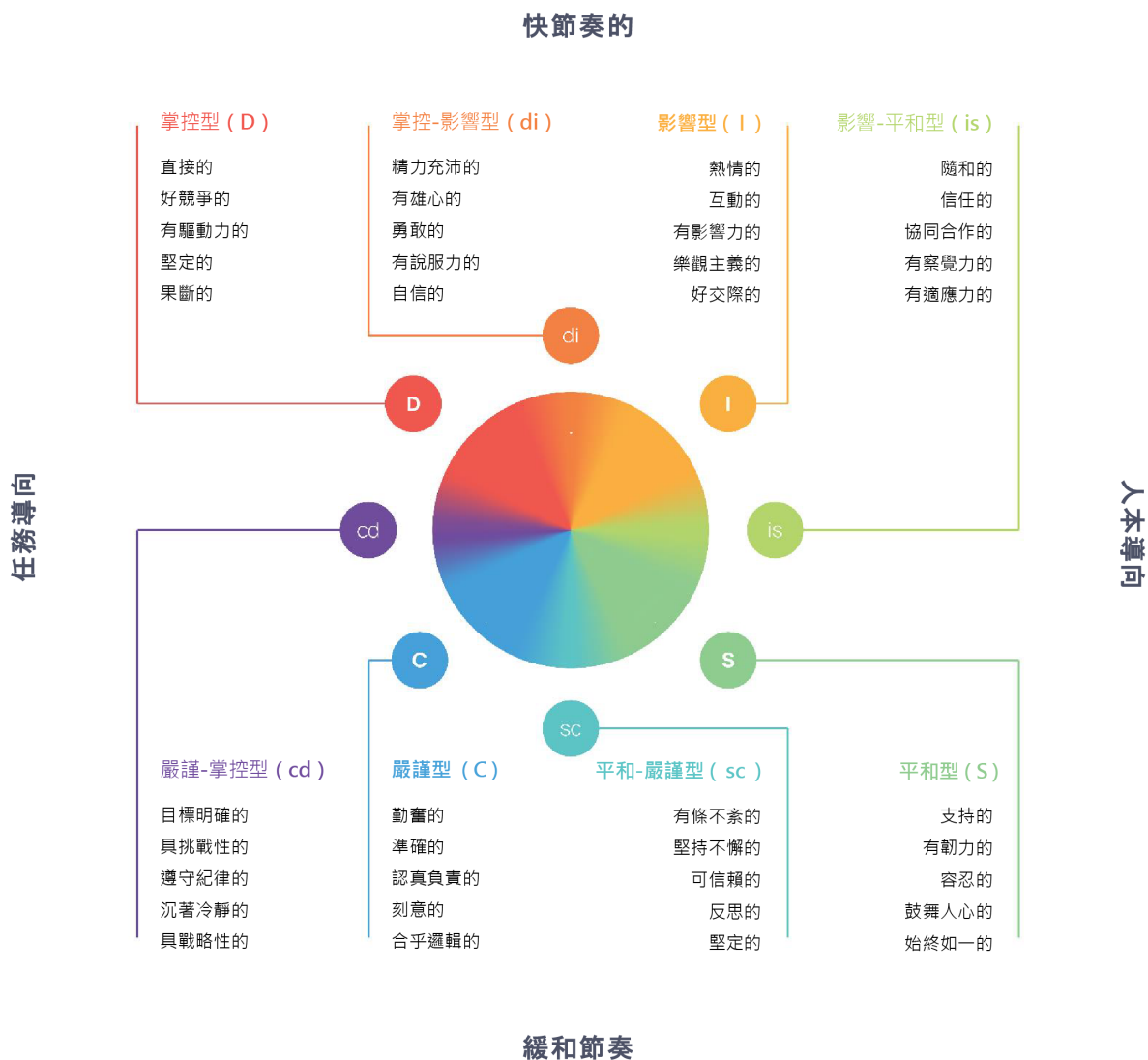
S

S-開始做:

“ 改變就是自我提升。把自己推向沒有去過的地方。 ”

帕特 薩米特

DISC 風格類型概覽



在DISC Flow® 模型中，我們會比較4種基礎類型上更加深入探究，為你提供對個人行為更深度和深刻的理解。 DISC Flow® 模型將性格分為8種行為類型：

掌控型(D)



屬於掌控型(D)類型的人，他們普遍被認為是直率、堅決和果斷的自我啟動者。鑑於他們獨立的天性，這類團隊成員一般更喜歡主導任務，而不是跟從別人指令。他們在執行任務時有很強的動力，喜歡更富有活力和挑戰的活動。定立雄心壯志的目標能夠令他們更有動力成長，當他們需要完成任務時，會較喜歡行動多於分析。同時，這些團隊成員是天生好競爭的，這可能歸因於他們對讚賞和權力的渴望。他們也是非常堅定自信，尤其是在推動他們的意見時。通常，他們有一幅清晰的藍圖知道如何實現他們的目標，他們清楚自己想要什麼，以及如何得到它。在別人眼中，他們可能過於強勢，並且不會考慮他人意見，尤其是那些與他們計劃不一致的觀點。在執行任務時，他們也可能會表現衝動。通常，當他們在陳述觀點或提出問題時，他們是非常認真的。

掌控-影響型(di)



屬於掌控-影響型(di)類型的人，他們通常展現出掌控型(D)與影響型(I)的混合型行為傾向。一般來說，他們往往是令人愉快、充滿活力、勇於冒險和大膽果敢。這類團隊成員通常知道自己想要什麼，他們很堅決和對於如何實現人生目標有著很清晰的願景。儘管他們一般都是可靠，但偶然也會傾向於承擔一些未經評估的風險。這可能意味著，他們對自己做事的能力過於樂觀，以至犧牲實用性和遵循已驗證的方法為代價。di類型的人願意走出舒適區去發展他們的潛能和拓展他們的專業領域。新的冒險活動能夠非常激發他們的活力，並在他們的努力中展現出精力充沛和朝氣勃勃。由於非常外向，他們會發現要安定下來是具有挑戰性的。同時，這些團隊成員也會努力在個人生活和社交生活之間保持平衡。在壓力下，他們可能會表現出自我中心、衝動、理想主義和盲目樂觀。

影響型(I)



屬於影響型(I)類型的人，他們往往是外向的、精力充沛、善於交際和充滿熱情的。通常，他們充滿了樂觀心態。他們活潑開朗，享受工作中的樂趣。他們善於與人交往，是個有自信的溝通者，能夠激勵和說服周圍的人。由於他們富有表達力，因此當別人關注和傾聽他們時，他們會非常感謝。他們通常受到讚美、社會認可和被接受的鼓勵，以至他們可能害怕被孤立和拒絕。因此，他們可能更關心的是受大眾歡迎的程度，而不是提供具體的結果。雖然他們的熱情可令他們面對挑戰時迎難而上，但在處理複雜情況時，過於不切實際的樂觀會讓他們表現得衝動。在壓力下，他們可能會變得雜亂無章，並不能夠聚焦在更關鍵的任務上。如果控制得當，他們善交際和樂觀的天性會是他們確定的財富。他們真心關注他人的感受，他們最大的優勢就是可以與他人建立聯繫的能力。

影響-平和型(is)



屬於影響-平和型(is)類型的人，他們看重社交互動和人際關係高於一切。他們看來是值得信任、歡樂，並且強烈傾向與他人維持友好關係。他們通常擅長於支持和鼓勵他們的同事，並會確保團隊中的每個人都一同參與項目。他們偏愛和諧關係，可能是由於他們對別人感受和情緒具有敏銳覺察力的天性。擁有開朗和友善的性格，他們常常為周圍的人帶來正能量和溫暖。他們能夠自由地表達自己的想法，並鼓勵別人開放地分享他們的觀點。然而，他們有時可能會因為過於個人化地投入某些情況而失去客觀性。同時在與他人交流時，他們也可能會忽視別人的偏好，和假設每個人都如他們一樣願意敞開心扉的分享。他們可能會在那些專注在合作而不是競爭的工作場景中感到最舒適自在。

平和型(S)



屬於平和型(S)類型的人，他們往往是冷靜、寬容和隨和的。他們天生就是溫暖的人，在人際關係中，他們會尋找類似的支持、一致和忠實的特質。他們非常重視穩定和安全。因此，他們通常會滿足於他們所知道的，可能並不願意改變。他們是值得信賴、可依靠的，遵從權威的。他們對他人表現出忠實，是非常優秀的團隊成員。他們支持別人的想法，即使這些想法與自己的不同。工作場景中突如其來的事件或變化，都有可能使他們感到不安。然而，如果改變是無可避免，他們會盡最大的努力去適應，然而這需要是一個循序漸進的過程。他們難以向別人說不，傾向於順從以避免矛盾衝突的發生。他們最大的優勢是人際交往能力，眾所周知，他們對別人的觀點抱有同情心，同時有很強的聆聽能力。

平和-嚴謹型(sc)



屬於平和-嚴謹型(sc)類型的人，他們往往是以冷靜性格，以及格外嚴守準確與一致性而見稱。無論是處理人或完成複雜的任務上，他們通常會表現出極大的自控力和耐性。他們表現出天性謹慎，這可能因為他們傾向於對細節一絲不苟，全面徹底地衡量選項，和最大化分配時間做出決策。面對挑戰性的任務時，他們仍能保持沉著鎮靜；但要提供即時答覆對他們是具挑戰性的，尤其是在突發或不熟悉變化的情況下。他們較喜歡以系統有序的方式執行任務，並且嚴格遵守他們為自己或他人所設定的標準。他們是那種不會停止工作直到任務完成的人。同時，他們可能較喜歡幕後工作，並讓他人負責管控。他們傾向天性待人謙遜和體貼。

嚴謹型(C)



屬於嚴謹型(C)類型的人，相比其他類型，他們是最擅長分析和內斂的人。他們看重流程、結構和規則。他們在處理任務時非常盡心盡責，而且往往是完美主義者。通常，他們在做決策前，會花大量時間分析數據。他們通常是以任務為導向，而不是以人為本。他們天性一絲不苟，使他們對所負責的任何任務中本能地追求最高質素的輸出。他們邏輯性強，並以事實為依據；因此，他們會質疑任何只基於直覺或情感的意見。如果環境能夠給予他們足夠時間獨處和學習，他們會茁壯成長。如果可以避免團隊合作，他們很可能會這樣做，因為這樣能夠提升他們的生產力。他們傾向喜歡對自己和他人設定不切實際的期望，而且難以取悅他們。他們也可能過於批判，特別在壓力下。如果他們可以發展他們的社交技能，會對他們有更大的幫助。

嚴謹-掌控型(cd)



屬於嚴謹-掌控型(cd)類型的人，他們往往是自我激勵、高效率和準確的。他們通常被形容是批判性思考者，邏輯相對比人際關係更吸引他們。因此，他們會表現得很理智，在工作場景中不大喜歡討論個人問題。他們能夠專注手中的任務，並且快速地分析數據。他們高度可靠，能夠預設一個明確的目標，並且擅用批判性思維進行信息評估。他們擁有明確的目標，並努力不懈地工作直到目標完成。他們可能直率而堅定自信，並且為了準確和精準，會毫不猶豫地糾正他人。在與人交流時，他們傾向精簡扼要，將重點放在與工作相關事項之上。有時，他們會過於固執己見和持懷疑態度；對於不符合他們期望的人，會表現出非常批判的態度。

簡易貼士



掌控型(D)

對話時: 應該直接和簡單, 使用自信和堅定的語氣。
會議時: 應該簡短, 有特定的議程, 並只在有需要時才安排。
電郵時: 應該簡短, 符合商務寫作規範和簡明扼要。
反饋時: 應該直接, 可行的, 並聚焦在最重要的事項上。
處理矛盾衝突時: 應該保持客觀和及時解決。



影響型(I)

對話時: 應該表現輕鬆的語氣和使用富有表達力的語言。
會議時: 應該在輕鬆的氣氛下進行及有靈活的議程。
電郵時: 應該表現友善、輕鬆和個人化。
反饋時: 應該關注大局和給予鼓勵。
處理矛盾衝突時: 應該有意式地平衡各方, 以避免不必要或無益的爭辯。



嚴謹型(C)

對話時: 應該以正式和商業禮儀的方式進行, 提出客觀的問題和提供理性的答案。
會議時: 應該正式安排, 並有條理和管理的議程。
電郵時: 應該有事實依據, 詳盡和明確的內容。
反饋時: 應該精確、全面充分、並以合乎邏輯的方式呈現。
處理矛盾衝突時: 應該客觀地看待問題, 將重要問題帶出去探討。



平和型(S)

對話時: 應該深思熟慮、冷靜, 和使用溫和的語氣。
會議時: 應該以輕鬆的方式進行, 並事先準備好議程。
電郵時: 應該使用溫和、真誠和富表達力的詞句。
反饋時: 應該經過深思熟慮的解釋, 並以同理心傳遞出。
處理矛盾衝突時: 應該小心處理, 並考慮到這類型的特點, 以及他們傾向將事件個人化。



掌控-影響型(di)

對話時: 應該直接, 保持客觀、樂觀和開放的。
會議時: 可以是即興的, 但講重點, 以及是靈活的議程。
電郵時: 應該相對簡明扼要, 和只會包括最相關的信息。
反饋時: 應該直接、特定, 聚焦在最重要的事項上。
處理矛盾衝突時: 應該找到更好的解決方案。



嚴謹-掌控型(cd)

對話時: 應該是冷靜、直接及客觀。 避免做出無根據的陳述或聲明。
會議時: 應該是適量、正式安排, 及有條理的議程方式進行。
電郵時: 應該是有事實依據, 詳盡的, 和符合商業規範的。
反饋時: 應該以客觀、邏輯性和簡單的方式進行。
處理矛盾衝突時: 應該用合理、客觀和禮貌的方式處理。



影響-平和型(is)

對話時: 應該考慮到他們的感受, 和應該會包含大量情感的表達。
會議時: 應該在輕鬆的氣氛下進行。
電郵時: 應該表現友善、輕鬆和個人化。
反饋時: 應該仔細和全面的解釋說明, 並給予鼓勵。
處理矛盾衝突時: 應該以耐性及仔細考慮, 避免再進一步的分歧。



平和-嚴謹型(sc)

對話時: 應該深思熟慮、冷靜, 並以提問很多問題來鼓勵他們敞開心扉。
會議時: 應該正式安排, 並有條理的議程。
電郵時: 應該有事實依據和有結構化的。
反饋時: 應該是詳細, 並帶有建議。
處理矛盾衝突時: 應該謹慎處理, 和必須用於解決緊迫的問題。