

您的姓名

您的标志个性报告

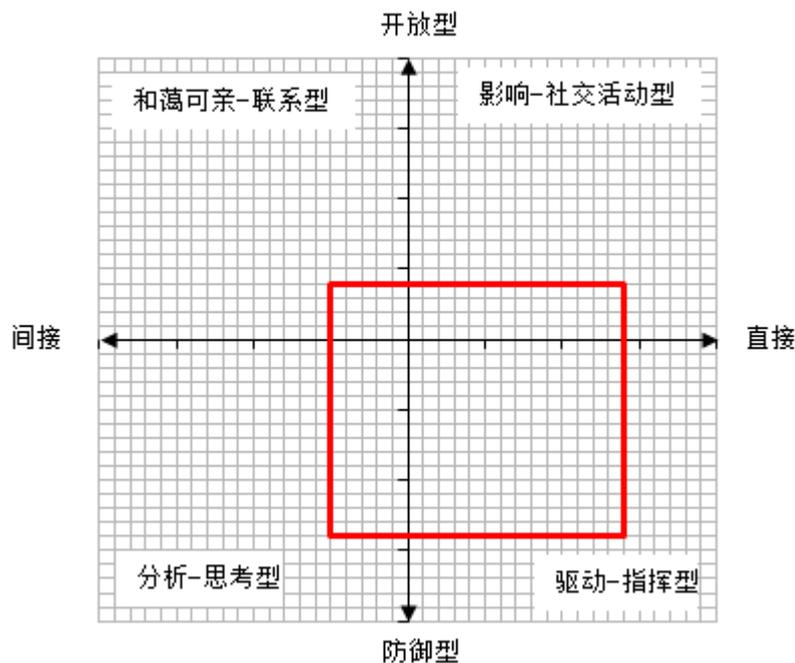
标志个性理论

天赋才干™网个性专家根据人们的思维、情感和行为方式在两个维度——开放度（开放型 vs 防御型）和直接度（直接 vs 不直接）上的惯性表现，将人的个性风格分为四种基本类型：①驱动-指挥型、②影响-社交活动型、③和蔼可亲-联系型、④分析-思考型。我们个人的标志个性可能是其中一种或几种，绝大部分人则是四种基本类型的混合体。在不同环境里，我们可能会刻意表现出不同的个性。但在多数情况下，我们则主要表现出某一风格类型的显著特征，从而构成我们独特的思维、情感和行为模式，这种个性风格类型就是我们每个人身上的标志个性风格。

标志个性是人们早期经历的产物，主要受父母、家庭环境、早期教育、成功和失败经历等因素的影响，从3岁开始，到青春期后期（18-20岁左右）定型，一旦形成，很难改变。标志个性直接影响了我们处理问题的方式，包括如何看待不同的事物，怎样对它们做出反应等等。了解你自己和他人的标志个性，掌握不同个性的情绪激活码，你将拥有超凡的人际沟通能力！

你的标志个性

根据你回答天赋才干™网标志个性识别器150多个量表问题的答案，我们经过综合计算得出你的标志个性风格为：**驱动-指挥型**。你的个性风格组合情况见下图，其中，红色框四边形总面积大小表示你综合个性的强度，数值介于100~400之间，数值越大表示你的个性越强；红色框四边形位于某象限的面积大小，表示你具有的该象限所示风格类型的强度，面积越大，说明该类个性风格越突出。



您的标志个性风格与其他个性风格的优势及劣势参见下表：

	驱动-指挥型	影响-社交活动型	和蔼可亲-联系型	分析-思考型
典型行为	喜欢掌控局面，经常打断别人的谈话，永不疲惫，缺乏耐心，步履匆匆	热情，友好，穿着极具个性，天生喜欢与人交流	有耐心，是优秀的倾听者；低调，放松，拒绝变化，沉稳，恋家	注重细节，精确，防御性强，内向，谨慎，善于决策，重视事实和数据
个性优势	有管理才能，积极主动，有宏观思维	说服他人，与他人合作	服务，倾听，喜欢成为支持小组中的一员	计划性，分析周密
个性劣势	缺乏耐心，不敏感	无组织性，粗心，忽略细节	过于敏感，犹豫不决，没有特点	完美主义者，过于挑剔，吹毛求疵
个性追求	更多控制权，讲求效率，以结果为导向	受欢迎，更多认同，更多快乐	更多支持，接纳，稳定，成为小组一部分	更好的逻辑性，准确性，渐进性
厌恶	犹豫不决并且行动缓慢	日常事务，容易厌倦	不敏感，双方缺乏关心	不可预测性
担忧	被排挤，被利用	失去名誉，不被喜欢	突然的变革或激励因素	听到批评和与高度无组织性的人共事
激励因素	实现目标，取得胜利	得到认可	-	获得进步
沟通方式	讲究效率	注重刺激	令人愉快	力求准确

你的最佳个性角色

最佳个性角色是人们在日常生活、工作和学习中，受个性混合体中某一风格类型或两种风格类型交互作用长期影响下，形成的最适合自己的个性角色选择。根据你的个性角色扫描图，你最适合的个性角色是：**热心家**



■ 热心家

首先是影响-社交型，其次是驱动-指挥型，受两种个性风格交互作用的影响，决定了你的最佳个性角色是热心家。你充满活力，能说会道，说起来可以口若悬河，滔滔不绝。你的热情和魅力像天生的磁石一样吸引着其他人。你很重视名誉和地位，追求身份的象征，如名贵的奢侈品牌或其他可以显示你身份和地位的东西。你善于建立人际关系，拥有一个能够获取各类帮助的关系网。你热衷于担任发言人，或作为那些能够激起人们希望、梦想和关注的新观点、伟大创举和重大事件的倡导者。

“热心家”个性角色调和技巧：

- 在工作方面，“热心家”通常野心大，不断地向一个又一个新目标进军。由于极少从头至尾完成某项工作，所以很难真正理解完成任务的困难或事情复杂的程度。“热心家”可通过以下四种方式，提高工作质量：
 - ◇ 无论是对自己还是他人，都应遵守自己的诺言。
 - ◇ 邀请“专家”、“协调者”或“管理者”担任自己的助手。
 - ◇ 主动要求承担更多责任，特别是对关键事物。
 - ◇ 多倾听，以便在他人心目中树立一个更富同情心、善解人意和充满爱心的形象。
- 在人际交往方面，“热心家”应当尽量避免冲动和感情用事，特别是在出现冲突或争端时，低调的方式会更有利于问题的解决。多与以工作为导向的人合作，这将帮助“热心家”们有效克服感情用事的缺点。
- 以一种更低调的方式表达自己积极的观点和意图，同时给他人提供更多表达自己想法的机会。
- 向和蔼可亲型学习更好的关注常规事务，向分析思考型学习如何更有效率地处理事情，向驱动指挥型学习如何有效地与人交往，包括如何直接处理对抗。

驱动-指挥型标志个性风格详解

■ 驱动-指挥型主要特点

驱动-指挥型个性外向，喜欢交际。他们自信、直接、坦率、敢作敢为、意志坚强、足智多谋、独断独行。他们天生自信、能言善辩、精力充沛，很少表现出情绪化；他们酷爱竞争和挑战，为实现目标而勤奋工作。他们好奇心强，兴趣和爱好广泛。他们能应付变革、风险和复杂事物，办事效率高。他们往往对自己要求高，也以同样的高标准要求别人。对那些办事不力的人，他们容易发怒，而且显得不耐烦。他们还是极具影响力的人，是天生的领导者，喜欢承担责任。他们总是不知疲倦，因此，他们经常透支自己的体力和脑力。他们太在乎工作的成败，往往忽略了生活的其他方面。

驱动-指挥型的人有很强的管理能力和运作能力，因此，倾向于从事那些能发挥自己优势的工作，比如外科医生、律师、军队领导、证券经纪人、报纸编辑、法律实施者。他们喜欢做一些有时间限制、压力大的工作，但面临挑战或挫折时，会变得很冷静、好斗、残酷、强硬、好辩、鲁莽和心胸狭窄。他们有强烈的控制欲，渴望成为领导，渴望在别人心中树立威信。必要时，他们会运用权力和影响力去实现目标。当高效率完成很多工作时，他们会觉得自己很棒。总之，对他们来说，时间就是金钱。

可以用下面一些词语来刻画驱动-指挥型的人：独立、意志坚强、自负、勇敢、重视自我管理、

不能容忍效率低下、注重短期结果、有决断力、以目标为导向，勇于接受挑战。他们冲动，有强烈欲望去改变任何事物，也就是说，对别人无法妥善处理的问题，他们从来都不漠视，不会无动于衷。当别人不能理清头绪时，他们能快刀斩乱麻，迅速做出决定。尽管这可以帮助大家更好地应付挑战，节省时间，但并不是每个人都欣赏他们这种顽强和勇敢。驱动-指挥型的人的主题是“请关注我的成就！”。他们办公室的墙上经常挂满了各种奖状、获奖证书和照片。这些照片是他们与政界名流、商业巨贾的合影。总之，整个办公室的装修和布局透露着威严、权利与控制的气息。

驱动-指挥型的人对自己的成就评价很高，他们的支持者也是如此，但是，他们的反对者往往批评他们不关注别人的需求，缺乏爱心和同情心。

驱动-指挥型的人往往是典型的硬汉或女强人。他们会同时负责多件事情且很好地完成这些事情。他们的优点，可以用这样一些词语来形容：坚定、足智多谋、多产、有创造力、百折不挠、坦率、魅力十足、强硬。他们的缺点则可以用这些词语来形容：不妥协、专横、傲慢、野心十足、强权、教条、生硬粗暴、不关心他人、不注重细节、顽固。他们通常很难听取别人的意见和建议。总之，驱动-指挥型的人直率、坦白，有能力在短时间内完成工作。他们十分自信、武断，老想着快点完成任务。他们能迅速归纳概括细节，把握全局。

对驱动-指挥型的人来说，他们的缺点是优点的伴生物。他们活跃、精力充沛，在小时候就表现出操纵意识。他们要求行使自己的权力，通常会用大嗓门、激起争端、发怒以及其他任何方式来巩固自己的控制地位。

他们生硬粗暴，不轻易表扬和夸奖别人。他们自信的态度常常被认为是傲慢、粗鲁和骄傲自大。其他人往往会质疑他们是否有人性和同情心。

■ 驱动-指挥型主要个性优势

形容驱动-指挥型优势的最佳词语是：**敢作敢为、能言善辩、意志坚强、有竞争意识、足智多谋、自力更生、积极乐观、可靠的、坦率的、强大的、顽强勇敢、自信的、有领导才能、多产、行动有力、有决断力。**

驱动-指挥型的人会极其坦率地同他人沟通，他们知道：自己可以对任何事情负责。他们能比其他类型的人达到更多的目标，也会让你清楚他们的地位。他们以目标为导向，天生有领导才能。无论选择什么职业，他们都往往能脱颖而出。在所有行为风格类型中，他们的注意力集中的范围最小，通常以目标和工作为导向，把注意力都集中在完成任务上。他们的口头禅是“让我来做”，座右铭是“按我的办法干，立刻！”，主题曲则是“走自己的路”。

■ 驱动-指挥型主要个性劣势

形容驱动-指挥型劣势最恰当的词语是：**专横的、缺乏同情心、顽固的、缺乏耐心、没有爱心、刚腹自用、骄傲的、好辩的、神经质、工作狂、不圆滑、盛气凌人、心胸狭窄、固执的、作威作福、性格暴躁、诡计多端。**

驱动-指挥型的人总是坚信自己是正确的，跟自己意见不同的人是错误的。他们通常能找到最快、最有效完成任务的方法，并且乐意把它教给你。如果你不快速回应，他们就会认为你是笨蛋。在别人面前，他们常常表现出一种优越感，态度傲慢，而他们的这些做法会伤害别人的自尊。

■ 驱动-指挥型个性上的最大恐惧

驱动-指挥型的人最害怕被人利用，讨厌和害怕别人比他们聪明，也讨厌和害怕别人比他们能干，害怕被人戏弄或被人欺骗。

■ 驱动-指挥型的典型职业

驱动-指挥型的人喜欢从事把握控制权的职业，比如管理者、独立咨询师、经理、翻译、房地产开发商、售楼人员、建筑承包商、普通承包人。他们酷爱竞争，所以可能成为职业运动员。喜欢参与高风险、高能量的剧烈活动。凡是赚到钱、掌握控制权的事情，你都可以见到驱动-指挥型的人的身影。

■ 驱动-指挥型的激励因素

驱动-指挥型的人时间观念很强。他们渴望成功，所以酷爱竞争。他们做决策时，本着以事实为依据的原则，所以希望自己了解各种事实及可能的结果，然后果断地做决策。他们支配意识强，总是不遗余力地压制反对意见，营造对自己有利的氛围。他们直接坦率，工作节奏快，首要目标是完成任务或达成目标。他们强调结果，而不是过程。他们往往被浪费时间的人和情绪化行为激怒，因为他们太注重人际关系，而不注重完成任务，忽视那些阻碍采取行动或完成任务的因素。总之，驱动-指挥型的人擅长控制。

- ✍ 驱动-指挥型的人的情绪激活码：满足他们的控制欲！满足他们“确定”或是“安全的感受”的需要。
- ✍ 驱动-指挥型的人的安全感来自于他们能感知自己处理控制地位。
- ✍ 驱动-指挥型的人以自己取得的成就、工作成果和历史记录来衡量自己的价值。

■ 驱动-指挥型的人际交往策略

- ✍ 为了同别人更好地相处，驱动-指挥型的人应该**增加灵活性，做积极的倾听者**；
- ✍ 适当**减慢工作节奏，树立轻松的形象，培养更多耐心**。此外，还应该更谦虚，更人性化，更多地关注别人。如果能多夸奖和赞赏别人，认同别人，真正关心别人需求，他们就能更好地与周围的人相处。
- ✍ 驱动-指挥型的人在做结论时，应该更谨慎，多与相关人员交流，向他们披露结论的依据，并进行事前沟通。
- ✍ 避免给人态度生硬的感觉。建议驱动-指挥型的人在发表意见前，先问问自己：“别人会觉得我说话态度友好吗？”也就是说，在发表意见之前，抽出一点点时间考虑一下：别人是否会认为我态度生硬？如果学会了适时调整自己的行为态度，驱动-指挥型的人将成为更出色的领导者。

- ✎ 驱动-指挥型的人有纠正他人错误的冲动，他们主观认为，每个人遇到挑战都需要自己给出意见和建议。不论别人是否要求，他们都认为，自己必须给每个需要帮助的人指明方向。然而，不是每个人都喜欢他们提意见，甚至有人视他们的意见为一种威胁、对抗、入侵。正确的做法是：如果别人没有提出要求，你就不要主动给出建议(No Ask, No Help)。当然，你可以经常主动询问他们，是否需要帮助，以便在别人真正需要帮助时，你能及时出手。
- ✎ 驱动-指挥型的人的最大敌人是自己。他们认为自己是强大的代名词，缺点只属于别人。他们拒绝承认自己的错误，而这会阻碍他们最大限度地挖掘自己的潜力。他们不在意自己是否受人欢迎，只关注做法是否正确，因此，别人常常认为他们顽固、不懂得变通。记住，众多人升至首席执行官位置的原因，就是具备优秀的人际交往能力。智商以及曾经的成就等等同良好的人际交往能力相比，都不值得一提。因此，驱动-指挥型的人要谨记这一点。

■ 如何与其他个性风格的人和谐相处？

✎ 与同为驱动-指挥型个性的相处策略

跟同为驱动-指挥型的人相处，你们是比较好的合作伙伴，因为你们有很多共同点。但是，如果你太能干、太热衷于控制，他们也会觉得不舒服。因此，为了实现预期结果，你必须尽量避免彼此之间的权力争斗。

一般来说，同驱动-指挥型的人交往，你应该自信、坦率地直奔主题。比如，在例行寒暄、说明约见原因之后，就应立刻直奔主题。如果他们问你，你的演讲将持续多长时间，您可以简单回答“如果超过 15 分钟，您可以选择离开”。如果他们向你提问，而你很想了解一些有关该问题的更具体的信息，你可以直接坦率地问，不要犹豫，不要暗示，应该直截了当。要知道，他们也是目的性很强的听众，倾听的目的不是为了好玩，或表示友好，而是想了解问题的实质。你应该向他们展示自己最好的一面，妥善利用他们的宝贵时间。他们希望你单刀直入，明确阐述所有的利益和结果，有关的事实和细节。他们希望你合乎逻辑的具体计划，但该计划的格式应该简洁、明了。他们喜欢在沟通过程中用眼光交流。他们做事雷厉风行，也希望别人马上行动起来。他们讨厌浪费时间。

✎ 与影响-社交活动型个性的相处策略

作为驱动-指挥型个性，影响-社交活动型的人会认为：你有些专制，没感情，只在乎取得进步获得成功，而不在于其他人的感受。因此，同他们交往时，你应该使他们感觉轻松愉快，也应该放松自己，同他们适当地分享自己的感受。此外，你还应当做好准备，在必要时偏离议事日程，因为他们通常会偏离正题闲扯。

✎ 与和蔼可亲-联系型个性的相处策略

作为驱动-指挥型个性，和蔼可亲-联系型的人会认为：你会强迫他们，给他们施加过大的压力。他们同时也会发现你不太重视他们的需求，而只考虑结果。因此，你需要少讨论，多倾听。多花些时间建立友善的关系。当你首次拜访和蔼可亲-联系型的人时，要以轻松友好的方式向他们致意，除非他

们有急事。你应该先坐下，进行几分钟的寒暄，然后缓慢地推进，而不是直接进入主题，不要给对方留下“你急于求成”的印象。你首先应该跟他们建立某种关系，然后再询问具体信息。和蔼可亲-联系型的人喜欢与陌生人交流，热情、真诚的氛围能够使他们放松下来。分享你的感受和观点，向他们提一些开放式问题。千万不要像背课文似的和他们讲话。当和蔼可亲-联系型的人谈话时，他们期望你跟他们一样用心倾听。

✍ 与分析-思考型个性的相处策略

要想和分析-思考型的人更有效地沟通，节奏快而又外向的你（驱动-指挥型）应该放慢节奏，并且树立更为轻松的形象。尽你所能耐心地倾听。在合适的时机讲一些恭维话，并且培养敏感度去体谅别人。

一般来说，驱动-指挥型的人是很难与分析-思考型的人愉快相处的，因为你（驱动-指挥型）就像影响-社交活动型的人一样，说话不考虑后果。而分析-思考型的人通常会事先计划好每一结论，他们会错误地认为其他人也会如此，因此他们会琢磨你每一句随意的评论中隐含的深层含义。

记住分析-思考型的人喜欢按部就班，逐步推进，以消除错误，小心地确保事件朝正确的方向发展。你可以通过支持他们的有条理的想法来做到这点。由于他们只相信你所说的，而对你所说的，甚至是你签名的地方，都会抱着高度怀疑的态度，所以你应该通过行动来证明你的承诺，通过注重细节、准确性和逻辑性来适应他们，确保你给予的任何一项提案都有切实有行的证据，能说明提案的所有优点和缺点。永远要遵守你与他们共同拟订的协议和程序，如果你的决策反过来会影响他们，一定要事先沟通清楚。

在与分析-思考型的人打交道时，要时刻要记着应用少先队员们的口号“时刻准备着！”

版权及商标权属声明

1. 本报告知识产权属于上海密思根营销管理咨询有限公司与中国教育学会高质量学习研究中心共有，未经双方共同允许，任何机构及个人不得将其全部或部分用于任何形式的营利性商业用途。

2. MCGroup™、麦克谷™、urtalent™、天赋才干™ 为上海密思根营销管理咨询有限公司注册商标，所有权属于上海密思根营销管理咨询有限公司，未经允许，任何单位及个人不得将其用于任何形式的营利性商业用途。