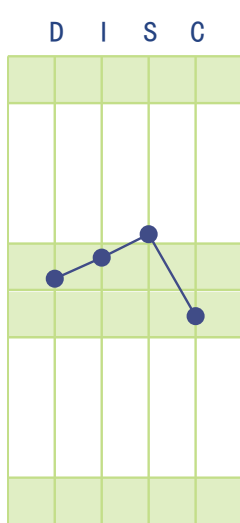




PPA行为特征分析报告：Mr. Thomas Sample

0001/1/1
内部保密文件

自我形象- 曲线图 III



该测试者天性细致周到、友好真诚，工作努力，而且更喜欢在团队中工作。一旦该测试者明白了情境对自己的要求，他就能开展绝大部分任务，也能坚持不懈地完成这些任务。

该测试者有优秀的沟通能力，以及达成结果的驱动力。他会采用友好、有耐性，而且有魅力的方式。他会归纳整合方方面面的细节，喜欢有逻辑性地完成每一样任务后，再去开展下一项任务。该测试者不大可能匆促草率地进入未知领域。在开始一项任务之前，该测试者更喜欢做好组织工作，并且细致周到地理解工作。因此，需要向该测试者提供捷径，以便该测试者能顺利地开展工作。一旦开始了，该测试者就会坚持不懈地完成任

不管是对自己，还是对别人，该测试者都相当看重真诚和忠诚的特质。

该测试者的看法是强势的，而且一旦做了决定，就很难改变他的看法。由于该测试者不愿意快速改变路线，或适应情境，他经常会使那些更灵活的人产生挫折感。

该测试者需要知道原因，有时可能会有些多心。基本说来，该测试者善良，而且善于欣赏。不管他外表看起来有多强硬，他也会受到伤害。他擅长提供服务，也能有始有终地完成任务。作为一个以团队或团体为导向的人，如果与团队/团体、家庭或朋友长期分开，那么他可能会变得不自在。该测试者内敛，很难变得情绪激动。他倾向于原谅，但不一定会忘记。

该测试者善于倾听，能够相当容易地获得别人的信任。然而，该测试者不喜欢别人告诉他应该怎么做，或者是催促他。对于别人的批评，他可能会耿耿于怀。该测试者倾向于固执而且强势，这可能会导致他采用的管理方式也是强势的，由此可能会引起个人冲突，并且使别人产生怨恨情绪。

尽管认识很多人，然而该测试者还是倾向于区分朋友和熟人。

激励因素

该测试者有驱动力去做组织工作，想要知道原因、前景，以及情境对自己的要求。他需要对组织的认同感，以及安全感。

职位专长

组织和领导

该职位应该提供安全感，领导机会和任务。应该赋予该测试者有始有终完成任务的职责。

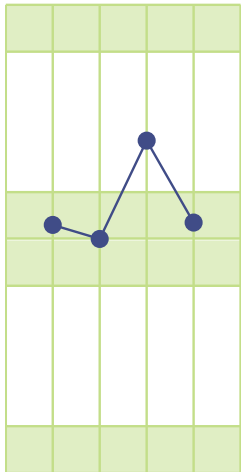
工作情境应该层级分明，任务可以日常性质的，但不应该是低水平的。不要突然进行改变，而应该提前和该测试者进行商议。

描述词语

亲切、细致周到、强势、固执、友好、亲切、顽强、善于沟通、勤勉、独立、顽固、工作努力、以家为导向、有驱动力、可靠、询问“为什么”、“谁”和“是什么”。

别人眼中的你（面具）- 曲线图I

D I S C



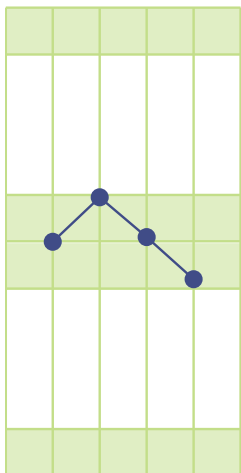
曲线图I明显说明在目前的工作场合中，该测试者可能对自己提出过高的要求。可能的原因如下：

- 他可能是初来乍到，也就意味着该测试者正经历工作适应危机，这种情况通常发生在新工作开始后的三到九个月之间。虽然这个过程需要严密监督，但是多数情况下没有必要担心。
- 他可能是越级提升，无论花多久的适应时间，他都无法承担这一职责。
- 他可能在勉为其难，努力去做他/她不擅长的工作。
- 他也很可能处于界定模糊的职位上，或者是在承担一份本应由多个职位共同组成的工作。

对于上述情况需要仔细考虑，对个人及工作绩效可能造成的影响也应该加以评估。

压力情境下的行为表现- 曲线图II

D I S C



密集型的曲线图表明该测试者：

- 可能目前处于失业状态或者在工作中遇到了挫折；
- 可能目前隶属于一位非常苛刻的上级，并且这位上级还曾暗示过对其工作表现不满意；
- 可能目前受雇的公司正面临严峻的运转或业务问题。

上述有任何一种情况符合，都可以说明该测试者内心缺乏安全感，在压力情境下会愈加明显。压力下他会变得有挫折感，而且工作业绩也会下降。在这种情况下，他需要时间才能重新鼓起勇气充满热情。

综合评价

剖析图显示该测试者目前面临一些挫折、问题或是压力，但是没有显示这些问题是与个人还是与工作相关。

鉴于这种挫折感可能会导致工作绩效的下降，所以建议对上述两方面的可能性都进行调查，以查明问题根源。

密集型的曲线图III表明该测试者在现任的工作或管理职位上存在压力，有下列几种可能：

- 他也许认为自己是大材小用了。
- 他所承担的任务可能没有界定清楚；或者虽然界定清楚，但是他却不明白工作情境对自己的期望是什么；
- 他可能没有权力却要承担责任；
- 他可能隶属于多位上级，导致左右为难，不知该听从哪位；
- 他与上司可能有个人冲突，导致关系紧张。

工作表现可能因此受到影响，最终产生挫败感。我们建议对上述情况加以重视并且进行评估，以避免可能的问题滞留在工作中。

激励因素

情境中的安全感、挑战、威信，以及公众认可能够激励该测试者。对于他来说，真诚的赞赏、受欢迎、在组织内的发展机会也非常重要。

该测试者的理想上司应该是个直接、而且有社交手腕的领导，能就目标和职位要求与他沟通，并且进行清楚的定义，然后赋予他达成结果的权力和职责。当该测试者需要支持的时候，该领导要能对他进行指导。

特别提示

上述报告是个指导性的结果。个性特征分析是以工作为导向的个性评定。该报告旨在对员工的选拔、评估、开发、培训和咨询过程提供帮助。

该报告绝对不能单独使用，一定要与面试相结合；此外还要对其经验、学历、资格和专业能力进行相关评估。

此外，托马斯体系中还包括其他的报告，这些报告将会提供关于该测试者的其他有用信息。托马斯系统建议您在恰当时候考虑运用这些更深层的报告。