



WORKPLACE

BIG FIVE PROFILE™

Narrator Report

定制化报告：Sample Person

日期：11/06/2019

Pierce J. Howard, PhD

Jane Mitchell Howard, MBA

©2019 Paradigm Personality Labs. All Rights Reserved



第一部分:

基于28个特质分

N: 稳定性

工作中的一些危机、紧急情况、干扰和其他潜在的压力源往往会让你觉得有压力——心跳加快、反胃、出汗，不能清晰地思考问题。在这样的情况下，你需要转而做一些习惯性的日常事务。一旦刺激消失，你需要花一些时间让自己冷静下来，恢复自然的警醒水平。你在压力下的反应水平使你敏锐地觉察组织里存在的一些不恰当行为，成为组织的良知。

N1: 焦虑

你的同事可能知道你是一个对一些结果会冷静等待而对另一些结果会担心的人。你的担忧程度取决于其中涉及到的实际的不确定性。例如，等待一项商业提案的结果会比等待你新老板的到来引起你更多/更少的担心。

N2: 紧张度

在日常工作中，你脾气暴躁，经常发脾气或者生气。你很容易被激怒，导致你在维护你自己、你的同事或者你的客户时会表现出愤怒。这种强烈的情绪可以为满意地服务客户提供必要的责任感。

N3: 解释方式

此外，你比工作中的大多数人都要更乐观。你自信许多情况都会有好的结果，因为你倾向于觉得事情在自己的掌控中，你可以影响结果。

N4: 恢复时间

一旦挫折或者是危机过去了，你需要花大量的时间和努力来摆脱它。你需要运动、短暂的逃离或者其他活动让它从你的心里消失并回归正常生活。这样一种敏感的个性使你在设法消除组织内部的压力源（对自己和别人）方面更加警觉。

E: 外向性

你比职场中三分之二的人更偏好安静、独自完成的工作。这并不一定是你不愿意身边有其他人,只是他们往往吵闹和苛求,使你筋疲力尽。因此,在建立新的人际关系时你会很小心,直到你对对方有了更清晰的了解。在安静、冷静和(或)只需独自完成的工作中,你会发展得很好。

E1: 热情度

你的同事可能感觉你是一个爱笑的人,整天都活泼有生气的,总是对手边的任务持以热心和热情的态度。

E2: 社交性

一般来说,相比和别人一起工作,你更喜欢独自工作,而且往往喜欢读写甚于交谈。你不太可能成为那个发起会议和集会的人,更喜欢一种孤独的工作方式。

E3: 活力

你的能量似乎是一阵一阵爆发出来的,以致于在一小段时间里你可以全速前进,然后就是一段速度更慢、更少身体投入的时间。

E4: 支配性

一般来说,你更喜欢独立,而不是扮演必须指导他人工作的领导角色。

E5: 信任他人

当你的同事许做出许诺或承诺时,有时你会怀疑,认为他们可能承诺过头或者是没有诚意,可能需要你后续跟进来确保他们贯彻始终。

E6: 世故性

你经常实话实说,通常更喜欢客观、直白的语言而不是花言巧语。最好的情况是人们觉得你诚实、坦率、直接,最坏的情况是别人觉得你鲁莽、生硬。

0: 创新性

你通常很实际,对理论、不确定的事情和梦想没有耐性。相比有风险的或者创造性的行为,你会感觉具体的、重复的活动更舒适。你适中的传统和保守的性格使你更安于现状,更重视效率和产出甚于创新和变化。

01: 想象力

通常你处理日常任务时关注的是此时此刻,偶尔浮想联翩。你的许多同事可能都知道你是一个实干家、执行者,而不是一个坐着空想的人。

02: 复杂性

你的兴趣集中于一两个领域,所以你更偏好获得这些少数领域内的深度知识,而不是探索其他领域的广阔知识。尽管你能惬意地处理理论问题,但你更喜欢那些在实际层面上与你的专长相关的理论,对不相关的、不切实际的理论没有耐心。

03: 变化性

你自然的工作模式是按计划行事,用以往被证明有用的方式来做事情。你觉得没什么必要重新思考、重新设计或者创新,除非你习惯的方式不起作用了。本质上你是一个在很多事情上墨守成规的人。

04: 注意风格

你对理论和大局层面的工作有一种很强的自然偏好,觉得细节工作枯燥、令人疲惫。但有时为了得到你需要的结果你需要屈尊来处理细节问题。记住,不是每个人都知道怎样来校对你的材料或检查错误。

A: 顺应性

你的同事可能会把你形容成“顺从者”——你通常会遵从你所在组织的需求和利益。通常，你会把集体的事情放在你个人需要的前面，但是有些情况下你会优先顾及自己的需求。

A1: 顾及他人

你通常认为你所在组织的首要任务、议程和观点很有可能是正确的。相比自己的需求你更可能看重他人的需求。因此，你往往是一个有爱心、懂得给予的人。

A2: 宜人性

你对和谐人际关系的需求超过了你想获胜的需求，如果你认为最后会导致组织内的关系不和谐或者负面的感受，你通常会从竞争或者冲突中退出。

A3: 谦逊性

当得到赞誉或者表扬时，你可能会感觉不自在。在某些情况下你觉得接受表扬还好，但是通常你的谦卑使你将来将表扬指向那些值得同样甚至更多赞誉的人。

A4: 保留性

当有机会表达你的真实观点时，你可能会把它们表达到一个适中的程度。所以，当你的感觉很强烈，你所表现出的感觉并没有那么强烈。有时你的同事不会意识到你对一个问题的感觉有多强烈。

C: 执着性

你整体的工作风格有强烈的随意性, 容易在不同的首要目标或者任务间切换, 拒绝依从计划、时间表或者方法论。你的同事可能会认为你是“并行处理器”或者“多任务型的人”, 以及某种程度上的拖延者。如果你也关注到自己的这种风格, 想要获得更多传统意义上的成功, 你可以考虑在一个工作上自主权非常小的环境里工作, 就像大多数的军事或者半军事组织一样。

C1: 完美主义

你安于不完美的结果——你信奉“已经很好了”的标准, 以及“等到坏了再去修”的态度。

C2: 系统性

你的同事可能认为你不太重视保持整洁和有条理, 并不是说你不能为了应付某些特殊的情况表现出一些条理性。只是对你来说保持井然有序不是自然而然的事情, 在你不得不这样做的时候, 你需要付出特别的努力来达成这个目标。

C3: 内驱力

你很自然地倾向于围绕着自己的角色而不是目标生活。这意味着, 虽然你享受擅长你所从事的事情的感觉, 但对你来说成为“第一名”并不是那么重要。

C4: 专注性

你在当前任务上的专注程度取决于这项任务的性质和重要性。你表现出了专注与随时转移注意力之间的平衡——在某段时间专注而不愿被打扰, 但在其他时候又成为了多任务工作的人。

C5: 计划性

最后, 你好像比很多人更随性, 喜欢自由地跟随当下的需求、兴趣或者重点, 而不是井井有条、坚持按一个方法或者计划行事。

第二部分:

“这一部分将被分为以下几个主题: 事业、情商、独立、领导力、个人特质、人际关系、安全与健康、价值观、以及工作习惯。如果在一个或更多的主题领域中, 你获得了一系列特定的分数, 我们将会看到一个用来指导这些分数的解读说明, 在每一部分的大标题下面, 你将会看到所呈现的解读内容。当然, 你也可能无法看到呈现的解读内容。如果没有在特定的标题下看到应该呈现的解读内容, 这并不意味着你在这个特定领域的表现为零, 这仅仅意味着目前我们还没有研究能够准确地得出在该领域中你的特定得分所代表的行为解读。例如, 如果你在“价值观”标题下并没有看到解读的内容, 这并不意味着你没有价值观! 这仅仅意味着, 到目前为止, 我们的研究还没有发现与你特定的人格模式所联系的价值观。”

这里大多数的解释都基于各种特质的混合(两种或两种以上的特质相互作用从而产生某种行为)。然而, 有些解读是基于单一特质的, 它们被安排在本部分(没有安排在第一部分, 尽管第一部分是单一特质的解读)是因为它们与本部分所描述的特定主题相关。”

职业

“在工作自主权低的情境下你往往有最好的绩效表现, 因为在那种情况下如何完成这份工作你只有少量的话语权。当你有更多的自主权时, 你的绩效表现可能会下降。除非你很早就开始学习电脑和类似的技术, 否则你可能会是一个技术恐惧者, 不愿意在涉及技术或计算机运用的领域里承担新的职责。”

情绪智力

“通常, 你应对压力情境最有效的方法是找到一种方式放松, 并逃离这一切。你的情绪反应往往由所谓的负面情绪所主导——焦虑、愤怒、悲伤、内疚等等。往坏的方面说, 这是你大多数不快的来源, 尤其是在压力或者冲突的情形下。往好的方面说, 你有特殊的触角来更真实地察觉出你周围人的不快, 更准确地评估别人的表现和情绪反应。尽管有些人会掩饰甚至否认, 但你却会直面并有更准确的社会知觉。尽管你因为自己的现实主义要比别人经历更多的不快, 你却可以成为“组织的良知”而起到宝贵的作用。对你来说理想的心境并不是电视和电影推崇的高涨的振奋、欢乐、喜悦等等, 而是更为柔和的状态, 以宁静、安详、安宁与平静的愉悦为特点。这样的心境通常出现在你独处的时候, 不过也有可能出现在与一个气质类型相似的伴侣相伴的时候。你很可能可以有效识别他人非语言的面部表情、手势和动作(也就是身体语言)。“你是一个”外控型”的人, 常常把很多事情都归因于运气或者其他人的干预, 而不是由于你的努力和(或)能力的问题。”

独立性

“你通常喜欢独立, 自力更生, 工作中不随波逐流。你对职场许多方面的态度可能与你周围大多数人相似。你的观点倾向于从众而不是独立的或者是非主流的。”

领导力

稳定性领导力特征

“在危机下你通常会感到压力并且表现出来。你的压力反应会告诉下属: 你是个有血有肉的凡人。容易担忧或发脾气、对自己的言行比较敏感的倾向可能会侵蚀下属对你的信心。冥想、深呼吸及有氧运动会有助于缓解你的压力反应。建议积极应对压力源。”

外向性领导力特征

“作为偏内向的人，你在需要大量文字工作的领导岗位会表现得不错。你会发现你的领导能力在内向的工作场所文化中更能被接受，例如会计、IT和工程。但是，你要提防沟通不足的倾向，因为你会尽量减少会面、会议、走动管理，并且避免引起公众注意。你可以把会议主持的任务委派给另外一个更加外向的团队成员；多使用书面沟通，特别是在处理非正式的事项时（认可、建设性的批评、提醒等）。”

创新性领导力特征

“领导力往往需要远见、战略眼光以及乐于变化。你常常更关注战术以及维持现状。你更喜欢关注细节（尤其是你同时是E-和C+时）。你往往是一位优秀的项目经理，注重预算、时间表，能把工作完成。作为一个经理，在保持现状、基本不需要处理变化的情境下，你往往会表现得更好。你通常喜欢专注于当下，而不是大局和未来需求，不喜欢变化。你需要一个0+的人来对你近期和远期的假设提出挑战。”

顺应性领导力特征

“你在一个注重团队合作的、友好的、相互信任的、扶持的环境中担任领导者会表现出色。但是，你需要对某些人保持警惕，因为你容易被更富竞争性、善于操纵的同事、供应商或者客户愚弄、欺骗或操纵。你厌恶争斗，避免冲突。你需要向某个同事或顾问学习，以便在谈判或者其他情境中更好地面对一个强硬者。”

执着性领导力特征

“作为一个领导者，你非常好灵活、随性、喜欢身兼数职；在那些必须应对来自直线管理层千变万化的需求的员工层管理岗位上，你会表现得很好。你缺乏自律、条理性和抱负心。你可以长时间的努力工作，但是很容易从近期或长期的目标上分心。在高度结构化的、只有很少的自主性的工作岗位上，你的绩效会更好。否则，你需要一个同事来督促你在截止日期前完成任务，帮助你注意细节、避免分心以及遵守预算。”

其他领导力特征

“往往延迟决策，特别是为了保证所有受该决定影响的人都会受到积极的影响，避免做出会对自己关心的人有消极影响的决定。通常来说，你的本性似乎更像是一个追随者，而不是领导者。一般来说，你喜欢甚至是倾向于依赖他人来采取主动、制定架构、做出决定等等。”

人际关系

“拥有与他人亲近、密切的关系对你很重要。对于自己是否拥有获得成功所需的能力、资源、经验等，你常常会感到不同程度的焦虑。他人的鼓励和支持会很有帮助，尤其是在你很关注自己是否能做成的时候。”

工作习惯

“你往往害怕犯错误，并且根据你在执着性上的得分，可能会有完美主义的倾向。你有容易冲动的本性，其特点是随性、多任务工作、反应性地决策、容易从手头任务分心。在大多数情况下，你偏好结构化的工作——精心组织和设计，这样的话你就不用经常去想接下来要做什么。你很自然地扮演了问题解决者的角色，喜欢四处寻找导致各种麻烦的原因。”