DISCstyles 在线报告

个性化报告：

Sample Report

侧重点： 工作

2016/6/13

Your Company
LOGO
Appears Here

内容大纲

DISCstyles 在线报告介绍 3

第 1 部分 了解你自己

一般特征 4
你的优势：你为团队带来了什么 6
你的动机（想要的）和需求 7
你的动机：理想的工作环境 8
你在压力下的行为和需求 9
沟通计划 10
可以改善的方面 13
你的风格总结 14
词汇特性素描：适应的风格 15
词汇特性素描：自然的风格 16
你的个性化 eGraphs 17
12 种集成的 DISC 风格的关系 18
你的行为模式浏览 22

第 II 部 DISC 风格的应用

DISC 风格的应用 23
那么，现在怎么办？ 24
其他 DISC 资源 25
免责声明 26

版权 © 1996-2014 A & A, Inc. 保留所有权利
Company Name Here 999-999-9999 www.YourWebsite.com

DISCstyles™在线报告介绍

恭喜你采用DISC在线评估。

我们大部分人在成长过程中都认为应该按照自己希望被对待的方式对待别人——黄金法则。我们很快又意识到另外一个实用的法则；托尼·亚历山德拉博士称之为白金法则® — 按照**别人**想要的方式对待边人。

通过这一份个性化的和全面的DISC报告，你将获得能够帮助你成为一个更好的自己的工具，并能帮助你表现得更加成熟和高效。然后你可以在认识自己的过程中开发和使用更多的天然优势，并完善和修改你的不足之处。本报告不评价价值和判断。相反，它侧重于影响你的行为的自然倾向。

我们的DISC在线系统侧重于外部的模式，可观察行为的使用尺度指引以及每种风格模式所展示的开放性。由于我们可以看到和听到这些外在行为，“阅读”一个人变得更加简单。该模型简单、实用并且便于记忆和使用。见本报告为每个风格总结的四个基本DISCstyles综合图表部分。

行为风格

历史以及当代的研究揭示了我们的行为中十几种模式的差异，但许多模式都具有一个共同点：将行为分为四个基本类别。我们的 DISC 在线系统侧重于外部的模式，可观察行为的使用尺度指引以及每种风格模式所展示的开放性。请参阅下表。由于我们可以看到和听到这些外在行为，“阅读”一个人变得更加简单。该模型简单、实用并且便于记忆和使用。见本报告第 24 页对每种风格的总结。

风格	倾向
支配型	倾向于直接并且谨慎的
影响型	倾向于直接并且开放的
稳定型	倾向于间接并且开放的
认真型	倾向于间接并且谨慎的

如何使用本报告

本 DISC 报告分为两部分。第一部分着重于了解你的 DISC 风格特点。请注意，没有“最好”的风格。每种风格都有其独特的优势以及持续改进和成长的机会。本报告中所提及的任何行为描述仅是你的风格组合的倾向并且可能或可能不会特别适用于你个人。你可以在本报告的**第 II 部分**下载 eWorkbook http://tinyurl.com/kege7j8。此 eWorkbook 重点介绍如何对其他人使用 DISC 概念，如何从视觉上和口头上找出另一个人的风格，以及如何调整你的行为与任何 DISC 风格的 “连接” 。

适应性

除了要了解自己的风格，该报告还将确定一些方式，你可以通过这些方式使用你风格的长处或修改你风格的弱点，以满足特定的前景或客户的需求。这就是所谓的适应性。社会学家称之为“社交智力”。 已经有很多文章提到你的社交智力和你的智商（ IQ ）一样在当今世界取得成功的过程中发挥了非常重要的作用。某些情况下，社交智力甚至比 IQ 更重要。

版权 © 1996-2014 A & A, Inc. 保留所有权利

第I部分 了解你自己

一般特点

以下的叙述是你的行为倾向的一般概述。它设置了报告遵循的步骤，并为你的结果提供了一个理解和反映框架。我们偶尔会提供一些指导思想，让你可以最大限度地发挥自己的长处并最大化你的个人成功。

你能够容易和有自信地结识新朋友。 有些人在面对他人时显得沉默寡言，但你却拥有自己一套温暖和舒适的风格，使新相识对于你来说显得轻松。 你那天生的乐观态度，也为你散发出一种个人的自信，却又不显得傲慢。 显得自信，但也把自尊心掌控得恰到好处，乃是一种罕见的天赋，而其他人一般上也会喜欢这种风格。

你的得分显示，你像那些表现得泰然自若，而不过于控制他人的人。 你有能力显示出自信和镇定，这也被视为诚恳和不虚假。 一般上，别人都会注意到这一点。这也促使你容易得到他们的信任，并建立信誉。

其他人可能会前来寻求你的协助或意见。 这是因为他们认为你对他们的需求相当敏感，同时你也为他们提供一致稳定的观点。 你可能会被视为一个可靠，并能听取他们的点子和想法的教练或辅导员。 这是好的，只要它不妨碍你完成自己的任务。

在决策方面，你会仔细聆听其他替代方法，然后才作出判断。 你的决定往往不是不经思考的反应，而是经过了周全的思考，并顾及后果。 这并不意味着你所有的决定都一定正确，不过它们都是有根据性的。

版权 © 1996-2014 A & A, Inc. 保留所有权利

一般特点（续）

Sample，你提供的反应显示，你往往显得无私，并对他人的需求相当敏感。 这种慷慨的态度属于罕见类型。同时它也不附带任何条件，隐瞒的企图，或是其他用意。 分数和你一样的人在帮助他人的时候，会持着一股不虚假的冲劲。 这是好的方面。 不利的方面是，你可能需要密切观察自己，以确保你不为了满足大众而让自己筋疲力倦。

你的反应显示，你往往不会强迫他人接受自己的想法，而是提供慎重考虑过的建议。 这可以是在各领域中取得成功的关键。 它有助于与他人建立关系和信任，同时也是一股你可以真正肯定的力量。 你的聆听技巧，人际交流技能，出自内心的诚意等组合，让你能够影响他人，并因此也影响了结果。

你能够以温和，诚恳和善解人意的方式来说服他人，而不是采用炒作的方式。 或许这些都被认为是“软销”的工具，但它们的影响力很大。 这项技能来自你的人际交往能力，而你在与他人打交道时，往往都会显得比较温和。

你往往有着很强的忍耐力，并且很少明显地表现出愤怒或显得激动。 你内心可能累计愤怒，但你往往不会对当事者说出口，反而是对那些没有参与该项目的局外人发泄。 总的来说，你往往不会对那些让你不快的事，做出直接的对抗。这可算是件好事，只要你能够不让这种冲突冒出表面来。

版权 © 1996-2014 A & A, Inc. 保留所有权利

你的优点 你为团队带来了什么

*你很可能会持续地展示你的优点特质。在大多数情况下，这些特质往往会提高你在团队中的效率。工作风格偏好在你的工作中或工作团队或团队项目中提供了有用的见解。它们是你带到工作的才华和倾向。检查两种最重要的优势和两种最重要的工作风格倾向，并将它们转到**你的风格总结**页面。*

你的优势：

- 你能够与内外的利益相关者，建立正面的关系。
- 你努力地工作，以便能实现团队的目标和宗旨。
- 你为团队的气氛，注入强烈的“诚意因素”。
- 通过合作和支持其他团队成员的付出，你将能够达到目标。
- 你是个很好的聆听者。
- 你具有正面的幽默感，并不会拿他人来开玩笑。
- 你能够对冲突进行谈判，以达到双赢的局面。

你带到工作的工作风格倾向：

- 你容易结识新朋友，并且喜欢与他人交际，而不是单独自己工作。
- 你积极和乐观地成为富有团队精神的成员，并能够在面对比你更喜欢掌控局面的人时，压抑自己的自尊心。
- 你往往不会命令式地强迫他人接受自己的想法，而是为他们提供慎重考虑过的建议。
- 在工作中，当被要求帮助同事的项目或问题时，你往往会说“好”多过于“不“。
- 在组织的各种级别里，你往往是团队里同事们很好的“老师”。
- 其他团队成员认为你是一个很好的聆听者。
- 在工作当中，你往往有着很好的忍耐度而不轻易被激怒，然而你可能会把一些不快带回家发泄。

版权 © 1996-2014 A & A, Inc. 保留所有权利

你的动机（想要的）和需求

*什么激励了你？人们将受到想要的东西的激励？你真正想要的是什么？我们的行为同样受到了我们的需求的驱使。每种风格都有不同的需求。如果一个人被强调出来，他们可能需要安静独处的时间；或者他们需要有很多人在一起的社交时间。每一种都不同并且满足了他们的需求。我们的需求得到了更好的满足，就越容易发挥最佳的水平。检查两种最重要的激励因素（想要的东西）和两种最重要的需求，并将它们转到**你的风格总结**页面。*

你倾向于受到的激励：

- 灵活地交际，并与各种各样的人交谈。
- 一个支持家庭活动和负担的工作文化。
- 证据显示某个新流程已在类似的应用当中取得成功。
- 被接纳为一个在组织和团对里，表现出积极支持的成员。
- 提供人际交流的项目和任务，并有机会帮助到内外的利益相关者。
- 实行民主领导方式的主管，经理或董事会。
- 鉴定那些你已和他们建立了某种职责精神的组织，团队，以及其他人。

和你相同类型的人倾向于需要：

- 更好地掌管文件和记录。
- 学会更常说“不”，以免自己过度劳累。
- 仔细地委派职责，以减少模糊和混乱。
- 一种对团队或组织的整体归属感。
- 在为团队的工作项目设定期限时，要更加实际和有野心。
- 对工作任务更加注重，并减少把注意力放在聊天和社交活动上。
- 在压力之下，鼓励保持积极的精神和乐观的态度。

版权 © 1996-2014 A & A, Inc. 保留所有权利

你的动机 理想的工作环境

*每个人都能获得激励……不过；他们将由于自己的原因受到激励，而不是别人的原因。通过了解你的动机，你可以创建出最适合自我激励的环境。检查两种最重要的环境因素，并将它们转到**你的风格总结**页面。*

你倾向于在提供以下因素的环境中最有效率：

- 明确的职责和权力界限，以避免混淆或重叠的倡议。
- 特殊的工作任务，同时也涉及与各种各类的人沟通和合作。
- 一种工作文化，它让你展示出对帮助他人在工作上学习和成长的自然兴趣。
- 一个具有积极态度和乐观精神的良好工作氛围。
- 具有极少敌视，对抗，愤怒情绪，或者压力的工作文化。
- 对你的个人努力表示赞赏和支持。
- 稳定并且可预测，与多样化并且定期改变，这些工作活动之间的平衡。

版权 © 1996-2014 A & A, Inc. 保留所有权利

I 的
在压力下的行为和需求

在压力下，你可能表现得：

- 不一致
- 不切实际
- 浪费时间
- 操控的
- 过度热切

在压力下，你需要

- 威信
- 获得功劳
- 行动和互动

你在矛盾中的典型行为：

- 当 I 处于某个痛苦的时刻，他们可能会表现过度急切，冲动，挖苦和苛刻，以及无视事实或你所说的任何东西。
- I 者对于冲突，侵略行为和愤怒感到不自在。I 者将尽所能避开它们。若情况允许，I 者将会避开充满冲突和愤怒情绪的环境。如果无法那样的话，I 者将可能寻求利用他们天生的幽默感以及说故事的能力，以减少紧张程度。如果这两种方法都无法取得效果，I 者可能会尝试忽略该冲突。鉴于他们对关系的强烈关注，然而，这种策略是很少取得成功的。
- I 者可能会经历一种即使有人阻挠了他们个人议程内的重要部分，他们也不太可能遵循的渴望。I 者可能会选择忽视问题以维护关系，或以愤怒反击。

减少矛盾和增加和谐的策略：

- 在你为其他人提供支援的范围里，应避免给人造成假象。当你在承诺支援时，须明确地表示你将会做的事情。
- 意识到 I 者永远无法以避开来解决某冲突。说明他们的感受和澄清他们的期望，可能带来损害某种关系或者失去某人准许的风险。当然，务必用心倾听他人的反应。
- 花时间以澄清那些承诺，以及其他人的期望。不要对别人将会做什么而做出任何假设。永远寻求一个具体的承诺。

版权 © 1996-2014 A & A, Inc. 保留所有权利

沟通建议和其他计划

以下建议可以帮助跟你互动的其他人了解并且认识到你的交流偏好。为了有效地使用这些信息，与他人分享，并讨论他们的喜好。

*检查在其他人与你交流时的两个最重要的想法（要做的和不该做的）并将它们转到**你的风格总结**页面。*

和 Sample 交流时，要做的是：

- 以一种不具威胁性的方式，表达你的想法和意见。
- 显示对 him 个人真诚的兴趣。
- 询问 his 有关他人和具体任务的意见。
- 对 his 的意见和决策提供保证。
- 以一个简短的个人意见化解僵局。
- 加入一些名人名言，并积极地谈及他人和他们的目标。
- 在你的日程里，安排一些额外的时间以做交谈，促进关系和社交。

和 Sample 交流时，不要：

- 显得客观或审判性的。
- 把决定搁置一旁。 确保所有决策点已达成协议，而接下来专注于行动计划。
- 变得过于以任务为导向。
- 显得含糊不清或模棱两可。
- 操纵或欺压 him 以达成协议。
- 没有对想法或计划提供备份支援。
- 高声压过 him。

版权 © 1996-2014 A & A, Inc. 保留所有权利

与支配型的人的交流计划

特点：	所以你……
关注的是 #1	告诉他们如何取胜，新机遇
逻辑思考	展示推理
想要事实和亮点	提供简洁的数据
争取结果	同意目标、界限和支持或离开
喜欢个人选择	在限度内允许他们“做他们的事情”
喜欢变化	改变常规
偏向委托代表	寻找机会来修改他们的工作量焦点
希望其他人看到自己的成绩	赞扬他们所做的事情
需要处于掌控地位	想要在合适的时候成为领头人，但为他们提供参考范围
对矛盾的倾向	如果有必要，争论有关分歧的看法，备份事实；不要在“个性化”的基础上争论

与影响型的人的交流计划

特点：	所以你……
关注认可和外部表现	表露出来你欣赏并喜欢他们
寻求热心的人士和情况	表现得乐观并且提供积极的设定
感性得思考	尽可能地支持他们的感受
想要知道一般期望	避免相关细节，关注于“大画面”
需要参与并与人联系	互动并参与他们
喜欢变化和创新	改变常规；避免要求他们做长期的重复
希望其他人注意到**他们**	经常亲自赞扬他们
经常需要有组织的帮助	一起完成
寻找行动和刺激	保持一个快速、活跃的步骤
让乐观包围他们	支持他们的想法并且不打击他们的梦想；向他们展示你积极的一面
想要获得他们“看起来很棒”的反馈	提起他们的成就、进展以及你对他们的其他真正欣赏之处

版权 © 1996-2014 A & A, Inc. 保留所有权利

与稳定型的人的交流计划

特点：	所以你……
关注稳定	向他们展示你的看法能够将风险最小化
逻辑思考	推理展示
想要文件和事实	提供数据和证据
喜欢个人参与	向他们展示你对他们的兴趣
需要知道一步一步的顺序	提供大纲和/或详细说明让你可以亲自“浏览一遍”
想要其他人注意到他们的耐心和毅力	赞美他们的稳重可靠
避免风险和变化	给他们提供私人保证
不喜欢矛盾	不发生冲突，注重共同利益或需要的支持
包容别人	允许他们为其他人提供服务或支持
需要镇定和平静	提供一个放松的、友好的气氛
喜欢团队合作	为他们提供一个配合的团队
想要获得认可他们的真诚反馈	在合适的时机认可他们随和的态度和乐于助人的努力

与认真型的人的交流计划

特点：	所以你……
关注积极的接触	通过间接的、无威胁的方式接近他们
逻辑思考	展示你的推理
寻找数据	给他们提供书面数据
需要知道过程	提供解释和理由
谨慎使用	允许他们在做决定之前进行思考、询问和检查
偏向于独立做事情	在做委托时，让他们在做决定之前检查程序以及其他步骤和表现
想要其他人注意到他们的准确性	在恰当的时候赞美他们的周到细致和准确性
倾向于质量控制	尽可能地让他们评估并且参与过程
避免冲突	巧妙地要求你可能需要的说明和协助
需要正确地完成	在允许的时间限度内让他们有足够的时间思考最佳的或“正确的”答案
喜欢思考	告诉他们“为什么”和“怎么样”

版权 © 1996-2014 A & A, Inc. 保留所有权利

可以改善的方面

每个人可能都有一些矛盾、局限性或弱点。通常情况下，它只是可能成为一个弱点的的优点的过度扩张。例如，一个高度支配型的人可能在某些环境中成为优点，但如果过度扩张，他们可能倾向于变得专横。

*检查两种最重要的你致力于改善的方面，并将它们转到**你的风格总结**页面。*

可以改善的方面：

- 你可能会对纠正或训导下属，感到犹豫，因为你怕得罪他人。
- 对于那些批评你的人，你可能会怀恨在心。
- 你可能会在提供指示时，显得间接，因为你不想对他人施加本身的要求。
- 你可能不太重视项目的生产力，反而比较强调“人事”的方面。
- 你可能很难快速地做决定，因为你会想要考虑所有问题的“人事”方面。
- 你往往可能会把某个有建设性的批评，视为人身攻击，并忽视它和任务之间的关联。
- 你可能在时间管理方面需要一些训练；例如，制定更有野心的期限。

版权 © 1996-2014 A & A, Inc. 保留所有权利

Sample Report 风格总结

交流是一个双向过程。鼓励他们完成自己的 DISCstyles 网上评估并与其他人分享总结的结果.通过和一起工作、一起社交或一起生活的人讨论喜好、需求和欲望，你可以在理解和应用的 DISCstyles 信息之后加强你们之间的关系并且将可能已经紧张的关系转为一种更有效的关系。从此报告的前几页完成以下工作表。

你的优势：你为团队带来了什么

1. _____
2. _____

你的工作风格倾向

1. _____
2. _____

你的动机（想要的东西）

1. _____
2. _____

你的需求

1. _____
2. _____

你的动机：理想的工作环境

1. _____
2. _____

交流应该做的和不应该做的

1. _____
2. _____

可以改善的方面

1. _____
2. _____

版权 © 1996-2014 A & A, Inc. 保留所有权利

词汇特性素描　　适应的风格

DISC 是建立在情感或行为不被定义为“好”或“坏”的概念的基础上，可观察的“以需求为动机”的工具。并且行为反映了激励行为的需求。因此，如果我们能够准确地观察一个人的行为，那么我们可以更简单地“阅读”和估计他们所倾向的动机和需求。这允许我们可以预计到什么能够或不能够取悦他们，从而建立更好的关系和一个更和谐和高效的工作环境！该图表以 “词汇特性素描”的方式显示了你的***适应的 DISC 图形***。使用它的例子来描述你为什么做这件事，做了什么事以及什么对你是重要的，当它牵涉到问题的（D）ominance ，对其他人的（I）nfluence,步调的（S）teadiness，或对程序和规则的（C）ompliance。分享更多激励你在每个方面的***侧重点***的具体需求（现在也许是习惯）。 你的 DISC 是水平 1 还是 2？那么你的情绪和需求与图形上该方面为水平 5 和 6 的人相反。

	D	I	S	C
DISC 重点 →	问题/任务	人	（环境的）步调	程序
需求 →	挑战，权威	社会关系，友好的环境	系统，团队，稳定的环境	遵守的规则，分析的数据
情绪 →	果断的，冒险者	乐观，信任他人	耐心，非表达的	谨慎，仔细的决定
恐慌 →	被利用/缺乏控制	被冷落/缺乏社会认可	突然的变化/缺少稳定和安全	批判的/缺少准确和质量
6	爱辩论的 大胆 严格 果断的 盛气凌人 自我为中心	情绪化 热情的 社交的 浮躁的 乐观的 劝说的	镇静的 忠诚的 耐心的 平静的 安宁的 团队人员	准确的 保守的 严苛的 追求事实 精确的 系统的
5	冒险的 冒险者 直接的 有力的	迷人的 有影响力的 社交的 信任的	一致的 合作的 占有的 放松的	认真的 有礼貌的 专注的 高标准
4	武断的 有竞争力的 坚决的 自立的	自信的 友好的 慷慨的 有准备的	沉着的 故意的 稳定的 不变的	分析的 整洁的 敏感的 老练的
3	计算过的风险 温和的 质疑的 不张扬的	受约束的 有识别力的 合理的 反省的	警示 急切的 灵活的 移动的	自己人 自以为是的 固执己见的 执着的
2	温顺的 寻求共识 不显眼的 重量	沉思的 事实的 合乎逻辑的 不善社交的	不满的 精力充沛的 淘气的 冲动的	自主的 独立的 不屈不挠的 顽固的
1	赞成的 谨慎的 保守的 沉思的 谦虚的 内敛的	自省的 悲观的 安静的 忧郁的 沉默的 多疑的	积极的 以变化为导向的 挑剔的 不耐心的 焦躁不安的 自发的	随意的 挑衅的 无畏的 顽固的 叛逆的 讽刺的

版权 © 1996-2014 A & A, Inc.　　保留所有权利

词汇特性素描 自然的风格

DISC 是建立在情感或行为不被定义为“好”或“坏”的概念的基础上的可观察的“以需求为动机”的工具。*并且行为反映了激励行为的需求。因此，如果我们能够准确地观察一个人的行为，那么我们可以更简单地“阅读”和估计他们所倾向的动机和需求。这允许我们可以预计到什么能够或不能够取悦他们，从而建立更高的关系和一个更和谐和高效的工作环境！该图表显示了你作为“大致描述”的**自然的 DISC 图形**。使用它的例子来描述你为什么做这件事，做了什么事以及什么对你是重要的，当它牵涉到问题的（D）ominance ，对其他人的（I）nfluence,步调的（S）teadiness，或对程序和规则的（C）ompliance。分享更多激励你在每个方面的**侧重点**的具体需求（现在也许是习惯）。 你的 DISC 是水平 1 还是 2？那么你的情绪和需求与图形上该方面为水平 5 和 6 的人相反。*

	D	I	S	C
DISC 重点 →	问题/任务	人	（环境的）步调	程序
需求 →	挑战，权威	社会关系，友好的环境	系统，团队，稳定的环境	遵守的规则，分析的数据
情绪 →	果断的，冒险者	乐观，信任他人	耐心，非表达的	谨慎，仔细的决定
恐慌 →	被利用/缺乏控制	被冷落/缺乏社会认可	突然的变化/缺少稳定和安全	批判的/缺少准确和质量
6	爱辩论的 大胆 严格 果断的 盛气凌人 自我为中心	情绪化 热情的 社交的 浮躁的 乐观的 劝说的	镇静的 忠诚的 耐心的 平静的 安宁的 团队人员	准确的 保守的 严苛的 追求事实 精确的 系统的
5	冒险的 冒险者 直接的 有力的	迷人的 有影响力的 社交的 信任的	一致的 合作的 占有的 放松的	认真的 有礼貌的 专注的 高标准
4	武断的 有竞争力的 坚决的 自立的	自信的 友好的 慷慨的 有准备的	沉着的 故意的 稳定的 不变的	分析的 整洁的 敏感的 老练的
3	计算过的风险 温和的 质疑的 不张扬的	受约束的 有识别力的 合理的 反省的	警示 急切的 灵活的 移动的	自己人 自以为是的 固执己见的 执着的
2	温顺的 寻求共识 不显眼的 重量	沉思的 事实的 合乎逻辑的 不善社交的	不满的 精力充沛的 淘气的 冲动的	自主的 独立的 不屈不挠的 顽固的
1	赞成的 谨慎的 保守的 沉思的 谦虚的 内敛的	自省的 悲观的 安静的 忧郁的 沉默的 多疑的	积极的 以变化为导向的 挑剔的 不耐心的 焦躁不安的 自发的	随意的 挑衅的 无畏的 顽固的 叛逆的 讽刺的

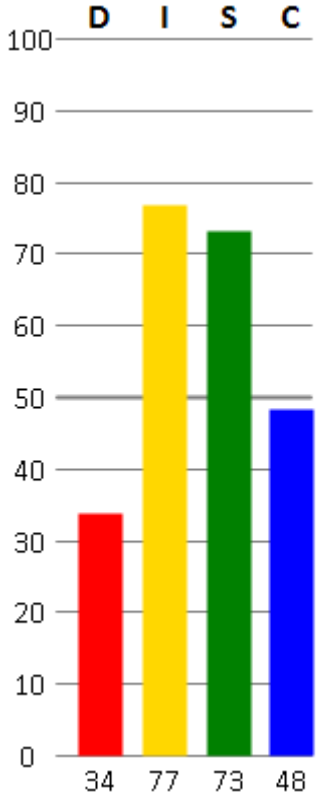
版权 © 1996-2014 A & A, Inc. 保留所有权利

SampleReport 的 DISCstyles eGraphs

你的适应风格显示你倾向于在你选择的**工作**侧重点使用 IS 风格的行为特征。你的自然风格显示你倾向于使用 Isc 风格的行为特征。

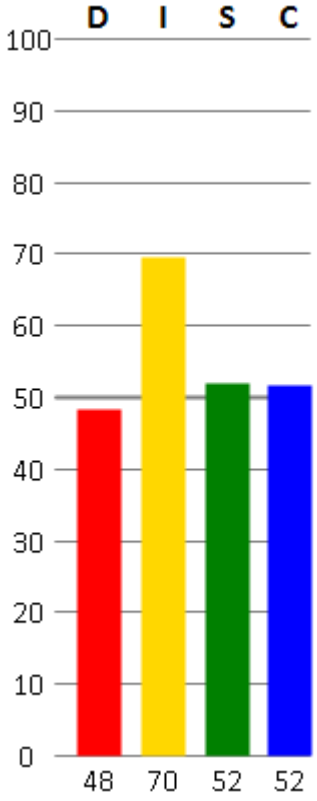
你的**适应风格**是左边所示的图表。这是你认为应该在你选择的侧重点（工作、社会或家庭）使用的行为倾向的看法。当你改变角色和情况时，该图表可能会发生改变。右边的图表是你的**自然风格**，并显示了你的本能行为和动机的强度。它往往能够更好地反映“真正的你”和你的“膝跳反射”和本能行为。这反映了你在舒适的家居环境中的行为，并且不试图影响你。这也是在压力环境中的表现。即使在不同的环境中，该图表都非常的一致。

适应的风格- 图表 I

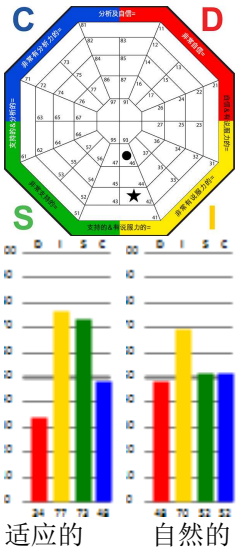


模式：IS (2553)
侧重点： 工作

自然的风格- 图表 II



模式：Isc (3544)



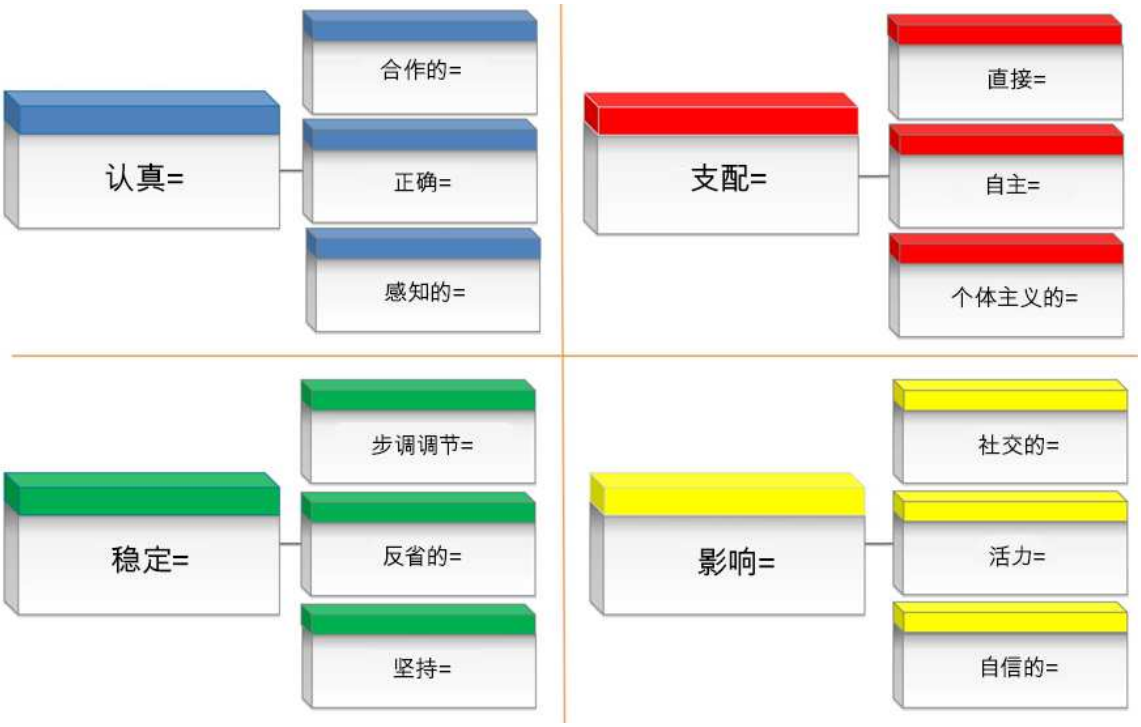
如果两个条形图都差不多，这意味着你在那样的环境倾向于使用相同的自然行为。如果你的适应风格和你的自然风格不同，长期的这种情况可能会造成压力。说明你正在使用令你不太舒适或自然的行为。

四位数的数字（图表下面）代表了你在DISC顺序的段号并且规定了词汇特性素描页面强调的形容词。

图表上每个 D，I，S，C 点的更高或更低，表示了你的需求动机行为对你的工作结果或你身边的其他人的更大或更小的影响。了解这些之后，你能适应你的风格。你能更改吗？当然！你可以根据你的情况每天操作。然而，永久性行为的改变只来自于认识和实践。使用此报告的行为适应图表进行研究和实践以获得行为的灵活性。如有进一步的问题或需要个人协助，请联系你的顾问。

版权 © 1996-2014 A & A, Inc. 保留所有权利
Company Name Here 999-999-9999 www.YourWebsite.com

12 种集成 DISC 风格关系



要更完整地了解一个人的整体行为风格，您可以查看（4）四种主要的 DISC 因素怎样产生（12）十二种集成行为。

当将（4）四种基本的 DISC 因素和其他因素比较时，（12）十二种单独的行为可以被识别。每个人都会展示出比其他人更强烈的一些因素。

(12)十二种因素的每一种都被分配了一种具体的描述以帮助您自然地将该因素与具体的行为关联起来。识别和衡量（12）十二种因素的相对互动的能力，代表了 DISC 应用的更好使用并可以更好地了解职场人的行为。

我们可以通过查看强度分数来衡量一个因素在一个人的整体行为中的强度。强度是一种测量某种特定的因素对一个人在大多数情况下最常显示可观察的自然行为所做的相对贡献的测量方式。

从低(大多数情况都不存在)到高(大多数情况下都清楚地显示)共有(5)五种强度水平.这种集成的行为浏览代表了有助于人类行为的整体理解的进步。行为定义我了们如何将我们的思维融入世界。

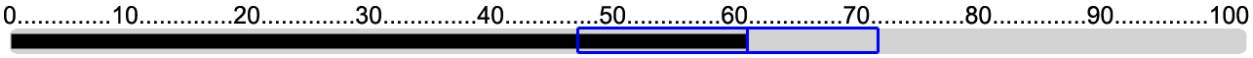
我们建议您将这个强大的新视图添加到您的工具包，并使用它来帮助你理解人们为什么以及如何塑造他们与生活中其他人的交流和联系。

版权 © 1996-2014 A & A, Inc.　　保留所有权利

这个(12)十二种集成 DISC 关系的列表显示了（4）四种主要的 DISC 行为怎样与工作结合起来以创造其他人看见并经历的社交行为。

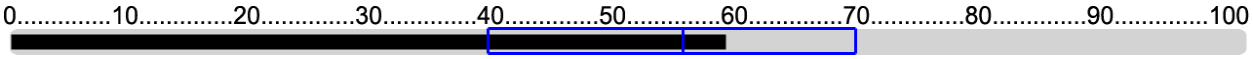
黑色条形的长度显示了 DISC 因素在某些人的整体可观察的行为方式中的相对影响。

1. 合群［高中强度］



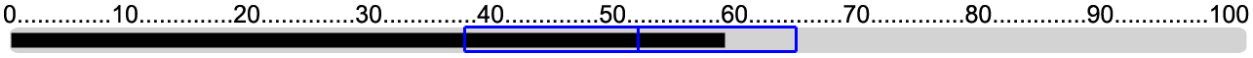
合群之分数反映了你对适应，支持和迫使他人的意愿程度。高分表示你有兴趣于协助他人获得成功，并实现他们的目标，同时注重社交互动多过于日常任务。低分表示你比较注重任务本身，而非与其他人的互动。

2. 自信［中强度］



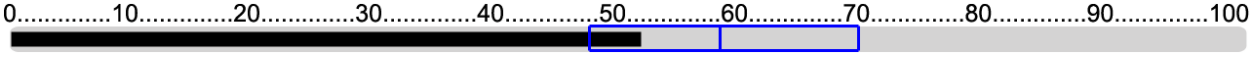
自信之分数显示你在各种社交场合里的社交信心力度。高分显示有时会造成过度的自信和自发行动。低分表示谨慎和保留的风范。

3. 热心［中强度］



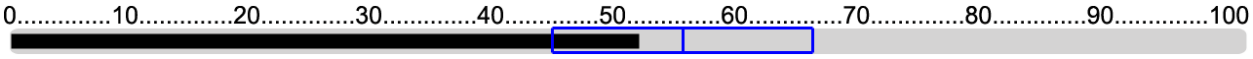
热心之分数显示你向外表达能力和紧迫性之强度。高分显示你对新点子和主题感兴趣，而该向外展示兴趣之举乃可能因你对别人有一定的影响力。低分意味着你将比较保留，对于已被尝试和真正的程序比较感兴趣，并展示极少情感表现。

4. 耐心［中强度］



耐心之分数测量你在稳定，慢速度，以及对重复和枯燥之容忍等情况下工作的意愿。高分反映当你在与他人合作时，拥有能够支持替代解决方案的能力。低分表示一种对于重复性任务较缺容忍性的行为。

5. 合作［中强度］



合作之分数反映了你对于使用结构，概定的程序，系统和规则来指导你的工作之强度。高分测量你与避免的对抗，以及在概定的准则内和他人支持下寻找解决方案。低分表示你过于随便采取既定的规则和程序，以实现你的目标

版权 © 1996-2014 A & A, Inc.　　保留所有权利
Company Name Here　999-999-9999　www.YourWebsite.com

6. 持久性［中强度］

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

持久性之分数测量你对坚持任务，以及支持当前流程和程序等之强度。高分反映变革的阻力，和一种坚持当前方法和途径之倾向。低分表示高度的灵活性，对于无聊的忍耐力低，以及注意力不集中。

7. 感知［中强度］

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

感知之分数表示你有多愿意在你和其他人的问题，失误，错误和程序中表现出敏感和警觉，以及你对它们作出反应的倾向。这种风格将有利于迫切需要适应的机会。在这方面的高分向他人显示强烈支持订明的行动或解决方案。低分表示不太激烈的意识，意味着你可能不太了解问题和错误。

8. 个人主义［中强度］

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

个人主义之分数反映你对于解决问题，挑战以及机会等的自信和独立强度，同时在控制中保留自由。高分表示潜在的限制和程序将不会阻碍你达到目标。低分表示一种遵守设定的规则和程序之倾向。

9. 自决［中强度］

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

自决之分数测量你对结果导向的专注，同时强调紧急性和行动。这种风格结合了自我启动，以及一种采取行动的显然需要，以便解决问题，挑战和机遇。在这方面的高分意味着你将对你的目标保持一致的行动，同时对那些没有跟上脚步的人显示不耐烦。低分表示你喜欢以一种衡量和仔细的步伐，处理问题和机遇。

10. 反射［中强度］

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

反射之分数测量你在准备言论和行动时的体贴强度。高分者不会表现出高度紧迫性或把事情做好的渴望。高分者支持逻辑，数据和事实分析，以及在行动前花时间仔细考虑计划和行动之欲望。低分表示缺乏倾向信心和自发性的分析之欲望。

版权 © 1996-2014 A & A, Inc.　　保留所有权利

11. 谨慎-准确度［中强度］

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

谨慎-准确度之分数表示你对避免犯错，准确性，对细节的关注，顺序和方法等之强度。高分表示需要把重点放在事实的证据，以建立一个案例，并将会倾向于证据的重量左右你的决定，而非依赖情感和说服力。低分表示较少集中于一套系统，并不太注重细节。

12. 效率［低中强度］

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

效率之分数测量你以结果为导向的行为。它显示了专注和对任务优先排列的能力，同时尽量缩小周围环境的范围。高分表示愿意做出艰难的决定，并坚决地支持那些选择。低分表示在决策中寻找共识时一种更具协作性，较缺决定性的风格。

强度评分图例 - DISC 风格强度是一种测量您在大多数情况下与其他人互动和交流时倾向于展示怎样的具体行为的工具

- **低强度**- 低强度分表示在**大部分**情况**未出现**该行为。
- **低中强度**- 低中的强度分数表示该行为只能在**一些**情况中**有时**出现。
- **中等强度**- 中等强度的分数不代表“温和”。中等的意思是行为具有弹性并且可能会或不会成为建立在具体情况要求的基础上的可观察行为。
- **高中强度**- 高中的强度分数表示该行为在许多情况下频繁地出现。
- **高强度**- 高强度的分数将被更加清楚地观察到，并且在许多情况下出现得更频繁。

版权 © 1996-2014 A & A, Inc. 保留所有权利

行为模式浏览

BPV具有8个行为区域。每个区域确定了不同的行为特征的组合。外围描述符描述了别人通常会如何看待具有你的个人风格的人。菱形外部边缘的曲线确定了你的风格的一个因素（ DISC ）将主导其他三个。如果你转到菱形的中心，两个，最终是三个特征将结合起来并在具体的行为区域内缓和您的风格描述符号的强度。

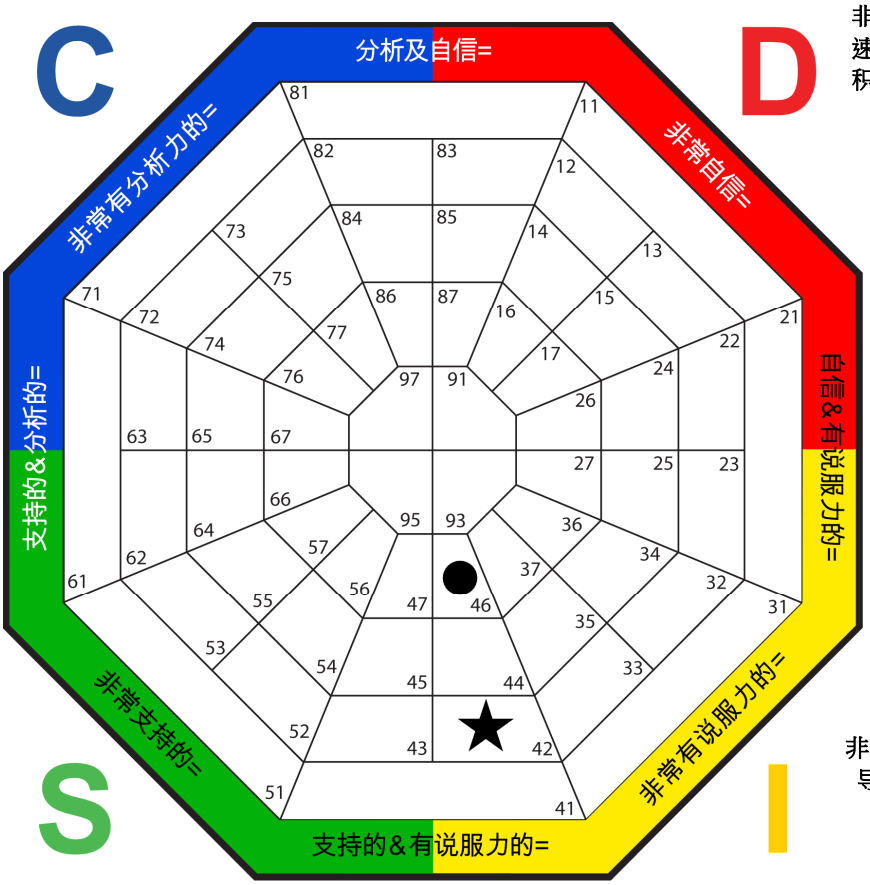
评分图例

D = 支配型：您如何处理问题
I = 影响/外向性：您怎样与其他人交往
S = 稳定/耐心:您如何处理您的活跃程度
C = 认真/服从/结构:您如何处理“组织的规则”，以及细节、准确度和精确度的侧重

高效，分析的，有组织的，事实的，意识到自己行为的后果，务实，创新。

注重数据、事实和分析。对组织、标准和秩序的价值有精确和准确的信任看到“规则”的价值。

非常自信的，注重成果的，快速地决定，喜欢挑战，可以是积极和不耐心的，想要领导他人。



平衡、价值数据和交际，注重“规则”。侧重结果，不喜欢困惑和模棱两可。

非常自信的和爱说服他人的，容易接受新观念，经常成为先行者和推动者，很外向并且很有活力和吸引人的努力。

非常有耐心，喜欢稳定和组织性。非冒险者，喜欢以一个稳定、平和的步调合作。

非常外向和有说服力，以人为导向，非常乐观，沟通能力强，喜欢有变化的生活

● = 自然的行为风格

★ = 适应的行为风格

支持的和有说服力的，良好的团队精神，创造了良好的意志和提供良好的客户服务

第 II 部分　　DISC 风格的应用

此报告的第二部分可以下载DISC eWorkbook，网址为 https://www.ejunkie.com/ecom/gb.php?c=cart&i=1248217&cl=244896&ejc=2。此eWorkbook重点介绍了如何对其他人使用DISC概念，如何从视觉上和口头上找出另一个人的风格，以及如何调整您的行为与任何DISC风格的“连接” 。第二部分是有关在您所有的关系中所有重要并且成功的DISC风格的应用。研究您的风格特点以及它与其他人有什么联系。练习“阅读”其他人发送给你的信号并且掌握它。你的成功真正地取决于你建立的关系。为何不将它们建立在成熟、可靠的技能的基础上呢？

以下是DISC eWorkbook的内容:

介绍 5
在办公室的一天 6
行为化学和 DISC 白金法则 10
特征行为 11
总结：开放和守卫行为 12
你认识的人的开放度 13
总结：直接和间接行为 14
您认识的人的直接度 15
四种行为风格 16
行为总结：支配，影响，稳定，认真的风格 17
我的 DISC 行为模式的自画像 21
风格总结 22
风格描述 23
风格的两面性 24
如何识别风格 25
四种风格可观察到的特征 28
研讨会 30
关系压力 32
压力下的行为 36
揭秘兼容性 37
行为适应性 40
增加行为适应性 41
行为类型的一般模式 42
行动计划 43
会议室装饰 44
混合和匹配 45
适应性的处方 47
高绩效领导力 48
通过类型管理 50
进行团队工作 51
销售与服务 53
通过风格卖出 55
通过风格提供服务 56
DIS 白金规则行动计划 57
与其他“风格”概念的比较 58
答案要点 59
参考书目 60

版权 © 1996-2014 A & A, Inc.　　保留所有权利
Company Name Here　999-999-9999　www.YourWebsite.com

那么，现在怎么办？

本报告提供了关于您的风格以及四种主要的行为风格的信息。因此，现在您对四种不同的行为风格已经有了了解和认识。

本报告中的应用部分有许多让您应用行为风格信息的建议。若果你跳过它们，请进行下一步并且**做**练习。

不要将本报告放在架子上或文件中。你的风格没有使用此信息来展开与他人的有意义的对话以改善关系的机会重要。使用此报告作为参考工具。本报告有大量的信息并且不代表一次阅读就能全部消化它们。

可以对你的行为做一些小的改动并体验结果。你可能会感到惊讶！**记住白金法则**®：“按照**他们**想要被对待的方式对待它们。”你会在你的关系中获得更多的成功！

版权 © 1996-2014 A & A, Inc. 保留所有权利

其他 DISC 资源

免费资源

- *DISC eWorkbook* – 发现哪种风格比较强势以及想要哪种结果。谁热爱坚持，而谁害怕变化？这方面的知识将告诉您如何推销自己的想法和并且获得别人的赞同。使用DISC eWorkbook最好地定位您自己和您的项目以赢得成功。
  通过以下网址下载 **http://assessmentdownloads.com/offer**
- *商业电子书中的人际沟通智能* – 发现谁在寻求认可以及谁想要获得结果。谁热爱坚持，而谁害怕变化？这方面的知识将告诉您如何推销自己的想法和并且获得别人的赞同。您可以到达原本无法到达的境界。当您需要别人做一份工作——使用你的人际沟通智能来选择合适的人选。并且最好地定位您自己和您的项目以赢得成功。
  通过以下网址下载 ***http://assessmentdownloads.com/offer***
- *DISC 关系策略 68 分钟 YouTube 视频*– 通过这个由托尼・亚力山德拉博士负责的强大的 68 分钟直播娱乐 DVD 节目，您将会学到：

  *了解行为风格的有用技巧 *怎样打破与陌生人之间的冰层

  *更有效地处理你遇见的每个人的关系 *建立关系的最佳途径

  *怎样对别人做出迅速的判断 *怎样调整你自己的风格让其他人感到更舒适

  通过以下网址下载 http://www.youtube.com/watch?v=E4NzSq_tOpI

其他 DISC 资源

- 其他 DISC 产品 – http://www.alessandra.com/tadisc.asp

参考书目/其他阅读

- 亚历山德拉・托尼博士，迈克尔・奥康纳博士，简妮思・凡戴克博士，2006，*商业中的人际沟通智能*。加利福尼亚州拉荷亚：白金法则出版。
- 亚历山德拉・托尼博士，迈克尔・奥康纳博士，简妮思・凡戴克博士，2006，*人际沟通智能与家庭、朋友和其他重要的人*。加利福尼亚州拉荷亚：白金法则出版。
- 亚历山德拉・托尼博士和迈克尔・奥康纳博士，1994，*人际沟通智能*。加利福尼亚州圣迭戈：菲佛公司
- 盖尔・约翰G博士，1989，*性格分析*。阿里斯托斯普巴出版社
- 马斯顿・威廉・莫尔顿， 1928年。*正常人的情绪*。纽约：哈考特・布雷斯和公司
- 梅拉比安・阿尔伯特，1971，*无声的信息*。加利福尼亚贝尔蒙特：沃兹沃斯

版权 © 1996-2014 A & A, Inc. 保留所有权利

免责声明

在线DISCstyles评估不做任何明示或暗示的担保。您将承担以下所有责任，而Assessments 24x7 LLC不负责：(i) 您对DISCstyles评估的使用和应用， (ii) DISCstyles评估的充分、准确、理解或有效, 以及 (iii)您对DISCstyles评估的使用或应用所造成的结果或生产的信息。

你放弃对ASSESSMENTS 24X7 LLC的索赔或你的账号上由于索赔所引起的资源产权，无论是出于你自己的权利还是由于第三方对ASSESSMENTS 24X7 LLC进行索赔所带来的权利。你应当赔偿和保护ASSESSMENTS 24X7 LLC免受任何索赔、债务、要求或第三方诉讼。

上述放弃和豁免应适用于所有索赔、资源产权、债务、要求或个人伤害的诉讼，财产损害，或其他的损害、损失或债务，不管它们是直接还是间接地与DISCstyles评估有关，或与其使用、应用、充分性、准确性、解释、有效性或管理有关，或由DISCstyles评估的任何使用或应用所带来的结果或信息有关，无论是基于合同责任、侵权的管理法律责任（包括过失）还是其他。

在任何情况下，ASSESSMENTS 24X7 LLC 均不对任何利润损失或其他间接损失，或第三方对你的索赔负责，即使ASSESSMENTS 24X7 LLC 或更多方已被告知发生此类损害的可能性。

版权 © 1996-2014 A & A, Inc. 保留所有权利