



Shannon

---

## DISC Profile

Date of completion : 3/22/2012 1:55:04 PM



Name : Shannon

Company :

Designation :

Gender : Female

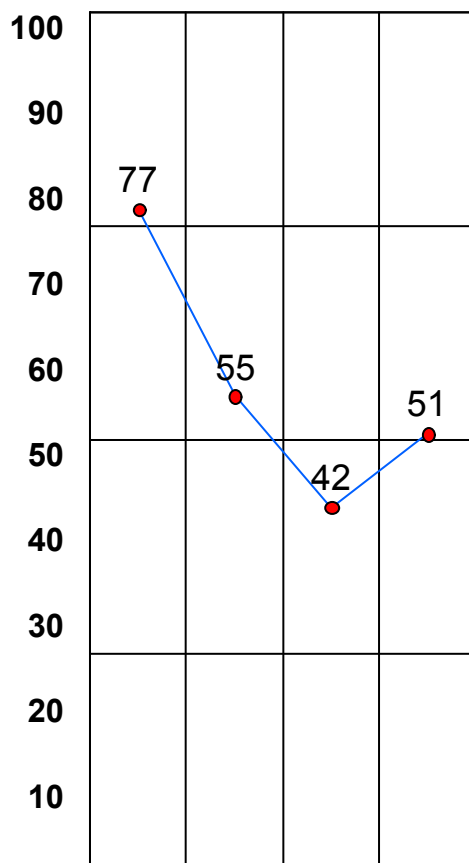
Email Id : shannon@discasiaplus.com

"M"

Graph 1

This is expected of me

D I S C

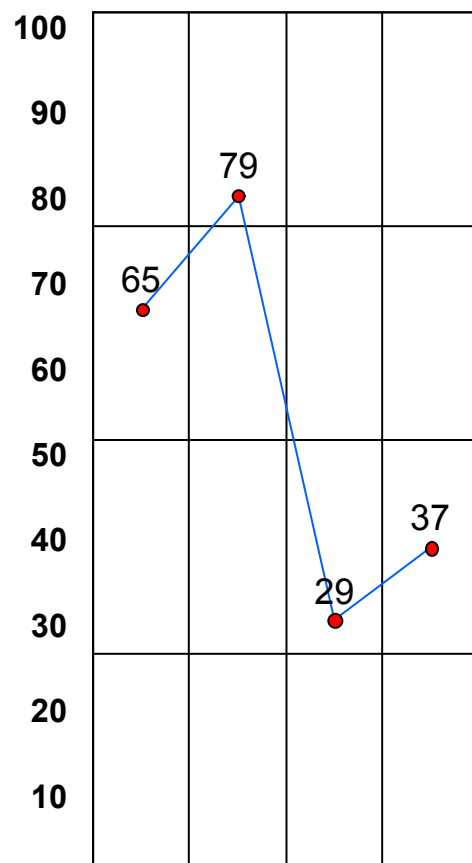


"L"

Graph 2

This is me

D I S C



## 引言

研究表明，工作或家庭中的成功85%取决于待人技巧和自我认知，其余的才取决于技能和知识。如果你能理解自己及他人，并且可以适应不同状况下的行为需求以及任务，那么你最有可能在个人生活和职业生涯都获得成功。

本报告旨在提高你的个人及工作效率。它帮助你理解个人行为、工作行为，同时让你看到你自己和别人是怎么看待和感知这些行为的。你的剖像没有对错之分，因为不存在完美的剖像。所有的剖像都是好的，但是每个剖像都具有潜在的风险。这种风险的大小取决于你在所处环境的要求下做出的行为是否恰当。本报告仅仅确认你的优势和潜在风险。为了更好地利用本报告，在阅读时请根据你当前的情形和对自我的认知作为出发点。为使本报告得到最佳利用，请征求熟知你并有机会观察你行为的人的反馈意见。

## 阐释你的基本剖像

本报告由美国心理学家马斯顿博士(Dr.Marston)的人类行为理论发展而来，用于测评人们的工作方法和人际关系。它既能揭示您一贯的基本行为风格，又能体现您对所处环境具体需求的反应。

您的报告从以下四个方面，

对您的可见外在行为进行测评：

### 支配(Dominance)

如何面临挑战完成任务

### 影响(Influence)

如何对他人施加影响

### 稳定(Steadiness)

如何与他人相处

### 遵循(Compliance)

鉴于权威，我们如何应对规则与规章

您的报告根据您在DISC问卷中的得分生成。根据您的作答，生成了两张图表。第一张图表描述了您在工作环境中的预期行为，由您所填写的"最像您的"选项生成，它假定的前提是您了解当前环境所预期的行为，并调整自己的行为使其符合环境需求。第二张图表描述您在不受环境影响下的行为表现，由您所填写的"最不像您的"选项生成。您选择"最不像您的"选项即表明在任何环境中，您都不具备这些行为特点。它假定的前提是您的行为剖像在任何时间内都是一致的、稳定的。

本报告描述了您的基本剖像，是对您剖像的真实反映。通过将两张图表中您的工作状态下的剖像，与不受环境影响下的剖像进行比较和对比，报告分析其差异所在，并向您提供重要观点，帮助您提高效率。尽管本报告是自述式阐释，但我们强烈建议您邀请获得认证的DISC培训师为您详细解释剖像，以避免可能产生的误解。

## Shannon - 真实的自己 - 剖像描述

Shannon的独到之处在于他/她能通过说服他人来赢得认可。在他/她看来，要获得好人缘就要友好热情。但Shannon对他/她的个人目标保持着清醒的认识，他/她清楚自己的生活目标和职业目标，也明白如何通过人际关系达到目标，他/她鼓舞他人并通过他人为自己的计划和目标服务。对他/她来说，保持自己的名声、地位和在自己专业领域内较高的知名度至关重要。他/她善于处理人际关系，清楚自己可以向哪些人求助，以及如何让他们接受自己的求助。不过，Shannon的过度热情会被认作操纵他人，如果他/她热情过度使人不适，他/她的求助有时就可能被拒绝。

Shannon擅长在富有变化、有高度个人自由、能够充分表达自己的观点的环境中工作。有机会向他人表达自己的观点对Shannon而言非常重要，因为这会给他/她带来归属感。涉及到自己的名声和权力的问题时，或者感觉自己的需求受到损害时，Shannon会坚持自己的立场。Shannon讨厌无聊的工作，不喜欢关注细节。Shannon从事需要与人打交道的工作时效率最高。

Shannon容易信任他人。对他/她来说，授权他人完成一项工作是再自然和容易不过的了，但这并不意味着将绝对权力授予他人。Shannon喜欢让他人知道是他/她在掌控工作，并且会检查工作的进展。他/她不会在意他人的冒犯，并且热心帮助朋友。他/她信任他人，性格乐观，尽管他人表现不好会令他/她失望，但他/她也相信他们还能改进。在这种情况下，Shannon会态度强硬，期待他们有所改进，并创造条件确保他们不会再次受挫。

Shannon做事顺其自然，往往对相关风险和后果不加审慎考虑就开始行动。要提高效能，Shannon就得认识到，在重大决策之前显然需要进行计划和评估，忽视关键细节会导致不必要的麻烦。对他/她来说，最好的办法是听取那些谨慎小心的人的建议，还要把之前开始的工作或项目坚持到底。

Shannon工作迅速，能兼顾多项任务。有时候他/她从事工作有始无终，并且个人生活缺乏条理。他/她总是看到他人的优点而往往会忽视潜在的缺点。他/她不喜欢在严格照章办事、约束很多的组织中工作。在进行变革时，Shannon能够推翻现状，很少顾及稳定性和细节要求。这些都是他/她需要改进的地方。Shannon处处展现出自信，很少参与研究工作，除非这种研究工

作能够提高他/她的名声和社会地位。

## Shannon - 真实的自己 - 优势

本部分根据您的自然行为倾向描述您的优势。您在以下这些环境中表现得最为自然，加强利用这些优势，可提高您的满意度，从而提高效率。请根据您的当前的状况审视本部分内容。

您的优势包括但不限于：

1. 具有很强的感召力
2. 随时欢迎他人加入
3. 坚定但很容易宽恕他人过失
4. 民主
5. 通过他人获得成功
6. 面对挑战保持乐观态度
7. 用创新方法解决原有问题
8. 喜欢同时兼顾多项任务、处理多个项目
9. 喜欢说服他人接受自己的观点
10. 清楚自己的生活目标
11. 遇事顺其自然、随机应变且思维敏捷
12. 以行动为导向



## Shannon - 真实的自己 - 潜在风险

本部分描述导致您在成功道路上偏离正轨的行为。潜在风险并非弱点。当您充分发挥优势从而使消极因素显得更加明显时，就会出现潜在风险。请花些时间对照以下内容是否反映了您当前的状况，切勿从负面角度看待本部分内容。

您的潜在风险包括：

1. 承接过多任务
2. 缺乏跟进
3. 往往妨碍、打扰他人
4. 厌烦日常工作
5. 往往过度吹嘘
6. 对他人不敏感
7. 往往缺乏组织性
8. 往往过度信任他人
9. 能够操纵他人
10. 难以集中精力

## Shannon - 真实的自己 - 最佳环境

本部分描述您偏好的环境。尽管人们能适应各种环境，但在偏好的环境中生活或工作，会使您充分发挥自己所长，并且提高效率。请根据您当前的状况阅读、评估本部分内容。

您偏好的工作环境：

1. 有机会进行人际交往
2. 通过任务能提高自己的知名度
3. 能自由表达意见和想法
4. 不需要关注细节和日常琐事
5. 工作既富有挑战性又有回报
6. 工作中需要与他人相处
7. 在团队中工作
8. 有机会担任领导者

## Shannon - 真实的自己 - 领导风格

本部分根据您的自然行为趋势描述您的领导风格。领导风格由您的任务处理方式和人际关系处理方式构成。最高效的领导者利用团队完成工作。本报告采用了伯纳德·巴斯(Bernard Bass)的变革型领导模式。变革型领导注重激励员工突破既有任务，鼓励员工朝着超越性的目标努力。它包括以下三个要素：

愿景塑造指领导者根据价值观和理想塑造远大的愿景。

愿景塑造行为包括通过象征性行为和说服力语言进行情感激发，信心塑造和员工激励。

才智激励指挑战组织规范，鼓励发散性思维，促成员工制定创新策略。

个体关怀指领导者认知、接受员工独特的成长和发展需求，并充当他们的辅导教练和顾问。

请阅读以下列表，根据您的当前的状况确定最能提高效率的各项内容，然后请列出三项您认为需要改进的地方。

您偏好的领导他人的方式 愿景塑造

1. 塑造愿景时富有激发性和鼓舞性
2. 喜欢他人完全参与
3. 回答与组织未来有关的问题时专注、发自内心

才智激励

4. 允许采用创新方法完成工作
5. 愿意分享他人提出的意见

6. 不通过规则和官僚制度限制员工

个人考虑

7. 愿意根据具体情况考虑个人贡献

8. 在鼓励合作的团队中工作效率最高

9. 不鼓励单打独斗的态度

## Shannon - 真实的自己 - 管理风格

本部分描述您的管理风格，您在日常工作中管理下属的方式，以及与同事、下属间的关系处理方式。您偏好的任务与人本导向根据您的基本剖像作出。本报告采用了交易型领导模式。交易型领导注重如何管理他人以达到双方均认同的既定目标。这种管理模式有着明确的期望值，目标达成后即对绩效做出奖励，它包括以下四个要素：

目标设定指领导者和员工共同设定为双方所认同的目标。

绩效监督指领导者对可接受的绩效标准的监督方式、监督频率和重视程度。

反馈给予指如何对绩效评估，以及员工的预期行为给予反馈。

职业规划指对员工职业发展的激励性因素予以密切关注。

请阅读以下列表，根据您的当前的状况，确定最能提高您效率的各项内容，然后列出三项您认为需要改进的地方。

您偏好的员工管理方式

目标设定

1. 喜欢能获得名声和地位的目标
2. 设定目标时喜欢让他人参与
3. 确保团队成员都理解他们的目标

绩效监督

4. 喜欢随时了解动态

5. 较易改变，计划性不强

6. 迅速纠正他人在工作中出现的错误

反馈给予

7. 当场给予反馈

8. 给予的反馈具有建设性

9. 喜欢他人认真对待反馈

职业规划

10. 力争满足他人的职业发展需求

11. 独自执行职业发展计划时无法建立组织架构和流程

12. 愿意让他人职业发展中自由发挥

## Shannon - 真实的自己 - 管理需要

本部分列出了您偏好的上级领导与管理方式。请仔细阅读并比照哪些内容与您当前的状况相关。尽管您能够符合部分需求，但管理层必须满足其他需求。

您偏好的上级领导与管理方式

1. 认同我的参与和挑战精神
2. 认同我的多样性精神
3. 让我参与激励性的谈话和座谈会
4. 管理我时要公平、公正
5. 允许我表达可能是超越常规的想法而不批评我
6. 向我介绍与我工作相关的名人
7. 发生分歧时解释理由，并指出提反对意见的后果
8. 给予反馈时友好、简捷 - 不讽刺和挖苦
9. 让我参与组织和社交活动

## Shannon - 真实的自己 - 职业指导

本部分将您的自然行为倾向和您偏爱的工作行为进行匹配。您偏爱的工作行为是指符合各种不同角色的一系列行为的总和。选择您自然倾向的行为可以使您保持对工作的满意度，从而有利于您的自我激励和职业规划。以下列出了能够使您保持满意度的行为。请注意以下内容并非描述您的技能水平，您的技能水平取决于您的年龄、经验、受教育程度和天赋。您偏好的工作行为均取自美国职业信息网(O\*NET)职业分类数据库：

您偏好的工作行为：

1. 谈话 —— 通过谈话富有成效地传达信息。
2. 与组织外部人员交流 —— 与组织外部人员交流，向客户、公众、政府和其他外部人员或团体推介自己所在的组织。这种信息可通过面谈、书面、电话或电子邮件等方式进行交流。
3. 协调他人的工作和活动 —— 促使团队成员彼此配合，以共同完成任务。
4. 建立和维护人际关系 —— 与他人建立并长久保持建设性的合作工作关系。
5. 指引、领导、激励下属 —— 指引和领导下属，设定绩效标准并监督绩效执行。
6. 推销或影响他人 —— 说服他人购买商品/产品，或者促使他人改变想法和行动。
7. 化解冲突、与他人协商 —— 处理申诉、解决争议、化解抱怨与纠纷、或与他人协商。



## Shannon - 真实的自己 - 可能的职业选择

可能的职业选择将你的自然行为与一系列可能的工作相匹配。你的自然行为与工作的角色越适合，你在履行工作角色时就会越满意。从列表中选择二到三组偏爱的工作行为，缩小你的选择范围。

工作匹配与个性因素有关，但在实际操作中显然要复杂的多。在决定工作表现上有很多其他的影响因素，比如经验，相关知识和工作所需的技巧。因此在匹配工作时，必须把这些影响因素综合地考虑进来。研究表明如果所有的相关因素都考虑到了，人们在工作中表现得很好的概率会相应地很高。

如果你当前的工作与你的行为风格不匹配，你仍然能做好你的工作。这是因为工作角色要求你适应行为需求。如果你的自然行为与你的角色不符，那可能需要你付出很多努力来适应。要做好准备努力适应角色。

您的职业选择取决于您的行为倾向，您可能选择的职业包括以下这些：

### 谈话

广播和电视播音员

经济学教师，高中及以上家政学教师，高中及以上

哲学和宗教教师，高中及以上

政治学教师，高中及以上

历史教师，高中及以上

演员

护理指导者和教师，高中及以上

神职人员

销售代理商，证券和日用品

产品演示及推介人

私人侦探和调查人

生物学教师，高中及以上

法律教师，高中及以上

犯罪审判和法律执行教师，高中及以上

护理指导者和教师，高中及以上  
广播新闻评论员  
英语和文学教师，高中及以上  
社会学教师，高中及以上  
心理学教师，高中及以上  
特殊教育教师，初中  
地理学教师，高中及以上  
语音语言病理学家  
中学教师，特殊教育和职业教育除外  
工程学教师，高中及以上  
环境科学教师，高中及以上  
图书管理学教师，高中及以上  
外国语言文学教师，高中及以上  
电话销售员  
艺术、戏剧、和音乐教师，高中及以上  
社会服务教师，高中及以上  
经济学教师，高中及以上

### **协调他人的工作和行为**

水产经理  
教练和侦察员  
技术总监/主管  
娱乐业工作者  
医疗卫生服务主管  
水产工人一线管理者/主管  
导演--舞台剧、电影、电视和广播  
教育管理者--学前班和儿童保育中心/项目  
电力运输和调度员  
教育管理者，小学和初中  
生产和操作工人一线管理者/主管  
建筑贸易和萃取工人一线管理者/主管  
惩教官员一线管理者/主管

交通和材料运输工具操作员 一线管理者/主管  
个人服务工作者 一线管理者/主管  
信用授权人  
农民和农业工人  
金融审核官  
景观美化，修理和维护草坪人员 一线管理者/主管  
城市消防监督官  
非零售销售人员 一线管理者/主管  
办公和行政支持人员 一线管理者/主管  
日志分类人员  
铺路工  
首席执行官  
工业生产经理  
教育管理者，高中及以上  
警察和侦探 一线管理者/主管  
社会和社区服务主管  
州长和副州长

### **引导，指示和激励下属**

培训和发展主管  
水产经理  
教练和侦察员  
惩教官员 一线管理者/主管  
金融审核官  
警察和侦探 一线管理者/主管  
技术总监/主管  
博彩业监管人  
人事经理  
教育管理者，小学和初中  
医疗卫生服务主管  
办公和行政支持人员 一线管理者/主管  
生产和操作工人 一线管理者/主管

交通和材料运输工具操作员 一线管理者/主管  
导演--舞台剧、电影、电视和广播  
托儿所和温室主管  
景观美化，修理和维护草坪人员 一线管理者/主管  
工业生产经理  
教育管理者，高中及以上  
邮政官员  
职业教育教师，初中  
建筑贸易和萃取工人 一线管理者/主管  
牙科医生，全科医生  
项目总监  
首席执行官  
教育管理者--学前班和儿童保育中心/项目  
非零售销售人员 一线管理者/主管  
销售经理

### **化解冲突，与他人展开谈判**

艺术家、演员和运动员的经纪人  
裁判、仲裁人和其他体育官员  
州长和副州长  
惩教官员 一线管理者/主管  
治安巡逻官  
心理健康辅导员  
博彩业经理  
票务代理商和旅行代理商  
首席执行官  
警察和侦探 一线管理者/主管  
博彩业监管人  
教育管理者，小学和初中  
社会和人事服务助理  
人事经理  
人才总监

旅馆、汽车旅馆和投诉接待人员  
教练和侦察员  
警察、消防和急救调度员  
医疗卫生服务主管  
交通和材料运输工具操作员 一线管理者/主管  
律师  
心理辅导师  
教育管理者--学前班和儿童保育中心/项目  
牧场管理者  
婚姻和家庭辅导师  
特殊教育教师，初中  
惩教官员和狱卒  
精神病治疗技师  
临床心理学家

#### **与公司外的人进行交流**

艺术家、演员和运动员的经纪人  
农业和家庭管理顾问  
逐户上门推销员，卖报人和摊贩，以及相关工作人员  
公共关系专员  
州长和副州长  
市政规划人员  
销售工程师  
首席执行官  
销售代理商，证券和日用品  
保险理赔、审核和调查人员  
个人财务顾问  
通讯员和通讯记者  
广播新闻评论员  
公关经理  
测量调查员  
紧急情况管理专家

广告销售经理人  
索赔审核官，财产和灾害保险  
销售代表，批发和制造，科技产品  
人才总监  
贷款顾问  
渔业和狩猎监督官  
公园博物学家  
项目总监  
人才总监  
后勤人员  
社会和社区服务主管  
车载播音系统和其他播音员  
市场经理  
销售经理  
税务审核官、征收者和税务员

建立和维护人际关系  
人事经理  
心理健康和防止物质（毒品、酒精等）滥用社会工作者  
神职人员  
心理辅导师  
职业辅导师  
导演--舞台剧、电影、电视和广播  
销售代理商，证券和日用品  
临床心理学家  
社会和社区服务主管  
销售代理商，金融服务  
首席执行官  
教育管理者，小学和初中  
医疗卫生服务主管  
公关经理  
管理分析师

运动教练

教育学教师，高中及以上

展会和会议策划人

娱乐业工作者

财务主管，分行或营业部

护肤专家

出纳员

教练和侦察员

精神病学家

特殊教育教师，初中

学校心理学家

校对和复印人员

足病医生

护理指导者和教师，高中及以上

演员

### **推销或影响他人**

逐户上门推销员，卖报人和摊贩，以及相关工作人员

财务主管，分行或营业部

销售代理商，金融服务

销售工程师

广告销售经理人

销售代表，批发和制造，科技产品

销售代理商，证券和日用品

护肤专家

旅行代理商

电话销售员

销售代表，批发和制造，科技产品除外

首席执行官

室内设计师

批发和零售采购员，农产品除外

产品演示及推介人

工业组织心理学家

市场经理

销售经理

正牙医生

自行车修理工

教练和侦察员

人才总监