



Shannon

---

## DISC Profile

Date of completion : 4/17/2012 2:45:29 PM



Name : Shannon

Company :

Designation :

Gender : Female

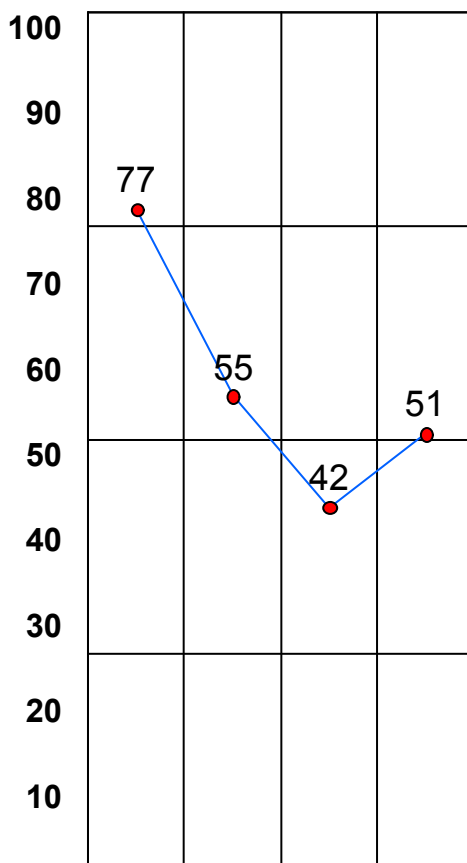
Email Id : shannon@discasiaplus.com

"M"

Graph 1

This is expected of me

D I S C

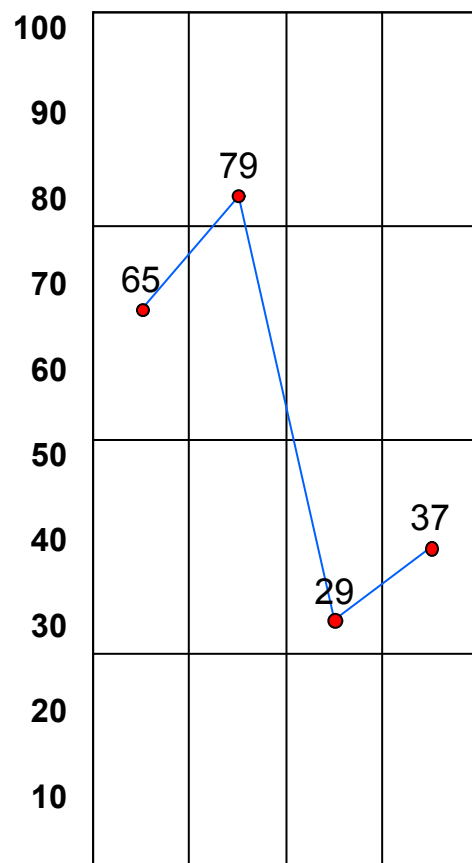


"L"

Graph 2

This is me

D I S C



## 引言

研究表明，家庭或事業成功與否，85%取決於人際交往能力，僅有15%取決於專業知識。只有瞭解自己並能夠區分不同行為需求和環境需求的人，才最有可能取得成功。

本報告旨在幫助您提升自我，提高工作效率。它幫助您瞭解個人行為和工作行為，以及他人如何認知這些行為。並不存在完美的剖像，因此您的剖像並無對錯之分。每個剖像都是獨一無二的，但都存在潛在的風險。這種風險的大小取決於您在具體環境中的行為，及其與預期行為之間的差別。本報告只是列出您的優勢和潛在風險。為發揮本報告作用，請根據您當前的狀況和自我認知進行閱讀和評估。為充分利用本報告，請務必向瞭解您並能觀察您行為的人徵求回饋意見。

## 闡釋您的基本剖像

本報告由美國心理學家馬斯頓博士(Dr.Marston)的人類行為理論發展而來，用於測評人們的工作方法和人際關係。它既能揭示您一貫的基本行為風格，又能體現您對所處環境具體需求的反應。

您的報告從以下四個方面，對您的可見外在行為進行測評：

支配(Dominance)

如何面臨挑戰完成任務

影響(Influence)

如何對他人施加影響

穩定(Steadiness)

如何與他人相處

遵循(Compliance)

鑒於權威，我們如何應對規則與規章

您的報告根據您在DISC問卷中的得分生成。根據您的作答，生成了兩張圖表。第一張圖表描述了您在工作環境中的預期行為，由您所填寫的“最像您的”選項生成，它假定的前提是您瞭解當前環境所預期的行為，並調整自己的行為使其符合環境需求。第二張圖表描述您不受環境影響下的行為表現，由您所填寫的“最不像您的”選項生成。您選擇“最不像您的”選項即表明在任何環境中，您都不具備這些行為特點。它假定的前提是您的行為剖像在任何時間內都是一致的、穩定的。

本報告描述了您的基本剖像，是對您剖像的真實反映。通過將兩張圖表中您的工作狀態下的剖像，與不受環境影響下的剖像進行比較和對比，報告分析其差異所在，並向您提供重要觀點，幫助您提高效率。儘管本報告是自述式闡釋，但我們強烈建議您邀請獲得認證的DISC培訓師為您詳細解釋剖像，以避免可能產生的誤解。

## Shannon - 真实的自己 - 剖像描述

Shannon的獨到之處在於他/她能通過說服他人來贏得認可。在他/她看來，要獲得好人緣就要友好熱情。但Shannon對他/她的個人目標保持著清醒的認識，他/她清楚自己的生活目標和職業目標，也明白如何通過人際關係達到目標，他/她鼓舞他人並通過他人為自己的計畫和目標服務。對他/她來說，保持自己的名聲、地位和在自己專業領域內較高的知名度至關重要。他/她善於處理人際關係，清楚自己可以向哪些人求助，以及如何讓他們接受自己的求助。不過，Shannon的過度熱情會被認作操縱他人，如果他/她熱情過度使人不適，他/她的求助有時就可能會被拒絕。

Shannon擅長在富有變化、有高度個人自由、能夠充分表達自己的觀點的環境中工作。有機會向他人表達自己的觀點對Shannon而言非常重要，因為這會給他/她帶來歸屬感。涉及到自己的名聲和權力的問題時，或者感覺自己的需求受到損害時，Shannon會堅持自己的立場。Shannon討厭無聊的工作，不喜歡關注細節。Shannon從事需要與人打交道的工作時效率最高。

Shannon容易信任他人。對他/她來說，授權他人完成一項工作是再自然和容易不過的了，但這並不意味著將絕對權力授予他人。Shannon喜歡讓他人知道是他/她在掌控工作，並且會檢查工作的進展。他/她不會在意他人的冒犯，並且熱心幫助朋友。他/她信任他人，性格樂觀，儘管他人表現不好會令他/她失望，但他/她也相信他們還能改進。在這種情況下，Shannon會態度強硬，期待他們有所改進，並創造條件確保他們不會再次受挫。

Shannon做事順其自然，往往對相關風險和後果不加審慎考慮就開始行動。要提高效能，Shannon就得認識到，在重大決策之前顯然需要進行計畫和評估，忽視關鍵細節會導致不必要的麻煩。對他/她來說，最好的辦法是聽取那些謹慎小心的人的建議，還要把之前開始的工作或專案堅持到底。

Shannon工作迅速，能兼顧多項任務。有時候他/她從事工作有始無終，並且個人生活缺乏條理。他/她總是看到他人的優點而往往會忽視潛在的缺點。他/她不喜歡在嚴格照章辦事、約束很多的組織中工作。在進行變革時，Shannon能夠推翻現狀，很少顧及穩定性和細節要求。這些都是他/她需要改進的地方。Shannon處處展現出自信，很少參與研究工作，除非這種研究工

作能夠提高他/她的名聲和社會地位。

## Shannon - 真实的自己 - 優勢

本部分根據您的自然行為傾向描述您的優勢。您在以下這些環境中表現得最為自然，加強利用這些優勢，可提高您的滿意度，從而提高效率。請根據您當前的狀況審視本部分內容。

您的優勢包括但不限於：

1. 具有很強的感召力
2. 隨時歡迎他人加入
3. 堅定但很容易寬恕他人過失
4. 民主
5. 通過他人獲得成功
6. 面對挑戰保持樂觀態度
7. 用創新方法解決原有問題
8. 喜歡同時兼顧多項任務、處理多個項目
9. 喜歡說服他人接受自己的觀點
10. 清楚自己的生活目標
11. 遇事順其自然、隨機應變且思維敏捷
12. 以行動為導向

## Shannon - 真实的自己 - 潛在風險

本部分描述導致您在成功道路上偏離正軌的行為。潛在風險並非弱點。當您充分發揮優勢從而使消極因素顯得更加明顯時，就會出現潛在風險。請花些時間對照以下內容是否反映了您當前的狀況，切勿從負面角度看待本部分內容。

您的潛在風險包括：

1. 承接過多工作
2. 缺乏跟進
3. 往往妨礙、打擾他人
4. 厭煩日常工作
5. 往往過度吹噓
6. 對他人不敏感
7. 往往缺乏組織性
8. 往往過度信任他人
9. 能夠操縱他人
10. 難以集中精力



## Shannon - 真实的自己 - 偏好環境

本部分根據您的自然行為傾向來描述您偏好的環境。儘管人們能適應各種環境，但在偏好的環境中生活或工作，會使您充分發揮自己所長，並且提高效率。請根據您當前的狀況閱讀、評估本部分內容。

您偏好的工作環境：

1. 有機會進行人際交往
2. 通過任務能提高自己的知名度
3. 能自由表達意見和想法
4. 不需要關注細節和日常瑣事
5. 工作既富有挑戰性又有回報
6. 工作中需要與他人相處
7. 在團隊中工作
8. 有機會擔任領導者

## Shannon - 真实的自己 - 領導風格

本部分根據您的自然行為趨勢描述您的領導風格。領導風格由您的任務處理方式和人際關係處理方式構成。最高效的領導者利用團隊完成工作。本報告採用了伯納德·巴斯(Bernard Bass)的變革型領導模式。變革型領導注重激勵員工突破既有任務，鼓勵員工朝著超越性的目標努力。它包括以下三個要素：願景塑造指領導者根據價值觀和理想塑造遠大的願景。願景塑造行為包括通過象徵性行為和說服性語言進行情感激發，信心塑造和員工激勵。才智激勵指挑戰組織規範，鼓勵發散性思維，促成員工制定創新策略。個體關懷指領導者認知、接受員工獨特的成長和發展需求，並充當他們的輔導教練和顧問。請閱讀以下清單，根據您當前的狀況確定最能提高效率的各項內容，然後請列出三項您認為需要改進的地方。這就是您如何領導他人：

您偏愛的領導方式

願景塑造

1. 塑造願景時富有激發性和鼓舞性
2. 喜歡他人完全參與
3. 回答與組織未來有關的問題時專注、發自內心

才智激勵

4. 允許採用創新方法完成工作
5. 願意分享他人提出的意見
6. 不通過規則和官僚制度限制員工

個人考慮

7. 願意根據具體情況考慮個人貢獻

8. 在鼓勵合作的團隊中工作效率最高

9. 不鼓勵單打獨鬥的態度

## Shannon - 真实的自己 - 管理風格

本部分描述您的管理風格，您在日常工作中管理下屬的方式，以及與同事、下屬間的關係處理方式。您偏好的任務與人本導向根據您的基本剖像作出。本報告採用了交易型領導模式。交易型領導注重如何管理他人以達到雙方均認同的既定目標。這種管理模式有著明確的期望值，目標達成後即對績效做出獎勵，它包括以下面四個要素：目標設定指領導者和員工共同設定為雙方所認同的目標。績效監督指領導者對可接受的績效標準的監督方式、監督頻率和重視程度。回饋給予指如何對績效評估，以及員工的預期行為給予回饋。職業規劃指對員工職業發展的激勵性因素予以密切關注。請閱讀以下清單，根據您當前的狀況，確定最能提高您效率的各項內容，然後列出三項您認為需要改進的地方。這就是您如何管理他人。

您偏好的員工管理方式

目標設定

1. 喜歡能獲得名聲和地位的目標
2. 設定目標時喜歡讓他人參與
3. 確保團隊成員都理解他們的目標

績效監督

4. 喜歡隨時瞭解動態
5. 較易改變，計劃性不強
6. 迅速糾正他人工作中出現的錯誤

回饋給予

7. 當場給予回饋

8. 給予的回饋具有建設性

9. 喜歡他人認真對待回饋

職業規劃

10. 力爭滿足他人的職業發展需求

11. 獨自執行職業發展計畫時無法建立組織架構和流程

12. 願意讓他人職業發展中自由發揮

## Shannon - 真实的自己 - 管理需求

本部分列出了您偏好的上級領導與管理方式。請仔細閱讀並比照哪些內容與您當前的狀況相關。儘管您能夠符合部分需求，但管理層必須滿足其他需求。

您偏好的上級領導與管理方式

1. 認同我的參與和挑戰精神
2. 認同我的多樣性精神
3. 讓我參與激勵性的談話和座談會
4. 管理我時要公平、公正
5. 允許我表達可能是超越常規的想法而不批評我
6. 向我介紹與我工作相關的名人
7. 發生分歧時解釋理由，並指出提反對意見的後果
8. 給予回饋時友好、簡捷 - 不諷刺和挖苦
9. 讓我參與組織和社交活動

## Shannon - 真实的自己 - 職業指導

本部分將您的自然行為傾向和您偏愛的工作行為進行匹配。您偏愛的工作行為是指符合各種不同角色的一系列行為的總和。選擇您自然傾向的行為可以使您保持對工作的滿意度，從而有利於您的自我激勵和職業規劃。以下列出了能夠使您保持滿意度的行為。請注意以下內容並非描述您的技能水準，您的技能水準取決於您的年齡、經驗、受教育程度和天賦。您偏好的工作行為均取自美國職業資訊網(O\*NET)職業分類資料庫：您偏好的工作包括有：

您偏好從事的工作行為：

1. 談話 -- 通過談話富有成效地傳達資訊。
2. 與組織外部人員交流 -- 與組織外部人員交流，向客戶、公眾、政府和其他外部人員或團體推介自己所在的組織。這種資訊可通過面談、書面、電話或電子郵件等方式進行交流。
3. 協調他人的工作和活動 -- 促使團隊成員彼此配合，以共同完成任務。
4. 建立和維護人際關係 -- 與他人建立並長久保持建設性的合作工作關係。
5. 指引、領導、激勵下屬 -- 指引和領導下屬，設定績效標準並監督績效執行。
6. 推銷或影響他人 -- 說服他人購買商品/產品，或者促使他人改變想法和行動。
7. 化解衝突、與他人協商 -- 處理申訴、解決爭議、化解抱怨與糾紛、或與他人協商。