



个人全副报告

Sam Sample

ACME Inc.

10/19/15

报告提供者



## 导言

每个个体都有可识别，可理解的行为风格。风格指的是人们进行思考、解决问题、表达情绪、与人互动从而完成任务的方式。“DISC人类行为模型”是用来理解人类行为的简便工具。四种行为风格人们都会有所体现，只是行为的强度决定了个人的行为风格。

由William M.Marston博士的DISC模型发展而来，DISC模型经过全球数百万的被测者验证具有很高的信效度。与Marston行为模型最为相关的词分别为：Dominance支配型，Influence影响型，Steadiness稳定型，Compliance遵循型。这四个风格可按照强度和工作独立性进行排列组合，或与其他行为风格相结合。各个风格之间的关系描述了个体的行为。报告描述了个体在工作环境中的DISC行为特质。

完成测评问卷之后能够即刻生成报告，它旨在帮助个体和管理层更深入地理解个体的行为风格。报告用于帮助个体有章可循地提升灵活应对共事的客户、管理者、同事、下属等的的能力。需要强调的是，各种DISC行为风格之中，并没有好坏之分。它有助于认知个体的行为风格，以及有待提升的领域。

### 高C的特性:

沟通:直接,喜欢运用事实和数据

动力来源:对细节的关注

注重:事实

风险:不够灵活

核心优势: 计划和组织

**遵循型**  
“流程”



注:越高C的人越需要遵循流程,而越低C的人越不需要遵循流程。

**C**

### 高D的特性:

沟通:直接扼要

动力来源:竞争

注重:目标

风险:不够耐心

核心优势: 快速决策

**支配型**  
“问题”



注:越高D的人越容易恼火,越低D的人越不易恼火。

**D**

**稳定型**  
“节奏”

### 高S的特性:

沟通:慢速且经过深思熟虑的

动力来源:安全

注重:使他人愉悦

风险:不够伸张己见

核心优势: 耐心, 乐于助人



注:越高S的人越需要任务的完成,越低S的人对任务完成的需求越低。

**S**

**影响型**  
“人本”

### 高I的特性:

沟通:快速,情绪化,令人兴奋的

动力来源:影响他人

注重:人本

风险:不善倾听

核心优势: 口头言语技能



注:越高I的人越容易情绪化,越低I的人越不易情绪化。

**I**

## NOTE

注:此报告结果并不用作于某个特定岗位的招聘或录用做决策。是否聘用不应取决于此份报告的结果。在使用此报告及所有行为风格报告时,请依循相应的企业雇佣法规。

## 显著的主导行为



每个个体都具有各自的自然主导风格，主导风格指的是在处理问题、与人交往、把控节奏、应对变化以及遵循规则或章程时最自然最舒适的行为方式。此节内容体现了NAME在工作环境中的行为偏好。

请仔细阅读本节内容，详细了解他在工作环境中的主导行为风格。

### 支配型

#### Sam如何解决问题

他/她会倾向于和决策者紧密合作以提高他/她的成功几率，并容忍意见上的分歧。当其他人质疑他/她的结论时，他/她往往会认同他人的观点和立场。相较于由自己来提供指导或方向，他/她更喜欢得到别人的指示。Sam高度重视遵循既定的规则、流程和准则。Sam会希望在解决问题之前，先评估可选方案。他/她会偏好承担工作，问题或是项目中可计算的风险。确定目标时，Sam大多时候都采用保守传统的方法，所以他/她不会作出超出自己基本经验范围之外的决策。

### 影响型

#### Sam如何影响他人

Sam希望能有时间谈论其他事情而不是工作。他/她以人为本，最终会达成会议的目标，但在会议之前和期间，他希望有时间谈论其他令人兴奋的，非商业的趣事。他/她会竭尽所能地促进讨论，说服他人考虑各种可选方案。尽管处境艰难，他/她知道如何让生活变得富有趣味，令人激动。他/她会自发地积极应对境况，乐于接受所出现的激动人心的，富有趣味的事情。他/她会通过促进讨论，劝服他人看到不同的可选方案，来避开反对势力。Sam会积极努力地完成他/她的工作，并期待他人在他/她的带领下作出回应。Sam喜欢和他人交流，甚至是当他人持反对意见时。他/她理解需要他人的合作来获得项目的成功。处理问题时，有着Sam风格的人们会倾向于不作规划，如此在采取行动之后，Sam会担心所产生的后果。他/她常常会不得不处理由自己所引发的问题。很容易从他/她的面部表情以及身体语言看穿他/她的情绪——微笑代表赞许，皱眉代表反对，脸红可能代表尴尬。当工作任务常规化或是缺乏激情时，他/她会很难聚焦。Sam会希望可以参与到下一个令人兴奋的项目中去。他/她常常试图在没有阅读说明书的情况下操作某个设备。如果设备无法运行，他/她会向熟识的人请教，并请求他们演示如何操作。Sam会积极发掘他人身上的优点。他/她常常认为应该向未能很好地完成工作的人提供另一个取得成功的机会。他/她必须认识到，在某个时间点他/她必须根据他人的低绩效作出相应决定。拥有和Sam一样风格的人常常被称为世界的愿景家。他/她的视野超出了常规界限并喜欢运用他/她的想象力和创造力进行突破框架的思考。

### 稳定型

#### Sam如何应对，回应变革

他/她倾向于识别出有胜任能力的人，让他们担负工作，并期望团队成员拥有相似的技能。他/她会希望检验他人的观点，想法和规划，当正确无误时，他/她会表扬他们。当他/她认为别人没有像他/她一样努力工作或放弃时，他/她会表现出“义愤”。与Sam共事绝不会平淡无味。他/她如果碰上节奏较慢的同事会变得烦躁；他/她始终期待着下一个有趣的想法或项目。不要期望Sam能长时间坐在他/她的办公室或办公间办公，除非有各种各样的事情让他/她处理。他/她希望在有需要时，能自由行动。Sam最大的挑战之一就是不知道在等待他人的时候，应该做些什么事情。他/她的处世哲学是“不要只是站在那里，做些什么吧”。Sam相信每个人都有责任找到并表达他/她的自由意志、自我决定和独立性。

### 遵循型

#### Sam如何努力遵循规则和流程

他/她偏好没有对抗的工作，当他人过于推动时，他/她可能会抵抗。Sam通常会努力使自己看上去十分服从有威望的人所提出的要求。他/她不会理会不在自己控制范围内的事情，这使得他/她有能力和能力聚焦于当下的情势。他/她在采取任何行动前会审慎研究问题和项目。他/她会展现出良好的时机把控和合理的决策，这使他/她有自信作出“正确”的决定。Sam会看到事情的两面性，有时会被视为犹豫不决。现实中，决策时他/她会权衡自己的判断，坚定地确保作出的是最佳决策。



个体都有自己感觉最为舒适的工作环境，能够满足个体的行为需要，产出最佳的绩效。大部分个体都能够灵活调整行为，来适应各种工作环境的要求。此节内容概述了Sam当下偏好的工作环境。

#### 工作环境：

- 他/她能使用自己已经组织的，系统的方法
- 能够发挥他/她组织能力
- 他/她能够用事实、数据和资料来决策
- 能够让他/她发挥自己的人际沟通技巧
- 他/她能够通过和他人交谈表达自己的感受
- 他/她能够发展自己的才能与技术
- 他/她不一定是非得采取对抗的，或是好斗的姿态
- 提供具有安全感和保护感的约束和指示
- 能够根据指导方针和方向，来区分项目行动的优先级
- 他/她能够成为一名通才，而非专才
- 能够快速做出关于变革的决策
- 在团队的支持下，他/她愿意花费很多时间来完成事情



人们都想尽力发挥自己的优势。报告标出了Sam在工作环境下的潜在行为倾向及潜能。本节内容能够帮助他及所在组织尽力发挥行为优势。

### Sam的风格：

- 保持精确记录
- 认识到组织的政策
- 全面分析问题
- 交涉协商解决冲突的方案
- 擅长获得热烈的承诺
- 与他人沟通良好
- 计算风险来规避问题
- 愿意接受他人的参与
- 促进工作环境的和谐
- 有一种要把事情做完的紧迫感
- 在工作中创造乐趣与兴奋
- 能够被依赖迅速做出决定

## 为团队带来的优势



成功的团队都由每一位独特的成员组成。每种行为风格都能让团队受益。优秀的团队成员善于利用其主导优势来达成团队目标。本节内容突出了Sam在团队中的行为表现，及带给团队的优势。

### Sam:

- 通过他/她的工作质量给团队成员树立良好榜样
- 与团队成员相互合作，相互体谅
- 不会允许团队犯粗心的错误
- 会与认为他/她乐观，公开和友好的人共事
- 意识到团队精神所带来的诸多益处
- 建立团队精神
- 接受团队其他成员的参与和指导
- 与团队其他成员合作良好
- 努力营造团队成员间的和谐氛围
- 通过完成大量工作为团队其他成员树立榜样
- 会带来很多新的想法和解决问题的方法
- 具有与团队中风格各异的成员共事的能力

## 对工作环境的调整



每个个体在工作环境下都具有调试行为倾向的能力。本节报告内容反应了Sam在工作要求下可能调试的行为倾向。调试行为与主导行为差距越大，意味着作答者越需要调整行为来满足工作环境的要求。两张图表之间些许的行为调整表明Sam在工作环境中身处舒适区。个体在承担或改变工作角色或目标时，可能会在舒适区内外做调整。

### 支配型

#### Sam如何解决问题

Sam认为他/她的主导行为风格适用于处理工作环境所带来的问题和挑战。请参照第一段查看显著的主导行为。

### 影响型

#### Sam如何影响他人

他/她喜欢与精力充沛、对工作充满热情的人来往。Sam会发现自己很轻易就能和几乎每个人交朋友。他/她会想用他/她的魅力人格和领袖气质去吸引他人。Sam在发生积极的事情时，将致力于鼓励他人。他/她会很热情地向别人表达他/她的意见。当他人没有快速接受他/她的变革方案时，他/她会变得不高兴。Sam易于和他人进行社会交往。他/她必须小心谨慎，不要因为社会交际，而无法及时完成工作或是项目。他/她会全力以赴让人们感觉良好，并且对于团队归属感感觉良好。Sam参加会议时不会迟到，不会有意错过项目截止日期。这常常是因为他/她会给予团队成员以更多的指导，而不是管理他/她的时间或是截止日期。当Sam遇到棘手情况并试图寻求解决方案时，他/她往往会向关系密切的人征求意见。无论在做什么事情，Sam都会享受生活。他/她的生活理念是“最美好的事物还没有到来”。他/她喜欢广交朋友。他/她更希望他们作为自己目标的支持者，而不是与自己竞争。他/她在别人眼中比较急躁冲动，无法坚持任何他/她感觉到厌倦的工作或任务。Sam常常会不阅读指示就尝试装配设备。如果无法正确启动，他/她会询问知情的同事如何操作，而不是阅读指示。Sam信任他人，接受他人所呈现出来的状态，喜欢和周围的朋友相处，共事。当Sam试图解决问题时，他/她喜欢运用想象力创意思维，突破常规的想法或是解决方案。

### 稳定型

#### Sam如何应对，回应变革

Sam认为对于满足工作环境中对节奏和一致性的要求而言，他/她的主导行为风格显得很有必要。请参照第三段查看显著的主导行为。

### 遵循型

#### Sam如何努力遵循规则和流程

Sam认为在处理当前工作中的流程，体系和规则时，他/她的主导行为风格显得很有必要。请参照第四段查看显著的主导行为。



每种行为风格在工作环境中都会做出调试改变。本节报告为作答者的主管/经理提出了建议，如何在与他共同应对工作中的变革。

## 帮助Sam应对变革：

- 让他/她参与对话从而找出他/她对预定变革的真实感受。
- 不要尝试通过感性诉求来说服他/她接受变革的必要性。
- 向他/她解释变革将不会影响他/她达成高标准要求的能力。
- 意识到他/她可能过多地将变革过程委派给其他人，自身缺少必要的后续跟进和全程坚持。
- 避免他/她在参与变革过程时过度情绪化。
- 认识到他/她可能会更多地谈论变革的实施，而非真正地执行变革。
- 向他/她阐述变革已经过精心规划，风险已被降到最低。
- 他/她将会谨慎推进变革，因为变革的影响仍未知。
- 力图获取他/她对变革的信心和个人承诺。
- 花时间向他/她解释变革涉及的所有必要细节，确保他/她的全面理解。
- 他/她会想要通过非传统的方法和想法来实现变革。
- 向他/她阐述在整体变革计划中他/她将发挥什么作用。



本节报告就Sam如何提升工作绩效提出了建议。可以和辅导教练、导师或主管/经理一起讨论如何结合个人发展计划，提升工作绩效。

### Sam需要：

- 要懂得错误是会发生的。
- 要尽量减少对他人的主观评判。
- 要了解规则是可以灵活多变的。
- 认识到他/她必须需要信任他人，但须谨慎，不要不加选择地信任他人。
- 在他/她为自己的立场辩护前要先准备具有说服力的依据。
- 要培养专注力。
- 清楚和详细地指示任务。
- 来自他/她的上司或者规章制度的支持。
- 可供选择的技巧和方法。
- 要权衡需求轻重，明确工作完成先后顺序。
- 合理安排他/她的精力保证所有的工作项目能始终受到同等关注。
- 要认识到他/她可能在同一时间有太多方向。



每种行为风格背后都有不同的动机需求和期望。当工作环境能够激励个体时，人们的工作绩效会得到提升。当本节列出的部分绩效激励因素得到满足，部分并未达到时，对Sam而言，关注那些对他很重要，然而日常工作中有所缺乏的激励因素，对他会很有帮助。

#### Sam喜欢：

- 对有质量的工作的赏识
- 一位遵循公司政策和流程的经理
- 有着定义清晰的职责和权力
- 一个充满积极做事方式气氛的工作环境
- 他/她感觉受到信赖，并且可以信赖他人的环境
- 有时间开展工作之外的小组活动
- 用保守的方法设立目标
- 他人详细说明完成工作或是项目的必要的信息和方向
- 拥有支持和后援的工作环境
- 工作环境可以让他/她有机会与来自各个地方的不同的人共事
- 常规性质的工作
- 工作和项目会快速变动的工作环境



人们都倾向于用积极的视角来看待自己。虽然Sam在工作中有很多突出优势，但在某些方面可能阻碍他的成功。本节内容对可能减缓或阻碍他取得理想绩效目标的行为倾向提出改进建议。

#### Sam可能：

- 过于循规蹈矩。
- 不听取他人的意见和看法。
- 对完成项目的时间框架过度乐观。
- 突然拼命工作，可能不符合工作性质本身的要求。
- 不善于管制他人，放任小问题演变成较大的问题。
- 在完成目标或业绩的过程中没有展现出紧迫感。
- 会因为他/她的低调的性格而被他人占便宜。
- 通过夸大问题或情况的困难程度来推脱责任。
- 不善于安排事情的优先次序，因为他/她往往同时做许多项目。
- 不善于在一个要求精准，协调和耐心的环境下工作。
- 因为他/她的冲动常常导致受伤或意外。



每种行为风格偏好不同的管理方式。本节为主管/经理提出了如何与他高效共事的建议。运用这些建议来管理、激励、沟通，提升绩效。

### 在领导Sam时：

- 具体阐述你对他/她观点中的不认同之处。
- 意识到他/她对批评相当敏感。
- 认识到他/她天性小心谨慎，并更希望避开而不是面对麻烦。
- 将他/她作为独特的个体来对待，在与他/她讲话时务必进行眼神交流。
- 对他/她认为过于含糊的方面提供可选项和细节加以充实。
- 意识到他/她可能更相信感觉而非事实，并可能为了速度而牺牲对细节的处理。
- 他/她会寻找一个没有冲突和对立的工作环境。
- 避开某一个或几个问题或议题将增加团队的紧张关系。
- 了解他/她会希望在作决定之前能有充分时间进行审慎思考。
- 会将精力集中于他/她最感兴趣的人、项目或方案上。
- 给出项目或方案的具体完成期限。
- 会因为有其他可信赖的人员来完成单调乏味的工作而受到鼓舞。



沟通是建立人际关系、达成绩效，和保持工作动力的基石。参考本节的建议有助于和Sam的高效沟通。采用这些建议将有机会改善沟通，增进人际关系，提高可信度，以及提升绩效。

当和Sam沟通时，建议这样做：

- 提供大量的实际的证据
- 要保证你的陈述是准确的
- 提供准确和真实的证据
- 讨论目标和策略时要把社交活动因素考虑进去
- 确保写下了所有细节
- 关注事件或是问题中与人事相关的方面
- 给对方一些时间来提出疑问
- 向对方重申这是团队努力的结果
- 在开始新项目和工序前，准备一份时间表
- 对于对方的积极参与要给予鼓励
- 要注意对方可能并没有全神贯注地聆听你
- 为对方提供优先等级

## 阻碍沟通的因素



我们能够意识到在与别人的沟通过程中出现的误会和偏差，从而带来沟通障碍。在沟通过程中我们了解自己不喜欢别人做什么、说什么或者用什么。下面列举了与Sam沟通中有可能出现的障碍，减少或消除这些障碍将有助于提高与Sam的沟通效率。

### 当和Sam沟通时，不建议这样做：

- 忘了邀请对方说出他们的看法
- 未能提及你的提案或是要求中存在的问题和弊端
- 个人的交流方式前后不一致
- 未能阐述清楚的理由就苛求对方
- 允许对方夸大描述完成任务所需要的时间
- 轻易地被对方的口头技巧压制
- 陈述不符实际的期待
- 要求他人快速地做决策
- 许下你兑现不了的承诺
- 与工作程序和工作信息脱节
- 处事方法太过刻板，太过权威性，太过严格
- 抑制他人活跃的想法

# 主导风格词汇描述



本页内容标出了与Sam的行为风格相关的词。这些词体现了他如何解决问题、与他人合作、应对工作节奏，以及应对他人制定的指南和流程。

## 支配型 问题

## 影响型 人本

## 稳定型 节奏

## 遵循型 规程

### 高分行为

挑战的  
以自我为中心的  
毫不留情的  
驾驭的  
创新的  
意志坚强的  
果断的  
竞争的  
目标导向的  
明确的  
直言不讳的  
有进取心的  
坚定的  
有决心的  
**积极的**

外向的  
激励的  
有魅力的  
主观的  
精神饱满的  
有表现力的  
有说服力的  
生气勃勃的  
开朗的  
**乐观的**  
**信任的**  
**热心的**  
友善的  
意气相投的  
好交际的

固执的  
含蓄的  
系统的  
不愿改变的  
深思熟虑的  
稳定的  
从容的  
一致的  
深思的  
可靠的  
仔细的  
沉着的  
镇定的  
镇静的  
放松的

勤勉的  
谨慎的  
一丝不苟的  
精确的  
质量导向的  
严格的  
准确的  
慎重的  
遵循的  
小心的  
有条理的  
整洁的  
保守的  
**机智的**  
**圆滑的**

### 低分行为

**有目的的**  
**合理的**  
适度的  
犹豫不决的  
内敛的  
不确定的  
适应他人的  
保守的  
谨慎的  
顺从的  
谦逊  
谦卑的  
受抑制的  
满足的  
默认的

沉思的  
客观的  
冷静的  
疑心的  
理性的  
逻辑的  
质疑的  
现实的  
反思的  
善于分析的  
苛求的  
精于计算的  
怀疑的  
反省的  
独处的

渴望的  
**快速的**  
**不稳定的**  
**灵活的**  
精力充沛的  
生气勃勃的  
自发的  
不安宁的  
多才多艺的  
一时兴起的  
有活力的  
仓促的  
紧张的  
热衷的  
冲动的

**坚定的**  
有独创性的  
自力更生的  
自信的  
大胆的  
顽固的  
独立的  
非传统的  
足智多谋的  
自主的  
很有想法的  
个人主义的  
激进的  
无畏的  
鲁莽的

## 调整后的词汇描述



本节内容解释了为什么个体的主导风格总和工作环境的要求不一致。本节内容突出了一些形容词，用作建议Sam如何解决  
问题、与他人合作、应对工作节奏以及应对他人制定的指南和流程。

### 高行为

#### 支配型 问题

挑战的  
以自我为中心的  
毫不留情的  
驾驭的  
创新的  
意志坚强的  
果断的  
竞争的  
目标导向的  
明确的  
直言不讳的  
有进取心的  
坚定的  
有决心的  
积极的

#### 影响型 人本

外向的  
激励的  
有魅力的  
主观的  
精神饱满的  
**有表现力的**  
**有说服力的**  
**生气勃勃的**  
开朗的  
乐观的  
信任的  
热心的  
友善的  
意气相投的  
好交际的

#### 稳定型 节奏

固执的  
含蓄的  
系统的  
不愿改变的  
深思熟虑的  
稳定的  
从容的  
一致的  
深思的  
可靠的  
仔细的  
沉着的  
镇定的  
镇静的  
放松的

#### 遵循型 规程

勤勉的  
谨慎的  
一丝不苟的  
精确的  
质量导向的  
严格的  
准确的  
慎重的  
遵循的  
小心的  
有条理的  
整洁的  
保守的  
**机智的**  
**圆滑的**

### 低行为

**有目的的**  
**合理的**  
**适度的**

犹豫不决的  
内敛的  
不确定的  
适应他人的  
保守的  
谨慎的  
顺从的  
谦逊  
谦卑的  
受抑制的  
满足的  
默认的

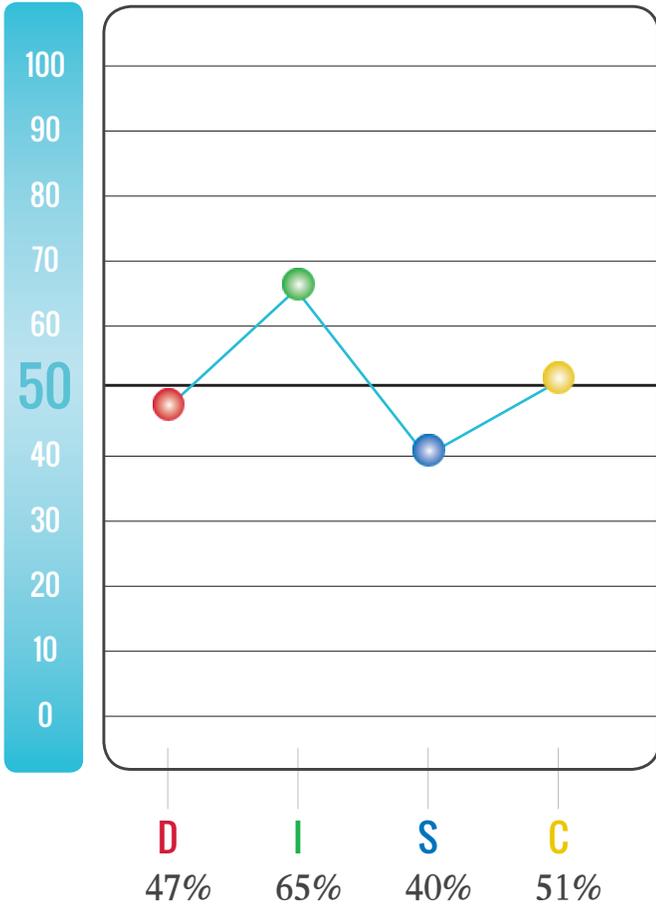
沉思的  
客观的  
冷静的  
疑心的  
理性的  
逻辑的  
质疑的  
现实的  
反思的  
善于分析的  
苛求的  
精于计算的  
怀疑的  
反省的  
独处的

渴望的  
**快速的**  
**不稳定的**  
**灵活的**

精力充沛的  
生气勃勃的  
自发的  
不安宁的  
多才多艺的  
一时兴起的  
有活力的  
仓促的  
紧张的  
热衷的  
冲动的

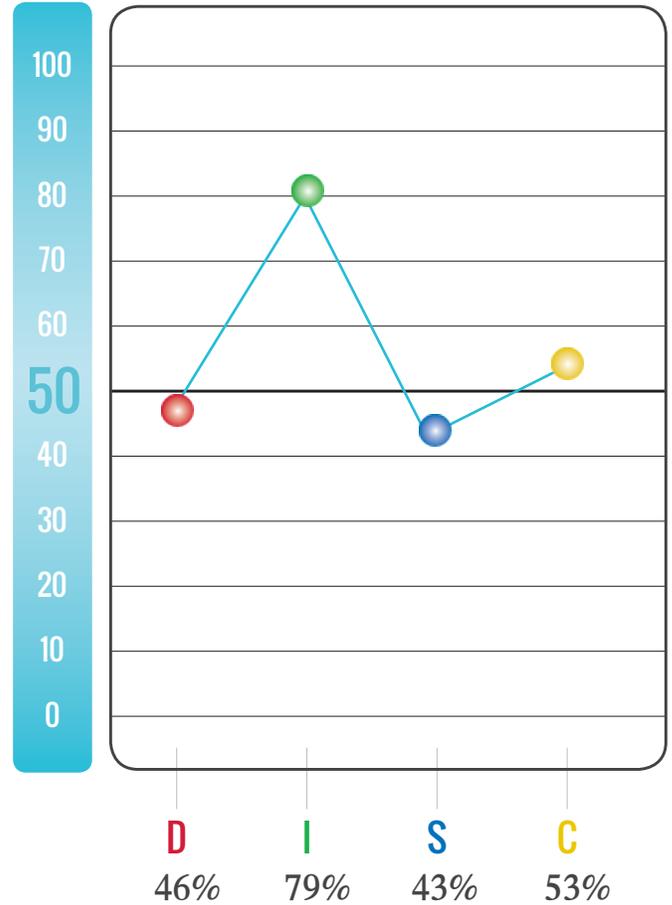
**坚定的**  
有独创性的  
自力更生的  
自信的  
大胆的  
顽固的  
独立的  
非传统的  
足智多谋的  
自主的  
很有想法的  
个人主义的  
激进的  
无畏的  
鲁莽的

图表剖象



主导风格

主导风格（也被称为自然风格）最能体现“真实个体”的行为反应，主导风格通常被称为个体的自然风格。主导或是自然风格被视作是个人基本风格，通常表现稳定，不会随时间的推移发生显著变化。



对工作环境的调适

调整后的行为风格是指个体在工作环境中的行为反应。它体现了人们认为可以取得工作成功的行为。个体会经常调试其行为来满足新的工作环境下的需求。

# 每一个DISC行为的强度

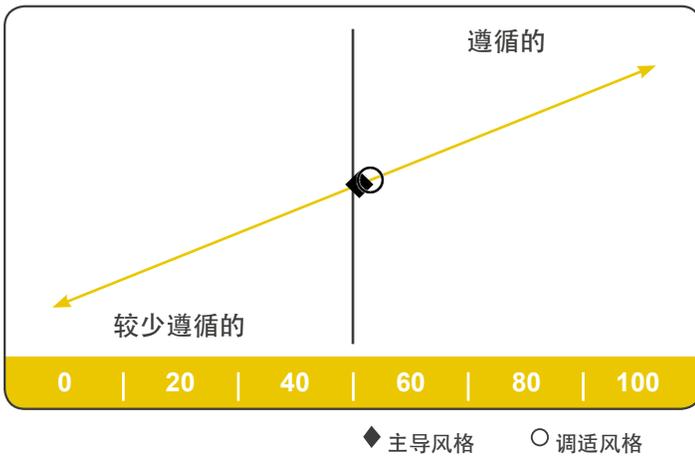


每个人都有主导（自然）行为风格，以及对工作环境调适的行为风格。下列图表代表了主导行为和调适行为的行为强度。

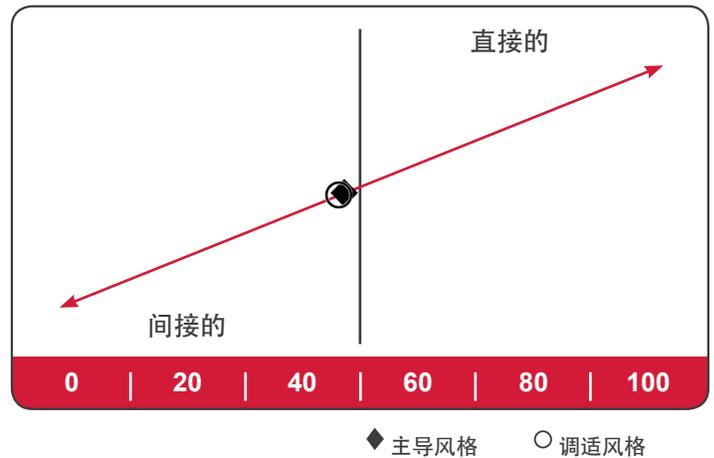
下列DISC图表中，菱形◆代表主导行为，圆圈○代表调适后的行为。

菱形◆或圆圈○在图表中越高、越向右，就意味着这一行为的强度越大。

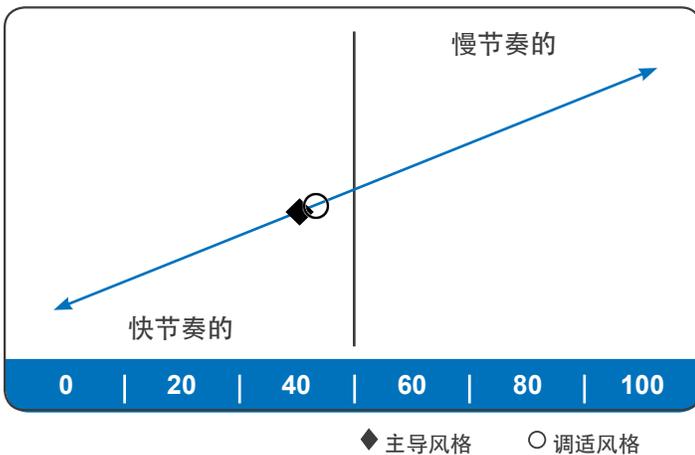
## 遵循型 规程



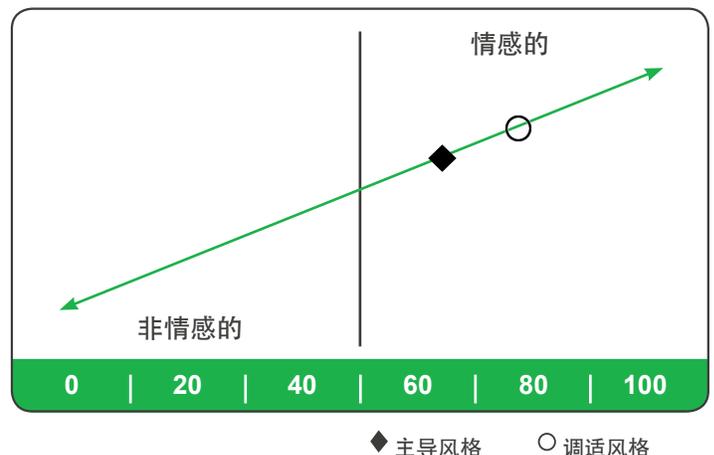
## 支配型 问题



## 稳定型 节奏



## 影响型 人本



# 我的行动计划



接下来是回顾报告，可能的话，与主管/经理共同确定你的个人发展计划。这有助于你开拓思维，制定出富有创造性的个人发展行动计划，这可能是你之前没有考虑过的。

姓名

日期

机构

我的个人发展目标是什么？我怎样能够达成这些目标？

我的天赋和优势是什么？

- 
- 
- 

我需要加强哪方面的知识或技能？

- 
- 
- 

我接下来12个月的发展目标是什么？为了达成这些目标，我需要采取哪些特定的行动？