The
DISCstyles온라인 리포트

Sample Report를 위한

개인 맞춤형 리포트

중점: 직장

2019-10-23

YOUR COMPANY
LOGO
APPEARS HERE

목차

DISCstyles 온라인 리포트 소개 3

PART I 자기 자신 이해하기

기본적인 성격 4

당신의 장점: 당신이 조직에 기여할 수 있는 부분 6

당신을 자극하는 것 (원하는 것)과 당신에게 필요한 것 7

당신을 자극하는 것: 이상적인 업무 환경 8

스트레스를 받을 경우 당신의 행동 성향과 당신에게 필요한 것 9

상대방과의 의사 소통법과 계획 10

향상될 수 있는 잠재 영역 13

당신의 유형 14

Word Sketch: 적응적 유형 15

Word Sketch: 자연적 유형 16

당신을 위한 맞춤형 eGraphs 17

12가지 통합적 DISC 유형 관계 18

당신의 행동 성향 도표 22

PART II DISC 유형의 적용

DISC 유형 적용하기 39

앞으로 해야할 일? 40

DISC 추가 자료 41

면책조항 42

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

DISCstyles™ 온라인 리포트 소개

DISC 온라인 테스트를 선택하신 귀하의 결정을 축하드립니다.

아마도 우리들 대부분은 상대방으로 부터 대하여지기를 원하는 방식으로 상대를 대하는 것이 지혜이며 황금률이라고 믿으며 자랐을 것 입니다.

그런데 이제 우리는 우리가 알고 있어야할 실용적인 법칙이 하나 더 있다는 것을 알게 되었습니다. 토니 알레산드라 박사가 말하는 플래티넘 법칙®이 바로 그것입니다. 각기 상대방이 원하는 방식으로 그들을 대하라는게 바로 이 법칙의 핵심이죠.

이 맞춤형 종합 DISC리포트는 당신을 도와 더 나은 당신이 될 수 있는 도구를 제공함과 동시에 당신이 더욱 성숙하고 생산적으로 살아갈 수 있도록 지원하여 줄 것 입니다. 그러므로 이제 당신은 당신의 한계를 인식하고 개선시킴과 동시에 자연적으로 당신이 가진 장점을 더욱 발전 시키고 그것들을 더 효과적으로 당신의 삶에 적용할 수 있습니다. 이 리포트는 어떤 가치나 판단에 대해 이야기 하지 않으며, 대신 당신의 행동에 영향을 미치는 자연스러운 고유 성향에 초점을 맞추고 있습니다.

DISCstyle시스템은 외부적인, 혹은 관찰이 가능한 행동의 패턴들을 각각의 스타일들이 보여주는 직설적인 성향과 개방적 성향의 스케일을 이용하여 분석합니다. 우리는 이렇게 외부적으로 나타나는 행동의 유형을 보고 들을 수 있으므로 더욱 쉽게 사람들을 "읽을" 수 있습니다. 이 모델은 아주 간단하고, 실용적이며 기억하기 쉽고 사용이 용이 합니다. 각각 유형의 요약을 보시려면 본 리포트의 네가지 기본 DISCstyles요약 차트 섹션을 참고하여 주십시오.

행동 유형

과거에서부터 현재에 이르기까지 진행된 수많은 연구들는 우리의 행동학적 차이점에 대한 십수가지의 모델을 발견했으며, 이들 연구에서 우리는 한가지의 공통점을 발견할 수 있습니다. 바로 이들 행동의 그룹을 네가지의 기본적인 범주로 분류할 수 있다는 것 입니다. 본DISCstyle시스템은 외부적인, 혹은 관찰이 가능한 행동의 패턴들을 각각의 스타일들이 보여주는 직설적 성향과 개방적 성향 스케일을 이용하여 분석합니다. 하단의 표를 참고해 주십시오. 이런 외부적인 행동들을 보고 들을 수 있다면 사람들을 "읽는 것"이 더욱 쉬워집니다. 이 모델은 아주 간단하고, 실용적이며 기억하기 쉽고 사용이 용이 합니다. 각각 스타일들의 요약을 보시려면 본 보고서의 24쪽을 참고해 주십시오.

스타일	성향
주도형	직설적이며 조심스러움
사교형	직설적이며 개방적
안정형	간접적이며 개방적
신중형	간접적이며 조심스러움

본 리포트 이용 방법

본 DISC 리포트는 두개의 영역으로 나누어져 있습니다. **Part I**은 당신의 DISC유형을 이해는 것에 초점을 맞추고 있습니다. "최고의" 유형이라는 것은 없다는 것을 명심하십시오. 각 유형들은 고유의 장점과 앞으로의 성장과 향상을 위한 가능성을 제시합니다. 본 보고서에 언급된 모든 행동적 설명들은 당신의 유형 집단이 가진 성향을 보여줄 뿐이며 당신에게 명확이 적용될 수도 혹은 그렇지 않을 수도 있습니다. 이 보고서의 **Part II**는 DISC eWorkbook을 다운로드 하실 수 있는**http://tinyurl.com/kege7j8** 입니다. 이 eWorkbook은 다른 사람의 유형을 시각적, 언어적인 접근으로 어떻게 식별할 수 있는지를 알려주고 당신의 행동 유형을 DISC 유형과 연결하는 법, 또한 DISC 개념을 어떻게 효과적으로 사용할 수 있는지를 알려줍니다.

적응성

당신의 유형을 이해는 것과 더불어 이 보고서는 당신의 장점을 적용하거나 약점을 조금 개선하여 당신의 잠재적 고객 혹은 현재 고객들의 요구에 부응할 수 있는 여러가지 방법들을 제시하고 있습니다. 우리는 이것을 적응성이라 부를 수 있으며 사회 과학자들은 이런 적응성을 가리켜 "사회적 지능" 이라 부릅니다.현대 사회에서의 성공을 위해 이런 사회 지능이 지능지수, 즉 IQ 만큼이나 중요하다는 것에 대한 연구가 지금도 활발히 진행되고 있습니다. 때로는 사회지능이 지능지수 보다 훨씬 더 중요한 경우도 있습니다.

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

Part I 자기 자신 이해하기

기본적인 성격

당신이 아래의 공간에 서술하게 될 것들은 당신 자신의 행동적 성향에 대한 기본적인 개요가 됩니다. 또한 이 단계는 어떠한 결과에 대한 자기 성찰과 자신을 이해하는데 있어 필수불가결한 토대를 만드는 기회를 제공합니다. 때때로 우리는 당신의 성공을 극대화 할 수 있도록 당신의 장점을 부각시키는 방법들에 대한 다양한 의견을 제시해 왔습니다.

Sample, 당신은 본인과 타인에 높은 목표를 책정하는 사람으로 나왔습니다. 이는 당신의 높은 결단력, 긴급성, 그리고 위험 지향 능력에서 나옵니다. 이런 조합은 흔치 않은 것이며, 높은 기대를 가진 사람에게 나옵니다. 만약 누군다 그건 안돼 라고 말하면 당신은 " 한번 두고봐" 라고 말합니다.

당신은 몽상가보다는 행동가에 가깝습니다. 다른이들이 일을 해내려고 꿈꿀때 당신은 변화를 위해 열심히 일을 합니다. 무언가가 필요한 일이 있을때 당신은 소매를 걷어 부치고 그일을 합니다.

당신은 아주 독립자존적이며, 자신 스스로의 방법을 찾으려 합니다. 당신은 그룹에서 "주요 추진자" 로 보이며 이 그룹은 빨리 사고하고 결정하며 기회와 답안을 그것이 존재 하지 않던 곳에서도 만들어 냅니다. 이런 것들은 완전히 독립적인 방법으로 이루어 집니다. 이는 당신과 조직에서 그것이 인정되는 한 큰 강점입니다.

당신은 당신스스로의 길을 가려는 성향이 강한 개별 주의자입니다. 당신의 답변에 의하면 당신의 운영 스타일은 개척독립적입니다. 이것은 당신의 당신의 독립적인 길을 개척하며 때론 주변의 아무런 조언도 구하지 않고 이렇게 합니다. 당신은 성공이 도움이나 안내 없이 혼자 이루어 졌을때 더 큰 성취감을 느낍니다.

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

기본적인 성격(앞장에 이어 계속)

당신은 당신의 속내를 바로 말하고 퉁명스럽고 때론 빈정거리는 스타일입니다. 이런 성향은 실질적으로 결과에 중요한 사람과 당신 사이에 거리를 형성할수 있습니다. 저희는 당신께 좀더 사람에게 다가가는 접근을 시도하라고 권하고 싶습니다.

당신은 본인의 많은 아이디어와 의견이 있고 그런 아이디어와 의견에 자신감이 있습니다. 당신과 같은 성향의 사람들은 때로 뚜렷이 보이는 자아가 존재합니다. 그러나, 이런점을 잘 관리 할수 있다면 친인간적인 업무 환경에서 잘 성공할수 있습니다.

Sample, 당신은 변화 위주의 환경을 꾀하며, 변화의 박자가 늦춰질때 따분해 하기도 합니다. 당신은 새로운 아이디어에 욕구를 가진 사람으로 보이며 변화에는 자석처럼 이끌립니다. 그러나 프로젝트가 성공적으로 이루어 졌을때 당신의 주의는 새로운 도전으로 새기도 합니다.

당신은 주변의 평가보다 자신의 의견에 더 치중합니다. 이것은 독립심의 한 증상이며 때론 문제를 야기시킬수도 있습니다. 규칙, 세부 사항이나 자질구레한 일들이 연관되었을때 더욱 그렇습니다. 이에 따라 중요 세부 사항이 간과 되기도 합니다. 이것을 잘 조화롭게 이끌려면 특정 영역에 좀더 전문성을 가진 이들로부터 의견을 구하는 것이 바람직합니다.

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

당신의 장점 당신이 조직에 기여할 수 있는 부분

당신은 본인이 지닌 장점들을 지속적으로 보여줄 가능성이 많습니다. 대부분, 이런 자질들은 조직 내 당신의 효율성을 증가시켜 줍니다. 업무 스타일 선호사항은 팀 프로젝트 혹은 가족 프로젝트 등, 다른 사람들과 함께 일 할 경우에 유용한 통찰력을 제공합니다. 이러한 요소들은 직장에서 당신이 꼭 필요로 하는 재능과 성향입니다. 당신에게 가장 중요한 장점 두가지와 가장 중요한 업무 스타일 성향 두가지를 생각해보시고 그것들을 **당신의 유형 결과** 페이지에 옮겨 적으세요.

당신의 장점:

- 당신은 상황을 빠르게 분석하고 결정에 도달합니다.
- 당신은 혁신적인 아이디어와 해법을 가져온다.
- 당신은 끈기를 중요시해서 웬만해서 포기 하지 않는다.
- 당신은 자신과 주변을 도전하도록 동기부여를 한다.
- 당신은 자발적인 사람으로써 외부의 일이 생기기를 기다리지 않는다.
- 당신은 높은 긴박감을 갖고 있다.
- 당신은 자립적이며 새로운 길을 개척할수 있는 능력과 혁신력이 있습니다.

직장에 기여할 수 있는 당신의 업무 스타일 성향 :

- 당신의 자신 스스로의 평가나 결정에 다른 사람의 생각 보다 더 의존합니다.
- 당신은 새 아이디어를 내고 타인들을 프로젝트의 세부 사항에 관여하게 하는 것을 잘 합니다.
- 당신은 변화와 새로운 도전에 동기부여를 느낀다. 때론 업무 진도가 느려지고 도전이 다 정복 되었을때 지루하게 느끼기도 한다.
- 당신은 자신과 타인에게 높은 목표를 세웁니다.
- 당신은 도전과 경쟁 그리고 어려운 과제를 즐기는 사람으로 보입니다.
- 당신은 기존의 절차나 방법에 비판적일수 있습니다.
- 자원적인 사람으로써, 많은 다른 환경에 쉽게 적응합니다.

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

당신을 자극하는 것(원하는 것)과 당신이 필요한 것

어떤것이 당신에게 동기를 부여하나요? 사람들은 정말 그들이 원하는 것이 있을때 자극을 받게되는 것일까요?그렇다면 당신이 정말 원하는 것은 무엇인가요? 우리의 행동은 또한 우리에게 필요한 것들에 의해서도 결정됩니다. 각각의 다른 유형은 각각 다른 필요성을 가지고 있습니다. 만약 어떤 사람이 스트레스를 많이 받았다고 가정해 봅시다. 어떤 유형의 사람은 혼자 있고 싶어 할 것 이며, 또 어떤 사람은 여러 사람들과 함께 있기를 원할 것 입니다. 이처럼 각자는 서로 다르며, 그들이 필요로 하는 부분도 당연히 다릅니다. 우리가 필요로 하는 부분이 만족스러울수록 우리는 최상의 실력을 발휘하기 쉬어집니다. 당신에게 동기를 부여하는 두가지 중요한 요소와 당신에게 정말 필요한 두가지 요소에 대해 생각해 보시고 ***당신의 유형 결과*** *페이지에 그것들을 옮겨 적으세요.*

당신은 이런 상황에서 자극을 받습니다:

- 진급하고 커리어를 넓힐수 있는 기회
- 책임감에 준하는 권한을 가진다.
- 아이디어에 대해 실행할수 있는 독립성. 문제를 해결하는데 대해 창의적으로 표현할수 있는 환경
- 업적과 실력에 대한 인정
- 자신의 운명이나 커리어 과정을 지배한다.
- 변화 위주의 직장 문화
- 폭넓은 경험과 새로운 도전

당신은 어떤 유형의 사람을 필요로 합니까:

- 당신에게 기대대는 결과를 이해하기. 그리고 그를 위해 사용된 방법보다는 결과에 의해 평가되기.
- 중요한 일을 성취하는데 좀더 참여하고 많은 양에 사무적이고 일상적인 일에 덜 얽매이기
- 직접적이고 직선적인 대화방식
- 때로는 천천히 하거나 진도를 내도록 가끔 알려주는것
- 당신의 방법과 아이디어에 상반되려 할때 능동적으로 충돌하기. 이는 사람의 등뒤에서 불만하는 것보다는 선호되는 방법입니다.
- 업무 약속에대해 일대일로 협의하기. 이는 명확성과 상호적인 책임감을 키워줍니다.
- 덜 중요한 상황에서 너무 매달리지 않도록 하는것

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

당신을 자극하는 것 이상적인 업무 환경

누구든 자극을 받습니다....하지만 사람들은 개인적인 이유로 자극을 받지 다른 사람의 이유로 어떤 동기를 가지게 되지는 않습니다. 당신을 자극하는 요소들에 대해 이해하는 것은 당신에게 자발적으로 동기를 부여받을 수 있는 환경을 구축할 수 있습니다. 당신에게 영향을 주는 환경적인 요소를 두가지 생각해 보시고 ***당신의 유형 결과*** *페이지에 그것들을 옮겨 적으십시오.*

당신은 아래의 것들이 충족되는 환경에서 가장 효율적으로 일할 수 있습니다:

- 당신의 아이디어를 발산 할수 있는 첨단적이고 혁신적인 사업가적인 분위기
- 넓은 영향력과 책임감
- 일상적이고 반복되는 일에서 해방
- 당신의 권한에대한 최소한의 제한이나 제어
- 당신의 아이디어나 해결책을 들어줄 사람
- 방법이나 수단에 대해서가 아닌 순전히 결과로 평가하는 실적 평가
- 최소한의 직접적인 감시

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

스트레스를 받을 경우 D 의 행동성향과 필요한 것

스트레스를 받으면 당신은?:

- 불안정
- 퉁명스런
- 비협조적인
- 불괘한
- 쉽게 짜증내는

스트레스를 받을때 당신이 원하는 것은?:

- 상황과 자신의 통제
- 진도를 구체적으로 보여주는 증거
- 성취

혼란스러울 때 당신의 전형적인 행동은?:

- D형은 의견충돌에 부딪치거나, 공격적이 되거나 화를 쉽게 내기도 합니다. 종종 그들은 자신의 행동이 다른 사람에게 미치는 영향을 못 느끼기도 합니다. 어떨땐 화와 과격함을 의식적으로 전략적 무기로 사용하기도 합니다. 이들은 일반적으로 공격적이 될 성향이 높습니다.
- D형은 원한을 품지 않습니다. 상황이 지나면, 결과를 못 미치게 한 원인을 고려하고 분석하지만, 개인적으로는 그 일을 잊어버립니다.
- 그들은 상황이나 결과가 기대에 못 미치는데 화를 내지만 사람에 대해 개인적으로 화를 내는 것은 아닙니다. 그러나 그들이 화를 벌컥내거나 하는 행동은 때론 개인적인 공격으로 보일 수도 있습니다. 그들은 너무 빨리 대응하고 적절한 언어를 사용하지 못하기도 합니다.

혼란을 줄이고 화합을 증대시키기 위한 전략:

- 일을 단지 흥미 있게 하기 위해 일을 쑤시거나 논란을 만드는것을 피하세요. 이는 자신의 업무에 향한 에너지를 증진시킬수 있으나, 많은 사람들에게 부정적인 영향이 있을수 있습니다.
- 상대가 의견충돌, 화, 과격함에 불편하게 느낄수 있음을 인지하세요. 그러므로 D형의 일반적인 행동에 대응하는 것은 비생산적이며 바라는 결과를 가져오는것에 반할수 있습니다.
- D형은 의사 결정에 프로젝트에 관계한 모든 사람들을 참여시켜야 합니다. 그들의 의견을 정기적으로 구하고 고려하라. D 형은 최종 결정을 할수는 있다. 그러나 사람들이 참여하면 좀더 잘 고려된 결정이 될수 있고 사람들이 더 잘 받아들일수 있다.

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

상대방과의 의사 소통법과 계획

아래의 제안들은 당신과 의사소통을 하는 상대방이 당신의 소통 방법에 대해 이해하고 주의할 수 있도록 도와줄 것 입니다. 이 정보를 효과적으로 이용하려면 상대방과 이 정보를 나누시고 그들의 선호사항들에 대해서도 함께 이야기를 나누십시오.

*다른 사람들이 당신과 의사소통을 할 때 가장 중요한 두가지 요소를 확인하고(해야할 일과 하지 말아야 할 일)**당신의 유형 결과** 페이지에 그것들을 옮겨 적으세요.*

Sample와 의사 소통시 , 헤야할 일:

- 지금 (프로젝트)의 초점을 벗어나지 마세요. 쓸데없는 그외 이슈나 이야기 거리에 대해 이야기 하는 시간을 보내지 마세요.
- 당신의 항목을 논리적으로 전달하세요.
- 동의 할때는 아이디어나 잠재적인 결과를 지원하되 사람을 동의하는것은 자제하세요.
- 이슈나 주제를 마감할수 있는 "무엇" 위주의 질문을 하세요.
- 무엇이 필요한지 누가 할것인지 명확하게 하세요.
- 성공의 확률이나 선택의 효율성에 대해 분명한 근거를 제공하세요.
- 의견 충돌이 날때, 이슈를 방법이나 절차에 국한하며 사람에게까지 펼치지는 마세요.

Sample와 의사 소통시, 하지 말아야 할 일:

- 빈틈이나 애매모호한 이슈들을 그냥 매듭짓지 않고 놔둔다.
- 위험요소가 있는데도 보장이나 확신을 준다.
- 잘 정리 안되고 지저분하다.
- 她를 위해 결정을 내려준다.
- 장황한 토의를 하며 她的의 시간을 낭비하다.
- 회의에 필요한 자료를 잃거나 까먹는다.
- 의견이 충돌날때 她에 개인적으로 비추어 얘기 한다.

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

주도형과의 의사소통 방법

성향:	그러므로 당신은...
일인자가 되는데 신경쓰는 사람	승리하는 법과 기회들에 대해 이야기한다
논리적으로 사고하는 사람	이유를 제시한다
사실과 요점을 원하는 사람	명확한 데이터를 제시한다
결과 중심적인 사람	목표와 한계와 당신이 지원할 수 있는 부분 동의하고 그들의 방법을 회피한다
개인적 선택을 좋아하는 사람	정해진 범주안에서서 상대가 "하고싶은 일"을 하게 내버려 둔다
변화를 즐기는 사람	다양성을 준다
위임하는 것을 즐기는 사람	일의 초점을 조절할 수 있는 기회를 찾는다
인정받기를 원하는 사람	상대가 해놓은 일에 대해 칭찬한다
책임지기를 즐기는 사람	정해진 범주 안에서 가능하면 상대에게 주도권을 준다
혼란을 즐기는 사람	필요할 경우, 불일치 하는 부분에 대해 이야기하고,있는 그대로의 사실만을 가지고 반박한다."성격"에 기초하여 언쟁하지 않는다.

사교형과의 의사소통 방법

성향:	그러므로 당신은...
인정받기를 원하고 확인을 원하는 사람	당신이 상대방을 좋아하고 호감을 가지고 있음을 표시한다
적극적인 사람이나 환경을 찾는 사람	긍정적으로 행동하고 밝은 환경을 제공한다
감성적으로 사고하는 사람	가능하면 그들의 감정을 지지한다
전반적인 기대치를 알고 싶어 하는 사람	세부적인 사항을 배제하고 "큰 그림"에 초점을 맞춘다
참여와 다른 이들과의 접촉을 즐기는 사람	그들과 함께 행동하고 참여한다
변화와 혁신을 즐기는 사람	다양성을 추구한다; 장기적으로 반복되는 일을 피한다
주목받기를 원하는 사람	개인적으로 자주 칭찬한다
조직적인면에서 도움을 필요로 하는 사람	함께 일 한다
행동과 자극을 즐기는 사람	빠르고 활기찬 템포로 상대와 보조를 맞춘다
낙관론자	그들의 의견을 존중하며 그들이 가진 꿈을 망치지 않는다;당신도 긍정적이라는 것을 보인다
칭찬을 원하는 사람	그들이 해낸 일,그들의 발전에 대해 칭찬하고, 진실된 감사의 마음을 표현한다

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

안정형과의 의사소통 방법

성향:	그러므로 당신은...
안정성을 추구하는 사람	당신의 의견이 위험요소를 최소화할 수 있다는 것을 보여준다
논리적인 사고를 하는 사람	이유를 제시한다
기록문서와 사실을 원하는 사람	데이터와 증거를 제시한다
개인적인 참여를 선호하는 사람	당신이 관심을 가지고 있다는 것을 보여준다
절차에 대해 확실히 알아야 하는 사람	전체적인 아웃라인을 제시하고 "한단계 한단계" 함께 보조를 맞추어 업무를 지시한다
그들의 인내심을 알아주기 원하는 사람	그들의 꾸준함에 대해 칭찬한다
위험요소와 도전을 피하는 사람	개인적인 안정감을 심어준다
혼란을 싫어하는 사람	공격적 행동을 피하고 공통사나 필요한 도움에 중점을 둔다
다른이를 돌보는 것을 즐기는 사람	다른 이들을 위해 봉사하거나 지원하는 것을 허락한다
안정과 평화를 찾는 사람	편안하고 안정적인 분위기를 제공한다
팀워크를 즐기는 사람	협동적인 그룹을 제공한다
그들의 노고를 알아준다는 진실한 피드백을 원하는 사람	그들의 편안한 성품에 대해 인정하고 그들의 도움에 대해 칭찬한다

신중형과의 의사소통 방법

성향:	그러므로 당신은...
공격적인 접근 방법에 신경쓰는 사람	간접적이고 공격적이지 않은 방법으로 접근한다
논리적으로 사고하는 사람	당신의 이유를 보여준다
데이터를 원하는 사람	문서상의 데이터를 제공한다
과정을 알아야 하는 사람	설명과 이유를 제공한다
주의를 기울이는 사람	결정을 내리기 전에 상대방이 충분히 생각하고 알아보고 확인할 시간을 준다
자신이 직접 일하기를 원하는 사람	위임시, 결정을 내리기 전에 상대방이 모든 절차, 다른 진행사항 및 성과를 확인할 수 있게 한다
정확성을 인정받기를 원하는 사람	그들의 사려깊음과 옳은 결정에 대해 칭찬한다
품질 관리에 치중하는 사람	그들에게 평가하는 것을 맡기고 가능하면 함께 참여한다
혼란을 피하는 사람	재치있게 명확한 설명을 요청하고 당신에게 필요한 도움을 요청한다
자신이 항상 옳아야 하는 사람	정해진 범주 안에 그들이 최상의 답 혹은 그들의 답을 "수정할" 시간을 준다
심사숙고 하는 사람	"이유"와 "방법"을 제시한다

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

향상될 수 있는 잠재영역

모든이들이 고민을 안고 살아가고, 각자의 한계를 느끼며 개개인마다 고유의 취약점들을 가지고 있습니다. 때때로 본인이 가진 장점을 과도하게 확대하는 것이 반대로 약점이 되는 경우도 있습니다. 예를들어, High D라는 개인이 지닌 단순 명쾌한 성격이 어떤 상황에서는 장점이 될 수 있지만 그것이 너무 지나치면 상대방에게는 오만불손함으로 보여질 수도 있다는 것 입니다.

당신에게 향상이 필요한 두가지 영역을 생각해 보시고 **당신의 유형 결과** 페이지에 그것들을 옮겨 적으세요.

향상될 수 있는 잠재영역:

- 비 위기 적인 상황에서는 충분한 관심을 못 가집니다.
- 당신의 투지를 이해 못하는 사람과는 당신의 저돌적인 자세가 거리를 만들기도 합니다.
- 당신은 타인을 설득하거나 동기부여하기 위해 협박을 너무 사용합니다.
- 당신은 타인에게 이루기 힘들 정도의 너무 높은 성취 수준을 적용하기도 합니다.
- 당신의 강한 자아중심적 성향을 인정하지 못하는 사람에게 당신의 접근 방법은 때론 너무 강하게 보일수 있습니다.
- 당신은 스스로 통제를 원하기 때문에 업무를 다른 사람에게 잘 위임하지 못합니다.
- 당신은 타인들이 당신의 수준에 못 미칠때, 너무 비평적이거나 혹은 빈정대기도 합니다.

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

Sample Report의 유형 요약

의사소통은 쌍방이 참여하는 프로세스입니다. 당신의 DISCstyles 온라인 평가를 완료 한 후 서로의 요약 시트를 상대방과 공유해 보십시오.함께 일하거나 함께 생활하고 있는 상대가 선호하는 부분, 각자에게 필요한, 각자가 원하는 부분을 이해하고 그것들에 대해 논의함으로써, 당신은 그들과의 관계를 향상시킬 수 있으며 DISCstyles 정보를 이해하고 적용하여 당신에게 스트레스를 주던 관계를 더욱 효과적인 관계로 변화시킬 수도 있습니다. 본 보고서의 이전 페이지에 있는 워크시트를 작성 해 보세요.

당신의 장점: 조직내 당신이 기여할 수 있는 부분

1._____

2._____

당신의 업무 스타일 성향

1._____

2._____

당신을 자극하는 것 (원하는 것)

1._____

2._____

당신에게 필요한 것

1._____

2._____

당신을 자극하는 것: 이상적인 업무 환경

1._____

2._____

의사 소통시 해야할 것과 하지말아야할 것

1._____

2._____

향상될 수 있는 잠재 영역

1._____

2._____

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

Word Sketch적응적 유형

DISC는 어떤 감정과 행동도 "좋지도" "나쁘지도" 않다는 의견을 바탕으로 한, 관찰이 가능한 "필요에 의해 자극이 되는" 도구 입니다. 대신, 다양한 행동들은 그런 행동을 하게끔 만든 이유를 설명해 줄 수 있습니다. 그러므로 우리가 어떤 이의 행동을 정확히 관찰할때 우리는 그들의 동기와 그들이 필요로 하는 것을 쉽게 "읽을 수" 있습니다. 이런 방법으로 우리는 어떤 행동이 그들을 기쁘거나 불쾌하게 한다는 것을 예측할 수 있으며 이것은 궁극적으로 생산적이고 조화로운 일터를 만드는데도 우리에게 도움을 줄 수 있습니다! 아래의 차트는 "단어로 표현된" 당신의 **적응적 DISC 그래프** 입니다.

이 그래프와 예시들을 이용하여 당신이 왜 그리고 어떤 행동을 하는지 또 당신에게 중요한것이 (D)문제에 대한 주도,(I)다른 사람의 영향,(S)속도의 안정성,(C)절차와 규칙에 대한 준수인지를 알아볼 수 있습니다.

각각의 집중 영역에 포함되는 특정 필요 조건(아마도 당신의 버릇일지도 모릅니다)을 더 나눠보세요. 당신의 DISC 레벨이 1 또는 2입니까? 그렇다면 당신의 감정과 당신에게 필요한 것들이 그 영역에서 레벨 5와 6인 사람과는 정반대라는 것을 나타냅니다.

	D	I	S	C
DISC 중점 →	문제/임무	사람들	속도(환경과 상황)	절차
필요사항 →	문제 해결에 도전적, 권한	사회적 관계, 친근한 환경	체계,조직,안정된 환경	따라야 하는 규칙,분석이 필요한 데이터
감정 →	결단력과 위험 감수 이용당하거나	낙관적이며 다른이들을 믿음	인내심이 있고 표현에 인색함	신중하고, 조심스러운 결정
두려움 →	조절력을 잃는것	홀로 남겨지거나 사회에서 인정받지 못함	갑작스런 변화 혹은 안정성과 안전을 잃는것	비난 받는 것과 정확성과 자질을 잃는것
6	논쟁적인 대담한 쉽게 만족하지 않는 결단력 있는 지배적 성향을 가진 자기 중심적인	감성적인 적극적인 사교적인 충동적인 낙관적인 설득력 있는	조용한 충성적인 인내심있는 평화로운 고요한 팀워크에 강한	정확한 보수적인 까다로운 사실을 추구하는 면밀한 체계적인
5	모험을 즐기는 위험을 감수하는 직접적인 단호한	매력적인 영향력있는 사교적인 믿음직한	꾸준한 협조적인 소유욕이 강한 안정된	성실한 예의있는 집중하는 기준이 높은
4	확신에 찬 경쟁적인 단호한 자립적인	자신감있는 친근한 관대한 침착한	차분한 신중한 안정적인 꾸준한	분석적인 정돈된 예민한 요령있는
3	위험요소를 미리 숙고 겸손한 질문이 많은 잘난 체 하지 않는	조심스런 차별적인 논리정연한 자기반성적인	민첩한 열심인 유동적인 변화가 쉬운	구속받지 않는 독선적인 자신의 의견을 고집하는 끈질긴
2	온화한 공동의 가치를 추구하는 간섭하지 않는 장/단점을 따지는	심사숙고 하는 현실적인 논리적인 내성적인	불만이 많은 에너지가 넘치는 침착하지 못한 성급한	자주적인 독립적인 확고한 고집센
1	쉽게 동의하는 주의하는 보수적인 심사숙고 하는 겸손한 절제하는	자기성찰적인 비관적인 조용한 생각이 깊은 말수가 적은 의심이 많은	적극적인 변화무쌍한 잘못을 잘 찾아내는 조급한 쉬지않고 일하는 즉흥적인	제멋대로인 공격적인 두려움 없는 완강한 반항적인 빈정대는

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

Word Sketch자연적 유형

DISC는 어떤 감정과 행동도 "좋지도" "나쁘지도" 않다는 의견을 바탕으로 한, 관찰이 가능한 "필요에 의해 자극이 되는" 도구 입니다. 대신, 다양한 행동들은 그런 행동을 하게끔 만든 이유를 설명해 줄 수 있습니다. 그러므로 우리가 어떤 이의 행동을 정확히 관찰할때 우리는 그들의 동기와 그들이 필요로 하는 것을 쉽게 "읽을 수" 있습니다. 이런 방법으로 우리는 어떤 행동이 그들을 기쁘거나 불쾌하게 한다는 것을 예측할 수 있으며 이것은 궁극적으로 생산적이고 조화로운 일터를 만드는데도 우리에게 도움을 줄 수 있습니다! 아래의 차트는 "단어로 표현된" 당신의 **적응적 DISC 그래프** 입니다.

이 그래프와 예시들을 이용하여 당신이 왜 그리고 어떤 행동을 하는지 또 당신에게 중요한것이 (D)문제에 대한 주도,(I)다른 사람의 영향,(S)속도의 안정성,(C)절차와 규칙에 대한 준수인지를 알아볼 수 있습니다.

각각의 집중 영역에 포함되는 특정 필요 조건(아마도 당신의 버릇일지도 모릅니다)을 더 나눠보세요. 당신의 DISC 레벨이 1 또는 2입니까? 그렇다면 당신의 감정과 당신에게 필요한 것들이 그 영역에서 레벨 5와 6인 사람과는 정반대라는 것을 나타냅니다.

	D	I	S	C
DISC 중점 →	**문제/임무**	**사람들**	**속도(환경과 상황)**	**절차**
필요사항 →	문제 해결에 도전적, 권한	사회적 관계, 친근한 환경	체계,조직,안정된 환경	따라야 하는 규칙,분석이 필요한 데이터
감정 →	결단력과 위험 감수	낙관적이며 다른이들을 믿음	인내심이 있고 표현에 인색함	신중하고, 조심스러운 결정
두려움 →	이용당하거나 조절력을 잃는것	홀로 남겨지거나 사회에서 인정받지 못함	갑작스런 변화 혹은 안정성과 안전을 잃는것	비난 받는 것과 정확성과 자질을 잃는것
6	논쟁적인 대담한 쉽게 만족하지 않는 결단력 있는 지배적 성향을 가진 자기 중심적인	감성적인 적극적인 사교적인 충동적인 낙관적인 설득력 있는	조용한 충성적인 인내심있는 평화로운 고요한 팀워크에 강한	정확한 보수적인 까다로운 사실을 추구하는 면밀한 체계적인
5	모험을 즐기는 위험을 감수하는 직접적인 단호한	매력적인 영향력있는 사교적인 믿음직한	꾸준한 협조적인 소유욕이 강한 안정된	성실한 예의있는 집중하는 기준이 높은
4	확신에 찬 경쟁적인 단호한 자립적인	자신감있는 친근한 관대한 침착한	차분한 신중한 안정적인 꾸준한	분석적인 정돈된 예민한 요령있는
3	위험요소를 미리 숙고 겸손한 질문이 많은 잘난 체 하지 않는	조심스런 차별적인 논리정연한 자기반성적인	민첩한 열심인 유동적인 변화가 쉬운	구속받지 않는 독선적인 자신의 의견을 고집하는 끈질긴
2	온화한 공동의 가치를 추구하는 간섭하지 않는 장/단점을 따지는	심사숙고 하는 현실적인 논리적인 내성적인	불만이 많은 에너지가 넘치는 침착하지 못한 성급한	자주적인 독립적인 확고한 고집센
1	쉽게 동의하는 주의하는 보수적인 심사숙고 하는 겸손한 절제하는	자기성찰적인 비관적인 조용한 생각이 깊은 말수가 적은 의심이 많은	적극적인 변화무쌍한 잘못을 잘 찾아내는 조급한 쉬지않고 일하는 즉흥적인	제멋대로인 공격적인 두려움 없는 완강한 반항적인 빈정대는

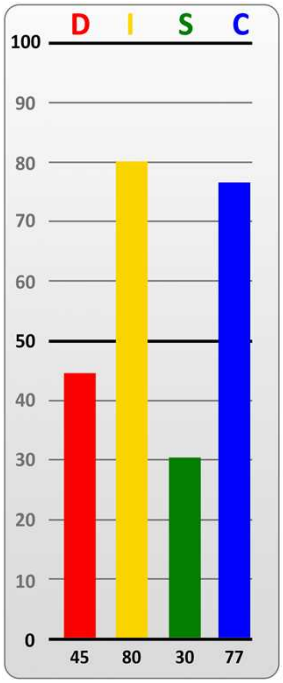
Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

Sample Report **의 맞춤형 DISCstyles eGraph**

당신의 적응적 유형은 IC 유형에서 나타나는 형질이 선택된 직장 상황시에 나타난다는 것을 보여줍니다. 당신의 자연적 유형은 당신이 D 유형에서 나타나는 행동들을 자연스럽게 한다는 것을 나타내고 있습니다.

당신의 **적응적 유형**은 왼쪽의 그래프에 나타나 있습니다. 이것은 어떠한 환경(직장,사회 혹은 가정)내에서 당신이 해야만 하는 행동의 성향을 나타내며 이 그래프는 당신의 역할이나 환경의 변화로 변동될 수 있습니다. 우측의 그래프는 당신의 **자연적 유형**이며 당신의 본능적인 행동과 그 행동의 동기에 대한 강도를 보여줍니다. 자연적 유형은 "진짜 당신" 의 본능적인 행동을 나타냅니다. 이것은 또한 정말 편안한 환경에서의 남의 눈을 신경쓰지 않는 당신의 행동이며, 스트레스를 받는 환경에서의 당신의 모습입니다. 이 그래프는 환경의 변화에도 많은 변화를 보이지 않습니다.

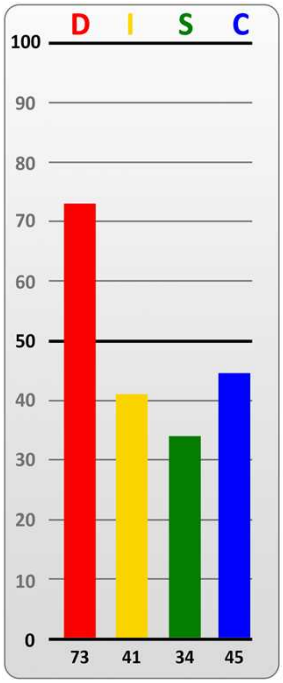
적응적 유형 - Graph I



패턴: IC (3625)

중점: 직장

자연적 유형 - Graph II



패턴: D (5323)

두개의 바 그래프가 비슷하다는 것은 당신은 주어진 어떤 환경에서 같은 행동을 자연스럽게 한다는 것을 의미합니다. 만약 당신의 적응적 유형이 자연적 유형과 다르게 나타난다면, 이것은 장기적으로 당신이 스트레스를 받을 수도 있다는 것을 말합니다. 또한 어떤 환경에서 당신은 자연스럽지 않거나 당신이 느끼기에 편안하지 않은 행동을 한다는 것을 의미합니다.

네자리 숫자(그래프 하단)는 DISC상에서 당신의 지닌 성향의 숫자를 보여주며 Word Sketch페이지에서 하이라이트 된 형용사들을 나타냅니다.

그래프 상, 각각 D,I,S,C포인트가 높거나 낮다는 것은 직장에서나 다른 사람들과의 관계에서 당신의 필요에 의해 하는 행동들이 미치는 영향을 보여줍니다. 일단 이것에 대해 알면 당신의 유형에 적응할 수 있습니다. 그렇다면 과연 당신은 바뀔 수 있을까요? 물론입니다! 당신이 처한 상황에 따라 당신의 행동 유형은 매일 바뀌니까요. 그렇지만, 영구적인 행동의 변화는 오직 그것에 대해 깨우침과 동시에 연습에 의해서만 바뀔 수 있습니다. 행동의 유동성을 위해 이 리포트의 행동 적응 차트를 연구하고 또 연습해 보세요. 질문이나 개인적인 지도를 원하시면 전문 상담사를 찾으십시오.

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

12가지 통합적DISC 유형 관계

전체적인 행동 유형에 대한 더 자세한 이해를 원하신다면 어떤 방법으로 각각의 기본적인 (4)가지 DISC 요소들이 (12)가지의 통합적인 행동을 만들어내는지에 주목 하십시오.

각각의 (4)네가지 기본 DISC 요소를 비교하면 (12)열두가지의 개인 행동 요소를 식별할 수 있습니다. 모든 이들에게 어떤 특정한 요소가 다른 요소들이 비해 더 강하게 나타남을 알 수 있습니다

각각의 (12)열두개의 요소들은 어떠한 특정 행동과 당신을 묘사하는 특정 성향을 자연스레 연결하도록 되어있습니다. 이와 같은 (12)열두개의 요소들을 올바르게 파악하고 그들간의 관계를 파악할 수 있는 능력을 가지게 된다는 것은DISC의 사용과 적용을 인간과 직장생활의 행동 유형에 효과적으로 적용하여 보다 극적인 개선을 꾀할 수 있다는 것을 의미합니다.

우리는 또한 강도 점수를 분석하여 어떤 사람의 행동 유형에 영향을 주는 어떤 요소의 강도를 측정할 수 있습니다. 강도는 대부분의 상황에서 관찰이 가능한 어떤이의 자연적 행동에 어떤 요소가 영향을 주는 정도 입니다.

(5)다섯가지의 강도는 저(거의 모든 상황에서 나타나지 않음)에서 부터 고(모든 상황에서 명백히 관찰 됨)까지의 다섯가지의 강도를 포함합니다. 이 통합적인 행동적 관점은 인간의 행동을 이해하는 데 있어 중요한 역할을 합니다. 우리가 어떤 행동을 한다는 것은 우리의 생각을 세상으로 끄집어 내는 것을 말합니다.

우리는 당신이 이 새롭고 강력한 도구를 당신의 도구함에 소장하여 사람들이 타인과의 의사 소통과 인간 관계를 어떤 이유로, 또 어떻게 형성하는지 이해할 수 있는 유용한 도구로 사용할 수 있기를 바랍니다.

이 (12)12개의 통합 DISC 관계도는 (4)네가지의 기본 DISC행동 요소들이 어떻게 합해지고 함께 일하여 사람들이 보고 경험하는 사회적 행동들을 이루는지를 알려줍니다. 검은색 바의 길이는 어떤이의 전체적인 행동 유형에 있어 DISC 요소의 영향과의 상관관계를 보여줍니다.

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

1. 자기 결단력 [조금 높은 강도]

자기 결단력은 긴박감과 행동에 집중한 결과 위주의 추진력을 평가 합니다. 이 유형은 문제, 도전, 기회를 확실히 짚어주는 행동을 취할 필요성과 자발성을 혼합합니다. 높은 점수는 당신의 목표에 대해 속도를 못 내는 사람에 인내심을 갖고 꾸준히 지속적으로 접근함을 보입니다. 낮은 점수는 문제와 기회를 접근하는데 좀더 계측되고 조심스런 속도를 선호 합니다.

2. 효율성 [조금 높은 강도]

효율성 점수는 결과 위주의 행동을 평가합니다. 이는 주변 환경에 최소로 집중하며 업무에 우선 순위를 잡고 집중하는 능력을 보여줍니다. 높은 점수는 어려운 결정을 하고 그 선택을 견고하게 지지하는 능력을 보여줍니다. 낮은 점수는 좀 더 협조적이고 덜 결정적인 스타일로서 결정을 하는데 동의를 구하는 편입니다.

3. 개인성 [조금 높은 강도]

개인성 점수는 문제 해결, 도전, 기회에 대해 통제에서 자유로움을 유지하며 적극적이고 독립적인 접근함을 뜻합니다. 높은 점수는 잠정적인 제약과 절차 가 당신이 목표와 목적에 달성함을 방해하지 않음을 뜻합니다. 낮은 점수는 정해진 법칙과 절차를 잘 준수함을 뜻합니다.

4. 관찰성 [보통 강도]

관찰성 점수는 당신과 타인의 문제, 실수, 오류, 절차등을 예민하고 민첩하게 관찰하고 이에 따라 반사행동을 할수 있는지를 평가 합니다. 높은 점수는 타인에게 처방된 행동과 해결책을 잘 지원한다고 보여집니다. 낮은 점수는 좀 강도 낮은 주변 인지를 뜻합니다. 이는 문제나 오류를 덜 인지함을 뜻합니다.

5. 열정 [보통 강도]

열정 점수는 당신의외향적 표현적 에너지와 긴박감의 강도를 보여줍니다. 높은 점수의 당신은 새로운 아이디어와 주제에 관심을 가지고 그런 흥미의 발산이 상대에게 좋은 영향이 됩니다. 낮은 점수는 좀더 내성적이며 감정을 드러내지 않고 이미 실험되고 검증된 절차에 더 관심을 가짐을 보여줍니다.

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.
Company Name Here 206-400-6647 www.YourWebsite.com

6. 신중 정확 [보통 강도]

신중 정확 점수는 실수를 피하고 정확도, 상세성, 질서와 법칙에 대한 당신의 강도를 표현합니다. 높은 점수는 사실적 증거에 집중하여 감정이나 설득보다 증거의 무게에 따라 당신의 결정을 지시함을 뜻합니다. 낮은 점수는 정해진 체계와 세부 사항에 덜 집중함을 뜻합니다.

7. 자심감 [보통 강도]

자신감 점수는 각종 상황에서 사회적 자신감의 강도를 뜻합니다. 높은 점수는 지나친 자신감과 즉흥적인 행동으로 이끌수 있습니다. 낮은 점수는 신중하며 조심스러운 행동을 보여줍니다.

8. 성찰성 [보통 강도]

성찰성 점수는 언어와 행동을 얼마나 주의깊게 가려 쓰느냐 하는 평가입니다. 높은 점수는 일을 그져 마치려고 서두르거나 하지 않음을 뜻합니다. 높은 점수는 논리, 데이타 사실적 분석과 시간을 충분히 들여 계획과 행동을 고려 함을 선호 합니다. 낮은 점수는 자신감이나 즉흥성에 치중하여 분석을 덜 하는 성향을 뜻합니다.

9. 꾸준함 [보통 강도]

꾸준함 점수는 업무에 집중하고 현 절차와 프로세스를 지원하는 능력을 평가합니다. 높은 점수는 변화에 저항하고 현재의 방법과 접근을 고수하려는 성향을 보입니다. 낮은 점수는 높은 유연성을 보이며 지루함이나 산만할수 있는 것을 쉽게 느낍니다.

10. 협동심 [중저 강도]

협동심 점수는 체계와, 정착된 절차, 시스템 그리고 방법을 이용해 업무에 임함을 뜻합니다. 높은 점수는 정해진 지침 안에서 타인이 지지할수 있는 해결책을 찾는데 갈등을 최소화 하고 타인과 함께 협력할수 있는 성향을 반영합니다. 낮은 점수는 정착된 규칙과 절차를 자유롭게 해석하며 목표를 성취하는 성향을 뜻합니다.

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

11. 사교성 [중저 강도]

사교성 점수는 당신의 타인을 배려하고 지원하며 따르는 성향을 평가합니다. 높은 점수는 타인의 목표를 성취하고 성공하도록 돕는 당신의 성향을 평가하며 이는 일반적인 업무 보다는 사교적인 상호 활동에 중점을 둡니다. 낮은 점수는 타인과 상호 활동 보다는 업무 자체에 큰 중점을 둠을 뜻합니다.

12. 인내심 [중저 강도]

인내심 점수는 꾸준하고 느린 속도로 반복적이고 지루함을 견디며 일을 할수 있는 능력을 평가 합니다. 높은 점수는 타인과 일할때 차선 대책을 지원하는 능력을 반영합니다. 낮은 점수는 반복적인 업무를 잘 허용하지 못함을 반영합니다.

강도 점수의 의미 – DISC Style 강도는 다른 이들과 소통하고 어울리는 대부분의 상황에서 당신이 특정 행동을 보일 수 있는 가능성을 나타내는 척도입니다.

- **저** – 거의 대부분의 상황에서 이와 같은 행동이 보여지지 않음
- **중저**- 어떤 상황에서만 때때로 이와 같은 행동이 관찰 됨
- **중** – 중간의 강도는 "약함"의 의미하는 것이 아니며 어떤 행동이 유동적으로 관찰되거나 어떤 특정한 환경이나 상황에서 나타날 수도 나타나지 않을 수도 있다는 것을 의미함
- **중고** – 대다수의 상황에서 이와 같은 행동이 자주 관찰 됨
- **고** – 거의 모든 상황에서 이와 같은 행동이 매우 빈번하고 확연히 관찰 됨

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

행동 성향 도표

행동 성향 도표는 모두 여덟개의 행동 구역으로 나뉩니다. 각각의 구역은 각각 다른 행동 요소의 조합을 나타내며 도표 주변의 설명은 보통 다른 사람이 당신과 같은 유형을 지닌 사람들을 바라보는 시선을 설명하고 있습니다. 다이아몬드 형태의 외부 모서리에 있는 영역들은 당신의 유형에 속한 어떤 요소(DISC)가 다른 세가지의 요소를 지배함을 나타냅니다. 다이아몬드의 중심을 보면, 두가지 혹은 결국 세가지의 형질이 특정한 행동 구역에서 나타난 당신이 가진 형질의 강도를 조절하기 위하여 합해지고 있습니다.

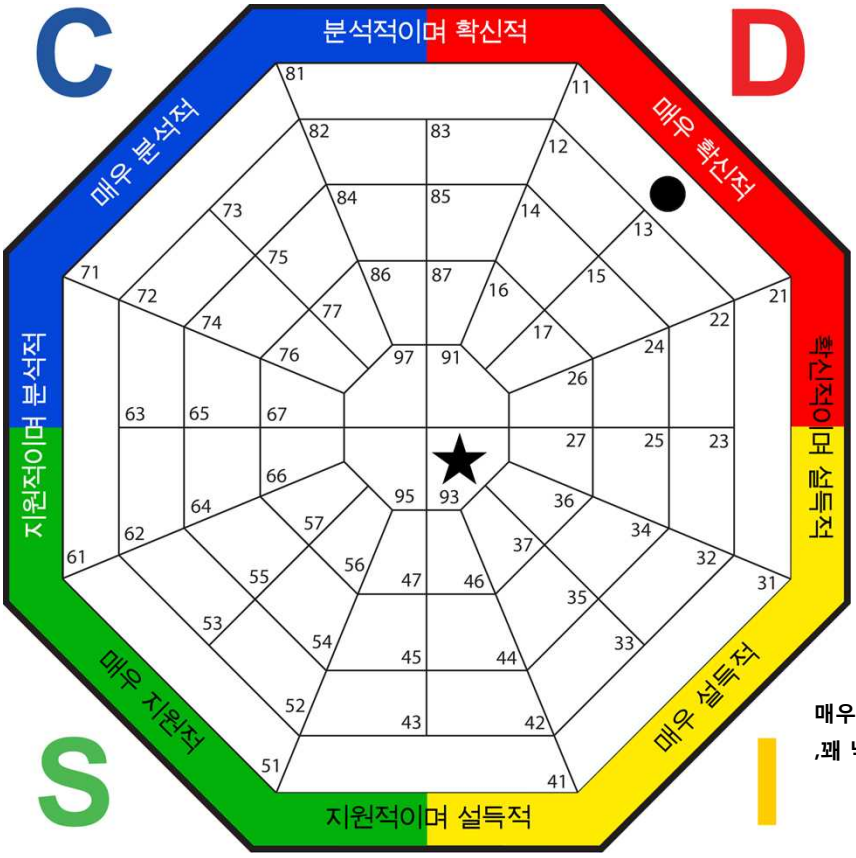
점수의 의미

D=주도형(지배적 성향): 문제의 해결
I=사교형/외향적성향: 타인과의 관계
S=안정형/인내성향: 자기 자신의 활동성
C=신중형/준수형/구조적 유형: "조직의 규칙"을 지키는 방법과 세부사항, 정확성, 꼼꼼함에 중점

효율적, 분석적, 조직적, 사실적, 행동과 결과 인식, 실용적이며 혁신적.

데이터, 사실과 분석을 중요하게 여김,세밀하고 정확함. 조직의 가치를 중요시 여김.기준과 순서. "규칙"의 가치를 중요하게 생각함

단정적, 결과중심적,집중적, 신속한 의사 결정,도전적, 공격적이며 참을성이 없음, 주도하기를 원함



균형과 가치, 데이터와 사교능력, "규칙"에 관대함, 목표 지향적, 혼란과 모호함을 싫어함

독단적이며 설득적.새로운 개념에 개방적, 주동자이면서 조달자,매우 에너지가 넘치며 활동적, 노력형

인내심이 많으며 안정성과 조직성 추구,위험한 일은 하지 않음,꾸준하고 고른 속도를 유지

매우 적극적이며 설득적, 사람중심 ,꽤 낙관적인 사고방식,의사소통에 능하고 다양성을 추구함

● = **자연적 행동 유형**

★ = **적응적 행동 유형**

지원적이며 설득적,좋은 팀 구성원, 호의를 베풀며 고객 접대에 능함

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.
Company Name Here 206-400-6647 www.YourWebsite.com

주도형 맞춰주기

주도적 성향의 사람들은 시간 개념에 민감하며 자신의 시간을 낭비하지 않습니다. 조리있고 단도직입적인 태도로 그들을 상대하세요. 성공 가능성을 가지고 관련 정보와 옵션을 제시하세요. 여가 시간에 읽을거리로 한 페이지짜리 상세 설명을 제시해주세요. 주도적 성향을 가진 이들은 목표 지향적이므로 그들의 성취감에 접근하세요.그들이 가진 아이디어를 지원하며 그들의 자존심을 살려주고 그들이 가진 힘과 명예를 인정해줍니다. 그들이 일을 주도하게 하세요 만일 그들의 의견에 동의하지 않는 일이 생길 경우, 감정이 아닌 팩트를 가지고 이야기하세요. 그들은 그룹이 모이는 자리에서는 그저 바라만 보고 있는 이들이 아니므로 그들에게 발언권을 주세요.

주도적 성향의 사람들은 주로 능률적이며 능수능란합니다..

직장에서는 이렇게…

- 위험 요소를 좀 더 현실적으로 받아들이도록 도와주세요
- 무언가를 결정하기 전 충분한 주의를 기울이고 심사 숙고 하도록 도와주세요
- 적절한 규직, 규범 및 기대치를 따르도록 도와주세요
- 다른이의 노고를 알아줄 수 있도록 도와주세요
- 결정을 내린 이유를 다른이에게 말해주도록 도와주세요
- 감정에 대해 더 많은 주의를 기울이게/감정에 반응하게 도와주세요

영업 및 서비스업…

- 준비와 조직화, 빠른 진행, 간단 명료함이 준비되어야 합니다
- 전문적이고 비즈니스적인 분위기에서 만나기
- 그들의 목표와 목적에 대해 알아보고 학습하도록-그들이 이루고자 하는게 무엇인지, 그것이 어떻게 그들에게 동기를 부여하는지, 변화를 주고 싶은 부분은 무엇인지등을 알아보기
- 정확하고 의견이 일치된 해결책과 결론을 제시함과 동시에 그들의 목표와 관련한 타당한 보상을 제공합니다
- 요점을 바로 전달하기
- 선택 사항을 제시하고 가능하면 그들이 결정을 하도록 하기
- 상대의 시간을 낭비할 의도가 없다는 것을 알려주기

사교적인 자리에서는…

- 솔직함을 전달하고 그들을 받아들이기
- 그들의 제안을 경청하기
- 그들의 성취물과 업적을 요약해 알리기
- 당신의 시간과 완전한 관심 보이기
- 그들에게 감사하고 그들을 인정해주기

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

사교형 맞춰주기

사교적 성향의 사람들은 남들이 자신을 인정해 주는것을 즐깁니다. 그러니 진심을 다해 그들을 칭찬해 주세요. 그들의 아이디어와 목표, 의견과 그들의 꿈을 지지해 주세요. 그들이 가진 "그림의 떡' 과 같은 허황된 관점을 반박하기 보다는 그들의 가치관을 함께 즐겨주세요
사교적 성향의 사람들은 사교의 전문가들입니다. 그들의 주변에서 서성거릴 준비를하세요 강한. 존재, 자극적이고 즐거운 대화, 농담, 그리고 활기 넘치는 태도로 그들의 맘을 사로잡을 수 있습니다. 그들은 인간 중심적이므로 교제의 시간을 가질 수 있도록 하고 곧바로 업무 이야기를 꺼내지 마세요.
사교형의 사람을 상대할 때에는 그들에게 자신에게 관심을 가져주세요.

직장에서는 이렇게…

- 일을 우선적으로 처리하고 체계화할 수 있도록 돕습니다
- 업무를 끝까지 마무리 지을 수 있도록 돕습니다
- 사람들 및 업무를 좀 더 객관적으로 보도록 돕습니다
- 조언을 주고 받는 것을 남용하지 않도록 돕습니다
- 메모할 수 있도록 돕습니다

영업 및 서비스업…

- 당신이 그들에게 관심을 가지고 있음을 알리고, 그들이 이야기 하도록 하며, 당신의 활기참과 열정이 보여지게 하기
- 친근하고 업무적이지 않은 태도로 그들에게 당신을 소개하고 그들이 관심을 가질 법한 주제를 가지고 이야기를 시작하기
- 그들의 꿈과 목표 지원하기
- 그들이 가진 목표와 관심사에 관련 지을 수 있도록 이야기와 감정을 담은 설명을 통해 아이디어를 설명하기
- 세부 사항을 명확하게 요약하고 이것을 서로가 함께 동의할 수 있는 목적 및 행동 지침에 적용한다
- 신속한 판단을 도모하기 위해 인센티브를 제공하기
- 증거를 보여주기

사교적인 자리에서는…

- 긍적적이고 낙관적이고 온화한 접근 방법에 중점을 두기
- 그들의 개인적인 감정 및 경험 경청하기
- 그들과 비슷한 생각을 가지고 열린 마음으로 응답하기
- 부정적이고 명확하지 않은 문제 논의는 피하기
- 그들이 더 훌륭하게 보여질만한 제안 하기
- 후속 조치, 세부 사항, 장기적 계약을 요구하지 않기
- 당신의 관심과 시간, 존재 어필하기

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

안정형 맞춰주기

안정적 유형의 사람들은 관계 중심적이며 따뜻하고 뭉클한 관계를 원합니다. 그러므로 그들에게 천천히 다가가 그들의 신뢰를 얻고, 그들의 감정을 존중하며, 진정한 관심을 보여주세요. 팩트가 아닌 감정에 대해 이야기 하십시오. 그들은 방해과 혼란스러움을 좋아하지 않습니다.그들은 모두가 자신들의 의견과 자신들의 존재를 인정하는데서 안정을 얻길 바랍니다. 동료의 의견을 들을 수 있을만한 시간을 주십시오. 안정적 유형의 사람을 궁지로 몰지 마십시오. 계란을 따뜻하게 품어 닭을 나오게 하는것이 망치로 계란을 깨는 것 보다 훨씬 효과적입니다.

통상적으로 안정형은 위협적이지 않은 진실한 태도로 대해주십시오.

직장에서는 이렇게...

- 지름길로 가도록, 불필요한 단계는 생략하도록 돕습니다
- 그들의 성장을 기록하도록 돕습니다
- 같은 방법으로 일하지 않도록 돕습니다
- 어떤 업무에는 하나 이상의 접근 방법이 있다는 것을 인지하도록 돕습니다
- 위험 요소와 변화에 대해 조금 더 개방적이되도록 돕습니다
- 진심으로 감사함을 느낄 수 있도록 돕습니다
- 그들의 생각과 감정을 표현할 수 있도록 돕습니다
- 남들이 시키는 일을 자동적으로 하는 습성을 조절할 수 있도록 돕습니다
- 칭찬을 받아들일 수 있도록 돕습니다

영업 및 서비스업...

- 그들에 대해 좀더 개인적으로 잘 알아보고 위협적이지 않고 유쾌하고 친절하지만 프로페셔널한 방법으로 접근합니다
- 신뢰와 우정, 신용을 비교적 천천히 쌓기
- 업무 및 비즈니스에 대한 자신의 기대치와 감정적인 욕구를 본인이 알게끔 요구하기
- 어떤것이 어떤식으로 그들 자신과 타인과의 관계에 영향을 끼칠 수 있다라고 설명하는 등, 인간적인 요소에 중점을 두어 그들을 참여하게 합니다.
- 재촉하지 말고 개인적이고 확실한 자신감 심어주기
- 꾸준하고 정기적으로 연락하기

사교적인 자리에서는...

- 느리고 꾸준한 접근법에 주위를 기울이기
- 논쟁과 갈등을 피하기
- 민감하고 현명하게 대처하기
- 상세하고 믿을 수 있는 칭찬으로 그들을 인정해주기
- 구체적인 업무를 완수할 수 있도록 허락합니다
- 절차를 단계적으로 보여주세요
- 기쁘고 긍정적으로 행동하세요
- 안정성을 주고 변화를 최소화 하십시오

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

신중형 맞춰주기

그들은 시간 엄수를 중요히 여기므로 그들의 일정에 신경써주시고 세부 설명을 필요로 하는 사람들이므로 데이터를 제공하십시오. 그들은 매우 업무 지향적이므로 업무 관계로 엮이기 전에 친구가 되리라는 기대는 하지 않는것이 좋습니다. 우정은 추후에 생길 수 있지만 사교적 유형과는 다르게 그것이 미리 선행되어야 하지는 않습니다.

문제 해결시 그들의 조직적인 면과 사려깊은 접근 방법을 지지해 주십시오. 그들을 대할때 체계적이고 논리 정연하며, 정확하도록 하십시오. 그들이 결정할 시간을 주고 독립적으로 업무를 볼 수 있게 해주세요. 그들이 상세하게 이야기 할 수 있도록 해주세요. 그룹으로 일할때, 그들에게 리더의 역할이나 말하는 역할을 기대하지는 마십시오. 하지만 리서치를 진행하거나, 숫자를 계산하거나, 그룹의 세세한 일들을 맡기셔도 좋습니다. 가능하다면, 가이드라인과 정확한 데드라인을 제시하세요. 신중형은 그들의 똑똑함에 대한 칭찬을 받기를 좋아합니다. 따라서 그들이 기여하는 바를 칭찬해주세요.

신중형은 빈틈없고 논리 정연하며,자세하고 업무적이며 참을성 있는 태도로 대해야합니다.

직장에서는 이렇게...

- 그들의 지식과 전문성을 다른이와 함께 나눌 수 있도록 돕습니다
- 피하고 싶은 사람들에게는 변호할 수 있도록 돕습니다
- 현실적인 데드라인과 기준을 제시할 수 있도록 돕습니다
- 사람과 업무를 덜 심각하고 비판적볼 수 있도록 돕습니다
- 그들의 삶이 인간 관계와 업무의 균형이 맞도록 돕습니다
- 일이 제대로 되어가는지 신경쓰고 체크는 덜 하도록 돕습니다
- 모든일에 큰 비중을 두지말고 우선순위의 업무에 더 큰 비중을 두도록 돕습니다.
- 최대한 많은 질문에 대답할 수 있도록 준비하십시오

영업 및 서비스업...

- 진심으로 그들을 응대하되 개인적이거나 사교적인 대화를 건너뛰고 신속히 업무 이야기로 넘어갑니다.
- 당신의 기술을 좀더 실용적이고 논리적으로 연마하기
- 전체적인 구조에 맞는 명확한 방향성을 제시할 수 있는 질문을 합니다.
- 어떤것이 어떻게 왜 적용되는지 기록합니다
- 그들에게 생각할 시간을 주되 그들이 급한 결정을 하도록 강요하지 않습니다
- 전체적인 이야기의 장점과 단점을 모두 이야기해주기
- 약속한 내용을 이행하고 지킵니다
- 논리적으로 접근합니다

사교적인 자리에서는...

- 그들이 신경쓰는 부분과 그 이유 및 제안을 들어봅니다
- 격식을 차리고 예의바르게 대응합니다
- 직접 그들이 직접 연관되지 않은 이상 부정적인 논의도 괜찮습니다
- 그들의 생각을 개인적으로 알아주세요
- 그들의 처리 방법에 만족한다는 것에 중점을 두세요
- 그들의 통찰력과 제안을 구하세요
- 말이 아닌 행동으로 보여주세요

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

친밀감/생산성 쌓고 유지하기
관리/지도 과정를 통해 친밀감과 생산성을 기르고 유지하는 법

Platinum Rule (상대방이 원하는 방식으로 그 상대를 대하라)은 대부분의 매니저와 리더들에게 긍정적인 요소로 작용합니다. 네가지 DISC 행동 유형에는 각기 다른 소통 방법과 업무 수행 방법, 칭찬과 수정 방식,동기 부여법 및 상담법이 존재합니다.

이 방법을 알고나면 당신은 좀 더 센스있고 능률적인 리더가 될 것입니다. 예민함과 재치는 리더에게 항상 요구되는 자질입니다. 만일 재치가 마음의 레이더라고 한다면 플래티넘 룰은 안테나를 위한 가치있는 튜업이 될 것입니다.

자 이제, 업무와 타인을 대할때 당신을 도울 수 있는 네가지 DISC 행동 유형과 그들이 성장할 수 있는 기회에 대해 알아보겠습니다.

우리는 직원들에게 영향력을 행사할 수 있는 당신이 가진 권력은 두가지로부터 온다는 것을 알아두어야합니다. 권력의 첫번째로 "직위 권력"이 있습니다. 이는, 만일 당신이 CEO, 혹은 어떤 부서의 상사 혹은 매니저라면, 그 직책과 함께 저절로 따라오는 권력이 있다는 말입니다

만일, 어떤 CEO가 직원 식당 케찹의 브랜드를 바꾸려고 한다면 어떤일이 일어날런지 그에게 물어봅시다. 어떤 부서의 상사가 직원들이 야근 수당을 줄이려고 한다면 무슨일이 벌어질까요? 어떤 가게의 구역 매니저가 창문의 간판을 업그레이드하라고 모든 지점의 매니저들에게 말한다면? 직장의 상사들은 그들이 원하는 바를 얻을수도, 얻지 못할 수도 있습니다.

여기서 말하고 싶은것은, 설령 당신이 어떤 직위를 가졌다고 하더라도 그 직위가 주는 권력만으로는 무언가를 취할 수 없다는 것입니다. 여기서 당신이 가져야할 다른 힘은 바로 "개인적 능력"입니다. 사실, 리더는 그들을 따르는 이들에게 진정 인정받기 전까지는 진정한 리더가 아니라고 여겨집니다.

만일 CEO, 부서 상사, 혹은 구역 매지너가 그들이 요구하는 협력을 얻었다고 칩시다. 그것은 단지 그 사람이 가진 직위때문이 아닙니다. 그것는 그가 직원들의 신임과 확신을 얻었다는 것을 의미하며 또한 그들이 개인적 능력을 가졌다는 것을 말합니다.

직위 권력은 계급에 의해 주어지지만 개인적 능력은 그것을 개발함에 따라 얻어질 수 있는 것입니다. 전자는 다른이에게 영향을 줄 수 있는 시작점이지만 개인적 능력은 단순한 따름을 진정한 협력으로 바꾸는 힘입니다.

Platinum Rule은 리더와 매니저들이 그들의 기업과 자신들을 위해 무수히 다양한 방법으로 사용할 수 있는 부가적인 재료입니다. 감독관 혹은 매니저, 리더들이 직원에게 맞춰주려고 노력한다면, 직원들과의 관계가 더욱 윤택해지고 직원들 역시 자신을 더욱 가치있게 여기게됩니다. 그들의 관심사와 문제들에 반응하고, 그들의 장점과 단점을 알아 그들을 대하는 가장 좋은 방법을 습득하게 되면, 당신은 그들이 줄 수 있는 최고의 것을 얻게됨과 동시에 그들을 좀더 만족스럽게 해줄 수 있습니다.

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

향상법

신중형 향상법	주도형 향상법
• 가장 먼저 기억해야할 중요한 것이 무엇인지 알려주기 • 효과적이고 논리적인 방식으로 각 단계의 목적을 강조하며 설명하기 • 천천히 진행하고 중요한 부분에서는 이해하고 있는지 확인하기 • 특히 잠재적인 개선점에 대해 가능한 조언을 구합니다. • 큰 그림을 그릴 수 있도록 돕기	• 전체적인 그림에 중점을 둡니다 • 기본적인 단계 및 중점을 재빨리 알아냅니다. • 그들이 목적에 도달할 수 있도록 가장 빠르고 간단한 루트를 보여줍니다 • 언제까지 무엇이 되어야 하는지 이야기 합니다 • 그들이 지름길을 찾도록 도와줍니다 어떤 컨셉과 그들이 추구하는 가장 높은 가치를 관련지어줍니다.
안정형 향상법	**사교형 향상법**
• 일대일로 직접적으로 설명합니다. • 시작할 때 시작하고 마칠때 마칩니다 • 시도하기 전에 다른 사람들을 관찰할 수 있게 놔둡니다 • 어떤 업무의 순차적인 단계/진행표 및 업무 계획표/스케쥴 시간표를 제공합니다. • 그들의 어떤 행동이 습관적이고 일상화될 수 있도록 반복하게 합니다. 소그룹 환경에서 유쾌하고 인내심있는 접근 방법을 택합니다	• 한꺼번에 정보를 줍니다 • 자세한 설명과 지루한 내용은 건너뜁니다. • 그들이 신체적으로 참여할 수 있게 해줍니다. • 그들이 습득하고 있는것을 당신에게 보여주게끔 합니다. • 비판은 후에 하고 칭찬은 바로바로 합니다 • 그들이 타인에게 컨셉을 가르쳐보도록 합니다

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

당신의 의사소통 스타일에 맞추기

신중형과 대화하기

- 조리있고 정돈된 대화를 하십시오
- 그들은 논리적인 결론을 모색합니다
- 중점이나 목적 혹은 그들이 원하는 것을 보장해주려면 신중하고 비판적이지 않은 태도로 질문합니다.

  “레니, 지금 당신에게 부담을 주려는건 아니에요. 감사관 포지션 아니면 다른 포지션에 관심이 없나요?”

주도형과 대화하기

- 그들의 제안과 행동방침, 그들이 생각하고 있는 결론들을 들어주세요.
- 당신이 이미 동의하고 있는 부분을 찾아내세요
- 당신과 그 모두가 원하는 결론 및 상호가 혹은 개인이 개별적으로 원하는 결론에 도달할 수 있도록 일을 거꾸로 해보세요. "새라, 이 형식은 당신의 지사들을 당신이 원하는 방법으로 개발하게끔 당신에게 자유를 줄 수 있어요. 또한 베른과 엘렌이 그들의 브랜치를 다른 방법으로 구상할 수 있도록 해줄거에요... 시간이나 의욕을 낭비하지 않으면서 말이죠"

안정형과 대화하기

- 그들은 포커스가 자신에게 맞춰져있을때 부담을 느끼므로, 그들의 이야기를 듣기보다는 당신이 더 많이 이야기 합니다.
- 모든 주요 논제를 명확하게 합니다.
- 이야기 되어지고 있는 것들을 그들이 이해하고 잘 받아들이고 있는지 확인하며 조리있고 꾸준하게(천천히) 진행합니다

  “혹시 이 건에 대한 어떤 일이 생겨서 당신이 나에게 전화해야 할 경우가 있을지도 모르니 제가 매일 특정한 시간에 오피스에 있기를 원하세요 아니면 제가 전화를 드릴까요?”

사교형과 대화하기

- 그들의 개인적인 감정과 경험을 경청합니다.
- 그들은 개방적이고 반응있는대인관계를 원하는 유형으로 진실하고 서두르지 않는 대화(오랜 친구 사이의 대화같은)를 좋아합니다.

  예를들어” 너랑 나 사이에 말인데 말이야, 난 질이랑 하워드가 이 계정을 관리하는게 영 편하지가 않아”

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

결정 돕기

신중형의 결정 돕기	주도형의 결정 돕기
• 어떤 문제나 결정을 토론할 여지가 있다는 것을 본인이 확인하도록 느끼도록 돕기 • 만일 그들이 준비되지 않았다면, 그 특정 주제에 대해 그들과 당신 모두가 이야기 할 수 있는 어떤 특정한 시간을 정합니다. • 그들이 명확하게 생각할 수 있는 시간과 기회를 줍니다. 상황을 알아보고 있다면 그 절차에 대한 당신의 느낌을 알려주세요. "내 생각에 당신은 더 생각해 보고 싶어하는 것 같고 그 그룹에 얼마나 많은 시간을 할애할 수 있을지 파악해 보고 싶은것 같은데. 언제쯤 전화를 해보면 당신의 결정을 알 수 있을까요? "	• 주도형들은 자주적이고 실질적인 결정을 하는 경향이 있습니다.. • 만일 어떤 결정이 그들의 목표 달성에 도움이 된다면, 그들은 그 결정을 내릴 것입니다. 만일 그렇지 않다면 그들은 아니라고 말할 것입니다. • 아주 드물게 그들이 결론을 내기를 주저하는 경우가 있는데 이는 최고의 대안을 결정하는데까지 너무 많은 시간 및 노력이 들기 때문입니다 • 각기 옵션에 대한 간결한 분석을 내 놓으면 그들이 시간을 버리는 것을 방지할 수 있습니다
안정형의 결정 돕기	**사교형의 결정 돕기**
• 한번에 한가지 주제와 상황을 차례차례 다룹니다 • 다음 사안으로 넘어가기 전, 그들이 그렇게 하고 싶어하고 할 수 있는지 확인합니다. • 조용하고 편안한 상태를 유지합니다. • 현재 상황에 그들의결정이 얼마나 더 큰 안정성을 줄 수 있을지에 대한 그들의 제안을 나눌 수 있도록 북돋아줍니다. 예를들어, "당신 사무실의 스케줄을 적어주시겠어요? 그러면 제가 빠트리는 일 없이 기획안을 제출 할 수 있을것 같습니다"	• 그들은 복잡하고 부정적으로 들리고 지저분한 문제의 논의를 피하고 싶어합니다 • 긍정적인 분위기에서 제안합니다. • 어떤 제안이 그들을 좋게 보이게 만들어주고 자신들이 그 제안에 대해 만족할때는 언제는 제안을 받아들일 준비가 되어 있습니다. 그러므로 어렵운 업무, 후속 조치, 섬세한 업무, 장기적인 약속이 필요하지 않습니다. "조지, 당신은 모두를 잘 알고 있어요. 2월말까지 $350을 담보로 꼭 받아야하는데 금요일까지 모든 통화를 마치는게 어떻겠어요? 그렇게 하면 주말을 좀 더 편하게 쉴 수 있겠죠?"

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

동기부여

신중형에게 동기부여	주도형에게 동기부여
• 정확성과 논리성을 필요로 하는 점에 호소 • 단계별로 깔끔하게 접근하기 • 더 좋은 방법은 일러스트레이션과 서류를 제공하는 것 • 과장이나 모호함을 피하기 • 지금 이 옵션이 왜 가장 좋은것인지를 보여주기	• 전체적인 그림으로 주도하기 • 그들에게 옵션을 제공하고 목표의 달성의 성공 가능성을 명확히 설명해주기 • 그들에게 선택의 여지를 주기 • 바운더리를 정해 놓기는 하되 그들이 주도하게 하기
안정형에게 동기부여	**사교형에게 동기부여**
• 그들의 업무가 타인에게 도움이 되는 이유를 설명해주기 • 업무 결과가 그들의 가족에게 어떻게 안정성을 줄 수 있는지 설명하기 • 그들 개개인의 노력이 팀 전체에게 이익을 줄 수있다는 것을 주지시키기 • 그들의 임무 완수가 더욱 커다란 성공을 가져올 수 있는지 알려줍니다. • 이것이 그들과 다른이들의 관계를 어떻게 강화시킬 수 있는지 보여주기	• 그들이 역량을 최대한 발휘할 수 있도록 “특별” 인센티브를 제공합니다 • 그들이 남들의 눈에 얼마나 멋지게 비칠 수 있을지 보여준다 • 장기적으로 묶일 필요가 없는 단기 컨테스트를 만들어냅니다. • 다른 이들 앞에서 그들을 칭찬하기 • 그들의 성과물에 대해 이야기 하도록 하기

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

칭찬하기

신중형 칭찬하기	주도형 칭찬하기
• 그들의 효율성과, 사려깊은 처리 과정, 조직력과 끈기와 정확성에 대해 이야기 하십시오 • 그들을 아주 잘 알지 않는 이상 개인적인 코멘트과 전문적인 코멘트를 섞지 않습니다. • C 유형의 사람은 이렇게 말합니다: "칭찬은 나에게 중요하지 않지만 진실함과 가끔 한번씩 마음으로 느낄 수 있는 고마워하는 마음은 좋아합니다" • 칭찬은 짧고 간결하게	• 그들의 성과와 상승 욕구, 잠재된 리더십을 칭찬합니다. • 개인적인 커멘트는 피하고 그들의 실적에 중점을 둡니다: "존스, 작년 한해동안 당신은 매달 회사의 목표치를 훨씬 뛰어넘었고 상부 직원들을 제외한 그 누구보다도 많은 시간을 일했군요. CEO가 차기 VP로 당신을 눈여겨보고 있답니다."
안정형 칭찬하기	**사교형 칭찬하기**
• 그들의 팀워크와 신뢰성을 칭찬합니다. 다른이들이 그들의 사교성을 높이 사는것에 대해 말해주고 그들의 인간 관계 구축에 대한 노력이 회사에 얼마나 중요한 것인지 이야기 해줍니다. • 너무 과장되게 말하면 그들의 의심을 살 수 있으므로 개인적인 칭찬보다는 그들이 이룩한 것에대한 칭찬을 합니다.	• 알맞은때에는 직접적이고 개인적으로 그들을 칭찬합니다 • 그들이 가진 매력과 친근함, 창조성과 설득력, 외모등에 대한 칭찬을 합니다.(모든것을 칭찬할 수 있다면 더 좋습니다) • 그들은 "틀에 박힌 칭찬" 도 기쁘게 받아들입니다 "디, 당신같이 주옥같은 직원과 함께 일 할 수 있어 정말 행운이야"

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

상담하기

신중형 상담하기

- “당신이라면 어떻게…?” 와 같은 질문으로 문제에 접근하게 합니다.
- 그들은 간접적으로 그들의 의견을 전달합니다. 그러므로 그들 입에서 이야기가 나오도록 계속 시도하세요.
- 반드시 논의 되어야 하는 주요 고려 사항이 자신들의 완전한 통제 하에 있게 하기위해 그들은 변화를 꾀하기 위한 계획을 필요로합니다.
- 특히 초기 단계에서 그들로 하여금 가능한 파급 효과를 조사해보도록 합니다. 이렇게 하면 그들은 다가오는 변화를 조금 더 편한하게 받아들일 수 있습니다.

주도형 상담하기

- 팩트에 충실합니다.
- 이상적인 결과에 대해 이야기 하며 그들을 개입시킨 뒤 그들의 관심사를 논합니다.
- 감정보다는 업무에 더 중점을 두세요.
- 그들이라면 어떻게 문제 해결을 할 것인지 질문합니다:

“앤, 꼭 거론되어야 할 코멘트를 들었어요. 당신쪽 직원 중 누군가가 잔업을 달갑게 생각하지 않는 것 같아요. 직원들이 당신이 정한 마감일을 맞추려고 14시간씩 일하고 있어요. 어찌해야 우리가 직원들의 사기를 북돋을 수 있을까요?”

안정형 상담하기

- 질문과 들어주기를 통해 그들이 처한 상황의 감성적인 면을 이해합니다
- 그들은 변화와 잘 알지 못하는것에 방해를 받습니다
- 변화가 그들와 다른이들에게 어떤 장점을 가져올지 구체적으로 알려주어 그들의 두려움을 덜어줍니다:
- “바바라, 달라스로 이사하면 우리 모두가 처음엔 적응해야 할거에요, 하지만 우리 스태프 80%이상이 가기로 동의했어요. 회사가 당신과 가족을 옮겨줄거에요, 집도 팔고요, 당신의 희생에 대한 댓가로 10% 보너스가 지급될거에요”

사교형 상담하기

- 그들을 방해하는 요소에 대해 이야기 할 수 있는 충분한 기회를 주세요.
- 팩트와 감정 모두에 집중하되 감정쪽에 더 신경써주세요.
- 그들에게 도전이나 문제를 어떻게 풀어나갈지 물어보며 그들을 참여시키세요.
- 가끔은 그들의 감정과 생각을 자유롭게 털어놓으므로써 유형의 긴장이 풀어지기도 합니다.
- 그들의 에너지는 그들의 인간 관계로부터 많은 영향을 받으므로 대화 나누기는 그들의 마음을 한결 가볍게 만들어주며 어쩌면 모든것을 끝내게할 수 도 있습니다.

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

변화시키기

신중형 변화시키기	주도형 변화시키기
• 업무를 어떻게 진행하야 하는지 알려주고 그들에게 맞는 방법으로 그것을 습득하고 조정할 수 있도록 하기 • 개선이 요구되는 행동에 대해 자세히 설명해주고 그 행동이 어떻게 바뀌기를 원하는지 알려주세요 • 양측이 모두 동의할 수 있는 체크 포인트와 기한을 정하세요. • 잘못되었다고 느끼게 되는 상황에서 그들이 체면을 세울 수 있도록 해주세요. • “넬슨, 언제나 그렇듯이 자네는 정시에 깔끔하게 마쳤네. 이제 우리는 컴퓨터로 작업 할텐데 그러면 자네가 같은 양질의 업무를 더 빠르게 할 수 있게될거야. 난 자네가 이 컴퓨터 수업을 들었으면 좋겠다네…”	• 어떤 결과가 예상되는지 설명해주세요. • 현실과 이상의 차이를 보여주세요. • 향상이 필요한 부분을 제안하고 당신에게 제출해야 하는 시간을 정해주세요. • “우리는 원활한 의사소통을 통해 한쪽이 무엇을 하는지 다른 한쪽이 알게끔 해야할 필요가 있어요. 지난달에 회사 기부으로 CEO가 두개의 다른 파트로 부터 연락을 받은 일이 있었어요. 누가 무엇에 관련된 일을 하고 있는지 모두가 알게끔 할 수 있는 플랜을 세워줬으면 좋겠어요. 그러면 노력을 더블로 할 필요가 없겠죠. 이번 주말까지 결과를 알려주세요”
안정형 변화시키기	**사교형 변화시키기**
• 그들의 특정 행동을 고치고 싶을 뿐 그들에게 개인적인 불만이 없다는 것을 알려 그들을 안심하게 합니다 • 그들은 개인적으로(감정적으로)일을 받아들이는 경향이 있습니다. “당신 경계하는덴 뭔가 문제가 있어요” 이런것들은 제거합니다. • 그들이 이미 잘 해나가고 있는 일과 변화시켜야 하는 일들을 윽박지르지 않는 분위기에서 지적합니다. • “노르마, 당신의 끈기는 정말 대단해요. 하지만 프로포절을 보내기 전에 좀더 자세한 내용을 추가해야해요. 예를 들자면…”	• 그들은 문제에 직면하는 것을 피하려고 합니다 그리고 만일 감당하기에 부담스런 상황이 되면 문제로부터 도피하려고 합니다. • 가끔 스트레스는 생동감 있는 공포로 나타납니다. “할.지금 이야기 할 수 없어요. 정정말 혼란스럽거든요!” • 도전 대상을 그들이 자세히 알게하고 그 문제를 풀 수 있는 행동들을 분명히 알려주세요 • 추후 문제를 피하려면 양측이 동의 가능한 실행 플랜(서류로)을 만드십시오. • 긍적적이고 낙관적인 질문과 언어를 사용하세요. 예를들어 “ 어떻게 하면 당신의 기존 실절에서 판매량을 더 위로 늘릴 수 있을까요?”

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

위임하기

신중형에게 위임하기

- 어떤 특정 상황에서 그들이 필요로하는 구조 관련 혹은 지침에 대한 필수적인 질문에 답해줄 시간을 갖습니다. 이 세부사항을 더 잘 이해할수록 그들은 더 알맞게 그 업무를 마칠 수 있습니다.
- 마감일을 정하세요.
- "안젤라, 모르티머 재판일이 월요일로 변경되는 바람에 우리는 좀 더 서둘러 일을 마쳐야 해요. 당신을 지시에 따라 일해줄 두명의 동료를 투입해 그들에게 그 일을 위임하고 당신이 리뷰하면 혼자 리서치하는 것 보다 더 효율적일 것같은데. 시작하기 전에 누구를 원하는지 여부와 당신이 이 과정에 꼭 필요하다고 생각되는것들을 내게 확인받아줄래요?"

주도형에게 위임하기

- 요점을 알려주고 그들이 알아서 일을 하게 합니다
- 그들이 더 능률적으로 일할 수 있도록. 기준과 가이드라인, 그리고 마감일을 알려주세요.
- "건물을 한달 더 빨리 완공하지 않으면 우린 완전 망할거야. 벌써 14명의 세입자가 이번 공휴일에 맞춰 완공하지 않으면 계약을 파기하겠다고 엄포를 놨어. $30,000이상은 더 지출하지 말고 모든것을 법적으로, 신문에 날 일 없이 해결하자고. 월요일까지 가져와"

안정형에게 위임하기

- 신중한유형의 사람들은 남들에게 일을 시키는데 익숙하지 않으므로 그들의 충성심과 스포츠맨십에 어필하세요.
- "알, 당신은 정말 진정한 협동 정신이 뭔지 회사에 보여주는 좋은 케이스랍니다. 직원 모두가 당신을 기쁘게해주고 싶어해요. 그러니 목표에 도달할 수 있도록 내일 정오까지 당신네 부서 10명을 정해놓으세요. 그렇지 않으면 정해진 시간내에 모두에게 연락하기가 더 힘들어질거에요" 그들에게 업무를 주고, 기한을 정해주고 왜 그렇게 하는것이 중요한지를 알려줍니다. "이 서머리 사본 500부가 오늘 오후 5시까지 필요해요. 제프리씨가 이틀 일찍 돌아오는 바람에 내일 아침에 그게 필요하답니다"

사교형에게 위임하기

- 동의할때는 명확하게. 진행 보고 사항 없이 업무 수행 기간이 늘어나는 것을 방지하려면 체크 포인트/시간을 정합니다.
- 사교적 유형의 사람들은 때때로 풍부한 아이디어를 가졌지만 그 아이디어를 실행으로 옮기지 않는 컨셉트 피플입니다. 그러므로 그들이 그 아이디어를 구현할 수 있도록 확신을 심어줍니다.
- "올리비아, 킹 컴퍼니 제안서가 맘에 드는데 각 직원에게 주어지는 직접적인 혜택 부분을 좀 추가하는게 어떨까? 매리엔이 이미 각 직원들을 상대로 설문을 했어요. 그녀를 만나서 아이디어를 좀 짜봐요. 그리고 그 제안서에 그 여덟명 아니면 주요 인물들에 대한 빼놓을 수 없는 정보들을 좀 더 집어넣어봐요. 다른 사람들 관련 내용도 좀 더 추가하고…전부 12페이지가 되도록. 이렇게 하면, 완벽할거에요. 올리비아, 이 프로젝트를 위해 물심양면으로 노력줘서 너무 고마워요. 이건 우리 모두에게 정말 중요한 일이잖아요"

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

인정해주기

신중형 인정해주기	주도형 인정해주기
• 그들 자신에게 그들이 정해놓은 높은 기준에 맞춰 자신들을 채찍질하는게 얼마나 힘든지 인정한다는것에 중점을 둡니다. • 이 점을 뒷받침할만한 적절하고 구체적인 예를 듭니다.	• 그들의 행동을 지지하거나 칭찬할때, 그들이 만들어낸 결과에 대하 얼마나 만족하는지에 중점을 둡니다. • 협력을 통해서 두 사람 모두가 더 나은 결과를 이룰 수 있도록 노력하는 과정의 일부가 될 수 있음에 감사함을 이야기합니다.
안정형 인정해주기 S's	**사교형 인정해주기 I's**
• 그들이 모두를 위해 하고 있는 노력을 당신에 진정 감사하고 있다는 것에 중점을 둡니다. • 체계적이고 저자세로, 그리고 이해심 많은 매너로 문제에 접근하여 아이디어를 함께 공유하는 것이 중요함을 다시 주지시킵니다.	• 그들의 관심사 및 지향점에 있어 만족스러운 해결책을 찾는데 성공해서 매우 기쁘다고 이야기합니다. • 결과에 대해 모두가 기뻐할 수 있는 당신을 대해주는 그들의 열린 마음과 의지에 감사를 표합니다.

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

당신의 리더십 스타일에 맞추기

당신이 신중형이라면

- 다른 사람의 업무에 대한 비난을 조절합니다(언어 혹은 비언어적인)
- 덜 체크하거나 정말 필수적인 것들만 체크합니다 (모든것이 아닌), 일이 쭉 이어지도록 해주세요.
- 감정의 조절을 느슨하게 하세요.격의없는 인간관계에 더욱 힘쓰세요.
- 완벽을 기대하지 않아도 높은 기준을 가질 수 있다는 것을 인정하세요.
- 가끔 당신과 의견이 다른 동료(혹은 상사)가 있다면 그들을 피하거나 무시하지 말고(그러면서 당신이 할 것은 하면서) 그들에게 맞서세요.
- 과하게 준비하는 습성을 줄입니다.

당신이 주도형이라면

- 다른이들이 과도하거나 때에 맞지 않은 방해 없이 일할 수 있도록 해주세요.
- 언제나 지휘하려는 습성을 버리고 그룹에 참여해보세요.
- 명령하는 습성을 조절합니다
- 참여적이고 협동적인 행동을 통해 다른이들의 의견과 지원을 받아들입니다.
- 잘한일에 대해서는 칭찬과 감사를 아끼지 않습니다 ..
- 실수가 자연스럽다는 것을 당신이 이해하고있다는 것을 동료 및 직원들에게 주지시킵니다.
- 위임시에는 권리와 책임을 함께 줍니다.

당신이 안정형이라면

- 당신의 안전지대를 벗어난(아니면 생소한 일들) 책무를 떠 맡아 향상을 도모합니다.
- 당신이 가진 생각과 감정을 언어로 더 자주 표현할 수 있도록 하세요.
- 어떤 프로젝트에 좀 더 빨리 참여함으로써 당신의 행동 속도를 늘리세요.
- 자기 자신을 조금 둔감하게 만들어 동료들의 감정이 당신에게 부정적인 영향을 주지 않도록 하세요.
- 현존하는 업무의 변화나 개선점에 조금 더 빨리 적응하는 법을 배우세요
- 자기 주장 테크닉을 키우세요.

당신이 사교형이라면

- 끝까지 노력하세요.
- 비즈니스와 삶이 다른 요소들과 균형을 이룰 수 있도록 사교활동을 관리하세요.
- 해야할 것을 메모하고 그 메모에 따라 일 합니다. 그리하면 무엇을 언제 해야하는지 알 수 있습니다 .
- 액티비티의 우선순위를 정하고 그 중요도에 따라 집중하세요.
- 업무시 좀 더 정돈되고 질서 정연하게 하세요.
- 하기 싫은일은 하루 중 이른 시간에 해버리세요.
- 시간 관리에 신경쓰세요.
- 잘 알지 못하는 업무나 목표가 제대로 되어가고 있는지 확인합니다.

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

당신의 리더십 스타일에 맞추기

신중형을 도우려면…

- 그들의 지식과 전문성을 함께 나룰 수 있도록 돕습니다
- 피하고 싶은 사람 앞에서는 자신을 변호할 수 있도록 돕습니다
- 현실적으로 가능한 데드라인 제시하기
- 업무 및 타인을 덜 진지하고 비판적인 태도로 받아들일 수 있게 돕습니다
- 그들의 삶에서 인간 관계와 업무의 균형이 이뤄질 수 있도록 돕습니다
- 점검 보다는 업무를 진행할 수 있도록 돕습니다
- 더 급하고 중요한 일에 더 큰 중점을 둘 수 있도록 돕습니다

주도형을 도우려면…

- 위험 요소를 더욱 현실적으로 받아들이게 돕습니다
- 어떤 결론을 도출하고 결정을 내리기 전에 더욱 심사 숙고 할 수 있도록 돕습니다
- 정해진 규칙과 규제를 따르고 기대에 부응할 수 있도록 돕습니다
- 개인적으로 뿐 아니라 그룹 내에서도 다른이들의 노고를인정할 수 있도록 돕습니다
- 결정을 내린 이유를 남들에게 설명할 수 있도록 돕습니다
- 집중력을 강화하고 감정에 반응하는 법을 더 익힐 수 있도록 돕습니

안정형을 도우려면…

- 지름길을 이용하고 쓸데없는 단계는 건너뛰도록 돕기.
- 발전을 기록하도록 돕기
- 같은 방식으로 일 하는 것을 피하도록 돕기
- 잡념이나 쓸데없는 감정을 배제하고 목표에 집중도록 돕기
- 한가지 이상의 방법이 있다는 것을 인지도록 돕기
- 위험 요소와 변화에 좀더 마음을 열도록 돕기
- 진심으로 감사할 수 있도록 돕기
- 의견을 이야기도록 돕기: 그들의 생각과 감정을 표현하도록
- 남들이 하라는대로 하는 습성을 고치게 돕기
- 칭찬과 감사를 받아들일 줄 알도록 돕기

사교형을 도우려면…

- 우선 순위를 두고 체계화하기
- 업무를 끝까지 마무리 지을 수 있도록 돕습니다
- 타인과 업무를 좀더 객관적으로 바라볼 수 있도록 돕습니다
- 조언 주고 받기를 남용하지 않도록 돕습니다에 지장을 줄 수 있음)
- 메모를 할수있도록돕습니다
- 불쾌한 일도 즐거운 일도 가리지 않고 하도록 다
- 현재 중요한것에 집중할 수있도록 돕습니다
- 시간 그냥 보내기/다른이들이 자신의 일을 대신 해줄것이라는 믿음을 버릴 수있도록 돕습니다
- 필요한 경우 연습을 통해 완벽을 추구하도록 돕기

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

PART II DISC 유형 적용하기

이 리포트의 두번째 부분은 http://www.e-junie.com/ecom/gb.php?c=cart&i=1248217&cl=244896&ejc=2를 방문하여 DISC eWorkbook을 다운로드 하는 것 입니다. 이 섹션은 DISC 컨셉을 다른이들과 어떻게 함께 나누는지에 중점을 두고 있으며 소개된 네가지 기본 DISC유형을 시각적으로 언어적으로 효율적으로 이용해 당신의 행동 유형을 어떻게 다른 사람의 것과 "연결"하는 지를 알려줍니다. 이 두번째 부분은 당신의 모든 관계에 어떻게 DISC 유형들을 성공적으로 적용하는지에 관한 것 입니다. 당신의 유형을 분석하고 다른 사람의 유형과 어떻게 연관지을 수 있는지 연구해 보십시오. 다른이가 당신에게 보내는 신호들을 "읽는 것"을 연습해 보고 그것을 숙달 해 보세요. 당신의 성공은 당신이 어떤 인간 관계를 구축하냐에 달려있습니다. 그렇다면 그런 관계를 검증되고 안정된 기술을 이용해 구축해 보는것은 어떨까요?

아래는 당신이 DISC eWorkbook에서 찾으실 수 있는 것들 입니다:

소개 5
사무실에서의 하루 6
행동의 케미스트리와 DISC 플래티넘 법칙 10
특징적인 행동 11
요약: 개방적이거나 조심스러운 행동 12
아는 사람간의 개방성 13
요약: 직접적 혹은 간접적인 행동 14
아는 사람간의 직접성 15
네가지 행동 유형 16
행동 유형의 요약:주도형.사교형,안정형,신중형 17
내 DISC 행동 유형의 자화상 22
유형의 서술 23
유형의 양면성 24
자신의 유형을 아는 방법 25
네가지 행동 유형의 관찰 가능한 형질들 28
토론 30
관계에서 오는 스트레스 32
스트레스 받을 때의 행동 36
호환성의 이해 37
행동의 적응성 40
행동의 적응성을 높이려면 41
행동 유형에 따른 기본적인 전략 42
행동 계획 43
회의실 비네트 44
짜맞추기 45
적응성을 위한 처방 47
고성능 리더십 48
유형에 따른 경영 50
팀워크 구축하기 51
영업과 서비스 53
유형에 따른 영업 55
스타일에 맞춘 서비스 56
DISC 플래니텀 법칙 행동 계획 57
다른 "유형" 개념과의 비교 58
답안 59
참고문헌 60

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

앞으로 해야할 일?

본 보고서는 당신의 유형과 네가지 기본 행동유형과 관련된 정보로 가득 채워져 있습니다. 이제 당신은 네가지 다른 행동 유형에 대한 이해와 지식을 가지게 되었습니다.

이 보고서가 제공하는 행동적 스타일 정보를 적용할 수 있는 분야는 매우 다양합니다. 다음의 절차를 따르시고 만약 연습 문제를 그냥 넘기셨다면 연습 문제를 풀어보세요.

이 보고서는 그냥 책꽂이에 꽂아놓고 감상하는 류의 것이 아닙니다. 이 보고서에서 알려주는 정보를 가지고 타인과 의미있는 대화를 시작하여 그들과의 관계를 향상시킬 수 있다는 것은 그저 당신의 유형에 대해 알고있는 것 과는 상당히 다른 차원의 문제입니다.많은 정보를 담고있는 이 보고서를 당신이 효율적으로 참고할 수 있는 유용한 도구로 사용하세요. 이 보고서는 단지 한번 읽고 소화할 수 있는 가벼운 읽을거리가 아닙니다.

당신의 행동에 작은 변화를 주고 결과를 지켜보세요. 아마도 깜짝 놀라실 것 입니다! **플래티넘 법칙®**을 기억하세요. "상대가 원하는 방법으로 상대를 대하세요". 그렇다면 당신의 인간관계가 훨씬 더 성공적일 수 있습니다.

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

DISC 추가 자료

무료 자료

- ***The DISC eWorkbook*** -어떤 유형의 사람은 권력을 원하고 어떤 유형의 사람은 결과를 중요시 여기는지 알아보십시오.누가 꾸준함을 사랑하고 또 어떤이는 변화를 두려워 합니까?이런 지식들은 당신의 의견을 설득시킬 수 있는 방법을 제시합니다. DISK eWorkbook을 이용해 당신은 성공할 수 있는 최상의 위치에 오를 수 있습니다.
  http://assessmentdownloads.com/offer에서 다운로드
- ***The PeopleSmart in Business eBook*** – 누가 주목받기를 원하며 누가 결과 중심적인가요. 누가 꾸준함을 사랑하고 또 어떤이는 변화를 두려워 합니까?당신은 도달할 수 없는 부분에 도달할 수 있습니다. 일을 완수하길 원할때-PeopleSmart를 이용해 적임자를 택하실 수 있습니다. 이 책을 이용해 당신은 당신의 프로젝트를 성공의 지름길로 안내할 수 있습니다.

  ***http://assessmentdownloads.com/offer*에서 다운로드**
- ***DISC Relationship Strategies 68min YouTube Video –***토니 알레산드라 박사의 강력한 효과를 지니고 있는 이 68분 짜리 DVD를 통해 여러분은 아래 제시된 것들을 배우실 수 있습니다;

  *행동 유형을 이해하기 위한 유용한 테크닉 *타인과의 서먹함 없애기

  *당신이 만나는 모든 사람들과 조금 더 효율적으로 교제하기 *친밀함을 쌓기 위한 최고의 방법들

  *상대를 빠르게 판단하는 방법 *상대방을 편안하게 만들기 위해 자기 자신의 유형을 적응시키는 방법

  http://www.youtube.com/watch?v=E4NzSq_tOpI에서 다운로드

DISC 추가 자료

- Other DISC Products - http://www.alessandra.com/tadisc.asp

BIBLIOGRAPHY/ADDITIONAL READING

- Alessandra, Tony, Ph.D., Michael J. O'Connor, Ph.D., and Janice Van Dyke, Ph.D. 2006. *People Smart in Business.* La Jolla, CA: Platinum Rule Press.
- Alessandra, Tony, Ph.D., Michael J. O'Connor, Ph.D., and Janice Van Dyke, Ph.D. 2006. *People Smart with Family, Friends & Significant Others.* La Jolla, CA: Platinum Rule Press.
- Alessandra, Tony, Ph.D., and Michael J. O'Connor, Ph.D. 1994. *People Smarts.* San Diego, CA: Pfeiffer & Company.
- Geier, John G., Ph.D. 1989. *Personality Analysis.* Aristos Pub. House
- Marston, William Moulton, 1928. *Emotions of Normal People.* New York: Harcourt, Brace and Company
- Mehrabian, Albert. 1971. Silent Messages. Belmont, CA: Wadsworth.

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.

면책 조항

저희는 온라인 DISCstyles 평가에 관한 명시적이거나 묵시적인 어떤 보증도하지 않습니다 .모든 책임은 이용자에게 있으며 24X7 LLC 는 (i) 여러분의 DISCstyles 평가 의 응용 프로그램의 사용 (ii) 적합성 , 정확성, 해석 또는 DISCstyles 평가의 유용성 , 그리고 (iii)그 평가에 의한 결과와 정보에 대한 책임을 지지 않습니다.

당신은 자신의 요구사항 또는 권리 혹은 제 3자에 의한 24x7LLC 에 대한 권리를 포기하여야 합니다.당신은 보상 및 배상 청구 , 책임 , 요구 또는 타사의 소송 에 대해 24x7 LLC은 무해함을 주장하여야 합니다.

DISCstyles평가와 연관된 어떤 전술 면제 및 면책 부상 , 재산상의 손해 또는 기타 손상 , 손실 또는 책임 , 직접 또는 간접적으로 발생하거나 연관된 결과와 그에따른 책임 , 요구 또는 소송 의 청구 권리에 적용되며 DISCstyles 평가의 사용, 적용, 적합성, 정확성, 해석, 유용성, 혹은 그것의 관리, 결과, 또는DISCstyles 평가를 사용하여 얻은 정보,계약 의무에 근거 여부 , 불법 행위의 정도 , 해석 , 유용성 ,또는 (과실 포함)에 전술 면제 및 손해 배상이 적용 됩니다.

어떠한 경우에도 24x7 LLC 는 어떤 손해 혹은 결과적인 손상 혹은 제 3자가 당신에게 요구하는 손해 배상 요구에대한 책임을 지지 않으며 그런 손상에 대한 가능성을 사전에 알고 있던 경우에도 이는 동일하게 적용 됩니다.

Copyright © 2020 A24x7. All rights reserved.