



Laporan Dalam Talian DISC

Laporan Peribadi Untuk:

Sample Report

Fokus: Kerja

23/10/2019

YOUR COMPANY
LOGO
APPEARS HERE

Isi Kandungan

Pengenalan kepada Laporan Dalam Talian DISCstyles.....3

BAHAGIAN I MEMAHAMI DIRI SENDIRI

Ciri-ciri Umum4

Kekuatan Anda: Apa yang Anda Bawa kepada Organisasi.....6

Motivasi anda (Kehendak) dan Keperluan.....7

Motivasi Anda: Persekitaran Kerja Ideal8

Tingkah Laku dan Keperluan Anda Di bawah Tekanan.....9

Pelan Komunikasi10

Kawasan Berpotensi untuk Peningkatan13

Ringkasan Gaya Anda14

Word Sketch: Gaya Disesuaikan15

Word Sketch: Gaya Semulajadi16

EGraphs Peribadi Anda17

12 Hubungan Gaya DISC Bersepadu.....18

Corak Paparan Tingkah Laku Anda.....22

BAHAGIAN II MENGAPLIKASIKAN GAYA DISC

Mengaplikasikan Gaya DISC23

Jadi Sekarang Apa?.....24

Sumber DISC Tambahan.....25

Penafian.....26



Pengenalan kepada Laporan Dalam Talian DISCstyles™

Tahniah atas keputusan anda untuk mengambil Penilaian DISC Dalam Talian.

Ramai di antara kita membesar mempercayai kebijaksanaan melayan orang lain sepertimana anda ingin dilayan — Pedomon Penting. Kami kemudian menyedari bahawa satu lagi peraturan praktikal untuk digunakan iaitu apa yang Dr. Tony Alessandra panggil The Platinum Rule® — Layan orang lain sepertimana MEREKA mahu dilayan.

Dengan laporan DISC peribadi dan menyeluruh ini, anda mempunyai alat untuk membantu anda menjadi diri anda yang lebih baik dan membantu anda bertindak lebih matang dan produktif. Kemudian anda boleh membangunkan dan menggunakan lebih banyak kekuatan semulajadi anda, di samping mengenal, meningkatkan dan mengubah suai batasan anda. Laporan ini tidak berurusan dengan nilai-nilai atau penghakiman. Sebaliknya, ia menumpukan pada kecenderungan semulajadi anda yang mempengaruhi tingkah laku anda.

Sistem Dalam Talian DISC kami memberi tumpuan kepada corak, tingkah laku diperhatikan luaran menggunakan skala daripada kelangungan dan keterbukaan yang dipamerkan setiap gaya. Kerana kita boleh melihat dan mendengar tingkah laku luaran ini, ia menjadi lebih mudah untuk “membaca” orang. Model ini adalah mudah, praktikal, mudah diingati dan digunakan. Lihat bahagian Empat Asas Carta Gambaran Keseluruhan DISCstyles laporan ini untuk ringkasan setiap gaya.

GAYA TINGKAH LAKU

Sejarah, dan juga kontemporari, penyelidikan mendedahkan lebih daripada sedozen model pelbagai perbezaan tingkah laku kita, tetapi ramai yang berkongsi satu bebebang yang sama: perkumpulan tingkah laku kepada empat kategori asas. Sistem DISCstyles memberi tumpuan kepada corak, tingkah laku diperhatikan luaran menggunakan skala daripada kelangungan dan keterbukaan yang dipamerkan setiap gaya. Lihat jadual di bawah. Kerana kita boleh melihat dan mendengar tingkah laku luaran ini, ia menjadi lebih mudah untuk “membaca” orang. Model ini adalah mudah, praktikal, dan mudah diingati dan digunakan. Lihat halaman 24 laporan ini untuk ringkasan setiap gaya.

| GAYA | KECENDERUNGAN |
|---------------------|---|
| Dominan | Cenderung menjadi langsung dan terkawal |
| Mempengaruhi | Cenderung menjadi langsung dan terbuka |
| Kestabilan | Cenderung menjadi tidak langsung dan terbuka |
| Ketelitian | Cenderung menjadi tidak langsung dan terkawal |

CARA PENGGUNAAN LAPORAN INI

Laporan DISC ini dibahagikan kepada dua bahagian. Bahagian I memberi tumpuan kepada pemahaman ciri-ciri gaya DISC anda. Sila ambil perhatian bahawa tidak ada gaya “terbaik”. Setiap gaya mempunyai kekuatan dan peluang peningkatan dan pertumbuhan berterusan yang unik. Apa-apa penerangan tingkah laku yang dinyatakan dalam laporan ini adalah hanya kecenderungan untuk kumpulan gaya dan mungkin atau mungkin secara spesifik berkenaan dengan anda secara peribadi. Bahagian II membincangkan konsep keupayaan menyesuaikan diri dan menawarkan beberapa pelan tindakan untuk anda dan orang lain yang berinteraksi dengan anda.

KESESUAIAN

Selain memahami gaya anda, laporan itu akan mengenal pasti cara-cara yang boleh anda aplikasikan kekuatan gaya anda atau mengubah kelemahan gaya anda untuk memenuhi keperluan prospek atau pelanggan tertentu. Ini dipanggil kebolehsesuaian. Ahli sains sosial memanggilnya kecerdasan sosial. Ia telah banyak ditulis akhir-akhir ini mengenai bagaimana kecerdasan sosial anda adalah sama pentingnya dengan Darjah Kecerdasan (IQ) anda untuk berjaya dalam dunia hari ini. Dalam beberapa kes, kecerdasan sosial adalah lebih penting daripada IQ. Konsep kebolehsesuaian dibincangkan secara terperinci dalam bahagian Apakah Tingkah Laku Kebolehsesuaian? laporan ini.

Bahagian I Memahami Diri Sendiri

Ciri-ciri Umum

Rawi di bawah berfungsi sebagai gambaran umum kecenderungan tingkah laku anda. Ia menetapkan tahap bagi laporan itu yang mengikut, dan menyediakan rangka kerja untuk memahami dan mencerminkan kepada keputusan anda. Kami sesekali telah menyediakan beberapa idea latihan supaya anda boleh memanfaatkan kekuatan anda bila-bila yang mungkin untuk memaksimumkan kejayaan peribadi anda.

Anda kerap mencari cara-cara baru, yang lebih baik, dan lebih cekap untuk mendapatkan perkara yang dilakukan. Sample, markah anda seperti orang yang suka untuk berfikir pelbagai tugas. Anda cenderung untuk mempunyai kepentingan yang tinggi dan sedikit kesal kepada risiko, sering mencari jalan untuk mengurangkan kos (wang dan masa), dan menjadikan sistem lebih kemas dan cekap.

Anda adalah seorang yang tulus dan berterus terang dalam berkomunikasi dengan orang lain. Skor anda adalah seperti mereka yang becakap mengikut apa yang berada di dalam fikiran, memberitahu apakah ia, dan lebih kepada apa yang hendak disampaikan tanpa sebarang kekaburan. Anda mahu mendapatkan perkara-perkara yang dilakukan dengan cepat, dan ini termasuk perbualan. Anda tidak cenderung untuk "berkata manis" terhadap mesej yang ingin disampaikan.

Anda merupakan pencetus yang kuat yang menunjukkan rasa kepentingan yang tinggi dalam memastikan perkara-perkara yang dilakukan sempurna dari sekarang. Ini adalah tema yang menonjol dalam corak respon anda. Semua gaya tingkah laku, corak respon anda mendahului senarai untuk penyelesaian yang tinggi. Berita baik adalah bahawa anda biasanya yang pertama mendapatkan perkhidmatan, untuk menawarkan idea, dan biasanya yang pertama ke garisan penamat kepada projek-projek. Di sebaliknya pula adalah bahawa orang yang membantu anda di sepanjang jalan mungkin berasa seolah-olah mereka dilupakan. Jangan lupa kepada mereka yang membantu, kerana anda mungkin memerlukan bantuan mereka pada masa akan datang.

Anda menunjukkan minat yang pelbagai di dalam pelbagai bidang. Ini adalah manfaat yang sangat besar dalam kehidupan sosial dan perniagaan. Pelbagai pilihan terhadap perasaan ingin tahu anda membolehkan anda menyimpan topik-topik yang berbeza dan memperluaskan minat. Apabila topik ini dicantumkan dan di persembahkan, anda akan mendapat manfaat daripada asas pengetahuan yang luas ini.

Ciri-ciri Umum (sambungan)

Anda cenderung untuk menjadi lebih kepada pelaku berbanding seorang pelamun. Sesetengah orang mempunyai impian untuk menjadikan perkara-perkara itu berlaku, tetapi anda memilih untuk bekerja keras untuk kesan perubahan. Jika sesuatu perlu dilakukan, anda akan menggulung lengan baju anda dan melakukannya.

Anda sangat berdikari, dan lebih suka untuk mencari penyelesaian anda sendiri. Anda menunjukkan seperti orang yang tidak bergantung terhadap orang lain yang boleh dianggap "penggerak dan penggancang." Kumpulan ini cenderung untuk berfikir dengan cepat, membuat keputusan dengan cepat, dan mencipta peluang dan penyelesaian yang tidak wujud sebelumnya. Semua atau lebih ini dilakukan dengan cara yang benar-benar tidak bergantung kepada sesiapa. Itulah kekuatan, untuk kedua-dua anda dan organisasi anda, asalkan selagi kekuatan/kelebihan itu diiktiraf.

Sample, anda lebih suka suasana yang berorientasikan perubahan dan menjadi bosan apabila kadar menjadi lambat. Skor anda seperti mereka yang cenderung untuk mempunyai selera untuk idea-idea baru dan tertarik dengan cabaran-cabaran seperti satu magnet.. Walau bagaimanapun, apabila projek ini telah berjaya dilancarkan, perhatian anda akan tertumpu terhadap cabaran baru.

Sample, markah anda seperti mereka yang suka cabaran dan persaingan. Anda cenderung untuk mengambil risiko yang orang lain tidak akan cuba, dan anda biasanya mendapati cara-cara itu berkesan. Sebagai seorang pemimpin, semangat berdaya saing anda membolehkan anda untuk membawa pasukan anda ke tahap yang baru. Begitu juga, Anda menikmati cabaran yang baik dan menghargai sifat itu pada rakan-rakan.

KEKUATAN ANDA Apa yang Anda Bawa kepada Organisasi

*Anda kelihatan memaparkan ciri-ciri kekuatan anda agak konsisten. Untuk sebahagian besar, kualiti ini cenderung untuk meningkatkan keberkesanan anda dalam organisasi anda. Keutamaan Gaya Kerja memberi maklumat berguna kerana anda bekerja dalam pekerjaan atau kerana anda bekerja bersama-sama dalam satu pasukan atau projek keluarga. Mereka adalah bakat dan kecenderungan yang anda bawakan kepada kerja anda. Periksa dua kekuatan yang paling penting dan dua kecenderungan gaya kerja yang paling penting dan pindihkannya ke dalam halaman **Ringkasan Gaya Anda**.*

Kekuatan Anda:

- Anda berurusan secara terus, dengan memastikan tujuan berada di paras yang betul.
- Anda bermotivasi dalam mencabar diri anda dan lain-lain.
- Anda merupakan seorang pencetus di mana anda tidak akan menunggu perkara-perkara luaran untuk berlaku.
- Anda menghargai ketabahan dan jarang sekali menyerah.
- Anda menyumbang idea dan penyelesaian inovatif.
- Anda merupakan pemain yang berdaya saing dan satu pemain yang berdaya saing, dalam melakukan dan memberhentikan perkerjaan itu.
- Anda memiliki perasaan untuk melakukan tindakan segera apabila ia melibatkan untuk menyelesaikan benda-benda yang dilakukan.

Kecenderungan Gaya Kerja Anda Yang Anda Bawakan kepada Kerja:

- Anda mahu dilihat sebagai seorang yang suka cabaran, persaingan, dan tugas yang sukar.
- Anda menetapkan matlamat yang tinggi untuk diri sendiri dan lain-lain.
- Anda didorong oleh perubahan dan cabaran baru, dan mungkin menjadi bosan apabila kadar melambatkan atau cabaran telah dikuasai
- Anda inginkan kuasa yang sama dengan tanggungjawab anda.
- Anda suka untuk menjana idea-idea baru, membenarkan orang lain bekerja pada butiran projek.
- Anda sangat berdikari, sentiasa melihat dan mencari penyelesaian anda sendiri.
- Anda cenderung untuk lebih bergantung sepenuhnya kepada penilaian keputusan dan anda sendiri, daripada input lain.

Motivasi Anda (Kehendak) dan Keperluan

*Apa yang mendorong anda? Orang didorong oleh apa yang mereka mahukan? Apa yang anda benar-benar mahukan? Tingkah laku kita juga didorong oleh keperluan kita. Setiap gaya mempunyai keperluan yang berbeza. Jika seseorang merasa tertekan, mereka mungkin memerlukan masa untuk bersendirian; sesetengah yang lain mungkin memerlukan masa bersosial di sekeliling ramai orang. Setiap orang adalah berbeza dan hanya memenuhi keperluan mereka. Lebih banyak keperluan kita dipenuhi, ia adalah lebih mudah untuk melaksanakan pada tahap yang optimum. Lihat dua pendorong yang paling penting (kehendak) dan dua keperluan yang paling penting dan pindahnya ke dalam halaman **Ringkasan Gaya Anda**.*

Anda Cenderung untuk Terdorong Oleh:

- Pengiktirafan bagi pencapaian dan kecekapan.
- Sokongan untuk idea-idea dan inisiatif anda.
- Mempunyai kuasa yang sama dengan tanggungjawab anda.
- Kebebasan untuk bertindak ke atas idea-idea dan meluahkan kreativiti dalam menyelesaikan masalah.
- Pelbagai pengalaman dan cabaran baru.
- Mempunyai kawalan ke atas nasib dan laluan kerjaya anda sendiri.
- Orang di sekeliling anda yang cekap dalam menyiapkan sesuatu benda, dan efektif bekerja dengan orang lain.

Orang Dengan Corak Seperti Anda Cenderung untuk Memerlukan:

- Satu persefahaman terhadap sempadan-sempadan anda bagi menghalang melampaui kuasa anda.
- Untuk berunding perjanjian-perjanjian secara berdepan. Ini membantu memelihara kejelasan dan tanggungjawab bersama.
- Untuk menceburi satu pertentangan proaktif apabila seseorang tidak bersetuju dengan kaedah-kaedah atau idea-idea anda. Ini lebih disukai dengan menyemai benih-benih ketidakpuasan hati di belakang seseorang.
- Persekitaran dengan tugas yang mencabar
- Untuk membendung intensiti dalam situasi yang kurang mendesak.
- Perlu diingatkan untuk diri anda supaya tidak terlalu mementingkan kerja sebaliknya perlu menyeimbangkan antara kerja dan peribadi.
- Untuk membahagikan tugas-tugas rutin atau terperinci selepas anda telah menguasai dalam usaha untuk meningkatkan kecekapan.

Persekitaran Kerja Ideal MOTIVASI ANDA

*Semua orang bermotivasi...walau bagaimanapun; mereka didorong oleh sebab-sebab mereka yang tersendiri, bukan oleh sebab orang lain. Dengan memahami dorongan anda, anda boleh mewujudkan persekitaran di mana anda paling mungkin untuk memotivasikan diri sendiri. Lihat dua faktor persekitaran yang paling penting dan pindahnya ke dalam halaman **Ringkasan Gaya Anda**.*

Anda Cenderung untuk Menjadi Paling Efektif Dalam Persekitaran Yang Menyediakan:

- Kepelbagaian dalam pengalaman , di mana sekali sekala terdapat beberapa kejutan atau masalah yang tidak diduga.
- Pengaruh dan tanggungjawab yang luas
- Bebas daripada butiran terperinci
- Pemecatan daripada kerja rutin atau berulang-ulang.
- Peluang untuk kepelbagaian tugas dan projek yang saling berkaitan
- Penyeliaan langsung yang minimum.
- Persekitaran yang canggih, inovatif, dan suasana keusahawanan di mana banyak ruang untuk meluahkan idea-idea anda.

D

Tingkah Laku dan Keperluan Di bawah Tekanan

Di bawah Tekanan Anda Mungkin Kelihatan:

- Menjengkelkan
- Kritikal
- Tidak Memberikan kerjasama
- Mendesak
- Mengganggu

Di bawah Tekanan Anda Memerlukan:

- Bukti nyata kemajuan
- pelaksanaan
- Satu langkah yang cepat bagi menggerak ke arah matlamat-matlamat

Tingkah Laku Biasa Anda dalam Konflik:

- D ini secara amnya tidak mempunyai dendam. Sebaik sahaja kejadian ke atas, ia secara umumnya terlupa pada tahap peribadi, walaupun faktor-faktor yang dihasilkan kekurangan keputusan memuaskan akan dipertimbangkan dan dinilai.
- D's agak selesa dengan konflik, keganasan dan kemarahan. Banyak kali mereka mungkin tidak sedar kesan kelakuan mereka mempunyai lain-lain. Dalam kejadian lain, Walau bagaimanapun, mereka mungkin secara sedar memilih kemarahan dan pencerobohan sebagai senjata taktikal. Dalam mana-mana, mereka akan meningkatkan tahap kelangsangan (keagresifan).
- Semangat mereka untuk menang boleh menyebabkan situasi menang/kehilangan, menjadikannya sukar untuk orang lain untuk bekerja dengan mereka.

Strategi untuk Mengurangkan Konflik dan Meningkatkan Keharmonian:

- Mengelak membuat kontroversi atau "mencampuradukkan benda" bagi memastikan sesuatu benda itu lebih menarik. Ini mungkin meningkatkan tenaga mereka sendiri untuk melaksanakan tugas itu; bagaimanapun ianya mungkin untuk mempunyai satu kesan negatif serius terhadap orang lain.
- D perlu melibatkan orang ramai dalam sesuatu projek terutama dalam proses membuat sebarang keputusan. Meminta pandangan mereka secara tetap dan mempertimbangkan pandangan itu.. D masih boleh membuat keputusan muktamad; bagaimanapun , ianya mungkin menjadi keputusan bersama dan yang lainnya lebih berkemungkinan mengikutinya sahaja.
- D perlu mengambil masa dalam mezhahirkan idea-idea dan arahan yang sepenuhnya dengan jelas; bertanya soalan untuk memastikan bahawa semua orang faham. Masa yang diambil dalam menjelaskan mesej mereka akan menyebabkan operasi yang lebih cekap di kemudian hari.

Tip dan Pelan Komunikasi untuk Yang Lain

Cadangan-cadangan berikut boleh membantu orang lain yang berinteraksi dengan anda memahami dan menyedari pilihan komunikasi anda. Untuk menggunakan maklumat ini dengan berkesan, kongsikannya dengan orang lain dan juga bincangkan pilihan mereka.

*Lihat dua idea yang paling penting ketika orang lain berkomunikasi dengan anda (pastikan & elakkan) dan pindahkannya ke dalam halaman **Ringkasan Gaya Anda**.*

Apabila Berkomunikasi dengan Sample, PASTIKAN:

- Apabila anda bersetuju, menyokong idea-idea dan keputusan yang berpotensi, bukannya menyokong orang yang bertanggungjawab untuk keputusan.
- Khususkan mengenai apa yang diperlukan, dan siapa yang akan melakukannya.
- Jelas dalam penerangan anda.
- Berpegang kepada perkara - perkara yang berkaitan dengan perniagaan sahaja
- Fokus kepada kerja yang anda lakukan dan pastikan tidak dipengaruhi oleh isu-isu yang tidak berkaitan
- Menyampaikan idea anda seacara logik
- Pastikan anda terus ke isu yang hendak dibincangkan dengan cepat, tanpa mengarut

Apabila Berkomunikasi dengan Sample, ELAKKAN:

- Memberi jaminan & kepastian apabila risiko wujud dalam memenuhinya
- Melibatkan diri dalam perbincangan yang berulang-ulang, dan membuang masa mereka.
- Membiarkan jalan keluar atau isu-isu yang kabur tergantung
- Membuat keputusan untuk dia
- Cuba menjalin hubungan yang rapat dengan pantas
- Bersikap tidak teratur dan tidak rapi
- Lupa atau hilang barang yang diperlukan untuk mesyuarat atau projek

Pelan Komunikasi dengan Gaya DOMINAN

| CIRI-CIRI: | JADI ANDA... |
|--------------------------------------|--|
| Prihatin untuk menjadi #1 | Tunjukkan kepada mereka cara untuk memenangi, peluang-peluang baru |
| Berfikir secara logik | Paparkan hujah |
| Mahukan fakta dan isi penting | Sediakan data ringkas |
| Berusaha untuk mencapai keputusan | Setuju berkenaan matlamat dan sempadan, sokongan atau jangan menghalang mereka |
| Suka pilihan peribadi | Benarkan mereka untuk “melakukan perkara mereka”, di dalam had |
| Suka perubahan | Rutin yang pelbagai |
| Lebih suka mewakili | Cari peluang untuk mengubah suai tumpuan beban kerja mereka |
| Mahu orang lain menyedari pencapaian | Puji mereka atas apa yang telah mereka dilakukan |
| Perlu bertanggungjawab | Biarkan mereka menerajui, apabila sesuai, tetapi berikan parameter kepada mereka |
| Kecenderungan ke arah konflik | Jika perlu, berhujah dengan keyakinan pada titik perselisihan, disokong dengan fakta-fakta; jangan berhujah berasaskan “personaliti” |

Pelan komunikasi dengan Gaya MEMPENGARUHI

| CIRI-CIRI | JADI ANDA... |
|--|--|
| Berkenaan dengan kelulusan dan penampilan | Tunjukkan kepada mereka bahawa anda mengagumi dan menyukai mereka |
| Dapatkan orang dan situasi bersemangat | Berkelakuan optimistik dan sediakan suasana yang agak pantas |
| Berfikir secara emosi | Sokong perasaan mereka apabila mungkin |
| Mahu mengetahui jangkaan umum | Elakkan melibatkan butiran, beri tumpuan kepada “gambaran yang lebih besar” |
| Memerlukan hubungan penglibatan dan orang | Berinteraksi dan ambil bahagian bersama mereka |
| Suka perubahan dan inovasi | Pelbagaikan rutin; elak memerlukan pengulangan jangka panjang oleh mereka |
| Mahu orang lain menyedari MEREKA | Puji mereka secara peribadi dan dengan kerap |
| Sering memerlukan bantuan untuk mengatur | Lakukannya bersama-sama |
| Cari tindakan dan rangsangan | Kekalkan kelajuan yang cepat, bertenaga |
| Kelilingi diri mereka dengan optimisme | Sokong idea-idea mereka dan jangan menghancurkan impian mereka; tunjukkan kepada mereka bahagian positif diri anda |
| Mahukan maklum balas bahawa mereka “kelihatan bagus” | Sebut pencapaian mereka, kemajuan dan penghargaan tulen anda yang lain |

Pelan Komunikasi dengan Gaya **STABIL**

| CIRI-CIRI | JADI ANDA... |
|--|---|
| Berkenaan dengan kestabilan | Tunjukkan bagaimana idea anda meminimumkan risiko |
| Berfikir secara logik | Tunjukkan hujah |
| Mahukan dokumentasi dan fakta | Sediakan data dan bukti |
| Suka penglibatan peribadi | Tunjukkan minat anda terhadap mereka |
| Perlu tahu urutan langkah demi langkah | Sediakan panduan dan/atau arahan satu, dua, tiga seperti anda "menunjukkan kepada mereka" secara peribadi |
| Mahu orang lain menyedari kesabaran dan ketabahan mereka | Puji susulan mereka yang stabil |
| Elakkan risiko dan perubahan | Beri mereka jaminan peribadi |
| Tidak suka konflik | Bertindak secara tidak agresif, beri tumpuan kepada kepentingan bersama atau sokongan diperlukan |
| Bantu orang lain | Benarkan mereka untuk memberikan perkhidmatan atau sokongan untuk orang lain |
| Cari ketenangan dan keamanan | Sediakan suasana yang santai, mesra |
| Nikmati kerja berpasukan | Sediakan mereka dengan kumpulan yang bekerjasama |
| Mahukan maklum balas yang ikhlas yang mereka dihargai | Akui cara lembut dan usaha membantu mereka, apabila sesuai |

Pelan komunikasi dengan Gaya yang **TELITI**

| CHARACTERISTICS | SO YOU... |
|--|---|
| Berkenaan pendekatan agresif | Dekati mereka secara tidak langsung, dan tidak mengancam |
| Berfikir secara logik | Tunjukkan hujah |
| Dapatkan data | Beri data kepada mereka secara bertulis |
| Perlu tahu proses | Beri penjelasan dan rasional |
| Gunakan kewaspadaan sepenuhnya | Benarkan mereka untuk berfikir, menyiasat dan memeriksa sebelum mereka membuat keputusan |
| Lebih suka melakukan sendiri perkara-perkara | Apabila mewakilkan, benarkan mereka memeriksa prosedur, dan kemajuan dan prestasi lain sebelum mereka membuat keputusan |
| Mahu orang lain menyedari ketepatan mereka | Puji mereka akan ketelitian dan ketepatan mereka apabila sesuai |
| Tertarik kepada kawalan kualiti | Biarkan mereka menilai dan terlibat dalam proses ini apabila perlu |
| Elakkan konflik | Minta penjelasan dan bantuan yang mungkin anda perlukan secara bijak |
| Keperluan untuk merasa betul | Berikan mereka masa untuk mencari jawapan yang terbaik atau "betul", dalam had yang boleh didapati |
| Suka mempertimbangkan | Beritahu mereka "mengapa" dan "bagaimana" |

Kawasan Berpotensi untuk Peningkatan

Semua orang mempunyai beberapa kesukaran, had atau kelemahan yang berkemungkinan. Sering kali, ianya adalah peluruslampaian kekuatan anda yang mungkin menjadi kelemahan. Sebagai contoh, kelangsungan High D boleh menjadi kekuatan dalam persekitaran tertentu, tetapi apabila terlalu peluruslampaian mereka mungkin cenderung untuk suka mengarah.

Lihat dua kawasan yang paling penting yang anda komited untuk memperbaiki dan pindahnya ke dalam halaman Ringkasan Gaya Anda.

Kawasan Berpotensi untuk Peningkatan:

- Anda mungkin cenderung untuk melepasi sempadan anda dalam memegang kuasa.
- Anda mungkin mengancam secara berlebihan untuk memujuk atau memberi motivasi kepada orang lain.
- Sikap anda yang suka mendesak boleh merenggangkan orang lain yang tidak mahu berkongsi dengan apa yang ingin disampaikan kepada anda.
- Anda kadang-kadang mengabaikan butir-butir penting ketika menumpukan terhadap "gambaran besar."
- Anda menyediakan piawaian yang sangat tinggi terhadap pencapaian orang lain, sehingga beberapa matlamat mungkin tidak tercapai.
- Anda boleh membuat perubahan yang tidak mustahak untuk mengelak rutin.
- Anda boleh mengambil terlalu banyak kerja kerana anda suka bekerja dalam keadaan tekanan.

Ringkasan Gaya Sample Report

Komunikasi adalah proses dua hala. Galakkan orang lain untuk melengkapkan Penilaian Dalam Talian DISCstyles mereka sendiri dan kemudian kongsi Risalah Ringkasan dengan satu sama lain. Dengan membincangkan pilihan, keperluan dan kehendak orang yang anda bekerja, bergaul dan hidup bersama, anda boleh meningkatkan hubungan ini dan menjadikan apa yang mungkin adalah hubungan yang tertekan kepada satu hubungan yang lebih efektif hanya dengan memahami dan mengaplikasikan maklumat DISCstyles itu. Lengkapkan risalah kerja di bawah dari halaman sebelumnya laporan ini.

KEKUATAN ANDA: APA YANG ANDA BAWA KEPADA ORGANISASI

1. _____
2. _____

KECENDERUNGAN GAYA KERJA ANDA

1. _____
2. _____

MOTIVASI ANDA (KEHENDAK)

1. _____
2. _____

KEPERLUAN ANDA

1. _____
2. _____

MOTIVASI ANDA: PERSEKITARAN KERJA IDEAL

1. _____
2. _____

PASTIKAN & ELAKKAN KOMUNIKASI

1. _____
2. _____

KAWASAN BERPOTENSI UNTUK PENINGKATAN

1. _____
2. _____

Gaya Disesuaikan WORD SKETCH

DISC adalah instrumen “keperluan bermotivasi” diperhatikan berdasarkan idea bahawa emosi dan tingkah laku yang tidak “baik” mahupun “buruk”. Sebaliknya, tingkah laku mendedahkan keperluan yang mendorong tingkah laku itu. Oleh itu, sebaik sahaja kami boleh memerhatikan tindakan orang dengan tepat, ia adalah lebih mudah untuk “membaca” dan menjangka motivasi dan keperluan yang berkemungkinan mereka. Ini membolehkan kami untuk meramal apa yang akan dan tidak akan menggembirakan mereka yang menjadikan hubungan yang lebih baik dan tempat kerja yang lebih harmoni dan produktif! Carta ini menunjukkan **Graf DISC DISESUAIKAN** anda sebagai “Word Sketch”. Gunakannya dengan contoh-contoh untuk menerangkan mengapa anda melakukan apa yang anda lakukan dan apakah yang penting kepada anda apabila ianya berkenaan (**D**)ominance (Dominan) Masalah, (**I**)nfluence (Mempengaruhi) Orang lain, (**S**)teadiness (Kestabilan) Kelajuan, atau (**C**)ompliance (Pematuhan) terhadap Prosedur dan Peraturan. Berkongsi lebih lanjut mengenai keperluan khusus (kini mungkin tabiat) yang mendorong anda dalam setiap kawasan **FOKUS**. Adakah titik DISC anda pada tahap 1 dan 2? Maka emosi dan keperluan anda adalah bertentangan dengan orang-orang yang grafnya adalah di Tahap 5 dan 6 dalam kawasan itu.

| | D | I | S | C |
|---------------|---|---|---|---|
| Fokus DISC → | MASALAH / TUGAS | ORANG | KELAJUAN (alam sekitar) | PROSEDUR |
| Keperluan → | Cabaran untuk menyelesaikan, Pihak Berkuasa | Hubungan sosial, persekitaran yang mesra | Sistem, pasukan, persekitaran yang stabil | Peraturan untuk diikuti Data untuk dianalisis |
| Emosi → | Tegas, pengambil risiko | Optimis, percaya kepada orang lain | Kesabaran, bukan ekspresif | Berhati-hati, keputusan yang berhati-hati |
| Kebimbangan → | Diambil kesempatan / kekurangan kawalan | Ditinggalkan / kehilangan kelulusan sosial | Perubahan secara tiba-tiba / kehilangan kestabilan dan keselamatan | Dikritik / kerugian ketepatan dan kualiti |
| 6 | Suka berdebat Berani Suka mendesak Tegas Suka mendominasi Egosentrik | Emosi Bersemangat Suka berkawan Impulsif Optimistik Pandai memujuk | Menenangkan Setia Sabar Aman Tenang Semangat berpasukan | Tepat Konservatif Cerewet Pencari fakta Teliti Sistematik |
| 5 | Suka cabaran Pengambil risiko Terus-terang Memaksa | Menawan Berpengaruh Bergaul Mempercayai | Konsisten Bekerjasama Mengongkong Santai | Tekun Sopan Fokus Standard yang tinggi |
| 4 | Bertegas Kompetitif Tekad Berdikari | Yakin Peramah Pemurah Bersedia | Tenang Pertimbangan Stabil Mantap | Analisis Kemas Sensitif Bijaksana |
| 3 | Risiko dikira Sederhana Penyoalan Rendah diri | Terkawal Mendiskriminasi Rasional Reflektif | Berwaspada Amat berminat Fleksibel Bergerak | Orang bersendirian Menganggap diri sendiri betul Keras Mendesak |
| 2 | Lembut Bertujuan sepersetujuan Tidak mengganggu Timbang pro/kontra | Mempertimbangkan Faktual Logik Pendiam | Tidak puas hati Bertenaga Resah Terburu-buru | Berautonomi Berdikari Tegas Degil |
| 1 | Bersetuju Berhati-hati Konservatif Mempertimbangkan Sederhana Terkawal | Introspektif Pesimistik Pendiam Termenung Tidak banyak bercakap Mencurigakan | Aktif Berorientasikan perubahan Mencari kesalahan Tidak penyabar Gelisah Spontan | Sembarangan Ingkar Berani Keras kepala Memberontak Sarkastik |

Gaya Semulajadi WORD SKETCH

DISC adalah instrumen “keperluan bermotivasi” diperhatikan berdasarkan idea bahawa emosi dan tingkah laku yang tidak “baik” mahupun “buruk”. Sebaliknya, tingkah laku mendedahkan keperluan yang mendorong tingkah laku itu. Oleh itu, sebaik sahaja kami boleh memerhatikan tindakan orang dengan tepat, ia adalah lebih mudah untuk “membaca” dan menjangka motivasi dan keperluan yang berkemungkinan mereka. Ini membolehkan kami untuk meramal apa yang akan dan tidak akan menggembirakan mereka yang menjadikan hubungan yang lebih baik dan tempat kerja yang lebih harmoni dan produktif! Carta ini menunjukkan **Graf DISC DISESUAIKAN anda sebagai “Word Sketch”. Gunakannya dengan contoh-contoh untuk menerangkan mengapa anda melakukan apa yang anda lakukan dan apakah yang penting kepada anda apabila ianya berkenaan (**D**)ominance (Dominan) Masalah, (**I**)nfluence (Mempengaruhi) Orang lain, (**S**)teadiness (Kestabilan) Kelajuan, atau (**C**)ompliance (Pematuhan) terhadap Prosedur dan Peraturan. Berkongsi lebih lanjut mengenai keperluan khusus (kini mungkin tabiat) yang mendorong anda dalam setiap kawasan **FOKUS**. Adakah titik DISC anda pada tahap 1 dan 2? Maka emosi dan keperluan anda adalah bertentangan dengan orang-orang yang grafnya adalah di Tahap 5 dan 6 dalam kawasan itu.**

| | D | I | S | C |
|---------------|---|---|---|---|
| Fokus DISC → | MASALAH / TUGAS | ORANG | KELAJUAN (alam sekitar) | PROSEDUR |
| Keperluan → | Cabaran untuk menyelesaikan, Pihak Berkuasa | Hubungan sosial, persekitaran yang mesra | Sistem, pasukan, persekitaran yang stabil | Peraturan untuk diikuti Data untuk dianalisis |
| Emosi → | Tegas, pengambil risiko | Optimis, percaya kepada orang lain | Kesabaran, bukan ekspresif | Berhati-hati, keputusan yang berhati-hati |
| Kebimbangan → | Diambil kesempatan / kekurangan kawalan | Ditinggalkan / kehilangan kelulusan sosial | Perubahan secara tiba-tiba / kehilangan kestabilan dan keselamatan | Dikritik / kerugian ketepatan dan kualiti |
| 6 | Suka berdebat Berani Suka mendesak Tegas Suka mendominasi Egosentrik | Emosi Bersemangat Suka berkawan Impulsif Optimistik Pandai memujuk | Menenangkan Setia Sabar Aman Tenang Semangat berpasukan | Tepat Konservatif Cerewet Pencari fakta Teliti Sistematik |
| 5 | Suka cabaran Pengambil risiko Terus-terang Memaksa | Menawan Berpengaruh Bergaul Mempercayai | Konsisten Bekerjasama Mengongkong Santai | Tekun Sopan Fokus Standard yang tinggi |
| 4 | Bertegas Kompetitif Tekad Berdikari | Yakin Peramah Pemurah Bersedia | Tenang Pertimbangan Stabil Mantap | Analisis Kemas Sensitif Bijaksana |
| 3 | Risiko dikira Sederhana Penyoalan Rendah diri | Terkawal Mendiskriminasi Rasional Reflektif | Berwaspada Amat berminat Fleksibel Bergerak | Orang bersendirian Menganggap diri sendiri betul Keras Mendesak |
| 2 | Lembut Bertujuan sepersetujuan Tidak mengganggu Timbang pro/kontra | Mempertimbangkan Faktual Logik Pendiam | Tidak puas hati Bertenaga Resah Terburu-buru | Berautonomi Berdikari Tegas Degil |
| 1 | Bersetuju Berhati-hati Konservatif Mempertimbangkan Sederhana Terkawal | Introspektif Pesimistik Pendiam Termenung Tidak banyak bercakap Mencurigakan | Aktif Berorientasikan perubahan Mencari kesalahan Tidak penyabar Gelisah Spontan | Sembarangan Ingkar Berani Keras kepala Memberontak Sarkastik |

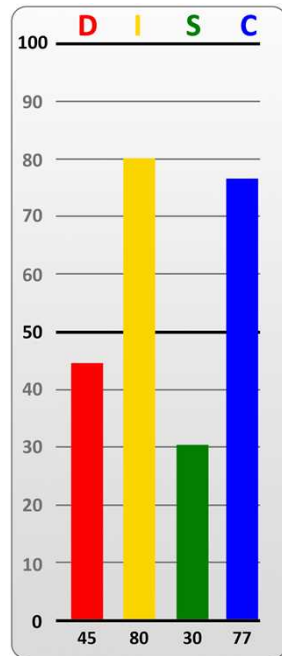


eGraphs DISCstyles untuk Sample Report

Gaya Disesuaikan anda menunjukkan anda cenderung untuk menggunakan gaya ciri-ciri tingkah laku yang IC dalam fokus pilhan Kerja anda. Gaya Semulajadi anda menunjukkan anda cenderung untuk menggunakan gaya ciri-ciri tingkah laku yang D.

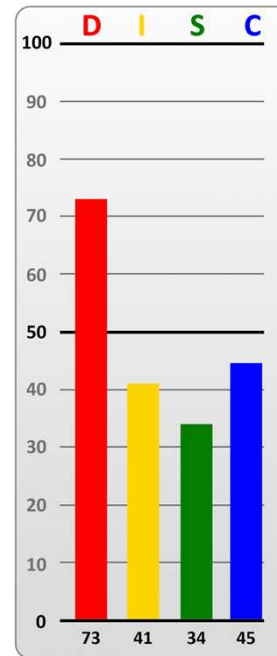
Gaya Disesuaikan anda adalah graf anda yang dipaparkan di sebelah kiri. Ia adalah persepsi anda daripada kecenderungan tingkah laku yang anda rasa anda perlu gunakan dalam fokus yang anda pilih (kerja, sosial atau keluarga). Graf ini mungkin berubah apabila anda menukar peranan atau situasi. Graf di sebelah kanan adalah **Gaya Semulajadi** anda dan menunjukkan intensiti tingkah laku naluri dan motivasi anda. Ia sering menjadi penunjuk yang lebih baik tentang “diri anda yang sebenar” dan tingkah laku naluri “sentakan lutut” anda. Ini adalah cara anda bertindak apabila anda berasa selesa dalam persekitaran rumah anda dan tidak cuba untuk menarik perhatian. Ia juga adalah berkenaan apa yang muncul dalam keadaan tertekan. Graf ini cenderung untuk menjadi agak konsisten, walaupun dalam persekitaran yang berbeza.

Gaya Disesuaikan - Graf I



Corak: IC (3625)
Focus: Kerja

Gaya Semulajadi - Graf II



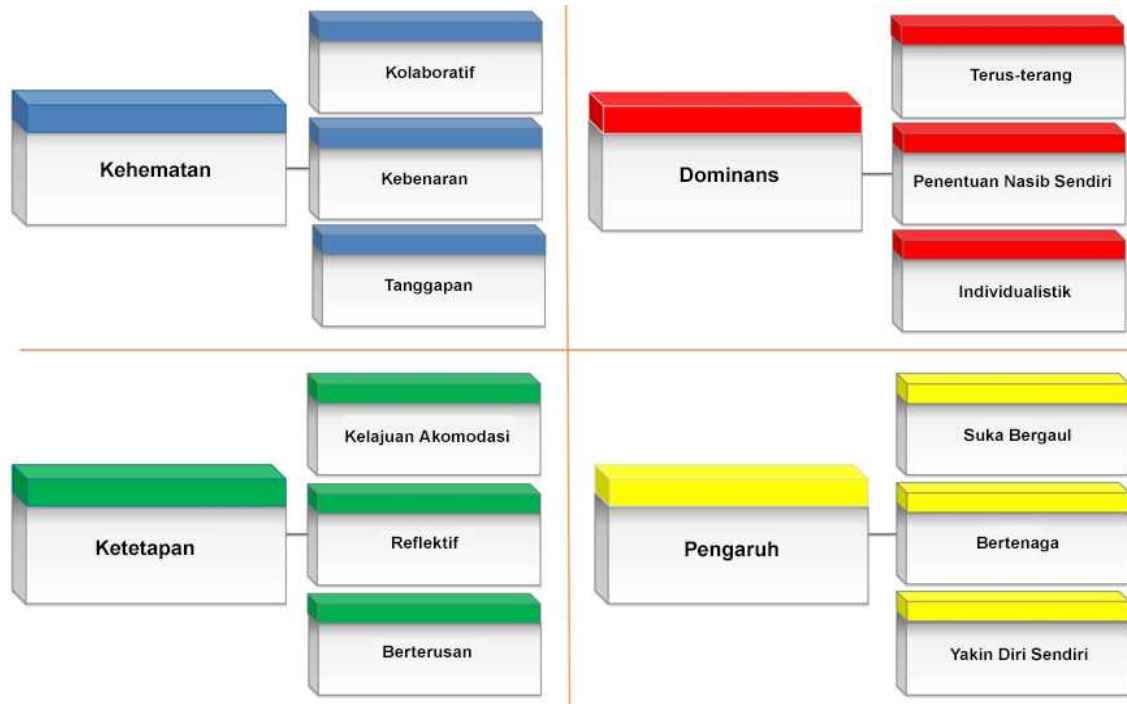
Corak: D (5323)

Jika kedua-dua bar adalah serupa, ia bermakna bahawa anda cenderung untuk menggunakan tingkah laku semulajadi yang sama anda dalam persekitaran itu. Jika Gaya Disesuaikan anda adalah berbeza dari Gaya Semulajadi anda, ini boleh menyebabkan tekanan jika dilakukan dalam tempoh masa yang panjang. Anda kemudian menggunakan tingkah laku yang tidak begitu selesa atau semulajadi untuk anda.

Nombor empat angka (di bawah graf) mewakili nombor segmen anda dalam turutan DISC dan menentukan kata sifat yang ditekankan pada halaman Word Sketch.

Lebih tinggi atau lebih rendah setiap titik D, I, S, C pada graf anda, lebih besar atau lebih kecil keperluan anda- tingkah laku bermotivasi anda member impak terhadap keputusan anda di tempat kerja dan lain-lain di sekeliling anda. Setelah menyedarinya, anda boleh menyesuaikan gaya anda. Bolehkah anda bertukar? Sudah tentu! Anda melakukannya setiap hari bergantung kepada keadaan anda. Walau bagaimanapun, perubahan tingkah laku yang kekal datang hanya dengan kesedaran dan amalan. Kaji dan amalkan menggunakan Carta Penyesuaian Tingkah Laku dalam laporan ini untuk mendapatkan fleksibiliti tingkah laku. Untuk soalan lanjut atau bimbingan peribadi, hubungi perunding anda.

12 Hubungan Gaya DISC Bersepadu



Untuk pemahaman yang lebih lengkap daripada gaya tingkah laku secara keseluruhan orang, anda boleh melihat bagaimana setiap empat (4) faktor DISC yang utama berinteraksi untuk menghasilkan (12) dua belas tingkah laku bersepadu.

Apabila membandingkan setiap satu daripada empat (4) faktor DISC asas dengan yang lain, sekumpulan (12) dua belas faktor tingkah laku individu boleh dikenal pasti. Setiap orang akan memaparkan sesetengah daripada faktor-faktor ini lebih kuat daripada yang lain.

Setiap satu daripada dua belas (12) faktor telah diberikan penghurai tertentu untuk membantu anda secara semulajadi mengaitkan faktor kepada tingkah laku tertentu. Keupayaan untuk mengenal pasti dan mengukur interaksi relatif dua belas (12) faktor mewakili peningkatan dramatik dalam penggunaan dan aplikasi DISC untuk lebih memahami tingkah laku tempat kerja manusia.

Kita boleh mengukur kekuatan faktor dalam gaya tingkah laku keseluruhan orang dengan melihat skor intensiti-nya. Intensiti adalah ukuran sumbangan relatif faktor khusus kepada orang yang diperhatikan tingkah laku semulajadi yang paling sering dipaparkan dalam pelbagai situasi.

Lima (5) tahap intensiti berkisar dari Rendah (tidak berlaku dalam kebanyakan situasi) ke Tinggi (dipaparkan dengan jelas dalam kebanyakan situasi). Pandangan tingkah laku bersepadu ini menggambarkan peningkatan yang menyumbang kepada pemahaman keseluruhan tingkah laku manusia. Tingkah laku menentukan cara kita menyampaikan pemikiran kita ke dunia.

Kami mengesyorkan anda menambah pandangan baru yang berkuasa ini ke kit alat anda dan menggunakannya untuk membantu anda dalam memahami mengapa dan bagaimana orang membentuk komunikasi dan hubungan dengan orang lain dalam kehidupan mereka.

Dua belas (12) senarai hubungan DISC Bersepadu ini mendedahkan bagaimana empat (4) tingkah laku DISC Utama digabungkan dan bekerjasama untuk mewujudkan tingkah laku disosialisasikan yang dilihat dan dialami oleh orang lain. Panjang **bar hitam** menunjukkan pengaruh relatif faktor DISC gaya tingkah laku yang diperhatikan secara keseluruhan dalam seseorang.

1. Penentuan Diri [High Moderate Intensity]



Markah Penentuan Diri mengukur tumpuan anda pada pemacu berorientasikan hasil kepada penekanan secara segera dan tindakan. Gaya ini menggabungkan permulaan diri dengan keperluan yang jelas bagi mengambil tindakan yang bermasalah, cabaran dan peluang. Markah tinggi dalam faktor ini bermakna anda akan mengekalkan pergerakan konsisten ke arah matlamat anda dengan tidak sabar ke arah orang-orang yang tidak seiring. Markah yang rendah menunjukkan anda lebih suka yang diukur, kadar berhati-hati dalam menangani masalah dan peluang.

2. Cepak [High Moderate Intensity]



Markah Cepak mengukur keputusan yang didorong oleh tingkah laku anda. Ia menunjukkan keupayaan untuk memberi tumpuan dan keutamaan tugas sambil meminimumkan persekitaran. Markah yang tinggi menunjukkan kesediaan untuk membuat keputusan yang sukar dan kekal teguh menyokong kesemua pilihan. Markah yang rendah mencadangkan lebih kerjasama, gaya kurang tegas mencari kata sepakat dalam membuat keputusan.

3. Individualistik [High Moderate Intensity]



Markah individualistik mencerminkan intensiti kepada ketegasan anda dan bebas ke arah menangani masalah, cabaran dan peluang di samping mengekalkan kebebasan daripada kawalan. Markah tinggi mencadangkan sekatan potensi dan prosedur TIDAK akan menghalang anda daripada mencapai matlamat dan objektif anda. Markah yang rendah menunjukkan kecenderungan untuk mematuhi peraturan dan prosedur yang ditetapkan.

4. Perseptif [Moderate Intensity]



Markah perseptif menunjukkan bagaimana anda bersedia untuk menjadi sensitif dan peka kepada kedua-dua anda dan lain-lain masalah, kesilapan, kesilapan dan prosedur dan kecenderungan anda untuk mengulangi yang sewajarnya. Gaya ini akan memihak kepada peluang yang menyesuaikan diri dengan keperluan serta-merta. Markah tinggi dalam faktor ini muncul kepada orang lain sebagai amat menyokong tindakan yang ditetapkan atau penyelesaian. Markah yang rendah menunjukkan kesedaran yang kurang kuat, bermakna anda mungkin kurang sedar masalah dan kesilapan.

5. Bersemangat [Moderate Intensity]



Markah bersemangat menunjukkan intensiti kepada tenaga luaran ekspresif dan mendesak anda. Markah yang tinggi akan menunjukkan anda berminat dalam idea-idea dan topik baru dan kepentingan terhadap demonstrasi luar itu mungkin disebabkan anda adalah sumber pengaruh kepada orang lain. Markah yang rendah bermakna anda lebih pendiam, lebih berminat dalam mencuba dan prosedur yang betul dalam menunjukkan emosi yang sedikit.

6. Berhati-hati-Tepat [Moderate Intensity]



Perincian berhati-hati-Tepat menunjukkan intensiti anda ke arah mengelakkan kesilapan, ketepatan, kebimbangan untuk butiran, perintah dan kaedah. Markah tinggi mencadangkan keperluan untuk memberi tumpuan kepada keterangan fakta untuk membina kes dan akan cenderung untuk membiarkan berat bukti mengarahkan keputusan anda, dan bukannya bergantung kepada emosi dan pujukan. Markah yang rendah mencadangkan tumpuan kurang pada sistem yang ditetapkan dan kurang tumpuan pada yang terperinci.

7. Kejaminan Diri [Moderate Intensity]



Markah Kejaminan Diri menunjukkan keamatan keyakinan sosial anda dalam pelbagai situasi sosial. Markah yang tinggi kadang-kadang boleh membawa kepada keyakinan yang tinggi dan kepada tindakan spontan. Markah yang rendah menunjukkan sikap berhati-hati dan kelakuan terhadap orang lain.

8. Refleksi [Moderate Intensity]



Markah Refleksi mengukur intensiti anda bertimbang rasa apabila kerajinan perkataan dan tindakan. Markah yang tinggi TIDAK akan mempamerkan segera yang tinggi atau keinginan tegas untuk mendapatkan perkara yang dilakukan. Markah tinggi memihak kepada logik, data dan analisis fakta dan keinginan untuk mengambil masa untuk berhati-hati mempertimbangkan rancangan dan tindakan sebelum bertindak. Skor yang rendah menunjukkan kurang keinginan untuk analisis dengan kecenderungan ke arah keyakinan dan spontan.

9. Kegigihan [Moderate Intensity]



Markah kegigihan mengukur intensiti anda untuk kekal kepada tugas dan menyokong prosedur dan proses semasa. Markah yang tinggi mencerminkan penentangan terhadap perubahan dan kecenderungan untuk berpegang kepada kaedah dan pendekatan semasa. Skor yang rendah menunjukkan fleksibiliti yang tinggi, toleransi rendah untuk kebosanan, dan terganggu.

10. Kerjasama [Low Moderate Intensity]



Markah Kerjasama mencerminkan intensiti anda untuk menggunakan struktur, prosedur yang ditetapkan, sistem dan peraturan untuk membimbing kerja anda. Markah tinggi mengukur bagaimana mengelakkan konfrontasi anda dan kesanggupan untuk berusaha ke arah mencari penyelesaian yang disokong oleh orang lain mengikut garis panduan yang ditetapkan. Markah yang rendah menunjukkan kecenderungan anda untuk mengambil kebebasan dengan peraturan dan prosedur yang telah ditubuhkan dalam usaha untuk mencapai matlamat anda

11. Bergaul [Low Moderate Intensity]



Markah bergaul mencerminkan ijazah kesediaan untuk menampung, sokongan dan lain-lain memaksa. Markah yang tinggi menunjukkan minat anda dalam membantu orang lain untuk berjaya dan mencapai matlamat mereka dengan penekanan kepada interaksi sosial dan bukannya tugas-tugas rutin. Markah yang rendah menunjukkan anda mempunyai fokus yang tinggi pada tugas itu sendiri dan bukannya pada interaksi dengan orang lain.

12. Sabar [Low Moderate Intensity]



Markah Sabar mengukur keutamaan anda untuk bekerja pada kadar yang stabil, lebih perlahan dan toleransi terhadap situasi yang berulang-ulang dan membosankan. Markah yang tinggi mencerminkan keupayaan untuk menyokong penyelesaian alternatif apabila bekerja dengan orang lain. Markah yang rendah menunjukkan fokus tindakan dengan toleransi sedikit untuk tugas-tugas berulang-ulang.

Legenda Pemarkahan Intensiti – Intensiti Gaya DISC adalah ukuran bagaimana anda berkemungkinan akan memaparkan tingkah laku spesifik apabila berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain dalam kebanyakan situasi

- **Intensiti Rendah** - Skor Intensiti Rendah menunjukkan KETIDAKHADIRAN tingkah laku ini dalam KEBANYAKAN situasi.
- **Sederhana Rendah** - Skor Intensiti Sederhana Rendah hanya KADANGKALA diperhatikan dalam SESETENGAH situasi.
- **Intensiti Sederhana** - Skor Intensiti Sederhana tidak bermaksud “ringan”. Sederhana bermakna tingkah laku adalah fleksibel dan boleh atau tidak boleh menjadi diperhatikan berdasarkan keperluan situasi tertentu.
- **Sederhana Tinggi** - Skor Intensiti Sederhana Tinggi sering dilihat dalam pelbagai situasi.
- **Intensiti Tinggi**- Skor Intensiti Tinggi akan jelas boleh diperhatikan, dipaparkan dengan lebih kerap dan dilihat dalam kebanyakan situasi.

Pandangan Corak Tingkah Laku

BPV mempunyai lapan zon tingkah laku. Setiap zon mengenal pasti kombinasi yang berlainan ciri-ciri tingkah laku. Pemerihal periferal menerangkan bagaimana orang lain biasanya melihat individu dengan gaya anda. Plot pada tepi luar berlian kenal pasti bahawa satu faktor (DISC) gaya anda akan menguasai tiga yang lain. Apabila yang anda bergerak ke arah pusat berlian dua dan akhirnya ketiga-tiga ciri-ciri bergabung untuk menyederhanakan intensiti perihalan gaya anda dalam zon tingkah laku tertentu.

LEGENDA PEMARKAHAN

D = Dominasi: Bagaimana anda berurusan dengan Masalah

I = Pengaruh/Ekstrovert: Bagaimana anda berurusan dengan Orang Lain

S = Kestabilan/Kesabaran: Bagaimana anda berurusan dengan Tahap Aktiviti anda

C = Ketelitian/Pematuhan/Struktur: Bagaimana anda berurusan dengan "Peraturan Organisasi" serta tumpuan kepada butir-butir, ketepatan dan kepersisan

Cekap, Analisis, Teratur, Fakta, Mengetahui akan Akibat Tindakan mereka, Praktikal dan Inovatif.

Data, Fakta & Berdasarkan Analisis. Kepercayaan yang Tepat & Jitu dalam Nilai Struktur, Piawaian & Perintah. Lihat nilai "Peraturan".

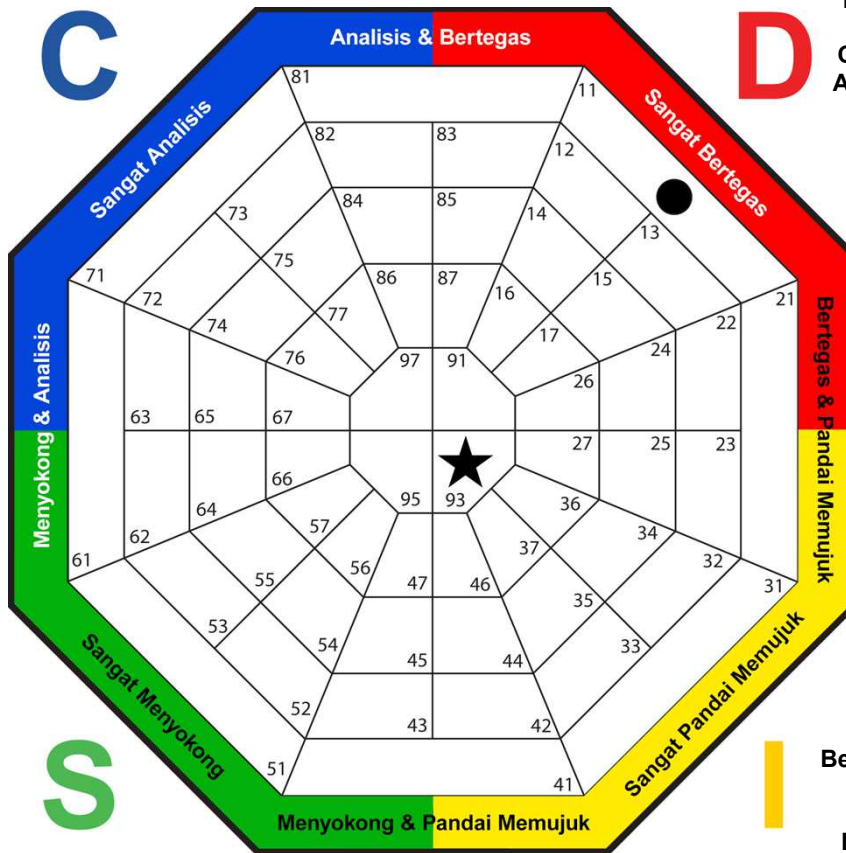
Tegas, Fokus pada Keputusan, Keputusan Pantas, Akan Mencari Cabaran, Boleh Menjadi Agresif dan Tidak Sabar, Keinginan untuk Mengetuai.

Baki & Nilai Data & Diplomasi, Menyedari "Peraturan". Akan Memfokuskan Matlamat, Tidak Suka Kekeliruan dan Kekaburan.

Tegas dan Meyakinkan, Dijangka mengalu-alukan Konsep Baru, Selalunya Penggerak dan Penggongcang, Boleh Menjadi sangat peramah dengan Tenaga Tinggi dan Usaha Terlibat.

Sangat Sabar & menyukai Kestabilan dan Struktur. Bukan Pengambil Risiko, Suka beroperasi pada Kelajuan yang Stabil, Mantap.

Sangat Peramah & Meyakinkan, Sangat Berorientasikan Masyarakat, Berpandangan Agak Optimistik, Kemahiran Komunikasi yang Tinggi, Suka mempunyai Kepelbagaian dalam hari mereka.



● = Gaya Tingkah Laku Semulajadi

★ = Gaya Tingkah Laku Disesuaikan

Menyokong & Meyakinkan, Pemain Berpasukan yang Baik, Mencipta Keinginan yang Baik & menyediakan Perkhidmatan Pelanggan yang Baik

BAHAGIAN II Aplikasi Gaya DISC

Bahagian kedua laporan ini adalah untuk memuat turun eWorkbook DISC dengan pergi ke <https://www.e-junkie.com/ecom/gb.php?c=cart&i=1248217&cl=244896&ejc=2>. Bahagian ini memberi tumpuan kepada cara untuk menggunakan konsep DISC dengan orang lain, daripada cara untuk secara visual dan secara lisan mengenal pasti gaya orang lain kepada cara untuk menyesuaikan tingkah laku anda untuk “berhubung” dengan mana-mana empat gaya DISC utama. Bahagian kedua ini ialah semua aplikasi penting gaya DISC yang berjaya dalam semua hubungan anda. Kaji ciri-ciri gaya anda dan bagaimana ia berkait dengan orang lain. Amalkan “membaca” isyarat yang dihantar oleh orang lain dan kuasanya. Kejayaan anda benar-benar bergantung kepada hubungan yang anda bina. Mengapa tidak membina mereka di atas asas yang terbukti, kemahiran yang boleh dipercayai?

Berikut ialah apa yang akan anda dapati dalam eWorkbook DISC:

| | |
|---|----|
| Pengenalan..... | 5 |
| Sehari di Pejabat..... | 6 |
| Tingkah laku Kimia dan Peraturan Platinum DISC | 10 |
| Ciri-ciri Tingkah Laku | 11 |
| Ringkasan: Tingkah Laku Terbuka dan Terkawal..... | 12 |
| Keterbukaan dalam Orang yang Anda Kenali..... | 13 |
| Ringkasan: Tingkah Laku Langsung dan Tidak Langsung | 14 |
| Kelangsungan dalam Orang yang Anda Kenali | 15 |
| Empat Gaya Tingkah Laku | 16 |
| Ringkasan Tingkah Laku: Gaya Dominan, Mempengaruhi, Stabil, Ketelitian..... | 17 |
| Potret Sendiri Gaya Tingkah Laku DISC Saya | 21 |
| Ringkasan Gaya | 22 |
| Pemerihal Gaya | 23 |
| Kedua-dua Bahagian Gaya..... | 24 |
| Cara untuk mengenal pasti Gaya | 25 |
| Ciri-ciri Diperhatikan Dalam Empat Gaya | 28 |
| Seminar..... | 30 |
| Tekanan Hubungan | 32 |
| Tingkah Laku Di bawah Tekanan | 36 |
| Keserasian untuk Memudahkan | 37 |
| Kesesuaian Tingkah Laku..... | 40 |
| Untuk Meningkatkan Kesesuaian Tingkah Laku..... | 41 |
| Strategi Umum mengikut Jenis Tingkah Laku | 42 |
| Pelan Tindakan..... | 43 |
| Vignet Bilik Lembaga | 44 |
| Campur dan Padankan | 45 |
| Preskripsi untuk Kesesuaian..... | 47 |
| Kepimpinan Berprestasi Tinggi | 48 |
| Mengurus mengikut Gaya..... | 50 |
| Membuat Kerja Berpasukan | 51 |
| Jualan & Perkhidmatan..... | 53 |
| Menjual mengikut Gaya | 55 |
| Menyediakan Perkhidmatan mengikut Gaya | 56 |
| Pelan Tindakan Peraturan Platinum DISC..... | 57 |
| Perbandingan dengan Konsep “Gaya” lain..... | 58 |
| Petunjuk Jawapan..... | 59 |
| Bibliografi | 60 |

Jadi Sekarang Apa?

Laporan ini dipenuhi dengan maklumat tentang gaya anda dan setiap satu daripada empat gaya tingkah laku utama. Jadi sekarang anda mempunyai kefahaman dan kesedaran tentang empat gaya tingkah laku yang berbeza.

Terdapat banyak cadangan dalam bahagian aplikasi laporan ini untuk anda mengaplikasikan maklumat gaya tingkah laku ini. Ambil langkah seterusnya dan BUAT latihan jika anda melangkaui mereka.

Jangan letakkan laporan ini di atas rak atau dalam fail. Gaya anda tidak hanya sama penting seperti mempunyai peluang untuk menggunakan maklumat ini untuk membuka dialog yang lebih bermakna dengan orang lain untuk memperbaiki semua hubungan anda. Gunakan laporan ini sebagai alat rujukan. Terdapat banyak maklumat di dalamnya dan ia tidak dimaksudkan untuk diproses dalam hanya satu bacaan.

Berseronok dengan membuat beberapa perubahan kecil dalam tingkah laku anda dan alami hasilnya. Anda mungkin akan terkejut! **Ingat Peraturan Platinum®**: “Layan orang lain sepertimana **MEREKA** mahu dilayan.” Anda akan mendapat kejayaan yang lebih banyak dalam semua hubungan anda!

Sumber DISC Tambahan

SUMBER PERCUMA

- **eWorkbook DISC** - Temui gaya mana yang mencari kuasa dan yang mana satu inginkan hasil. Siapa sukakan konsistensi dan siapa takutkan perubahan? Pengetahuan ini menunjukkan kepada anda cara untuk menjual idea anda dan memenangi orang lain. Gunakan eWorkbook DISC untuk meletakkan diri anda dan projek-projek anda dalam kedudukan yang terbaik untuk menang.
Download <http://assessmentdownloads.com/offer>
- **PeopleSmart dalam E-book Perniagaan** - Temui siapa yang mencari pengiktirafan dan siapa yang inginkan hasil. Siapa sukakan konsistensi dan siapa yang takutkan perubahan? Pengetahuan ini menunjukkan kepada anda cara untuk menjual idea anda dan memenangi orang lain. Anda akan dapat mencapai apa yang tidak dapat dicapai. Apabila sesuatu pekerjaan perlu dilakukan—gunakan People Smarts anda untuk memilih orang yang tepat untuk tugas itu. Dan letakkan diri anda dan projek-projek anda dalam kedudukan yang terbaik untuk menang.
Download at <http://assessmentdownloads.com/offer>
Video YouTube 68min Strategi Hubungan DISC - Dalam program menghiburkan, secara langsung DVD 68 minit oleh Dr. Tony Alessandra ini, anda akan belajar:
 - *Teknik berguna untuk memahami gaya tingkah laku *Cara untuk berkenalan dengan orang asing
 - *Berurusan dengan lebih berkesan dengan sesiapa sahaja dan semua orang yang anda temui *Cara terbaik membina hubungan
 - *Bagaimana untuk menilai orang dengan cepat *Cara untuk menyesuaikan gaya anda untuk membuat orang lain berasa lebih selesaDownload at http://www.youtube.com/watch?v=E4NzSq_tOpI

SUMBER DISC TAMBAHAN

- Produk DISC Lain - <http://www.alessandra.com/tadisc.asp>

BIBLIOGRAFI/BACAAN TAMBAHAN

- 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.

Penafian

Tidak ada sebarang jaminan, tersurat atau tersirat, mengenai penilaian DISCstyles dalam talian. Anda bertanggungjawab sepenuhnya dan Assessments 24x7 LLC tidak akan bertanggungjawab ke atas, (i) penggunaan dan aplikasi Penilaian DISCstyles anda, (ii) kecukupan, ketepatan, tafsiran atau kebergunaan Penilaian DISCstyles, dan (iii) keputusan atau maklumat yang dibangunkan daripada penggunaan atau aplikasi Penilaian DISCstyles anda.

Anda menyetujui apa-apa tuntutan atau hak-hak rekursa ke atas akaun tuntutan terhadap ASSESSMENTS 24x7 LLC sama ada dalam hak anda sendiri atau ke atas akaun tuntutan terhadap ASSESSMENTS 24x7 LLC oleh pihak ketiga. Anda akan menanggung rugi dan ASSESSMENTS 24x7 LLC tidak bertanggungjawab terhadap apa-apa tuntutan, liabiliti, tuntutan atau saman daripada pihak ketiga.

Penipuan dan tanggung rugi yang disebut di atas hendaklah terpakai bagi apa-apa tuntutan, hak rekursa, liabiliti, tuntutan atau saman bagi kecederaan diri, kerosakan harta benda, atau mana-mana kerosakan lain, kehilangan atau liabiliti yang secara langsung atau tidak langsung timbul daripada, akibat daripada atau dalam apa-apa cara yang berkaitan dengan Penilaian DISCstyles, atau penggunaan, aplikasi, kecukupan, ketepatan, tafsiran, kegunaan, atau pengurusan Penilaian DISCstyles, atau keputusan atau maklumat yang dibangunkan daripada penggunaan atau aplikasi Penilaian DISCstyles, dan sama ada berdasarkan obligasi kontrak, liabiliti tort (termasuk kecuai) atau sebaliknya.

Dalam apa jua keadaan, ASSESSMENTS 24x7 LLC tidak akan bertanggungjawab ke atas apa-apa keuntungan yang hilang atau kerosakan berbangkit yang lain, atau bagi apa-apa tuntutan terhadap anda oleh pihak ketiga, walaupun satu atau lebih daripada ASSESSMENTS 24x7 LLC telah dinasihatkan akan kemungkinan berlakunya kerosakan yang dimaksudkan.