

DISC 性格测试及应用

课程背景：

人类的行为有如冰山，因为所有行为中有九成是看不见的（如：想法、感觉、情绪、价值和需要等），然而这九成造就了一成的可见行为，DISC 是一种[人类行为的语言]，其基础是马斯顿博士二十年代研究的结果，他认为我们能辨认、可观察正常人类行为，并将其分成四大类。他发现行为风格类似者会展现类似的行为，并成为一个人处理事情的方式。

DISC 理论是目前世界上最被广泛运用的人类行为分类方式，是行为风格理论重要组成部分，DISC 这四种特质在个人身上的不同百分比的显示，决定个人行为风格的差异，重点是要了解自己和别人有什么不一样的地方，了解了自己,才能找到自己通向成功的那条路.....

课程大纲：

一、人格是养成，而不是生就的

- 1.卡尔·荣格(Carl Jung)
- 2.“知己知彼，百战不殆”
- 3.人格特质分析的前提
- 4.DISC 的发展沿革

二、DISC 理论

- 1.人类行为由人脑决定
- 2.人脑的两面
- 3.行为层次
- 4.四象限模型

三、你是什么类型的人

- 1.事前准备
- 2.X 轴问题
- 3.Y 轴问题
- 4.你是什么人？

DISC 测评：现场测评、分析参训学员的性格并形成分析报告

四、使用 DISC 的时机

五、如何辨识不同的人际风格

六、识别 D (Dominance) 型人

- 1.从日常行为接触
- 2.从沟通表现

七、识别 I (Influence) 型人

- 1.从日常行为接触
- 2.从沟通表现

八、识别 S (Steadiness) 型人

- 1.从沟通表现
- 2.从日常行为接触

九、识别 C (Compliance) 型人

- 1.从沟通表现
- 2.从日常行为接触
- 3.察言观色

十、如何与不同风格的人相处

十一、如何进行销售沟通

- 1.分组讨论客户的销售方法
- 2.D 型人能接受的销售方式
- 3.I 型人能接受的销售方式
- 4.S 型人能接受的销售方式
- 5.C 型人能接受的销售方式

十二、如何激励不同类型的人

- 1.D 型人的激励因素
- 2.I 型人的激励因素
- 3.S 型人的激励因素
- 4.C 型人的激励因素

十三、与不同类型上司的互动增加职场的竞争力

- 1.应对基本招数—D
- 2.应对基本招数—I
- 3.应对基本招数—S
- 4.应对基本招数—C

附件：DISC 测评及应用介绍：

DISC 测评介绍

DISC 测评是广泛应用的一种[人格测验](#)，用于测查、评估和帮助人们改善其行为方式、[人际关系](#)、工作绩效、团队合作、[领导风格](#)等。

DISC 测评由 24 组描述[个性特质](#)的形容词构成，每组包含四个形容词，这些形容词是根据支配性（D）、影响性（I）、稳定性（S）和服从性（C）四个[测量维度](#)以及一些干扰维度来选择的，要求被试从中选择一个最适合自己的和最不适合自己的形容词。测验大约需要十分钟左右。

DISC 测评的目的

DISC 测评所考察的维度与管理绩效相联系，为企业的人事甄选、录用、岗位安置提供了良好的测评手段。

DISC 测评的功能

管理行为作为一种工作情境下的特殊行为，它会受到人格特征的影响。具有不同人格特征的个体在同样的工作情境下会表现出不同的管理行为，个体往往在工作中形成自己的[管理风格](#)。[DISC 个性测验](#)就是把个体安排在这样一种管理情境中，描述个体的优势、在工作中应注意的事项以及一些个体倾向等，例如，如何影响他人、对团队的贡献是什么、什么时候处于应激状态，能使个体更加清楚地了解自己的个性特征，企业也可以有针对性地考察应聘个体是否具有对企业、对[职位](#)来说十分关键的人格特征，以此作为筛选人员的标准之一。

DISC 用途

招聘用途：基于 DISC 图示与应聘岗位典型行为模式匹配，是 DISC 的主要用途。

员工评估：[绩效评估](#)，以及员工 [EAP](#) 辅导是 DISC 的第二个主要用途。这种用途可以帮助[经理人](#)及早了解员工的工作状态，并预测行为的调适能力，甚至可以预测压力的负荷状态。

文化整合：这是指怎样帮助新员工融入到组织中。

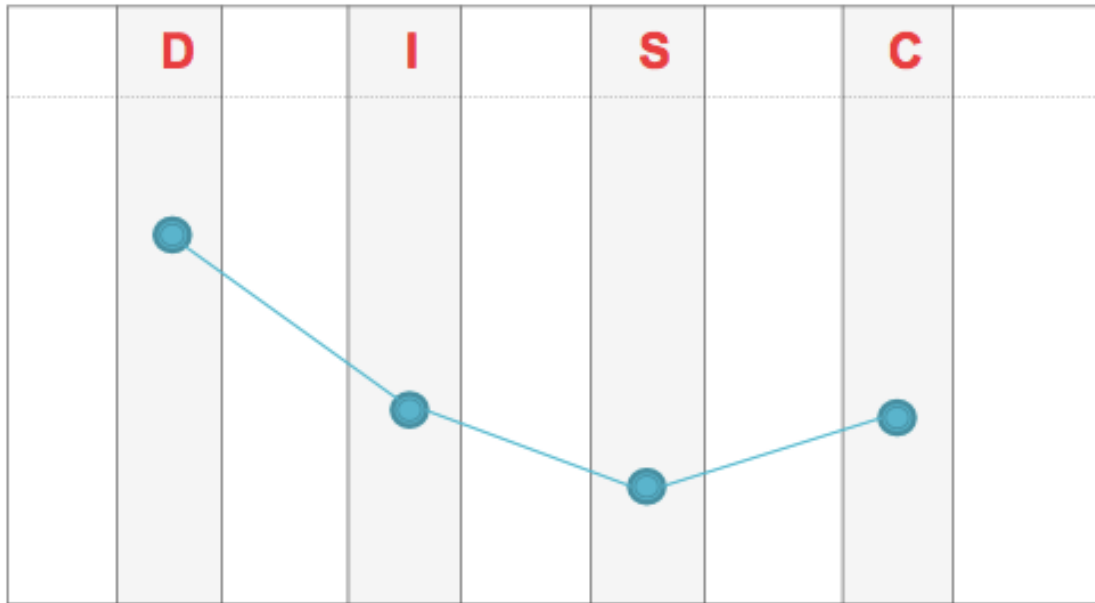
职位调整：类似与员工评估的后续，DISC 的预测能力，可以帮助经理人及早识别行为与要求的差异，并进行预防性的措施，同时根据工作性质安排性格适合经理人，实现人岗匹配。

职业发展：DISC 可以被运用于职业发展与职业规划。

性格分类及图谱

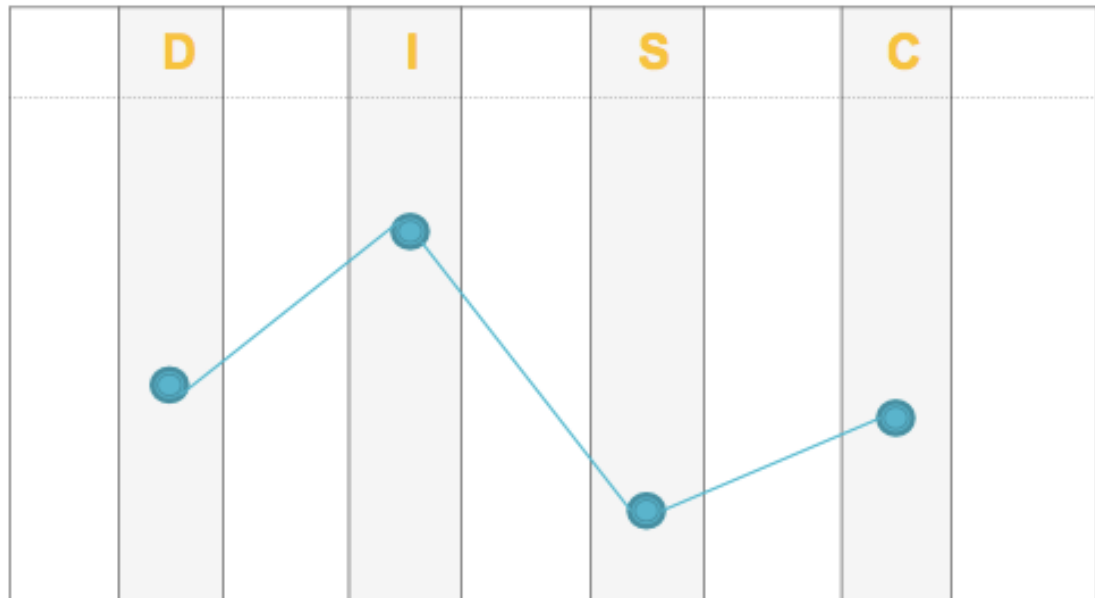
Dominance 支配性 (力量型：外向 行动者 乐观)

尽快取得结果、马上采取行动、勇于接受挑战、迅速做出决策、质疑现状、有效处理麻烦，克服困难



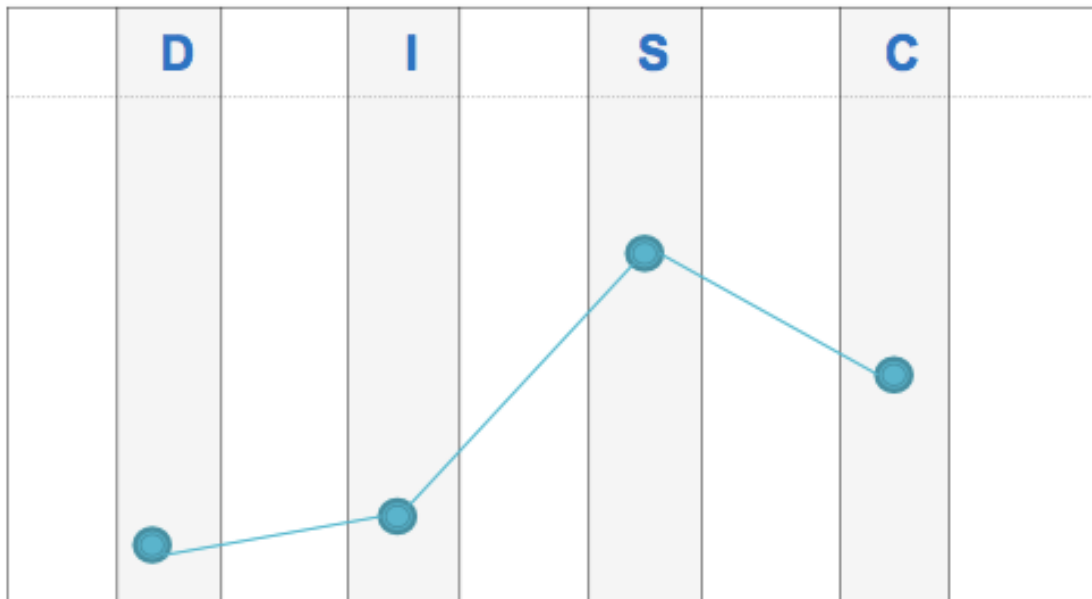
Influence 影响性 (活泼型：外向 多言 乐观)

喜欢联系他人、给人留下较好印象、善于语言表达、创造热情而富有激励性的环境、以积极的态度处事和对待他人、喜欢团体活动



Steadiness 稳固性 (和平型：内向 旁观者 悲观)

表现稳定，无大起大落、富有耐心，善于倾听、注重专业技服的提升、乐于助人，忠诚可靠、创造稳定和谐的工作环境



Compliance 尽责性 (完美型：内向 思考者 悲观)

关注方针和标准、注重细节天准确性、思维严谨，权衡利弊、采用间接方法化解冲突、采用系统的考虑方法和解决方案

