

DISCUS 系列课程® 知人善用

—— 知人善用 人尽其才 让员工成为悍将

主讲人:陈演泰

➤ 课程背景

为什么有些团队在一起工作得很顺利和有效，而另一些则崩溃于内部冲突，收效甚微？当然，这其中有很多原因，但其中一个主要因素是团队内不同风格的互动。DISC 可以提供一个对团队的有效预测，指出可能出现的问题领域并提供建议解决这些问题。当然，任何团队的理想组成，都取决于团队要完成的任务。然而，从总体上来说，在团队建设中成功的关键因素有很多。每一个 DISC 因子都指向了个人在团队结构中扮演不同的角色，不同团队成员之间的各种因素有助于确保团队有效执行。不同的 DISC 分析表分解成一个团队中的角色的方法是复杂的。事实上，一个完整的分析可以把个性类型分为不少于二十七个不同的团队角色。不是详细描述所有这些可能的角色，我们可以获得一个综合看法，DISC 从团队角色，去看四个因素启发我们如何促进团队的高效与发展；记住，以下是一个被简化的理论来解说，在现实中，这些因素往往结合在一起，产生一系列不同的团队态度。这一位美国的心理学家威廉马斯顿博士，他在 1928 年的一本著作当中首先提出来了。分别是四个英文单词的，这样一个开头缩写，**D-Dominance 支配**；**I-Influence 影响**；**S-Steadiness 稳健**；**C-Compliance 服从（谨慎）**。马博士用这四大维度来概括我们所有普通人身上的行为表现，来进行对具有不同特性的人进行识别。团队个人因子的结合将会直接反应出团队目前的状况，将有效地解决团队现有问题或将面临的问题。

➤ 课程设计

「**DISCUS 系列课程® 团队搭建**」是将课程结合 DISC 原理，认识探究 DISC 的底层逻辑知识；掌握个人管理因子与团队管理因子的效应，采取「关键案例法」（Critical Incident Process Method）的教学原理。

使用周哈里窗分析表 形成初步的领导力风格自我认知。

使用团队十字象限图 分析团队目前的优劣势。

DISC 的前身原由分析 追本溯源的历史渊源。

DISC/DISCUS 工具测试 免费低版本工具或收费高版本工具的行为测试，出

具对应报告，解读个人领导管理风格和团队成员因子组合后的反应。

四大因子的解读辨识，组合型因子解读，以作为前导。团队每位成员都是独一无二，具备该有的能力特质，“知人善用”成为了关键的词语。

不同因子的常规工作风格。情景测试题、情景角色演练、学以致用知行合一。

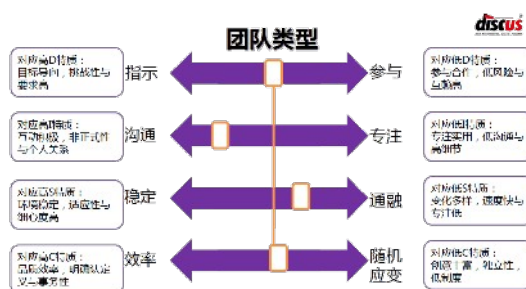
➤ 课程收益

帮助管理者更有效地准确的认清自己，做到 Coach/leadel 的情景领导力切换。

帮助管理者充分地了解团队成员的工作特质，做到知人善用，有效发挥团队最大效能，从而完成目标。



➤ 课程模型



➤ 课程时长

1 天 (6-8 小时)

➤ **授课对象**

基层管理者、中层管理者、业务团队长

➤ **授课方式**

分组竞争+案例分析+情景模拟+角色扮演+测试评估+头脑风暴+游戏活动

➤ **课程大纲**

课程导入：【刘邦问群臣战胜项羽】故事导入

一、知人善用 人尽其才 用长容短



二、团队十字象限图

- 1、您认为好的团队都有什么特质？
- 2、您觉得目前团队的优势与劣势分别是什么？
- 3、谈谈你是如何规划团队的搭建？

研讨分析：团队管理的意义

三、团队建立共识

- 1、有效团队的定义
- 2、成功团队的基本三要素



四、团队探索测试

- ❖ DISC/DISCUS 工具 (现场测试)
- ❖ 团队测算报告数值

五、基础原理分析

- 1、测评分值解析
- 2、DISC 理论发展历程

理论源头

双轴模型

DISC 个人因子优势与局限解读

午间课堂作业：情景绘画分析（引导理解）

- 1、DISC 下属画像：你期望的上司
- 2、DISC 上司画像：你期望的下属

总结：了解他人，进而认识、接受、欣赏别人的优点。没有完美的个人，只有完美的团队。

六、团队管理模式与搭配

- 1、目前岗位的因子特质分析
- 2、目前团队的组合后的 DISC 特质优势与局限解读
- 3、根据团队因子的管理方向和调配方法

七、不同成员的正负激励因素释义

行为风格	动力因素+	负动力因素-	如何增强动力 (+)
D	控制工作环境 指导他人行动 新机会与挑战、被提拔	被质疑或拒绝 资源获取受限 受到严格监控	提供独立工作和竞争机会 增强TA对工作环境的控制 授予权力，提供晋升奖励
I	与他人交流，即时肯定 真诚认可理解TA的感受 在团队中有发表	乏味枯燥、悲观 不友好或寡言的同事 常规细节的事务工作	以团队合作方式组织任务 倾听TA的想法感受和意见 在公开场合认可TA的成就
S	与他人合作，明确职责 提供支持和服务 安全、有保障，被关注	快速无法预测的变化 竞争、排斥和冲突 缺少支持帮助和关心	增强与他人合作的机会 明确你的预期：帮助他人 认可TA的贡献，奖励忠诚
C	逻辑系统化的工作方式 高质量和精确得到奖励 精确的结果反馈 希望证明自己正确的	规则和预期经常变动 强制性的团队活动 忽视质量流程控制	认可TA为高质量付出努力 逻辑性系统化的工作环境拓展 示精准技能的机会

八、不同成员的有效辅导

- 1、Coach 的深度倾听方法
- 2、Coach 的有力提问方法
- 3、Coach 的有效反馈方法

九、团队协助竞赛-安全百错图

小组作战任务：1.找出现场问题 2.归纳总结问题 3.研讨解决新方案 4.小组汇报



十、回顾知识 课程总结

课程回顾

每一种类型的人对整个团队的价值——

- **D型**：提供冒险、带来决心、运用创意、强调革新
- **I型**：提供想象、带来自发、运用激情、强调互动
- **S型**：提供稳定、带来和谐、运用兼容、强调保障
- **C型**：提供分析、带来逻辑、运用客观、强调一致

D-方向感

I-影响性

S-稳定性

P-高效性

没有完美的个人 只有完美的团队