

《DISC 赋能—高效跨部门沟通与协作》

(不含 TTI 测评)

主讲：郭怀杰老师

【课程背景】

在当今的组织中，跨部门协作已成为推动业务发展、实现战略目标的核心引擎。然而，我们却常常面临这样的困境：尽管拥有顶尖的人才和清晰的战略，跨部门项目却依然举步维艰——会议冗长却无法达成共识，邮件往复却难以厘清责任，不同部门间仿佛竖立着一堵无形的“墙”，导致资源内耗、效率低下，甚至错失市场良机。

究其根源，问题的关键往往并非出于立场或利益冲突，而在于沟通的“频道错位”。每个部门因其职能特性，会自然形成独特的沟通语言与行为习惯。当目标导向、追求速度的研发部门，遇到注重关系、善于表达的市场团队；当严谨细致、遵循流程的财务同事，对接耐心稳健、寻求支持的运营伙伴……彼此行为风格的巨大差异，成为了误解与摩擦的温床。我们习惯用自己的“母语”去沟通，却未曾想过对方接收的“信号”可能早已失真。

本课程正是为了破解这一核心难题而设计。我们摒弃空洞的理论说教，回归到沟通的本质——识人与适配。

课程将以全球权威的 DISC 行为风格理论作为核心罗盘，引领参与者：

洞见自我：认清自身的主导行为风格及其在沟通中的优势与盲区。

洞察他人：学会快速识别合作伙伴的行为风格，理解其深层需求与沟通偏好。

破壁融合：掌握一套可复用的“沟通调频”技术，主动调整沟通策略，用对方听得懂、愿接受的方式达成协作。

这不仅是一门沟通课程，更是一场关于构建组织协同思维的变革。我们旨在帮助您的团队拆掉部门间的“隐形墙”，将沟通成本转化为协作优势，最终打造出一个目标共融、行动同步的高效能组织。

【课程收益】

意识层面：建立对行为风格差异的客观认知，理解并尊重不同部门成员的沟通偏好，从根本上减少跨部门沟通的误解与冲突。

知识层面：系统掌握 DISC 四种行为风格的特质、优劣势及沟通需求，能够快速识别他人的主导风格。

技能层面：学会针对不同 DISC 风格的对象，调整沟通策略、表达方式及协作模式，提升沟通效率与协同效果。

应用层面：能够运用 DISC 工具分析和解决实际工作中的跨部门沟通难题，制定个人沟通改善计划。

【课程时间】

1-2 天（6 课时/天，可根据需求灵活调整模块深度）

【课程对象】

部门员工、部门负责人

【课程大纲】

WHY：破冰——为何跨部门沟通如此之难？（逻辑关系：要素式 - 从现象到本质）

1.1 跨部门沟通的典型挑战

- 1.1.1 案例研讨：一次失败的项目协作会
- 1.1.2 跨部门沟通的“部门墙”：目标、利益与语言的冲突

1.2 沟通障碍的根源探析

- 1.2.1 立场不同：部门KPI与视角的差异
- 1.2.2 核心障碍：行为风格与沟通偏好的巨大差异（引出DISC工具的必要性）

WHAT：识人——洞悉DISC四型行为风格（逻辑关系：要素式 - 平行介

绍四种风格)

2.1 DISC理论基石：两个维度解读行为倾向

- 2.1.1 维度一：任务导向 vs 人际导向
- 2.1.2 维度二：主动直接 vs 谨慎间接

2.2 D型（支配型）：结果与速度的追求者

- 2.2.1 特质画像：果断、直接、目标导向
- 2.2.2 优势与挑战：雷厉风行 vs 缺乏耐心
- 2.2.3 核心沟通需求：直接、高效、结果

2.3 I型（影响型）：氛围与创新的带动者

- 2.3.1 特质画像：热情、乐观、善于表达
- 2.3.2 优势与挑战：善于激励 vs 条理不足
- 2.3.3 核心沟通需求：友好、认可、互动

2.4 S型（稳健型）：合作与支持的守护者

- 2.4.1 特质画像：耐心、友善、乐于协作
- 2.4.2 优势与挑战：稳定可靠 vs 回避冲突
- 2.4.3 核心沟通需求：安全、真诚、步骤

2.5 C型（谨慎型）：精准与流程的遵循者

- 2.5.1 特质画像：严谨、精准、注重细节
- 2.5.2 优势与挑战：精益求精 vs 过度批判
- 2.5.3 核心沟通需求：数据、逻辑、流程

HOW：应用——DISC在跨部门沟通中的实战策略

3.1 问题：如何快速识别他人的DISC风格？

- 3.1.1 听其言：关键词与表达方式
- 3.1.2 观其行：行为举止与工作环境

3.2 原因：为何要“调频”沟通？（风格适配的价值）

- 3.2.1 减少沟通阻力，提升信任度
- 3.2.2 用对方听得懂的语言说话

3.3 方案：如何与不同风格高效沟通与协作？

- 3.3.1 与D型沟通：汇报要点、节约时间、强调结果
- 3.3.2 与I型沟通：营造氛围、给予赞美、激发创意
- 3.3.3 与S型沟通：建立信任、提供支持、明确步骤
- 3.3.4 与C型沟通：准备充分、数据详实、遵循流程

3.4 综合演练：跨部门协作场景模拟

- 3.4.1 场景一：市场部（I型）向财务部（C型）申请预算
- 3.4.2 场景二：研发部（C型）向销售部（D型）进行产品培训

ACTION : 融合——制定我的跨部门沟通改善计划

- 4.1 自我反思：我的主导风格及在跨部门沟通中的盲区
- 4.2 行动计划：针对关键协作部门，我的“调频”策略
- 4.3 承诺与分享：小组分享行动计划，相互赋能与监督