

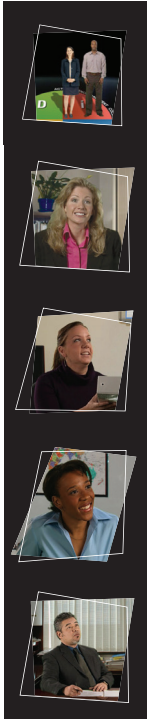
EVERYTHING **DiSC**[®]
MANAGEMENT

视频观看指南

WILEY

Everything DiSC® Management 视频借助 DiSC® 提高管理效率，用 31 个片段展示了管理者与具体员工之间的现实互动。

本手册概述“引导材料”文件夹中的视频内容。Everything DiSC Management 视频可显示英文字幕，也可取消字幕。



管理类型介绍了 DiSC® 模型，以及四种 DiSC 管理类型。

第 3 页

类型解读展示了一位演员模仿不同 DiSC 类型的人。

第 3 页

指导和分派展示了管理者向四种类型员工指导和分派任务时的原始互动内容和调整后互动内容。

第 4 页

营造激励环境展示了管理者如何营造对四种类型员工具有反激励和激励作用的环境。

第 6 页

与你的上级共事展示了管理者如何通过调整后互动获得上级的认同。

第 7 页

管理类型

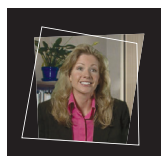
总时长：6 分钟



如果每个人都把自己的需求展现给他人那会怎样呢？此视频片段为学员介绍 DiSC® 模型，并且说明了解人们的需求将如何提高管理效率。该视频展示了四种 DiSC 管理类型的人及其优先关注点，通过展示为何人们会有优先关注点以及他们这种 DiSC 类型的人会有怎样的优先关注点，来解决现实世界的复杂问题。

类型解读

总时长：5 分钟



类型解读片段可以让学员了解如何通过类型解读流程确定人们所属的 DiSC 类型。由 Renee 一人扮演所有类型，以便让学员专注于行为，而非个人。

使用引导材料中的“类型解读”视频片段

这些视频片段在模块 2 中使用，学员可借此了解如何识别他人的 DiSC 类型并在小组竞赛中练习此技能。

情境 1



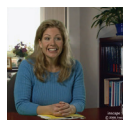
S 类型：Renee 节奏平缓且友善。她沉着冷静、善于倾听他人意见，这表明她属于 S 类型。

情境 2



C 类型：Renee 谨慎、持怀疑态度，语速缓慢且措辞小心。她关注系统分析，这表明她属于 C 类型。

情境 3



i 类型：Renee 节奏快且热情。她乐观向上并且关注他人的想法，这表明她属于 i 类型。

情境 4



C 类型：Renee 对截止日期提前作出消极反应。她的情绪内敛并且关注准确性，这表明她属于 C 类型。

情境 5



D 类型：Renee 节奏快、有紧迫感且关注盈亏状况。她想要推动事件向前发展。当 Renee 说出“让我们直接行动吧！”时，可以明显看出她属于 D 类型。

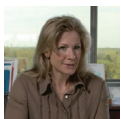
类型解读 (续)

情境 6



Di 或 iD 类型：Renee 节奏快、热情且关注取得结果。“快速完成”和“加快进度”等短语表明她属于 Di 或 iD 类型。

情境 7



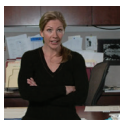
CS 或 SC 类型：Renee 谨慎、懂得变通且有条理。她既关心他人又关注制度和结构，这表明她属于 SC 类型。

情境 8



S 类型 (可选)：Renee 节奏平缓且有耐心。她为人友好且乐于提供支持，这表明她属于 S 类型。

情境 9



D 类型 (可选)：Renee 对不符合自己预期的服务提供商缺乏耐心。她直率且节奏快，这表明她属于 D 类型。

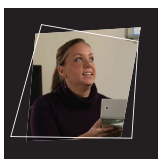
情境 10



CD 或 DC 类型 (可选)：Renee 的面部表情和举止中表现出不满和质疑。她持质疑态度且关注效率，这表明她属于 CD 或 DC 类型。

指导和分派

总时长：10 分钟



本部分为学员展示如何通过调整来满足每个类型的需求。请注意，管理者 Charles 并未表演特定类型。相反，他在每个“A”片段中展示无效方法，在每个“B”片段中展示调整后的更有效方法。

“A” 互动

每个经理/员工组合的**第一个互动**（在菜单上标记为“A”）显示出两种角色之间未经调整的天然互动。这些片段用于展示向每个类型指导和分派任务的无效方法。

“B” 互动

第二个互动（菜单上标记为“B”）使用相同的情境，但展现出一个有效的会议，期间 Charles 为了满足员工的偏好而调整了自己的行为。

使用引导材料中的“指导和分派”视频片段

这八个片段在模块 3 中使用，可以帮助学员了解不同类型的指导和分派需求。

指导和分派 (续)

D 类型员工 – CARLOS

Charles/Carlos (A)

D 类型员工

沟通无效的原因是

- Charles 未向 Carlos 讲解大局
- Charles 不允许 Carlos 对
- Charles 未说明作出改变的原因



Charles



Carlos, D 类型员工

Charles/Carlos (B)

D 类型员工

沟通更为有效的原因是

- Charles 通过讲述董事会议来说明大局
- 说明目标后, Charles 给予 Carlos 一定的自主权
- Charles 明确解释必须作出改变的原因

i 类型员工 – ANNA

Charles/Anna (A)

i 类型员工

沟通无效的原因是

- Charles 提供大量信息并认为她能理解消化
- Charles 未提供任何支持或截止日期
- Charles 将 Anna 的愉快接受误认为理解



Charles



Anna, i 类型员工

Charles/Anna (B)

i 类型员工

沟通更为有效的原因是

- Charles 明确了解她的经验水平并且调整了自己的说明方式
- Charles 建议在他离开前举行协作会议
- Charles 花时间与 Anna 共同制定时间表和基准

S 类型员工 – CHRISTIANA

Charles/Christiana (A)

S 类型员工

沟通无效的原因是

- Charles 缺乏耐心且态度消极
- Charles 为 Christiana 设定了严格的截止日期, 但未提供她达成目标所需要的支持和资源
- Charles 未提供 Christiana 想要的具体指导



Charles



Christiana, S 类型员工

Charles/Christiana (B)

S 类型员工

沟通更为有效的原因是

- Charles 在离开前为她留出更多协作会议
- Charles 提供明确指导和注释
- Charles 承认存在不确定性, 但安慰了她

C 类型员工 – MICHAEL

Charles/Michael (A)

C 类型员工

沟通无效的原因是

- Charles 表扬了 Michael 的出色工作, 但未提供具体反馈
- Charles 坚持让 Michael 与其他人合作完成合同
- Charles 未提供 Michael 所需的资源



Charles



Michael, C 类型员工

Charles/Michael (B)

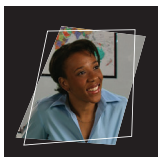
C 类型员工

沟通更为有效的原因是

- Charles 具体举例表扬了 Michael 的出色工作
- Charles 对 Michael 倾向于独立工作的态度更加灵活
- Charles 提供明确指导和资源

营造激励环境

总时长：9 分钟



本部分展示管理者如何为员工营造激励环境。请记住，管理者 Greta 并未表演特定类型。相反，她在每个“A”片段中展示无效方法，在每个“B”片段中展示调整后的更有效方法。

“A” 互动

每个经理/员工组合的**第一个互动**（在菜单上标记为“A”）显示出两种角色之间未经调整的天然互动。这些片段用于展示为每个类型营造激励环境的无效方法。

“B” 互动

第二个互动（菜单上标记为“B”）使用相同的情境，但展现出一个有效的会议，期间 Greta 为了满足员工的偏好而调整了自己的行为。

激励 CARLOS – D 类型员工

Greta/Carlos (A)

D 类型员工

沟通无效的原因是

- Greta 对 Carlos 实施了微观管理，未给予他自主权
- Greta 不允许 Carlos 与代表交谈或向高管层提出自己的想法
- Greta 对 Carlos 的报告吹毛求疵



Greta



Carlos, D 类型员工

Greta/Carlos (B)

D 类型员工

沟通更为有效的原因是

- Greta 允许 Carlos 冒些风险
- Greta 允许 Carlos 主导与代表的互动并提出自己的想法
- Greta 提供积极反馈和全面的纠正性反馈

激励 ANNA – i 类型员工

Greta/Anna (A)

i 类型员工

沟通无效的原因是

- Greta 对 Anna 反应冷淡
- Greta 拒绝了 Anna 的视频剪辑想法，而是要求提供更多数据
- Greta 拒绝了 Anna 的团队计划会议请求



Greta



Anna, i 类型员工

Greta/Anna (B)

i 类型员工

沟通更为有效的原因是

- Greta 将积极反馈与建设性批评意见相结合
- Greta 尊重 Anna 的有趣想法
- Greta 让 Anna 负责策划一场办公室社交活动

营造激励环境 (续)

激励 CHRISTIANA – S 类型员工

Greta/Christiana (A)

S 类型员工

沟通无效的原因是

- Greta 未通知 Christiana 截止日期有所变化
- Greta 阻止 Christiana 与他人协作
- Greta 要求 Christiana 打电话，这超出了她的舒适区



Greta



Christiana, S Employee

Greta/Christiana (B)

S 类型员工

沟通更为有效的原因是

- Greta 对 Christiana 的灵活性和辛勤工作现出赞许
- Greta 提醒 Christiana 截止日期可能提前
- Greta 给 Christiana 机会帮助同事

激励 MICHAEL – C 类型员工

Greta/Michael (A)

C 类型员工

沟通无效的原因是

- Greta 在活动当天告诉 Michael 准备演示
- Greta 在未提前通知的情况下要求 Michael 出席客户社交活动
- Greta 要求举行团队会议，但是 Michael 认为无此必要



Greta



Michael, C 类型员工

Greta/Michael (B)

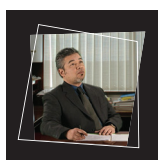
C 类型员工

沟通更为有效的原因是

- Greta 采用更正式的方法与 Michael 沟通
- Greta 将协作和休闲活动设为可选项
- Greta 提供议程并主动向 Michael 发送数据

与你的上级共事

总时长：3 分钟



本部分为学员展示通过调整来获得上级认同的具体方法。

使用引导材料中的“与你的上级共事”视频片段

这些片段在模块 6 中使用，可帮助学员了解获得认同的不同方法。学员在观看完这些视频片段后，可以就如何与上级更好地共事制定行动计划。



片段 1：CHARLES 和 ANN CHARLES 向 ANN (“D” 类型管理者) 介绍新增团队成员的想法，重点强调实现 10% 增长的最终目标。



片段 2：CHARLES 和 CHAD CHARLES 向 CHAD (“I” 类型管理者) 介绍新增团队成员的想法，方式为激发实现 10% 增长目标的热情。



片段 3：CHARLES 和 PALANI CHARLES 向 PALANI (“S” 类型管理者) 介绍新增团队成员的想法，重点强调人员关怀。



片段 4：CHARLES 和 STEPHANIE CHARLES 向 STEPHANIE (“C” 类型管理者) 介绍新增团队成员的想法，方式为要求预约面谈并给她时间思考。

