

<<四种人，凝聚最强团队>>

图书基本信息

书名：<<四种人，凝聚最强团队>>

13位ISBN编号：9787301197547

10位ISBN编号：7301197543

出版时间：2012-1

出版时间：北京大学

作者：郭腾尹

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<四种人，凝聚最强团队>>

### 前言

领导，在于整合 先说一个历史上的故事吧！

有一天，晋国的使者来拜访齐桓公。

负责接待的官员便向齐桓公请示接待晋国来使的规格，桓公只说了三个字：“问管仲。”

接着，别的官吏又向桓公请示其他的政务，桓公又说：“问管仲。”

便很轻松地打发了众官吏。

陪侍桓公的人看到这种情形，笑着说：“当君主还真是轻松，凡事只要说问管仲！就好了。”

齐桓公说：“你这个小人懂什么！”

在上位者耗尽心力寻求人才，为的就是善用人才，使自己安泰。

君主若忽略此事，凡事一个人拼命地干，什么事都插手去管，好不容易求得的人才，也会因不能发挥能力，丧失干劲。

寡人为请管仲来齐国，下了极大的工夫，而时至今日，才能托管仲之福，喘一口气。

凡事只要交给管仲，齐国必定安泰，寡人又何必随意插手管事呢？

这是一个出自《韩非子》的故事，主要是告诉领导者发现人才与善用人才的重要性。

很多企业老总在参加“DISC领导力培训”课程之前，也常常有着同样的困扰。

因为随着企业的成长、营业额的扩大，组织规模也日趋庞大，能做事的员工多了，可是老总非但没有感觉轻松，反而更加疲累，虽然赚到了更多的钱，但却越来越不自由。

在这个过程中，企业老总牺牲了与家人相处的时光，甚至赔上了自己的健康。

所以，这则小故事值得我们每一个人深思！

如果把这则故事放到现代，从人才的战略发展与团队运作上恐怕还有很多待议之处。

首先，管仲是个治国的人才，但恐有只手遮天、功高震主之嫌。

凡事都问管仲，当君主的自然可以高枕无忧，但是君主若是什么都不懂，那下属就有欺上瞒下之机。

为君者亦要保持学习的能力，因为那才是一个人真正的实力，否则君主无能，终究会失了天下。

其次，管仲如果又要管外交接待，又要管财政税赋、秣马练兵，偶尔还要调解齐桓公的家庭纷争，这样多头煎熬之下，管仲非“爆肝”不可。

我相信，管仲身边一定有各路人马，而管仲是一个十分优秀的整合者，将他们整合成团队，为他所用。

整合需要高度的智慧，需要灵活的手腕，需要良好的人格感召力，而这也是当今领导者亟须培养的重要能力。

我认为，任何团队都需要D、I、S、C不同特质的人。

这里没有强弱大小，更没有孰优孰劣之分，只有彼此的包容与欣赏；每个人都有其力所未及之处，但那可能正是别人擅长之处，我相信个人都不是完美，但是团队会让一个人变得完美。

若是领导者自恃过高，不能容纳不同人的看法，也不懂得和不同个性人的相处之道，那么就像空有一台最新、功能最强大的iphone手机，却不知如何有效地使用，这实在是一种极大的浪费。

领导者必须要如“因材施教”般地细腻来对待人才、激励人才与管理人才，才能如江海下百川般地拥有当代精英。

科技体现人性，随着计算机技术的不断发展，人们更容易掌握其思维运作的脉络。

90年前由威廉·莫尔顿。

马斯顿所创的“DISC理论”在现代科技的辅助下，也为人们选才、育才、留才等提供了最理性客观的分析。

通过一张简单的问卷，让人的个性、价值观与优缺点无所遁形，为企业老板决策提供可以参考的依据。

为了辅助计算机在实务运用上的延伸，才有了《四种人，凝聚最强团队》一书的问世。

在2011年末，随着程序版本的更新，我特地去改写补充了一些内容，以便让我们的读者得到最新的内容。

## <<四种人，凝聚最强团队>>

非常感谢森冠文化王娟、高丹、三元等同人的同意，本书仍维持以相同人物在不同场景的行为表现为基调，因为读者在读书时，可以在脑海中浮现出人物的言谈举止与穿着打扮，进而体会到真实，就像发生在你我周围一样。

如果这本书的内容能让你想对自己或团队成员有进一步了解的话，我们期盼能在DISC的课程中相见，因为对自己的了解，是一项永无止尽的功课，因为人是一切的基础，成也是他，败也是他！

我们期待你也能走入实践家的课堂，一同从自己这个原点出发，从书中四个主角的喜怒哀乐中去领悟这多样的人生！

巴吉明尼斯特·富勒博士曾说“地球就像是一座宇宙飞船”，而在这艘飞船上已经承载了逾70亿人口，因此我觉得不论是讲师或作家，身上都有一份任重而道远的责任，尤其是对“DISC”这个有趣的课题而言。

期待您在书中认识自己，也更理解别人！

郭腾尹 2011年11月

## <<四种人，凝聚最强团队>>

### 内容概要

任何团队都需要D、I、S、C不同特质的人。这里没有强弱大小，更没有孰优孰劣之分，只有彼此的包容与欣赏；每个人都有其力所未及之处，但那可能正是别人擅长之处，个人都有不完美的地方，但是团队会让一个人变得完美。若是领导者自恃过高，不能容纳不同人的看法，也不懂得和不同个性人的相处之道，那么就像空有一台最新、功能最强大的iphone手机，却不知如何有效地使用，这实在是一种极大的浪费。领导者必须要如“因材施教”般细腻地对待人才、激励人才与管理人才，才能如江海下百川般地拥有当代精英。

<<四种人，凝聚最强团队>>

作者简介

郭腾尹  
实践家教育集团副董事长  
《培训》杂志国际中文版总编辑  
中文Money&You正式授证讲师  
习惯领域学说正式讲师  
博观管理顾问公司总经理  
台北企业最受欢迎的作家及讲师  
拥有千场以上国际级课程培训的经验。

## <<四种人，凝聚最强团队>>

### 书籍目录

#### 自序

##### 序言

##### 序幕 梦想的起飞

#### 第一幕 不同类型的人如何带领团队——求职面试，各显神采

##### disc，各型人的不同回答

##### ?丁超(d型)的回答

##### ?艾喜(1型)的回答

##### ?舒萍(s型)的回答

##### ?陈思(c型)的回答

##### 解密disc各型领导

##### ?d型领导如何与各类型部属互动

##### ?i型领导如何与各类型部属互动

##### ?s型领导如何与各类型部属互动

##### ?c型领导如何与各类型部属互动

#### 第二幕 不同类型人的做事风格——清晨，电梯口和办公室

##### disc，各型人作何反应

##### ?丁超(d型)的反应

##### ?艾喜(1型)的反应

##### ?舒萍(s型)的反应

##### ?陈思(c型)的反应

##### 关于disc的做事风格

#### 第三幕 不同类型人的职场风格——忙碌中，有人打扰

##### disc，各型人如何应对

##### ?丁超(d型)的做法

##### ?艾喜(1型)的做法

##### ?舒萍(s型)的做法

##### ?陈思(c型)的做法

##### disc各型人职场特征及适合工作

##### ?d型人的职场特征

##### ?d型人适合从事的工作八

##### ?i型人的职场特征

##### ?i型人适合从事的工作

##### ?s型人的职场特征

##### ?s型人适合从事的工作

##### ?c型人的职场特征

##### ?c型人适合从事的工作

##### disc，各就各位，各司其职

#### 第四幕 d型部属所需之领导与激励技巧——丁超提出新计划

##### 如何与d型部属相处

##### ?丁超的内心世界

##### ?如何让丁超接受政策部署

##### ?丁超需要怎样的赞赏与关怀

##### ?适合丁超的授权和指正

##### ?怎样发挥丁超的才能

##### 如果你的团队中有d型人

## <<四种人，凝聚最强团队>>

?对d型人的有效激励

?激励d型人的有效字句

第五幕 i型部属所需之领导与激励技巧——艾喜报告营销创意

如何与i型部属相处

?艾喜的内心世界

?如何让艾喜接受政策部署

?艾喜需要怎样的赞赏与关怀

?适合艾喜的授权和指正

?怎样发挥艾喜的才能

如果你的团队中有i型人

?对i型人的有效激励

?激励i型人的有效字句

第六幕 s型部属所需之领导与激励技巧——舒萍为裁人而犯愁

如何与s型部属相处

?舒萍的内心世界

?如何让舒萍接受政策部署

?舒萍需要怎样的赞赏与关怀

?适合舒萍的授权和指正

?怎样发挥舒萍的才能

如果你的团队中有s型人

?对s型人的有效激励

?激励s型人的有效字句

第七幕 c型部属所需之领导与激励技巧——陈思与老板共进午餐

如何与c型部属相处

?陈思的内心世界

?如何让陈思接受政策部署

?陈思需要怎样的赞赏与关怀

?适合陈思的授权和指正

?怎样发挥陈思的才能

如果你的团队中有c型人

?对c型人的有效激励

?激励c型人的有效字句

第八幕 不同类型客户的销售与服务之道——为周末聚会去采购

disc四种顾客的反应

?丁超——d型的顾客的代表

?艾喜——i型的顾客的代表

?舒萍——s型的顾客的代表

?陈思——c型的顾客的代表

因人而异，对待disc四种顾客

?d型客户的销售之道

?i型客户的销售之道

?s型客户的销售之道

?c型客户的销售之道

第九幕 不同类型的人如何面对变革与挑战——老友周末聚会

《西游记》团队中的角色分配与转变

第十幕 不同类型的人如何协作与互补——怀才不遇，共同创业

你在企业的哪个阶段发挥着作用

## <<四种人，凝聚最强团队>>

?第一阶段：c型人的理性分析与d型人的果断决定

?第二阶段：i型人的友善乐观

?第三阶段：s型人的开放胸襟

?第四阶段：disc的共同努力

团队中，disc四种人的不同性格几

欣赏每一种人的独到之处

?d型人最会保证绩效

?i型人最会带动气氛

?s型人最能团结人心

?c型人最擅分析问题

?如何组建团队

理解队友比了解对手更重要

?设立目标时

?内部协商时

?与团队互动时

?作决策时

?现代第一团队传奇

?遵照约定和游戏规则

第十一幕 不同类型的人的谈判风格与攻守之道——谈判桌上

disc四种人各是怎样的谈判者

?丁超是支配型的谈判者

?艾喜是影响型的谈判者

?舒萍是稳健型的谈判者

?陈思是谨慎型的谈判者

disc，派谁谈判最有效

第十二幕 不同类型的人的压力管理与情绪调适——意见不同起冲突

出现矛盾，disc各型人的不同情绪

?当丁超遇到艾喜

?当丁超遇到舒萍

?当舒萍遇到陈思

?当陈思遇到丁超

?当艾喜遇到舒萍和陈思

?当丁超遇到艾喜、舒萍与陈思

disc各型人的情绪管理

?d型人的压力管理与情绪调适

?i型人的压力管理与情绪调适

?s型人的压力管理与情绪调适

?c型人的压力管理与情绪调适

第十三幕 不同类型的人的自我提升与休闲生活——读书，听课，度假

参加课程或演讲

?d型人的终身学习

?i型人的终身学习

?s型人的终身学习

?c型人的终身学习

享受休闲生活

?d型丁超

?i型艾喜

<<四种人，凝聚最强团队>>

?s型舒萍

?c型陈思

工作的最高境界应该是快乐

附录

常见的disc特质分析

disc的12个标准子特征

## <<四种人，凝聚最强团队>>

### 章节摘录

版权页：插图：· 如果C客户把忧心的问题放在细节上，试着把他拉出来，强调你的服务记录或愿景

- “保证书”是重要的，免费试用期、不满意退货等，都有助于C型客户做决定。
- C型客户渴望销售员的专业介绍，所以，销售员要避免使用一些不确定的字眼，例如，可能、大概、也许.....
- 不要太急，不要太兴奋与热情，先按捺着，试着让C型客户的问题顺利浮现出来，用更专业、摆事实的证据来辅助说明，例如，最新的统计数字、国内外的趋势分析、成长率、市场占有率、与竞争者的产品功能比较，都是很重要的佐证。
- 肯定C型客户本身就是强调专业的人士。

如果陈思是销售员。

个性拘谨但思虑周密的陈思，会提供给消费者一大堆信息，但却不会花工夫与消费者建立关系。

针对产品的特性与使用方法，她能讲解出一套极具逻辑性的说明；她能依据消费者的需要，精准地推荐最有利的产品。

对产品进行专业性的介绍，是陈思的拿手好戏，但如果讨论人际关系问题，陈思恐怕就要竖白旗了。

<<四种人，凝聚最强团队>>

媒体关注与评论

<<四种人，凝聚最强团队>>

编辑推荐

<<四种人，凝聚最强团队>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>