

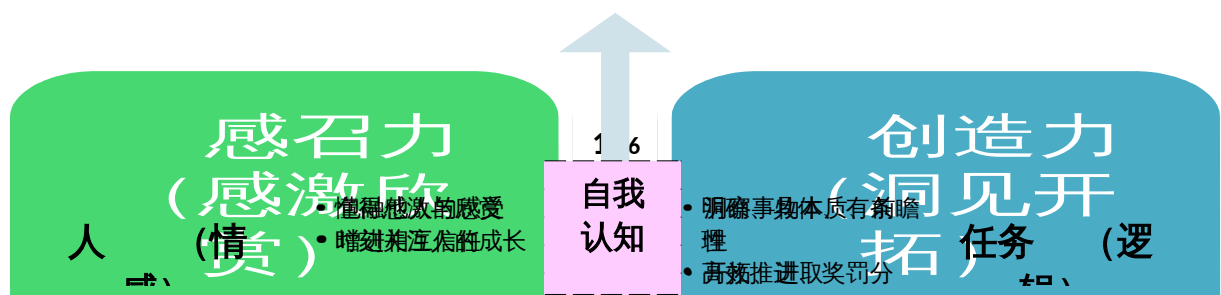
# 德鲁克谈 4D Pro 高效领导力

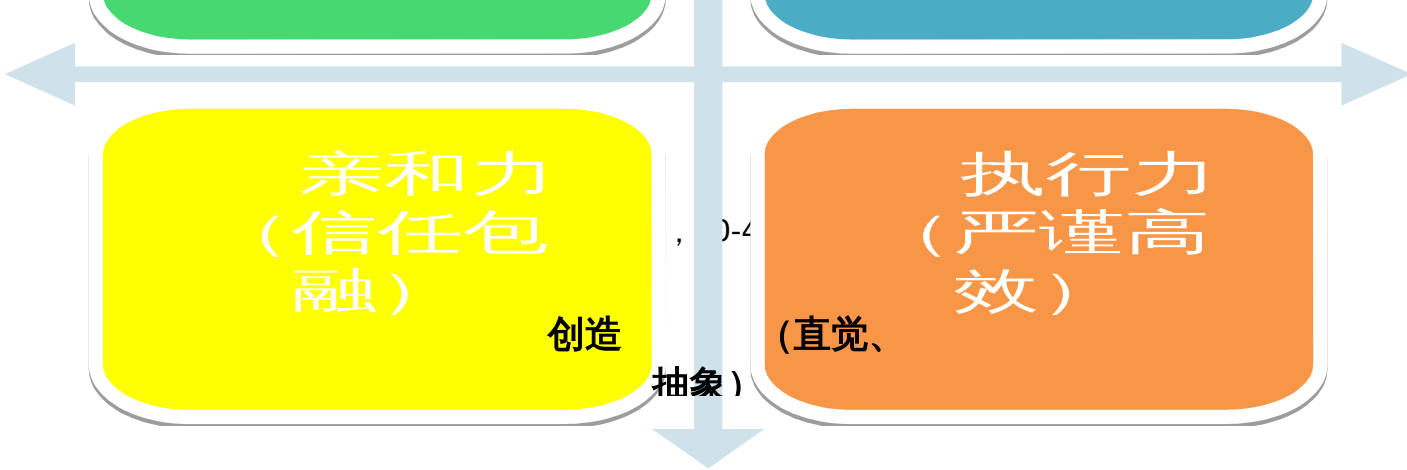
## 学习收益

4D Pro 高效领导力是以德鲁克管理思想和 4D 卓越团队系统为理论基础，帮助高、中、基层管理者重新观察、认知和提升个人的领导效能，优化平衡组织环境中的场域能量，改善团队融合与协作，创造高效绩的团队工作氛围，打造高绩效的团队。

4D Pro 领导力系统可以具体地帮助组织：

- 识别限制组织绩效的因素
- 帮助管理者发展完整、平衡的领导力
- 改善跨部门合作与沟通效能
- 提高团队的包容性，提升团队正能量
- 帮助高管团队对战略达成共识
- 组织价值观与文化的落地





掌控 (实感、  
课程大纲  
真感)

主题	学习目标与要点	案例与教学活动安排
----	---------	-----------

**单元一**  
**4D Pro 领导力地图**  
**(第一天)**

- 了解 4D Pro 领导力体系
- 认知自身领导力现状
- 建立个人领导力和团队文化发展框架
  - 掌握 4D Pro 领导力的框架体系
  - 使用 4D Pro 的四个维度处理处理  
工作中的基本问题
  - 使用 4D Pro 体系自我认知
  - 使用 4D Pro 观察所在的组织
- 实战体验：4D Pro 体系的实战应用
- 介绍 4D Pro 领导力体系
- 领导力测评：我的天生个性
- 互动讨论及讲授：
  - 天生个性解读
  - 四种个性领导者的典型行为特征
  - 四种个性领导者的优势
  - 四种个性领导者的需改善领域
  - 4D Pro 体系与组织文化
  - 从德鲁克思想看 4D Pro 系统
  - 4D Pro 全面型领导者
  - 4D Pro 全面型组织
- 互动研讨：4D Pro 体系的实战应用
- 6.5-7 小时

**单元二**  
**4D Pro 领导力修炼**  
**(第二天)**

- 掌握 4D Pro 领导力的八项修炼
  - 懂得欣赏与表达感激
  - 关注人的内在成长
  - 理解、包融他人的感受
  - 建立、增进相互间的信任
  - 洞察事物的本质、着眼未来
  - 富有创造力的实施策略
  - 明确、具体的目标
  - 条理清晰的行动步骤
- 4D Pro 个人领导力的实战应用
  - 跨部门沟通
  - 员工激励与辅导
  - 关键客户开发
  - 新产品、新流程设计
  - 寻求他人的支持
- 个人领导力发展地图
- 互动讨论及工具讲授：
  - PBRI 积极反馈法
  - AMBR 与台词转化
  - ABC 情绪管理理论
  - 期望管理模型
  - 马斯洛需求层次模型与自我激励
  - 换位思考与建立共同利益
  - 时空隧道与丰田五问法
  - 头脑风暴与迪士尼策略
  - 金字塔原则与鱼骨图
  - 时间线、平衡轮与掌控之旅
- 观察与体验：
  - 观察你的台词
  - 情感线与成就线
  - “左手栏”与“右手栏”
  - 逻辑与影响力
  - 挑战“不可能”
- 4D Pro 个人领导力实战研讨
- 6.5-7 小时

# 课程大纲

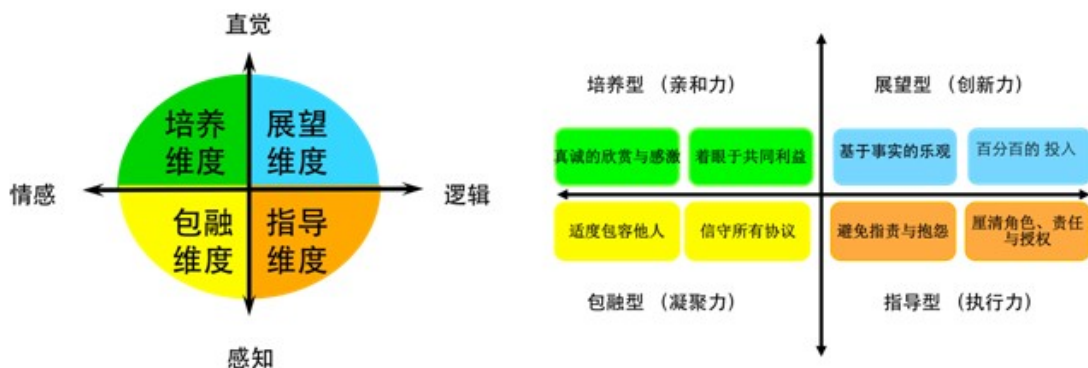
主题	学习目标与要点	案例与教学活动安排
<p><b>单元三</b> <b>4D Pro 与组织文化</b> <b>(第三天)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 决定团队绩效的两大因素：环境和个体</li> <li>- 使用 4D Pro 体系构建组织文化               <ul style="list-style-type: none"> <li>• 感激与欣赏</li> <li>• 关注人的内在成长</li> <li>• 包融的情感氛围</li> <li>• 相互信任的关系</li> <li>• 富有创造力的组织文化</li> <li>• 主动变革的基因</li> <li>• 成果导向</li> <li>• 强大的团队执行力</li> </ul> </li> <li>- 组织文化发展地图</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 平衡轮与组织文化自我测评</li> <li>- 互动讨论及工具讲授：               <ul style="list-style-type: none"> <li>• 在组织中创造欣赏与感激的氛围</li> <li>• 成长墙与天际线</li> <li>• 管理团队的情绪</li> <li>• 信任床与利益树</li> <li>• 处理打破协议的五步骤</li> <li>• 马斯洛需求层次模型与团队激励</li> <li>• 组织创新：有计划地放弃</li> <li>• 平衡记分卡与绩效管理</li> <li>• 执行力训练三要点</li> </ul> </li> <li>- 观察与体验：               <ul style="list-style-type: none"> <li>• 第五力：场域的力量</li> <li>• “左手栏”与“右手栏”</li> <li>• “Are you ready?”</li> <li>• 乐高搭建：我的 4D 团队</li> </ul> </li> <li>- 实战研讨：4D Pro 构建组织文化</li> <li>- 6.5-7 小时</li> </ul>
<p><b>课程总结</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 课程总结与回顾</li> <li>- 4D Pro 体系的扩展应用</li> <li>- 课后行动计划</li> <li>- 答疑</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 互动研讨</li> <li>- Action Walk</li> <li>- 30-45 分钟</li> </ul>

## 4D 系统来历和背景

1990 年，美国 NASA（航空航天局）出现了一起重大事故，举世瞩目的哈勃太空望远镜在升空后，由于镜片的瑕疵而使投资 17 亿美元历时 15 年的项目功败垂成，从此开始了漫长的太空修复之路。面对如此重大的太空灾难事故，NASA 进行了严格的调查，结果却发现，技术上其实没有任何问题，造成巨额损失的原因是“领导力失误”。

查理·佩勒林博士是当时的天体物理部门的负责人，负责太空修复任务。在此过程中，他使用了一些激发下属，改善团队背景的方法，于 1993 年成功完成了哈勃望远镜的修复任务。为此，他获得了 NASA 颁发的 NASA 杰出领导奖章。在修复任务完成后，查理离开 NASA，进入商学院，教授领导力并从事研究工作。在此期间，他开发出了一套卓有成效的改善团队“工作背景”的“4 维团队打造系统”，并从 2001 年开始，正式应用于 NASA 的团队。到 2011 年为止，NASA 团队共进行了 1565 次测评。每个团队在实施 4D 系统后绩效均有明显提升，特别是那些初次测评时分数较低的团队。

4D 体系以卡尔·荣格的理论为基础，把人按照天生个性分为 4 类（称为维度），每类分别以绿、黄、蓝、橙 4 种颜色来代表，各种天生个性的人分别具有不同的优秀品质。**绿色**代表培养、**黄色**代表包容、**蓝色**代表展望，**橙色**代表指导。人们倾向于与自己的策略相似的人合作。作为领导者，在某一个策略非常强的时候，在其它方面往往会比较弱。面对挑战，一般人的反映是情绪化的，而且会使用单一维度的策略，这会导致团队合作的整体效率下滑。通过 4D 系统的视觉，我们能够透视和理解项目失败的原因，及团队争论的原因，理清团队的文化背景，找出效率杀手。



4D 团队打造系统是集测评、工作坊和教练为一体的整体解决方案，可以迅速并持

续有效地提升团队整体及成员个人的绩效。

通过学习四种领导力策略的特点，以及如何支持团队成员，高效的领导者可以自如地在合适的时机，选择最合适的策略，从而创造高绩效的团队。4D 体系就是帮助那些天生在一个维度上具有优势的人们提升其在其他维度上的能力，成为与任何类型的人都能良好沟通的四维（4D）领导者。他们能够建立 4D 沟通模式，去匹配团队成员；用 4D 的方法来管理团队和商务运营，然后自然地把团队打造成平衡的 4D 团队。

支持四个维度的是八项行为。通过测评，诊断出团队在八个行为层面的分数以及所处水平，了解到本团队的优势和不足，通过培训工作坊和教练方式，帮助团队发现根源问题，突破意识和观念的限制，固化行为，按照 AMBR（注意力、心态、行为、结果）四个步骤，遵从“注意力在哪里，能量就流向哪里”的原则，固化团队成员的行为习惯，从而改善领导力和团队的背景（文化、氛围、心态等）。