

# 4D 卓越领导力

## 高绩效团队打造（国际版权课）

高绩效团队文化打造系统和工具（课前调研+1-3天课+后期教练辅导复盘）NASA 美国宇航局 500 多个团队也在运用的 4D 原版体系为依据并成果显著，被称为可被衡量的绩效文化打造系统。适合一个团队所有成员，团队管理者，80，90 后员工团队和领导者。

### 课程背景：

美国绩效大师斯特洛维奇和奇普斯在他们的著作《培训不等于绩效》中揭露，软环境与绩效的相关度达到 80%。稻盛和夫说，决定企业盛衰的因素，是眼睛看不到的无形要素，就是员工的意识，团队的氛围或者说就是企业的文化。

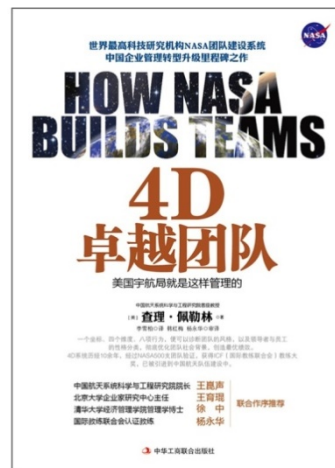
你是否感觉在招聘环节招进来的都是胜任的优秀人才，一段时间后他们都开始不适用，感觉人越来越不好管理，团队就像生锈的机器，换几个零件也不好，团队内部的合作不尽如意，大部分都在假出勤，缺乏归属感，责任感和主动性，应有的团队效能无法发挥。

如今的中国企业已经到了 80，90 新生代也即将被提升到领导层的环境下，时代进入了新的阶段。卓越团队建设和企业文化建设的深层次领域，传统的会餐、旅游、休假、提薪福利等无法从根本上改变和提升企业的现状。企业负责人真正要解决的是如何在心的层面上与所有团队成员和谐共处、持续发展。

在这种时代下，如何教会领导者和团队成员知己知彼，将内在的能量转化为实实在在的资源？4D 系统称这种软环境和无形要素为团队文化场域，一对坐标轴，四个维度，八项行为，将团队文化变得可衡量、可管理。将团队背景和个人领导力能量场变得简单可被衡量、可被管理，可被评价。

### 课程目标：

让学员掌握和认知这种系统可操作可落地的方向和落地工具，来提升团队的高业绩低风险的文化、降低失败的几率。帮助很多团队建立了更好的合作和沟通模式，人人都可以马上学会并使用，每个团队的绩效都可以得到提升。是一套已被证明行之有效、可以构建出有利于内部和睦，绩效持续增长，不断创新，执行力坚决的团队场域文化。成员在工作中的乐趣和愉悦性也会相应提升。



## 课程收益：

- ◆通过测评，识别限制和增强组织绩效文化的因素在哪里
- ②◆以现有团队成员作为测定基准，获取领导力天性对团队绩效的影响
- ②◆参与者的绩效行为发生改变发挥频率变高
- ②◆解决绩效提升过程中的人事匹配难题，促进团队合力，建立共同的沟通频道
- ②◆促进团队心智模式转换，提升工作效率，摒弃指责和抱怨，直面问题并采取积极行动
  - ◆实现了个人利益与组织利益的统一，从而真正完成心态、情绪、行为的根本转变
- ②◆员工的职业准备度、凝聚力和归属感得到增强
- ②◆形成可持续发展的高绩效低风险的团队文化和场域。
- ②◆培训时间：1-3天（可提供训后的教练辅导和引导复盘和团队共创）

## 课程特点：

- **实战实操：**课程汇集老师企业一线辅导案例，工具方法实用，真实场景化练习多。
- **落地见效快：**利他性的设计，课程易学实效，科学，见效快。（请看下面学员见证）。
- **培训易学，方式先进：**引导式，体验式，教练式培训贯穿，学员被激发学习意愿强。

**课程时间 2-3天**（2-3天可连续也可分开培训。注：可提供教练跟踪辅导和问题解决复盘）

时间	主题	内容	时长
第1天 上午	模块一： 绩效场域学说 四维度绩效系统介绍	高绩效发生的深层次原因（当堂实验调查） 探索文化力量胜过个人能力 团队背景管理是团队管理的核心（案例+视频） 4D 四维度的评估流程（案例教学） 4D 对卓越团队打造的作用（讲授+案例）	1小时
第1天 上午	模块二： 认识自己和团队	用4D系统发现优势和认识需改善领域（NASA测试题） 四种性格的AMBR（案例+练习+体验式场景化操练） 用4D流程改善团队绩效文化（示范+实操练习） 用4D诊断团队的文化对标 内部讨论：我如何用4D匹配其他团队成员和团队合作	2小时
第1天 下午	模块三： 领导力篇情绪与台 词， 故事情境	情绪及台词管理（视频法） 台词红转绿练习（CSW工具+实际场景练习） 五种情感的表达来管理团队能量（案例讨论法） 案例实操展示和辅导与点评（讨论+实操+点评辅导）	1.5 小时

第1天下午	模块四： 建设团队绩效文化的8种行为实践和团队文化转变实操	1：表达真诚的感激和欣赏（视频+案例+工具+练习） 2：关注共同利益（案例+工具+练习）	1.5小时
第2天上午	模块四： 建设团队文化的8种行为实践和团队文化转变实操	行为3：适度地包融他人（视频+案例+工具+练习） 行为4：信守所有约定（案例+工具+练习） 行为5：基于现实的乐观（案例+工具+练习） 行为6：100%努力（案例+工具+练习）	3小时
第2天下午	模块四： 建设团队文化的8种行为实践和团队文化转变实操	行为7：避免指责和抱怨（案例+工具+练习） 行为8：明确角色、责任和职责（案例+工具+练习） 课程复盘（引导工具+练习+发表+行动计划制定） 案例剖析和练习	3小时

## 部分学员见证分享：

由于工序原因我的工序上板件型号过多，总出现乱堆乱放的现象，本来计划用两天的时间整改，在高老师的高绩效团队打造的培训的第二天，我照着昨天学习的内容给员工在早会时候试着照做动员一下，我下午回来大吃一惊，一切收拾的井井有条，干净整洁。

### —— 成都全友家私总部某厂厂长 曾厂长

在高老师讲课的当场，我得知物流又出现了问题，而且是很短时间内的第二次。十几吨的货发错了地点。高老师询问我几个问题同时给了我几个建议，并辅导我如何用4D的流程和工具与团队互动。五天以后这个问题解决了，没有再发错货并且多年的物流操作制度也改善了，简单有效。

### —— 西南某国企集团物流部 陆经理

2017年1月10日早上9:00开始工艺调整提升产量至相同目标产量用时约33小时，较五年前的那次调整节约了19小时，这次产量提升过程中班组少了各抒己见的争执，多了一份团队协作精神、计划、共同的目标，以及较强执行力。这是在使用高老师的4D课程学习后，把工具植入进团队管理，团队的绩效场域改善实实在在的证明。

### —— 重庆CPIC集团制氧站生产部经理 夏经理

高老师的4D课颠覆了我们的思维，从培训到辅导项目的设计和督导的操练使大家思路清晰，心态积极，部门间沟通效率大幅提高，不仅让团队中塑造了爱和包融的文化而且

在与绩效直接相关的收益，如新人指标，出勤率，保险签单率，酒会答谢会举办次数和质量等方面超出了预期的进步和数据的提升。

——某世界 500 强保险公司 省级分公司 HR 副总 龙总

## 高卫哲老师培训部分企业展示：

中国国航，爱奇艺总部，顺丰总部，梅赛德斯奔驰总部，华润医药，中国工信部领军总裁班，中国电信学院，中国平安大学，OPPO，三星电子，江苏电信，云南电信，昆明电信，中国通信服务股份有限公司，平安保险，平安大学，新华保险，中国核电，中国银行保险监督委，中建一局投资运营公司，中国电建，中国航天科工，工商银行，农业银行，邮政储蓄银行，北京农商银行，远景能源，国家能源集团等。万分感谢，感谢遇见！（部分证书展示如下）



