

HBDI 全脑领导力

课程概述：

二十世纪后期到 21 世纪初世界上被广泛接受并指导领导者不断成长的领导力理论有近 20 种，但少有将领导力与领导者个人的思维优势进行对应的。全脑领导力包含了脑科学、神经科学、系统学、心理学、精神分析学、统计学、计算机科学等众多前沿的先进理论和科学，是由美国 Ned Herman 博士及其团队潜心几十年的研究成果，早被世界上最著名的公司如可口可乐等所采用，甚至成为植入其管理神经的领导力量法宝。HBDI 全脑领导力模型，依托全脑优势思维模型，区分领导者的四种思维模式（偏好），及五种组合式思维模型，将领导者的各种能力与个人的思维模式进行对应性连接，通过学习和训练，使领导者能够学习并运用不同的思维优势发挥和拓展自己的领导力，做全脑领导者，发挥团队的集体（全脑）思维优势，最大化岗位职能绩效，培育和发展下属潜能。

参训学员需要提前完成 **HBDI 思维优势测评**，培训现场由培训师（HBDI 国际 Level I 及 Level II 认证）带领学习和解读测评报告，了解自己的思维优势及发展空间，制定自己的全脑优势发展计划及全脑领导力发展规划。

课程目标：

- 了解 Ned Herman 四种思维模式与五种组合思维模式；
- 了解自己的领导力优势，学习全脑领导力模型；
- 学习领导者的目标与绩效领导力（A 脑模式）
- 了解领导者的计划和控制能力（B 脑模式）
- 学习领导者的凝聚力（C 脑模式）
- 学习愿景领导力、创新和变革能力（D 脑模式）
- 学习战略规划领导力（全脑模式）；
- 学习通过全脑优势发展团队领导力；
- 学习通过全脑优势提升员工绩效并培育和发展员工潜能；
- 学习如何做一个全脑领导者

培训对象：各级领导者

培训方法：讲解、讨论、案例分析、情景模拟、录像、工具练习、自我测评、工作实案训练

培训时间：2 天

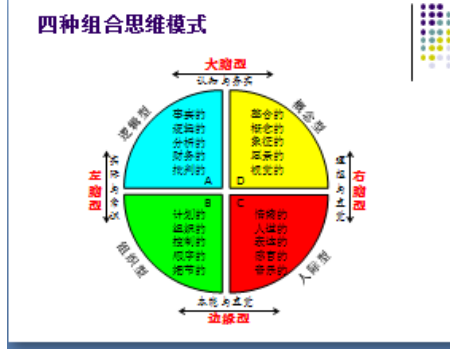
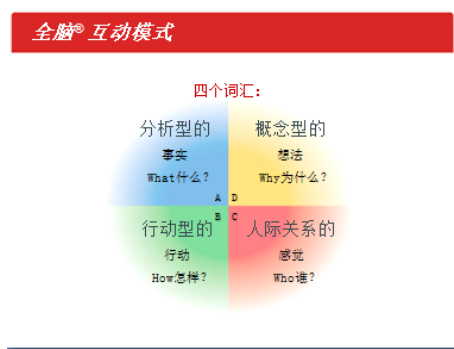


主要内容及培训方式：

		培训内容	培训方法
第 一	上 午	第一部分： HBDI 全脑模型 1, 了解 HBDI 四种思维模式特征及识	1. 破冰活动：为你的领导风格贴标签； 2. 课程内容介绍；

天		<p>别线索；</p> <p>2, 自我思维模式测评报告解读；</p> <p>3, 思维偏好与判断</p> <p>4, 五种组合思维模式</p> <p>5, 全脑模式—多元优势</p> <p>第二部分：领导力与思维模式及思维模式组合</p> <p>1, 领导者需要什么样的领导能力</p> <p>2, 领导能力与思维模式对应</p> <p>3, 赫曼管理风格矩阵</p> <p>4, 不同职能/岗位领导者思维常模剖面图</p>	<p>3. 站位活动：判断自己思维模式</p> <p>4. 介绍 HBDI 思维四种思维模式；</p> <p>5. 学员思维模式自我测评报告解读；</p> <p>6. 介绍四种思维模式的偏好与判断方法；学员活动：判断他人的思维模式；</p> <p>7. 颜色活动：画出你们心中未来的自行车</p> <p>8. 介绍五种组合思维模式的特征；</p> <p>9. 介绍全脑多元思维模式；学员活动：组合思维模式应用研讨</p> <p>第二部分：</p> <p>10. 小组活动：列出领导者需要的各种能力及归属象限；</p> <p>11. 将思维模式与领导力匹配；学员活动：“啊哈”时刻；</p> <p>12. 介绍赫曼管理风格矩阵图；</p> <p>13. 学员活动：画出各种领导者的思维模型图；</p> <p>14. 介绍各种领导者的思维常模；学员活动：我的管理风格思维模式</p>
	下午	<p>第三部分：用思维模式发展不同的领导力</p> <p>1, 愿景领导力与实验性思维模式（D 脑）；</p> <p>2, 战略思考（D 脑）先于战略规划</p> <p>3, 战略规划领导力与对应的思维模式（全脑）；</p> <p>4, 领导者的目标与绩效领导力与（A 脑）思维模式</p> <p>5, 计划和控制能力与思维模式（B 脑）</p> <p>6, 组织领导力（B 脑）</p>	<p>1.介绍 D 脑与愿景领导力的关系；介绍企业文化要素与思维模型；</p> <p>2.小组活动：创建 D 脑愿景图景；</p> <p>3.介绍战略思考 D 脑特征；脑力风暴：与众不同的战略思考；</p> <p>4.介绍战略规划领导力对应的全脑思维模式，以及思维模式对决策的影响；</p> <p>5.讨论分享：常见战略与思维模式；</p> <p>6.介绍 A 脑与目标和绩效管理；</p> <p>7.介绍计划与控制的 B 特征；学员活动：计划与控制关键词汇；</p> <p>8.介绍组织领导力的“5P”模型（B 脑）；</p> <p>9.第一天总结</p>
第二天	上午	<p>7, 领导者的凝聚力与思维模式（C 脑）</p> <p>8, 领导者的创新和变革能力与思维模式（D 脑）</p> <p>第四部分：用全脑优势发展团队领导力</p> <p>1, 团队思维模式</p> <p>2, 高绩效团队的特征</p> <p>3, 善用团队全脑思维模式</p>	<p>1. 第一天回顾</p> <p>2. 介绍 C 脑的领导者特征；学员活动：C 脑故事会；</p> <p>3. 介绍 D 脑与领导者的创新和变革能力；介绍“组织动起来”变革模型；</p> <p>4. 小组活动：用 D 脑创新或变革应用实践；</p> <p>第四部分：</p> <p>1. 小组讨论：同质团队体验活动</p> <p>2. 介绍不同团队思维模式：同质与异质</p> <p>3. 介绍高绩效团队的特质</p> <p>4. 介绍如何利用团队全脑思维模式</p> <p>5. 全脑领导小组活动</p>

<p>第二天</p>	<p>第五部分：用全脑优势提升员工绩效</p> <ol style="list-style-type: none"> 1, 思维模式与来劲工作 2, 岗位职能要求与岗位思维模型 3, 个人行为偏好与岗位模型匹配 <p>第六部分：用全脑优势发展员工潜能；</p> <ol style="list-style-type: none"> 1, 发挥个人优势与发展弱势 2, 员工职业发展与思维模式 3, 培育和发展员工潜能 4, 全脑教练法 <p>第七部分：做一个全脑领导者</p> <ol style="list-style-type: none"> 1, 全脑漫游沟通与解决问题 2, 全脑决策 3, 全脑授权（授权全脑环走模型） 4, 做全脑领导者 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 小组活动：这位员工适合什么工作 2. 介绍思维模式与来劲工作关系 3. 介绍不同的岗位职能要求的思维模型 4. 介绍个人偏好与工作岗位要求不匹配的影响结果 5. 学员活动：员工的个人思维模式与岗位匹配度检讨 <p>第六部分：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 介绍个人发挥优势的意义与发展弱势的烦恼 2. 思考问题：思维偏好与能力和职业发展关系 3. 介绍员工职业发展辅导工具 GAGP 4. 角色扮演：GAGP 5. 介绍全脑学习偏好 6. 介绍全脑教练法 7. 学员活动：全脑学习思考 <p>第七部分：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 介绍全脑漫游沟通与解决问题方法 2. 案例与小组活动：全脑沟通或解决问题 3. 介绍全脑决策环走模型 4. 介绍全脑授权方法 5. 介绍如何发展全脑思维，做全脑领导者； 6. 个人计划：做全脑领导者
------------	--	--



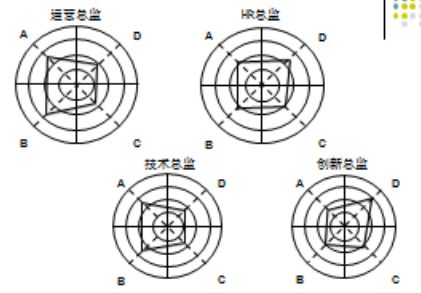
组合思维模式应用范例



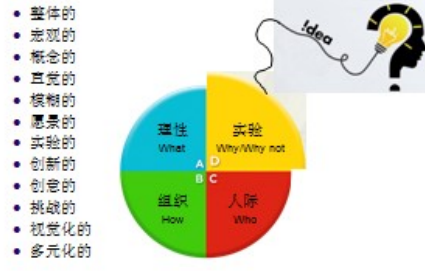
思维模式组合—赫曼管理风格矩阵



不同职位领导者的思维常模



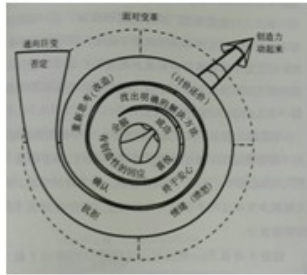
战略性思维能力—D脑型



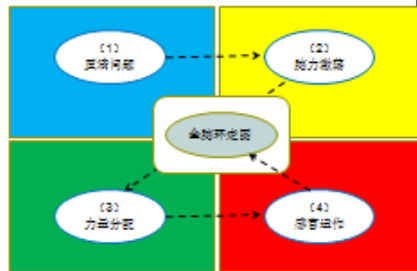
- 整体的
- 宏观的
- 概念的
- 直觉的
- 模糊的
- 愿景的
- 实验的
- 创新的
- 创意的
- 挑战的
- 视觉化的
- 多元化的

组织变革

- “创造力动起来”变革模型



高效团队全脑“过程激荡”技术



团队思维模式与工作的匹配度

- 如果团队的大多数成员的思维模式集中在某一个或两个象限, 这个团队的工作风格倾向性会比较明显, 如果与团队的工作职能匹配度低, 将给企业带来更大的损失。
- 例: 团队的职能是**市场开拓和客户服务**, 而团队大多数成员的思维模式确实如下状况, 会是什么样的结果呢?



全脑教练法



全脑® 漫游™ 沟通的方法...



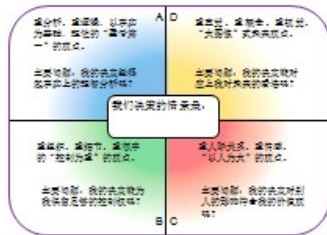
全脑® 漫游™ 解决问题之道

解决与他人之间的问题



全脑决策——决策环走模型

全脑决策检查表:



释放你的全部脑力



1. 习惯不自在;
2. 挑战你的假设;
3. 拥抱未知;
4. 优化你的工具箱;
5. 放轻松;
6. 养成良好的心理习惯。