

《4D 卓越领导力系统》

【主讲老师】 王海涛 MTP 中层管理技能、执行力、领导力、文化建设 培训师

【课程背景】

领导艺术是领导者个人素质的综合反映，是因人而异的。黑格尔说过：“世界上没有完全相同的两片叶子”，同样也没有完全相同的两个人，没有完全相同的领导者和领导模式。有多少个领导者就有多少种领导模式。任何一种管理模式的运用，不可能是要求下属们依葫芦画瓢就可以了，而是需要自上而下使每位负有不同管理职责的人都能对该管理模式融会贯通、在不同环境下为同一个目标而因时制宜、不断改善。

本课程针对领导者在日常管理工作中所面对的主要问题，从思维、方法、行为、工具等方面帮助领导者提升自身领导素质。

【课程宗旨】

为了解决在团队建设中，领导者只会用权力管理、员工认同度不高、管理者沟通障碍、企业文化不落地等问题，用可量化的 4D 领导力体系，实现个人与团队领导力发展合二为一，实现组织目标。

【学员对象】

- 中基层管理者、后备管理干部

【培训时长】

1 天

【课程价值】

- 管理者个人与团队领导力发展合二为一
- 提升员工保留率，让价值观和文化落地
- 高层达成共识，改善跨部门合作沟通
- 提升员工敬业度和责任感，消除抱怨
- 激发群体创造力，提升团队正能量

【课程纲要】

第一部分 4D 天性诊断与发展

一、4D 卓越领导力系统

(一) 4D 系统“第五力”

- 1.绿色“培养型”：我们都需要感受到欣赏和感激
- 2.黄色“包融型”：我们都需要感受到归属感
- 3.蓝色“展望型”：我们都需要有充满希望的未来
- 4.橙色“指导型”：我们都需要成功的能力（适度回应）

(二) 4D 领导力实践流程

- 1.焦点管理公式：AMBR
- 2.天生个性诊断应用
- 3.心智模式：台词管理、情绪管理
- 4.4D 领导力的八项行为
- 5.背景转换工作表

二、AMBR 焦点管理

(一) AMBR 释义

- 1.Attention 关注
- 2.Mindset 心态
- 3.Behavior 行为
- 4.Results 结果

(二) 焦点管理的实操应用

三、4D 天生个性诊断觉察

- 1.知己知彼
- 2.激光法
- 3.先假设，再验证

四、4D 领导力的发展与应用

(一) 悦己修圆

- 1.悦己：天生个性

2. 修圆：4D 全面发展
3. 无效的 1D 和全能的 4D

(二) 人岗匹配

(三) 4D 谋事

(四) 发展团队、组织

1. 不同性质团队的 4D 色彩
2. 不同时期团队的 4D 色彩

第二部分 4D 领导力心智模式

一、台词管理

(一) 语言：绿色和红色台词

1. 绿色台词：高绩效背景
2. 红色台词：低绩效背景

(二) 如何将红色台词转为绿色

二、情绪管理

(一) 五种情绪：喜怒哀惧哀

(二) 表达情绪以赋能

1. 表达喜悦来激发和赋能
2. 表达愤怒来激发行动
3. 表达悲伤来处理失去损失
4. 表达恐惧来激发行动
5. 表达爱来满足深层次需求

第三部分 4D 的八项行为风范

一、绿色 4D 领导行为风范

(一) 表达真诚的欣赏与感激

1. 习惯性的欣赏感激
2. 去除感激障碍的两种方法
3. HAPPS 的五大标准

(二) 关注共同利益

1. 共同利益练习训练

2.共同利益如何在团队落地

二、黄色4D领导行为风范

(一) 适度包容他人

- 1.不够包容，排斥他人和生气
- 2.过度包容，浪费精力和情感

(二) 严格信守所有协议

- 1.建立诚信的四个步骤
- 2.修复协议的五大方法

三、蓝色4D领导行为风范

(一) 表达务实的乐观

- 1.观察不愉快的现实
- 2.用SWOT面对现实

(二) 百分百投入

- 1.百分百责任意识打造
- 2.心态、工作、家庭的100%承诺

四、橙色4D领导行为风范

(一) 避免职责与抱怨

- 1.避免4D的戏剧状态
- 2.受害者、救助者、理智者、指责者

(二) 明确角色、责任和权力

- 1.做好流程职责
- 2.部门流程制定的七要素

第四部分 4D背景转换工作表

一、背景转换工作表的使用方法

二、背景转换工作表实操训练