

巧用 4D 打造高绩效团队

—— 成就他人 圆满自己

主讲：李星（美国 NASA-4D 卓越团队认证导师，Dr. Charles Pellerin 亲授）

【课程背景】

企业存在的意义在于创造绩效，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%，而技术、战略、投资等硬件环境的影响仅有 20%。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。



如今中国的企业已经从以“硬件”建设为重心转向以“软件”建设为重心的阶段，也就是进入到领导力发展、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、福利等方式无法从根本上改变和提升企业的现状。团队管理者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。

4D 系统是美国国家航空航天局（NASA）科学家、天体物理部门主管、哈勃望远镜项目负责人查理·佩勒林(Charles Pellerin)博士研发的一套测评、管理、提升个人及团队领导力的系统。本课程围绕 4D 系统展开，从改变思维意识入手，引导管理者建立“认知个性特质，提升组织绩效”的意识，并掌握识别判断自己和员工个性特质的方法和管理技能：如何通过举止、言谈表示等了解员工特性、如何通过针对性的沟通和管理提升组织整体效能等，从而使无形的 4D 管理心理学有形化、系统化和应用化，让管理者在提升组织效能的同时，可以进一步赢得员工的好感与信赖，树立管理者的人格魅力，实现“管理有温度，领导创价值”。

【课程收益】

- 1、了解以 4D 为核心的国际先进建设与管理团队的教练方法；
- 2、建立对管理团队建设和第五力文化背景的系统性认知；
- 3、形成用 4D 方法论来科学建设团队的操作思路，搭建高绩效 4D 团队；
- 4、了解更多团队成员的个性特质，以及团队整体行为特质及其优劣势；
- 5、掌握团队建设的 4 个维度和 8 项行为，提升个人领导力与团队领导力；
- 6、借鉴经验，反思自己在管理团队和班子建设的盲点与误区，确定新方向。

【课程时间】 1-2 天，6 小时/天（标准版为 2 天）

【课程对象】 中层、高层管理者；团队全员；项目管理等团队管理者

【授课形式】 主题讲授+导师引导+有效对话+分组研讨+情景模拟+视频分析+行动学习

【课程大纲】

第一部分：VUCA 时代背景下，团队管理者的新挑战

- 1、VUCA 带给管理者的新挑战
 - (1) 你准备好了么？
 - (2) 管理者扮演的三大角色

- (3) 拥抱变化：管理者提升自己面对变化的应对力
- 2、用系统的观点看团队管理
 - (1) 什么系统
 - (2) 系统的两大特性
 - (3) 管理者的“冰山意识”：组织增效的无形因素
- 3、组织管理效能提升的迭代系统：4D 系统
 - (1) 4D 系统是什么
 - (2) 4D 系统的前世今生
 - (3) 4D 系统为何能提升领导力效能

第二单元：随处可见的“团队社会背景”

- 1、团队社会背景对组织效能（团队绩效）的重大影响
 - (1) 什么是“团队社会背景”
 - (2) 团队管理中的“团队社会背景”是如何体现的
 - (3) 团队管理中人际关系冲突的心理学本质
- 2、情绪：组织效能（绩效）提升中的重要因素
 - (1) 团队管理中的常见情绪
 - (2) 情绪是如何影响团队绩效的
 - (3) 团队管理中情绪与绩效的关系
- 3、如何调整和管理“团队社会背景”：情绪
 - (1) 情绪管理模型
 - (2) 管理情景练习：工作中出错，被领导责骂
 - (3) 管理情景练习：接到一项自认为不可能在规定时间内前完成的任务

第三单元：4D 差异化领导力：个性特质，认知彼此

- 1、管理者自我认知：我是谁
 - (1) 对号入座：我的领导风格
 - (2) 人以群分：我们的领导力共同特点
 - (3) 了解彼此：我们的核心领导力差异
- 2、管理者识人用人：他是谁
 - (1) 4D 系统中管理者识人的两种常见方法
 - (2) 分组研讨：领导风格连连看
 - (3) 互动游戏：什么是主导领导风格

第四单元：培养型领导风格

- 1、培养型领导风格的两种决策方式
- 2、培养型领导风格是如何管理团队的
 - (1) 关注焦点
 - (2) 常见心态
 - (3) 通常行为
 - (4) 期待结果
- 3、培养型领导风格在团队管理中的挑战
 - (1) 核心关键词
 - (2) 案例分析与研讨

第五单元：包融型领导风格

- 1、包融型领导风格的两种决策方式
- 2、包融型领导风格是如何管理团队的
 - (1) 关注焦点
 - (2) 常见心态
 - (3) 通常行为
 - (4) 期待结果
- 3、包融型领导风格在团队管理中的挑战
 - (1) 核心关键词
 - (2) 案例分析与研讨

第六单元：展望型领导风格

- 1、展望型领导风格的两种决策方式
- 2、展望型领导风格是如何管理团队的
 - (1) 关注焦点
 - (2) 常见心态
 - (3) 通常行为
 - (4) 期待结果
- 3、展望型领导风格在团队管理中的挑战
 - (1) 核心关键词
 - (2) 案例分析与研讨

第七单元：督导型领导风格

- 1、督导型领导风格的两种决策方式
- 2、督导型领导风格是如何管理团队的
 - (1) 关注焦点
 - (2) 常见心态
 - (3) 通常行为
 - (4) 期待结果
- 3、督导型领导风格在团队管理中的挑战
 - (1) 核心关键词
 - (2) 案例分析与研讨

第八单元：4D 团队管理的八项行为

- 1、向内看：4D 系统管理者的自我提升之道
 - (1) 发挥优势，还是突破局限？
 - (2) 情感类决策领导风格的提升之道
 - (3) 逻辑类决策领导风格的提升之道
- 2、向外看：如何提升不同特质员工的效率
 - (1) 沟通是增效的基础：扬长，还是避短？
 - (2) 如何激励直觉型员工
 - (3) 如何激励感觉型员工
- 3、4D 领导力愿景：八项行为修炼

- (1) 培养型领导者的行为修炼
- (2) 包融型领导者的行为修炼
- (3) 展望型领导者的行为修炼
- (4) 督导型领导者的行为修炼

第九单元：复盘总结

- 1、管理有温度
 - (1) 人与事的平衡
 - (2) 情与理的融合
- 2、领导创价值
 - (1) 我不是一个人在战斗
 - (2) 4D的核心驱动模型：AMBR
- 3、4D系统总结复盘/答疑