

## 【领导力精品课程】

# 《4D 场域领导力》

### 【4D 系统来历和背景】

1990 年，美国 NASA（航空航天局）出现了一起震惊全球的重大太空事故，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、1 万多顶尖人才参与、历时 15 年的项目功败垂成。面对如此重大的太空灾难事故，事故调查委员会进行了严格的调查，结果却发现：哈勃镜片出现瑕疵的根本原因是**领导力不足，是团队场域管理失败**。

查理·佩勒林是当时的天文物理部门的负责人，在此次事件中负有一定责任，事件发生后，他主动提出哈勃太空望远镜修复任务。在此过程中，他使用了一些激发下属，改善团队场域的方法，并于 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。1994 年查理自 NASA 退休时，获得 NASA 最高荣誉——杰出服务奖章。



### 【哈勃太空望远镜及其修复】

之后，查理进入科罗拉多大学商学院，从事领导力研究工作并教授领导力课程。最终十年磨一剑，他开发出一套集测评、培训、教练辅导相结合的，提升个人与团队领导力、改善团队场域的心理认知与行为改进系统，即 4D 系统。

### 【4D 系统概要】

4D 系统从认知人的天生个性开始，通过识己、纳人、修圆、谋事等思维引导行为表现，突破思想和情绪模式的束缚，强健领导力，营造个人、团队的健康场域，从而实现**降低团队风险、改进团队绩效**的作用。

企业存在的意义在于创造绩效，影响绩效的核心要素是什么呢？

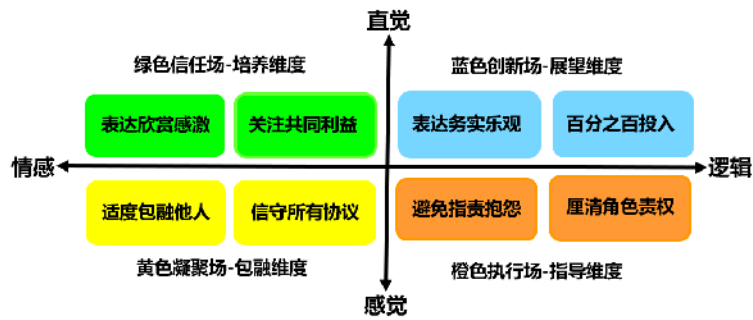
美国绩效大师斯特洛维奇和奇普斯在他们的著作《培训不等于绩效》中揭示出：**软环境与绩效的相关度达到 80%**，而技术、战略、投资等硬件环境的影响仅有 20%。

日本经营之圣 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。**

如今的中国企业经过一个时期的发展，已经从企业的“硬件”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**。

在当今的环境下，个人领导力如何发挥影响力？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资源？道德经说：知人者智，自知者明。

4D 系统创始人查理·佩勒林博士称这种软环境和无形要素为“**第 5 力**”——**场域**。他用一个坐标轴、四个维度和八项行为，将团队场域和个人领导力变得**可衡量、可追踪、可管理、可复制**。



### 【一个坐标轴、四个维度、八项行为】

4D 是英文 four- dimensional 的缩写形式。简单地说，4D 就是领导力的发展的 4 个核心维度——**蓝色展望、绿色培养、黄色包融、橙色指导**。

**蓝色**展望型领导者，他们关注创造力，追求卓越，大家耳熟能详的苹果公司的创始人乔布斯就是蓝色的，我们的查理老师也是蓝色。

**绿色**培养型领导者，关注人和价值观，甘地、特蕾莎修女、美国前总统吉米·卡特、美国现任总统奥巴马是绿色代言人，他们要唤醒人性深层次的爱和慈悲。

**黄色**包融型的领导者注重关系和谐，名垂青史的美国总统林肯表现出来的领导气质就是黄色的——无论个人利益的冲突如何，国家整体的利益高于一切。

**橙色**指导型领导者关注系统和计划，保障成功完成目标，CEO 教父杰克·韦尔奇是其典型代表。

行为是领导力的体现形式，每一个维度的卓越，体现在两个典型行为上，关注 4 个维度发展的最好方式就是在所有八项行为上持续改进。4D 系统提示领导者关注天性使然的个人领导特色，同时在其它三个维度均衡发展，成为独具一格的 4D 全能的卓越领导。

4D 系统的八项行为满足全人类共有的四类需求——价值感、归属感、充满希望和获得成功，最终在组织中打造出信任场、凝聚场、创新场和执行场。它简明又实用，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、行为的转变，这正是解决团队成员责任感、主动性的关键。4D 系统提供的行为工具与实践方法为学以致用、知行合一提供了有力支撑，为该系统课程增加魅力值并成为其鲜明的特点。

**一句话总结：4D 系统是一个打造卓越领导力和卓越团队场域的卓越体系。**

### 【4D 系统的影响】

美国宇航局 NASA 自 2003 年起用于提升个人和团队领导力的体系

---

获得 ICF 国际教练联合会团队教练 Prism 金奖  
获评中国《培训》杂志领导力精品课程

## 【4D 系统国际实践和中国实践案例】

### 引入 4D 系统的部分国外客户：

美国宇航局(NASA)、加拿大宇航局 (Canadian Space Agency)、美国波音公司(Boeing)、美国通用电器 (GE)、美国强生公司 (Johnson & Johnson)、法国电力 (Electricity of France)、英国劳埃德银行 (Lloyds Banking Group)、安永会计师事务所(Ernst and Young)、伊凡仕伯(Evans and Peck)、雷神公司(Raytheon)、诺斯罗普·格鲁曼(Northrop Grumman)、洛克希德·马丁(Lockheed Martin)等。

### 引入 4D 系统的部分中国国内客户：

华为、阿里巴巴、百度、58 集团、360 安全、滴滴出行、中兴、五粮液、京博石化、携程众荟信息、正大集团、石基信息、用友集团、顺丰集团、特步集团、吉利汽车集团、华住酒店集团  
中国移动、中国电信、华润集团、中煤集团、北京现代、中国银行协会、中国银行、招商银行、光大银行、平安银行、北京银行、中信证券、太平人寿、阳光保险、中信证券、国信证券、西南证券、中英信诚人寿、星火金融、国联资产、君石控股、联石投资  
绿城地产、东胜集团、特房集团、新景祥地产代理集团、中科建设、厦门土地开发总公司、厦门天地地产、奥园地产集团  
英特尔 (中国) 芯创学院、可口可乐 (中国)、IBM (中国)、惠普 (中国)、微软 (中国)、诺基亚-西门子 (中国)、福特 (中国)、施耐德电气 (中国)、三星 (中国)  
北京大学汇丰商学院、清华 MBA、清华继续教育学院、中央财经大学法学院、中科院心理研究所、中山大学岭南商学院、自然资源保护协会、映雪教育机构  
雅迪传媒集团、宣亚国际传播集团、亚杰商会、培训杂志、千禧维讯科技、锐捷网络……

## 【4D 工作坊主要内容】

### 培训前工作：课前启动

确定参与者和团队

向团队领导做 4D 介绍

向参与者介绍目的和发展过程

实施团队/个人发展测评，及报告反馈解读（企业内训需要做，公开课不需要做）

### 模块一：4D 系统介绍

从真实案例中剖析问题发生的深层次原因

探索团队场域对于组织绩效的影响

团队场域管理是团队管理的核心

什么是 4D 场域领导力系统

4D 系统对领导力发展和卓越团队场域打造的作用

### 模块二：领导者自我认知和认知团队

领导者天性测评和深度解读：了解自己的天生个性（绿色、黄色、蓝色和橙色）

四种天性的优势和需改善领域

焦点管理工具 AMBR 及四种天性的 AMBR 原则

- 
- 应用 1：如何本色做人，发挥天性优势
  - 应用 2：如何角色做事，4D 修圆
  - 应用 3：如何识人用人，有效管理下属、上司和客户
  - 应用 4：如何谋事成事
  - 应用 5：如何优势互补，发展团队和组织

### **模块三：实践卓越场域的 8 项行为，实现团队场域转变**

#### （一）绿色信任场-培养维度

- 行为 1：表达欣赏感激——营造正能量氛围
- 行为 2：关注共同利益——个人团队共赢

#### （二）黄色凝聚场-包融维度

- 行为 3：适度包融他人——归属凝聚合力
- 行为 4：信守所有协议——协作支持高效

#### （三）蓝色创新场-展望维度

- 行为 5：表达务实乐观——愿景激发勇气
- 行为 6：百分之百投入——创造奇迹方案

#### （四）橙色执行场-指导维度

- 行为 7：避免指责抱怨——降低执行风险
- 行为 8：厘清角色权责——系统高效执行

#### （五）4 大维度 8 项行为的实战训练

- 团队成员对 8 项行为的现场探索
- 对测评结果中的短板行为项进行现场讨论、练习
- 对每一项行为建立日常行动方案

### **模块四：使用“背景转换工作表(CSW)”解决团队实际问题**

- 找出团队中存在的“大象”（问题）
- 现场教练：使用 CSW 表格解决实际团队问题
- 学员分享：团队群策群力带来的变化
- CSW 表使用的关键点

**课程时长：**2-3 天，6 小时/天

**备注：**实际授课过程中，将结合企业具体情况对授课内容进行调整。