

卓越领导力特训营

—— 4D 卓越领导力

课程背景：

随着移动互联网时代的到来，新经济的特点，使得传统的组织管理及领导风格已不再适应，做为管理者，需要我们转变传统的管理思维模式与管理方法工具。

如何去培养和领导好新一代的知识员工？如何营造一个高绩效的团队氛围？做一个被员工追随的领导者有哪些好的方法和工具？

源自美国宇航局（NASA）经典高效的领导力版权课程《4D 卓越领导力和团队打造》，具备先进理念，科学、权威、有效、简洁，在此基础上，我们结合中国企业成长的文化背景及实际面临问题，开发了此课纲。相信能帮助学员解决上述问题，尤其是在构建高绩效团队氛围和培养员工方面，每个学员会得到启迪并能运用到实际工作当中去。

课程收益：

- 1.提升管理者的情商与情绪管理能力
- 2.掌握新经济时代员工心智模式与性格特征
- 3.能够在不同问题解决中运用不同的 4D 领导力风格（4D 全能领导者培养）
- 4.掌握构建组织关系与氛围 8 种行为
- 5.学员有明确的自我认知（自身的领导力风格及不足之处）及对自己团队的现场诊断，并形成提升方案及现场作出行动改善计划

课程时间：2 天

授课对象：管理层、核心团队成员

授课方式：理论剖析、小组互动与 PK、案例研讨、视频与工具

课程大纲：

缘起：哈勃望远镜研究项目的失败……

第一讲：“第五力”的认知

导入：第五力是什么？

一、自然界的四种力：万有引力、电磁力、强力、弱力。

二、第五力是一种场——环境力。

案例：

- 1、哈勃望远镜的事故原因分析。

2、大韩航空的事故分析原因。

三、人类的“第五力”场控制着人的行为。

四、没有被管理的第五力会增加企业风险。

案例：

1、人类异常行为常态化

2、泰坦尼克号 vs 岁月号

3、郭士纳入驻 IBM 证明第五力的存在。

4、艾柯卡的挽救克莱斯勒证明第五力的效能。

五、第五力可以成千上万可以避免的灾祸。

六、第五力的背景与行为。

1)不同背景下的第五力效果。

2)了解第五力对行为影响。

七、“分析”不可见的场。

1)神奇的二维坐标系。

2)把“不可见”场变为“可见”。

八、4D“维度”——人类的普遍需求。

1) 绿色“培养型” – 我们都需要感受到欣赏和感激。

2) 黄色“包容型” – 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” – 我们都需要具有适度回应的能力。

第二讲：发现你的天性

一、信息获取维度(纵轴)

1、直觉决策：洞察力。大画面、发散、创造。

2、感觉决策：观察有条理细节导向。

二、决策倾向维度(横轴)

1、情感决策：感觉好的结果。

2、思考决策：逻辑意义的结果。

三、4D 与天性维度结合分析。

四、你到底是誰？

1、4D 性格测试

2、贴上你自己的标签

五、天性与理性

案例：猫女的故事——天性胜过理性。

第三讲：第五力打造卓越团队

一、领导力的核心——心态

- 1、思想：内心的声音
- 2、情绪：身体感受的到……

二、基本的项目管理——两种不兼容的项目心态。

“蓝色”，绩效心态

“橙色”，成本(进度)心态

案例操作：辨识心态

三、什么影响领导者的效能？

- 1、表达思想
- 2、表达情绪

案例操作：伟大领导者的品质

四、4D 分析——情绪和思想

五、你的故事情节影响绩效提高或降低

案例操作：4D 绩效目标红转绿。

案例：关注：关注所向，力量所在

语言的力量

宗教“故事情节”的强大作用

分析：关于动机的故事情节

六、故事情节导致成功或失败。

绿色或红色故事情节&“情境”

七、为你赋能的故事情节心态(M)

操作演练：小组故事情节练习

思考：您能带回工作中的行为是什么？

案例：“德克萨斯之门”-我们是如何限制我们自己的。

八、管理情绪以管理人们的能量。

工具：背景管理工具-AMBR

案例：关注(A)：不愉快的现实

九、心态 (M)：五大“情绪组”的“情商”vs “智商”；

- 1、喜悦(高兴)-情绪组。
- 2、愤怒-情绪组(视频：巴顿将军)。
- 3、悲伤- 情绪组。
- 4、恐惧(害怕)-情绪组。
- 5、爱的情绪组的“三种情感状态”。

分析：我们的“忙碌”是一种“上瘾”吗？

十、行为 (B)：转换你的故事情节！

转型人操作手册：

- 1、为你自己预留“安静的时间”
- 2、结束忙忙碌碌：感受你的感受
- 3、赋能的心态(M)
- 4、我选择去注意、命名然后适当地表达我的情感，维持一个能激发、调动人们能量的第五力。

案例演练：EQ=感受并表达你的情绪

十一、结果 (R)：向良性的结果发展

第四讲：4D 卓越团队的八大行为

一、绿色维度

1、掌握习惯性欣赏与感激 (AMBR)。

- 1> 关注(A)：不如意的现实。
- 2> 心态(M)：欣赏与感激。
- 3> 行为(B)：训练“欣赏与感激”的肌肉
- 4> 结果(R)：对个人、对团队

实操演练：

- ◇ 欣赏与感激故事情节，训练欣赏和感激的“肌肉”；
- ◇ 重复 IDA 测评，欣赏与感激 – HAPPS”标准。

2、共同利益：协作的背景,满足你及他人的需求。

- 1> 问问自己：什么是他们想要而你也想让他们拥有的？
- 2> 关注(A)：不如意的现实。

案例：美国的驴象之争！

3> 心态(M)：值得反思的共同利益。

个人生活中的“共同利益”。

共同商业利益

共同价值观淡化权力斗争。

4> 行为(B)：着眼于共同利益的行为。

5> 结果(R)：对个人、对团队

案例演练：共同利益练习

二、黄色维度

1.包容：拥有真诚的关系，没有愤怒的社会背景。

1> 关注(A)：不愉快的现实。

案例：人格面具&童年，关于你的人格面具。

案例实操：面具访谈

2> 心态(M)：赋能的包融心态——避免包容不足和包容过度(B)。

案例演练：你的包融度调查，

3> 行为(B)：包容生命中的不完美。

4> 结果(R)：对个人、对团队

操作演练：包容心态练习

2.信守协议：诚信的价值

1> 关注(A)：不愉快的现实

“开会迟到没关系”心态的代价

2>心态(M)：被处理打破的协议

3>行为(B)：赋能的信守协议

案例演练;为你信守协议的习惯打分

4> 结果(R)：共同的协议

三、蓝色维度-现实与投入

1、基于现实的乐观：用乐观的心态面对生活和工作

1> 关注(A)：不愉快的现实

案例：钱包丢了

2>心态(M)：赋能的乐观心态

3>行为(B)：寻找积极的解决方法

案例演练：头脑风暴法

4> 结果(R) : 对团队、对个人

案例：安迪·格鲁夫与英特尔的“难题”。

2、100% 投入

1> 关注(A) : 不愉快的现实

案例：工作总是被打断

2>心态(M) : 专注、心无旁骛的心态

工具实操：提前安排你的工作

3>行为(B) : 寻找积极的解决方法

案例演练：头脑风暴法

4> 结果(R) : 充满意义和成果的一生

案例：安迪·格鲁夫与英特尔的“难题”。

四、橙色维度

1、摆脱戏剧状态：能够维持一个有回应能力的背景。

分析：4-D 戏剧系统、清晰的角色认知。

1> 关注(A) : 不如意的现实

案例：工作总是被打断

2>心态(M) : 永远不要再抱怨，适度行为。

受害者状态工作场景——摆脱受害者状态。

英雄/拯救者状态——摆脱英雄/拯救者状态。

案例演练：你的戏剧状态经历

理智者状态——摆脱理智者状态。

指责者状态——摆脱指责者状态。

3>行为(B) : 摆脱你的戏剧性状态

演练：让自己静下来

4> 结果(R) : 避免戏剧状态

2、明确角色(Roles)、责任(Accountability)和权力(Authority)

分析：权力 VS 责任、常见的 RAA 失败模型。

1> 关注(A) : 不如意的现实。

2> 心态(M):赋能的 RAA 心态(阿波罗 1 号之火)。

案例演练：RAA 工作表

3> 行为(B) : 难以决策时使用标准。

案例：达科塔部落智慧。

4> 结果(R):清晰路径——RAAs

结语：永远不要怀疑，一小群有思想、肯付出的人能改变世界。事实上，世界正是这样被改变的！