

# 《4D 领导力》

(主讲：王雷军)

## 【课程背景】

《4D 领导力》，又称《4D 卓越团队建设》，是查理·佩勒林博士经过十几年的潜心研究的“打造卓越团队和卓越领导力”的系统。

查理·佩勒林博士是天体物理学家，美国航天局的三号人物，曾因成功推动哈勃望远镜等重大太空任务获得 NASA“杰出服务奖章”，退休后赴科罗拉多大学商学院教授“领导学”。哈勃事件促使他深入探讨社会背景对团队成败的影响，由此建立了“4D”领导力系统。

《4D 领导力》由一个坐标、四个维度、八项行为来诊断团队风格，以及领导性格分类，优化组织背景，从而提升组织领导力。在过程中探索一种不可见的力量：“第五力”的场域！

《4D 领导力》工作坊培训，旨在使学员掌握 4D 卓越团队的八大行为，有效发挥团队的潜力，提升绩效，掌握团队成员五大“情绪组”的“情商”vs“智商”，理解 CSW”-结构化的创造力，有效处理团队的第五力，提升领导力，掌握团队 4D 文化塑造，完成团队文化与任务匹配。

---

## 【课程收益】

- 1.组织层面：营造高绩效，低风险的组织背景；提升组织组织正能量场；提升员工保有率；提高客户满意度；
- 2.团队层面：增强团队凝聚力与执行力，激发团队创造力和愿景驱动力，提升跨部门之间的协作力；
- 3.个人层面：自省自察、向内聚焦；提升责任感与敬业度；增强幸

福感与归属感；发展 4D 全能。

**【参训对象】**

企业各级管理者

**【授课时间】**

2 天 (12H)

**【课程大纲】**

**第一节 4D 卓越团队的认知**

一、场域对绩效的影响

思考；不同场域下，人的行为有何不同？

场域的力量在“驱动”着人的行为

场域会影响人的注意力、心态和行为的变化

场域对组织文化的影响

场域对行为能力的影响

场域对领导效率的影响

场域对结果收益的影响

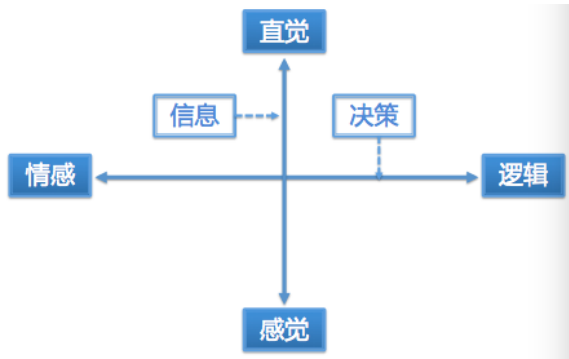
我们来如何管理场域？

场域也像生态系统一样，我们使用“4—D”工具和流程，是我们的场域更加健康。

二、了解天性、认识你自己

课堂测评：探索你天生的个性，你与生俱来的性格基础是什么？

4D 坐标分类的原理源于荣格心理类型的启示



### 4D 坐标分类的原理

1、你在接受信息的时候，运用直觉思维多一点，还是感觉思维多一点？

2、你在做决策的时候，依靠情感多一点，还是逻辑多一点？

### 二、4D 坐标的四个维度

1、情感与直觉——培养维度（绿色）

人类潜在的、自然地欣赏与感激他人

2、情感与感觉——包融维度（黄色）

交际与关系，自然地给人以归属感

3、逻辑与直觉——展望维度（蓝色）

思考与想象，自然地产生创意

4、逻辑与感觉——指导维度（橙色）

组织与流程，追求管理与确定

### 三、课堂练习：

我们的团队——高绩效团队自画像

请识别这些关键要素分别属于哪个维度？

### 三、4D 领导力风格

1、擅同理（绿色）——体贴、助人、博爱

2、重关系（黄色）——团队、合作、关系

3、启愿景（蓝色）——想法、大局、目标

4、专执行（橙色）——执行、周密、稳妥

#### 四、不同的天性对于场域的贡献

绿色；自然地关注他人、贡献欣赏、感激和爱

黄色：自然地关注人际关系，贡献包融与和谐

蓝色：自然地关注新的想法，贡献创造性和愿景

橙色：自然地关注组织稳定，贡献流程与规则

#### 五、课堂讨论：4D的赋能与耗能表现各是什么？

#### 六、场域管理工具—AMBR

A—关注：关注所向，力量所在

M—心态：转变心态，建设你的行动平台

B—行动：将有效行为变成习惯

R—结果：任何情境中的积极，强化改变流程

1、绿色天性——AMBR（焦点、心态、行为、结果）

2、黄色天性——AMBR（焦点、心态、行为、结果）

3、蓝色天性——AMBR（焦点、心态、行为、结果）

4、橙色天性——AMBR（焦点、心态、行为、结果）

#### 七、4D团队文化的诊断

沟通从4D开始——从“颜色”开始，打造好的团队氛围。

## 第二节 认知情绪转换

### 一、管理情绪——管理人们的能量

情绪对行为和绩效的影响

情绪影响决策

决策影响行为

行为影响绩效

## 二、有效表达你的情绪

喜悦、愤怒、悲伤、恐惧和爱

## 三、低绩效场域向高绩效场域转变

不停指责转变为感激与直率

孤立/愤怒转变为有效地包融

盲目乐观转变为基于现实的乐观

受害者/指责者转变为责任感

## 四、故事情节的转换

心态—行为——结果

课堂练习；转变你的心态

红色故事情节——绿色故事情节

负能量的人——正能量的人

## 五、背景转化表（CSW）

### 1、定义问题/情景

你的困境状态-简要描述

你希望达成的结果是什么

此时限制性的心态（红色故事情节）

转变为开放的心态（绿色故事情节）

### 2、培育纬度

表达真诚的感激与欣赏

关注共同利益

### 3、包容纬度

适度地包融他人

信守所有约定

#### 4、展望纬度

基于现实的乐观

100%的投入

#### 5、指导纬度

把抱怨转换为 4D 请求，明确自己的角色与责任

#### 6、行动计划

总结行动计划

确认行动有效

### 第三节 管理八大行为

#### 一、人类的普遍需求

激励/绩效（自我实现）

做成事情的能力（逻辑需求）

有希望的未来（逻辑需求）

感到被包融（情感需求）

感到爱与价值（情感需求）

#### 二、画出你的 4D 平衡论

找到你的天性，评估其他三个维度，找到你的改善点

#### 三、“场域”系统的八大行为

##### 1、表达感激欣赏 营造赋能场域

课堂练习；如何给自己赋能来影响他人

表达感激与欣赏的“三维三要”

表达感激与欣赏的“HAPPS”标准

## 2、关注共同利益 组织协同共赢

人们因自己的理由而做事，而非你的。

什么是他们想要而我也能让他们拥有的？

课堂练习：寻找共同利益表

## 3、适度包容他人 归属凝聚合力

包融不足的表现

包融过度的表现

## 4、信守所有协议 诚信支持高效

你需要信守哪些约定/给自己的执行情况打分

团队方面：

客户方面：

家庭方面：

## 5、表达务实乐观 挑战创造机遇

直面不愉快的现实

有效的情感表达+绿色故事情节

## 6、百分之百投入 创造奇迹方案

评估自己的投入度

对自己的投入：

对工作的投入：

对家庭的投入：

## 7、避免指责抱怨 降低执行风险

谁对抱怨负责/

你是受害者？拯救者？理智者？指责者？

转化故事情节，把抱怨转换为请求。

当有人在抱怨的时候，如何运用 4D 来回应。

## 8、明确角色权利 系统高效执行

角色：你在团队的职责

责任：团队成员期望你交付的结果

权力：团队赋予你的权力

## 九、案例分享：如何用 4D 打造卓越团队

## 十、课堂练习：八项行为操练周志

本人此周操练八项行为中的哪两项？

感激欣赏、共同利益、适度包容、信守协议

务实乐观、百分投入、避免指责、高效执行

日期/时间

事件、觉察、感悟

## 课程回顾与总结