

<<4D卓越团队>>

图书基本信息

书名：<<4D卓越团队>>

13位ISBN编号：9787515801018

10位ISBN编号：7515801018

出版时间：2012-3

出版时间：中华工商联合出版社

作者：查理·佩勒林

页数：219

译者：李雪柏

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<4D卓越团队>>

### 前言

《4D卓越团队》的出版生逢其时。

随着中国在全球发展中扮演的角色越来越重要，加强并提高领导力成了中国及其国民的迫切要求，而本书所提供的流程正好可以满足这种需要。

有些观察家认为，中国很快会加入以美国为首的世界领先国家的行列，或者取代美国成为世界第一强国。

中国的劳动者积极性高。

而且正日益受到良好的教育；中国领导人也制订了长远的发展规划。

然而，中国要在保证国内外和谐稳定的同时，实现其可持续发展的创新型小康社会的目标，还要面临严峻考验。

我是一个受过良好教育、阅历丰富的世界公民的身份撰写此书，而这个世界公民恰巧生活在美国。

很多人认为，美国政治体制不健全，已是一个风雨飘摇中的帝国。

尽管这一点尚存争议，却也显示出，美国很多政治、经济、外交问题都源于领导不力。

领导不力，一切皆不可能；领导有力，一切皆有可能。

中国要在世界上处于领先地位，其各个层级都需要领导力。

试想一下，如果有十亿杰出的领导者，那会产生怎样的影响？

首先对其个人生活，然后对其家庭、所在企业和社区，进而对整个世界会产生怎样的影响？

这正是本书通过不同流程，辅以网上个人及团队发展测评工具致力要实现的结果。

翻开书页，你会读到这一切。

## <<4D卓越团队>>

### 内容概要

天体物理学家查理·佩勒林博士曾经领导NASA建造哈勃太空望远镜的团队。当事故调查委员会指出该望远镜瑕疵镜片的根本原因是“领导失误”时，他随即做了两件事：首先，他聚集人才组织修复委员会，及时修复了哈勃太空望远镜。为此，NASA为他颁发了堪称殊荣的“杰出领导勋章”；然后，他进入科罗拉多大学商学院，以“领导力教授”的身份给本科生和工商管理硕士生讲授“21世纪的领导力”课程。

后来，因为财富五百强公司的各位老板邀请他把领导力培养课程带到他们的公司里，他创立了“4D系统”。他的公司从此开始在世界范围内与各种项目团队和工程团队合作，帮助这些团队提升绩效、降低风险。成效显著的4D系统的核心是通过管理团队的“社会背景”提高领导效力，进而提升团队绩效。这种力量同时也在改善团队成员的行为，就像磁场的力量会影响铁屑的聚拢一样。

## <<4D卓越团队>>

### 作者简介

查理·佩勒林 (Charles Pellerin)

天体物理学博士，美国宇航局 (NASA) 前天体物理学部门主任，中国航天系统科学与工程研究院客座教授，曾任NASA哥达德太空飞行中心首席调查师，策划了“大太空观测站”计划，并推动建造四大太空观测站，同时负责哈勃太空望远镜等十多项科学卫星发射计划。

在发现哈勃瑕疵镜片后，佩勒林成功推动太空维修任务，并因此获颁NASA二等杰出领导奖章。

1995年，佩勒林从NASA退休，获得NASA最高荣誉的杰出服务奖章，之后转赴科罗拉多大学商学院教授领导学。

哈勃瑕疵镜片的失败经验，促使他开始深入探究社会背景对团队成败的影响，由此发展出“四维度法”，用以辅导NASA以及其他企业的团队。

译者简介

李雪柏 (Amy Li)

4D系统认证培训师、教练，ICF国际教练联盟认证教练。

曾先后担任大学讲师、国际知名企业管理工作、国内知名媒体、大型房地产项目运营总监等职。

2010年，成为将4D系统本土化项目经理，2011年成功推广4D教练课程项目，为国内第一个4D系统特邀服务商。

## <<4D卓越团队>>

### 书籍目录

#### 专文推介一

引进到中国航天队伍建设的4D系统

#### 专文推介二

一个革命性的概念

#### 专文推介三

打造卓越领导力和卓越团队的卓越体系

#### 译者序

活出4D的人生

#### 作者序

#### 前言

#### 第一部分 从社会背景到4D系统

第一章 哈勃望远镜事故

第二章 背景管理是团队管理的核心

第三章 4D系统——管理社会背景的坐标

#### 第二部分 使用4D评估的成果

第四章 4D评估流程

第五章 4D给NASA团队带来了什么

#### 第三部分 怎样用4D诊断你的团队

第六章 用4D发现你的性格

第七章 用4D诊断团队

第八章 调整项目心态的颜色

#### 第四部分 实现背景转变的途径

第九章 背景转变工作表 (CSW)

第十章 故事情节约束团队绩效

第十一章 团队的情绪管理

第十二章 人们需要被感激的感觉

第十三章 在共同利益中挖掘金矿

第十四章 人们需要被包容的感觉

第十五章 建立信任背景

第十六章 创造力与投入

第十七章 情绪管理不当导致戏剧化

第十八章 岗位安排做到人尽其才

#### 后记 哈勃遗产

## &lt;&lt;4D卓越团队&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：有一位同事告诉我，NASA太空科学主任曾经在挑战者号失事后，向喷气推进实验室的工作人员发表过一次讲话，他是这样说的：“在这里我只要求一件事：永远不要让我说出‘我不知道’这样的话。

”有意思的是，他并没有说“我在这里只要求你们成功”。

他之所以这样说，是因为他知道不管他要求不要求，他们都会竭尽全力取得成功。

另外，这种文化可以忍受他的失败，但却不能忍受他对情况未能充分了解，进一步说，就是他们无法忍受事情不在控制之中。

大多数企业是橙色的 绝大多数的企业文化是“橙色”的。

福特、微软、美联航等，无论哪家公司其核心都是“橙色”，强调提供始终如一、竞争力强的产品。

当然，只有一种情况例外：创新型的企业，它们全都始于“蓝色”，在成熟过程中，再被迫过渡到橙色。

这种过渡要求利用组织结构图、授权和流程，把权力从创造企业的天才手里转移到更多的员工那里。

相信我，这可比远看上去要难得多。

我曾与一个要升为“橙色”的“蓝色”金融团队一起工作过，花了几个月的时间，才在组织结构图上划出清晰的职权界限，争得多数人的同意。

事实上，我们经常发现，实施项目、企业和提案团队上升到“橙色”才能取得成功。

例如，一个大型项目提案团队在项目的早期就开始联系我，之后，一年中我都没有听到任何信息。

令人惊讶的是，在还有两个月就要完成项目时，他们打电话找到我，请求再次和他们合作。

这个团队的性格评估显示，该团队领导以及大多数成员是“绿色”。

而且该团队领导在组织机构中所表现出的杂乱无章，说明他还是单一“绿色”型。

回顾上一章提到的，当人们处于单一维度的时候，会因为其他维度的欠缺，而使天性基础中值得肯定的性格特点变得不受欢迎。

例如，他屡次在我们安排好的电话会议前一天更改时间。

奇怪的是，该行业中的大多数公司认为，这家公司会取得成功。

经过上述的文化分析后，团队成员对这支团队是“蓝色”还是“橙色”得出完全不一致的观点，而我的结论是，他们的主导文化是“绿色”的。

我把他们的领导召集到一起说：“你们马上就要输掉这个项目。

在这种紧张的状况下，你们无法用一个‘绿色’的提案去赢得NASA深‘橙色’文化的项目。

你们唯一的希望就是立刻换掉单一‘绿色’的团队领导，换上一个‘橙色’全能的人。

”他们没有去做，更有甚者，他们禁止我与上级领导讨论此事。

他们继续投入大量人力去准备提案，而我则回到了博尔德。

## <<4D卓越团队>>

### 后记

哈勃遗产 哈勃瑕疵镜片已经成为遥远的记忆。

迄今为止，英勇的NASA曾四次造访哈勃，修复瑕疵镜片，换下老化的零件，安装更先进的仪器。

哈勃现在已经卓有成效地为科学研究服务了18年。

根据网站Hubblesite.org提供的资料，有3500多篇科技论文介绍过哈勃的成果，使之成为史上最成功的科学仪器之一。

其科学成果还频繁地荣登世界各地报纸的头版。

这架望远镜已经超越了我们所有的企盼！

我坚信不疑，归根结底，哈勃出现瑕疵镜片对我而言是一件好事——我怀疑还会有什么其他方式能促使我开发4D系统。

如果4D系统能够防止未来太空事故的发生，特别是那些造成生命损失的事故，那么，哈勃的瑕疵对我们所有人都是一件好事。

我在澳大利亚与NASA堪培拉跟踪站的人力资源总监共进午餐时，她对我说：“你的工作很了不起，但你知道吗，你是在让人们以非自然的方式表现，比如我自己，我就非常喜欢美国橄榄球式的激战。

”确实如此。

多数人会同意见这种说法，我们的社会进步还没有跟上技术进步的脚步。

在我看来，人类正处在危机重重的十字路口：环境破坏、核攻击、禽流感、饥荒，等等。

我们有两个选择：我们可以选择管理社会背景，从而管理我们的行为；或者我们也可以选择不管理，对一切听之任之。

技术就在这本书里，也在我们的网站上，缺的就是意愿了。

我开发了4D系统，目的是让技术团队更富有成效，同时也让员工有更好的工作环境。

我的梦想是通过工作场所的成功，把这些功效强大的流程带到世界各地。

查理·佩特林 于科罗拉多州博尔德市

## <<4D卓越团队>>

### 媒体关注与评论

佩勒林博士有着长时间与NASA合作的经历，所以他知道这个组织是如何运转的。

佩勒林博士也清楚NASA如何组建团队以达成“超出地球范畴”的目标，他在此书中对此做出的总结将帮你和你的组织实现自己的目标。

——前美国宇航局局长 迈克尔·D.格里芬博士 伟大的工程需要伟大的领导力。

这本书中的4D理论能教会你成为一个伟大领导人的一切必备条件：工具、态度、习惯。

这一理论不单单是对NASA或者一些宇宙空间项目有用，任何一个从事挑战性工作的团队都会从中获益匪浅。

——全球定位系统（GPS）首席设计师、斯坦福大学航天学教授 布莱德·帕金森 在多数中小企业家“用人之力和用人之智”到“用人之心和用人之愿”的历史跨越中，我们团队率先引入并实证了本书的4D系统就是通过“科学、简单、实效”的辨识方法，让团队以及团队的领导者快速了解自己 and 团队“性格色彩”的同时，也能加快推动团队在文化融合，人际合作、员工激励再而提升团队的绩效上有清晰的案例说明和指引，为企业打造真正可持续的卓越梦幻团队又点燃了一盏明亮的引灯。

就如一位客户评价：“NASA的4D教练支持系统和团队教练打造技术，对企业的价值真是物超所值。”

——4D教练系统落地专家 当今企业管理面临的最大的挑战就是员工内在状态的管理，佩勒林先生以科学家的睿智，独创性的破解了这一世界性的管理难题。

我们作为实践者，亲身见证了该系统在中国企业应用的强大威力。

正如客户所感受到的：团队的核心是人，不同类型的人有效凝聚在一起会创造高绩效。

4D通过简单的标准识己、识人。

既了解自己的优势和弱项，也能发现别人的长处和不足。

团队中四种角色密不可分，才能形成团队的核心竞争力。

——4D系统应用支持



## <<4D卓越团队>>

### 编辑推荐

《4D卓越团队:美国宇航局就是这样管理的》是世界最高科技研究机构NASA团队建设系统，中国企业管理转型升级里程碑之作。

一个坐标、四个维度、八项行为，便可以诊断团队的风格，以及领导者与员工的性格分类，彻底优化团队社会背景，创造最优绩效。

4DA统历经10年，经过NASA500支团队验证，获得美国ICF（国际教练联合会）教练大奖，已被引进到中国航天队伍建设中。

<<4D卓越团队>>

名人推荐

#### 版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>