



2018年度全球最佳
战略领导力发展咨询公司
(英国某机构颁发)



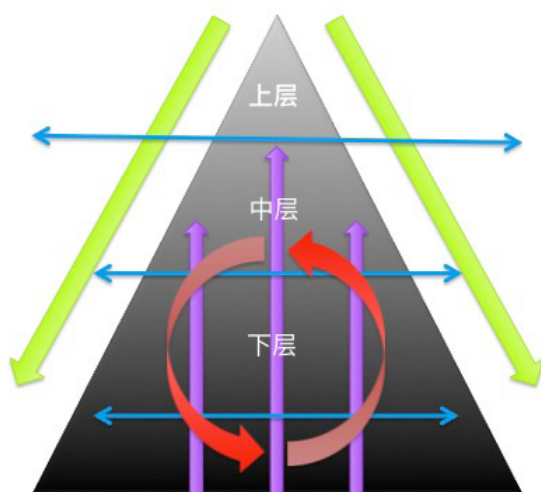
2019年领导力发展领域
优秀公司奖
(英国某杂志颁发)



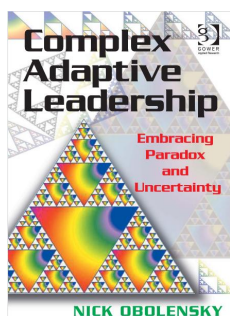
2017年度全球高管领导力发展
优秀实践金奖获得者
(欧洲知名机构EFMD颁发)

复合型高适领导力™ Complex Adaptive Leadership™ 方法, 好处与证言

领导力 4.0™ - 组织领导力的大势所趋
一个基于新科学的新方法, 适用于 VUCA 新时代



- 1.0 自上而下的, 传统的领导力
- 2.0 自然生成的, 跨界领导力
- 3.0 组织需要的, 自下而上的领导力
- $1.0 + 2.0 + 3.0 =$
- 4.0 动态的整合领导力
为了让组织更敏捷, 适应性更好



版权拥有方:
Complex Adaptive Leadership Ltd.
(英国注册号: 7792230)

中国分公司:
敏加企业管理咨询(上海)有限公司
(中国注册号: 120000022016082400)

帮助领导者轻松高效收获更好结果

为什么 - 我们的客户的实际需要

复合型高适领导力 (CAL) 最适合处于 VUCA (易变的、不确定的、复杂的、模糊的) 环境中需要变革和提高敏捷性的组织。 CAL 可以满足这些组织以下关键需求

- 在快速发展变化的环境里做好管理，并能够实现持续改善
- 需要更好地应对VUCA环境，表现出快速、灵活、高效、和创新
- 领导力需要向上，横向，向外，而不只是向下实行
- 组织的各级人员都能够积极主动采取行动，更好满足竞争日益激烈的市场的要求
- 提高员工敬业度和主观能动性，提升各级员工的责任心
- 事半功倍，收获更好业绩
- 在一个更加灵活敏捷的组织里，各个层别的员工都能够实现创新
- 需要拓宽对领导力的认知，打开领导者的眼界
- HR面临日益艰巨的挑战，要用投资回报率这样现实的财务数据证实领导力发展项目的收效

是什么 - 我们的方法

领导力1.0 ——这是大多数领导力发展项目背后的假设——认为领导力是由领导者做的事情，是自上而下做的事情——这种领导力方法已经存在了数千年——这种领导力方法经常被重新定义，仍然是组织需要的,只是不够用了……

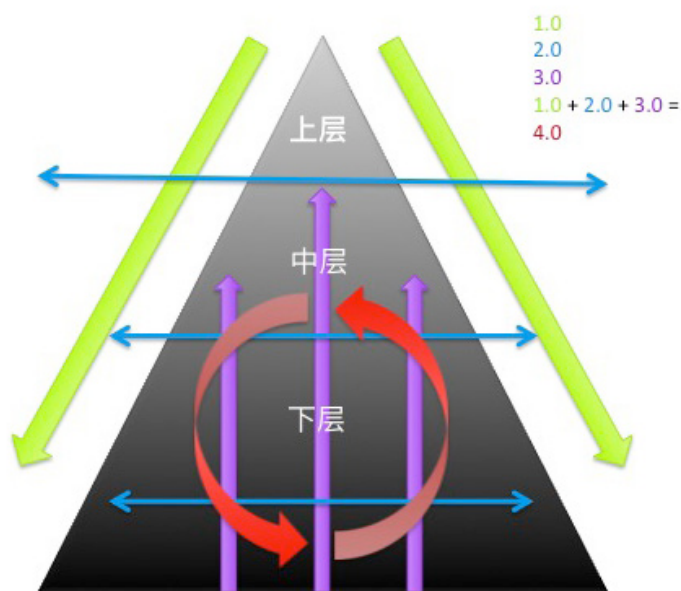
领导力2.0 - 这是组织在现实中日益增强的需要——组织需要更多的跨界协作，需要发挥横向的领导力，也需要向组织外部发挥领导力。

领导力3.0——这是组织遇到的问题——随着世界变得越来越复杂，充满了不确定性，领导者不再知道所有问题的答案——所以需要基层向上发挥领导力，许多问题的解决方案存在于组织的基层，领导者也需要在自己不知道解决方案时发挥领导作用。

领导力4.0TM ——这是组织的解决方案——把领导力 1.0、2.0、3.0 动态结合起来，基础是一个新时代的新科学——复杂性科学。

CAL 的独特性体现在下列方面：

- 文化中立，可以跨国家、行业、组织层级取得好效果
- 从战略、组织发展和个人行为三个层面帮助学习者学会应对复杂性挑战
- 提倡领导力也应该向上，横向，向外，而不只是自上而下的实行
- 改变学习者的思路和行为，让他们立刻可以学以致用，并收获好效果
- 可以针对客户面临的具体问题定制学习方案，收获可测量的结果
- 以“实实在在”的科学和数学为基础，而不是以哲学或者心理学为基础



复合型高适领导力 (CAL) 拓展了对领导力的认知，用一个强有力的新方法，改变了领导人的思维

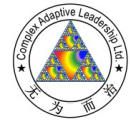
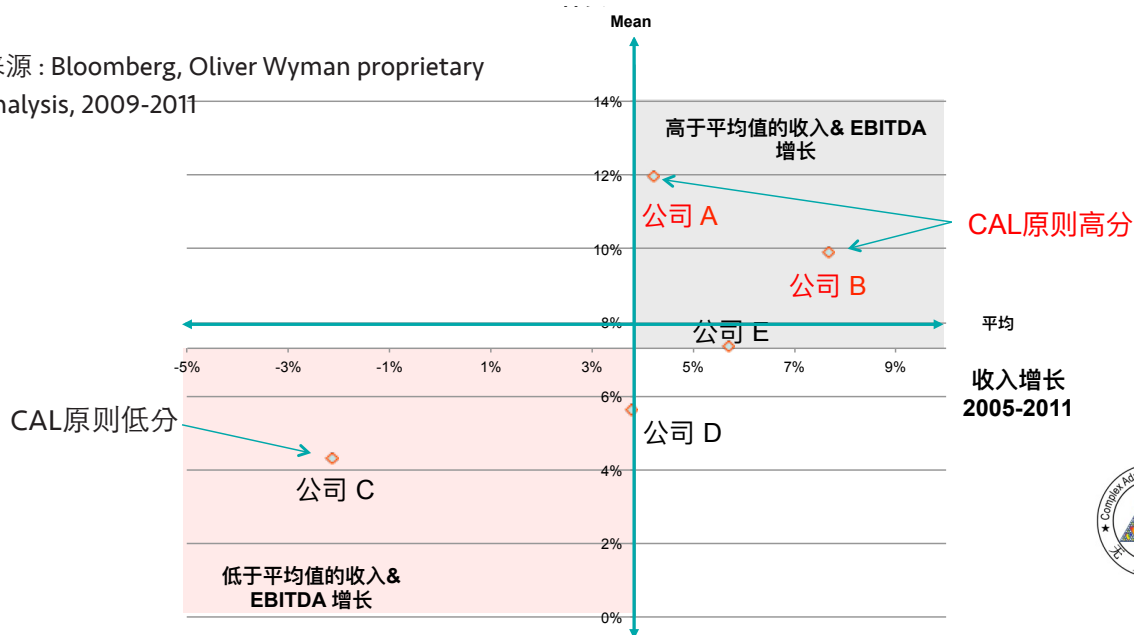
是什么 – 复合型高适领导力的好处

CAL方法既创新又独特，可以在三个全然不同但互相关联的层面上给企业带来多重好处，例如：

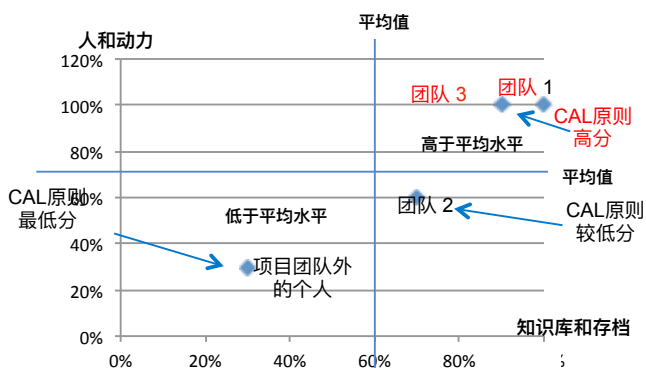
- 战略/公司层面 – CAL 提供了一个更适合 VUCA 时代的制定战略的方法，弥补了常用的战略规划方法的局限性。战略需要是动态的、可以不断进化， 而不应该是少数人做出决定、再自上而下地由多数人去执行。美国的一项由独立第三方机构开展的研究表明，在 CAL 提倡的组织发展原则方面得分较高的企业，其财务数据都显示出更好的绩效。

EBITDA 增长 2005-2011

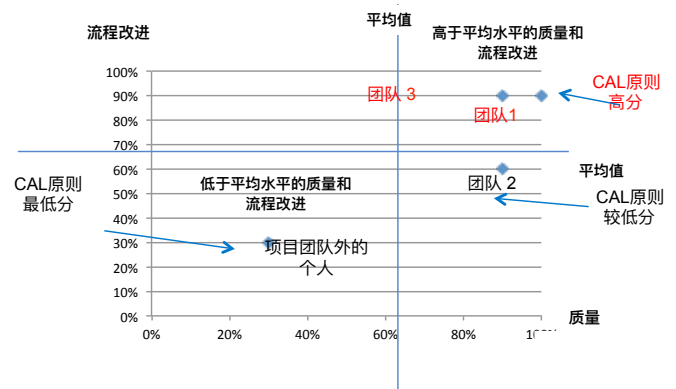
来源：Bloomberg, Oliver Wyman proprietary analysis, 2009-2011



- 组织层面 – 在 VUCA 环境里，与那些以比较传统的方式运作的组织相比，有创新力、主动性和自组织特点的组织 and 团队能够取得更好的绩效。某独立第三方机构在俄罗斯开展的一项研究表明：与那些在 CAL 原则方面得分较低的团队相比，CAL 原则方面得分高的团队在创新和很多方面都有更好表现。



俄罗斯一项针对软件团队
应对复杂性项目的研究



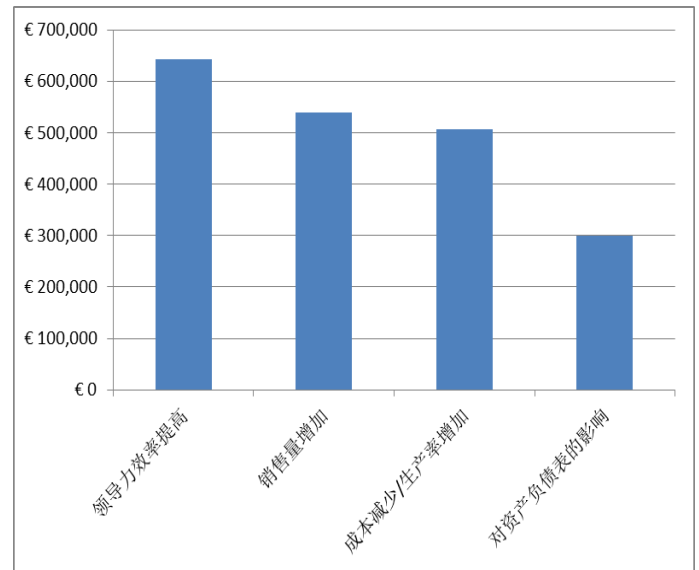
突破性的组织发展、领导力发展与人才发展项目

© Info@AgilePlusLeadership.com

个人层面 – 参与了 CAL 学习项目的领导人表达了各方面获得的收益。一个在世界范围内开展的调研项目跟踪调查了许多参加过 CAL 学习的高管人员，结果显示领导人应用 CAL 的原则可以更高效、更省力地收获更好的结果，压力也更小。以下反馈来自于参加过 CAL 学习的四组领导力学员。

定性调查结果举例：

- 过去花3-4个月才能拿到的结果现在只需要3-4周
- 我现在收到的邮件比以前少了50%.
- “更加注重 ‘正确的事情’
- “团队成员感到被更加重视和信任了”
- “..能够更好地适应变化”
- “工作与家庭的平衡处理得更好”
- “时间管理更有效，压力减少”
- “以更少的资源管理了更大的项目”
- “我的管理团队变得更加自我管理”
- “在客户前更自信,能更好地与他们沟通”
- “工作更有意义”
- “我和担任领导的同事相处方式明显改善.....（他们）更放松和更有动力。”



(4到12月培训之后，对40位经理的抽样调查)

面对面工作坊结束后的四个月，学员在调查中给出的一些反馈：

Mike 是美国的一家公司技术运营部门的高级经理，有 30 年的管理经验：

“已经做了 30 年的管理者, 而且事业已经很成功了，通过参加这个学习项目，我作为领导者的生活还是发生了彻底的改变。这个项目示范了如何在实践工作中培训培训师。我的直接下属的生产率说明我对他们产生了重大的影响。70-20-10 的方法每天都在影响我的团队，帮助我们节省资源，降低成本。IPAS 系统帮助我们建立自律，每日反思，制定目标导向的行动计划。这个项目在我完成培训的 6 个月还在影响我的生活，我以前从没参加过这样的学习项目。任何人如果希望学习领导力，对他人的生活产生直接的影响，我会鼓励他们去学这个项目。CAL 方法的能量非其它课程可比。

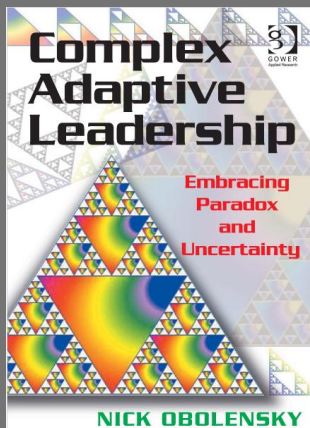
Chris 是新加坡的一家电讯公司的运营经理，有 20 多年的管理经验：

“CAL 项目在我最需要提升领导力的时候来了，是我见识过的最好的领导力发展项目。当时我在领导一个很大的团队，面临越来越易变和不确定的环境，我开始遭遇挑战。在学习 CAL 期间，我的责任范围又扩大了，我现在领导的团队比当时大三倍，成员更分散。通过应用 CAL 的方法，我的绩效非常好，压力却比以前小太多。我已经学会如何放手，“站上制高点”，花更多的时间放眼长远，同时给我的团队赋能，让他们通过努力在日常工作中取得想要的结果。我正在花更多时间做教练辅导和赋能的工作，在工作方面也更有战略眼光。

Qiong Fei 是中国的一家电讯公司的销售经理，有 20 年的工作经验：

“应用了 CAL 的方法，我的管理工作变得容易多了，也更有效了。我的工作和生活平衡得更好。团队成员更加积极主动，销售谈判也变得更简单、更有趣。我更多地授权给我的直接下属，发现他们把工作职责承担得更好。我得到的一个最主要的好处是：我有更多自由时间，我可以把这些多出来的时间花在更重要的工作上。”

我们的研究成果
- 全球广受赞誉
的畅销书



中文版书名《未来领导力 - 成为VUCA 时代的复合型高适领导者》

0

“...令人震惊，值得职业经理人一读，了解激发下属的各种实用策略...”

——整合领导力评论，2012年1月

“...极其出色地把适应性领导力和复杂性科学结合起来。”

——领导力和组织发展期刊第32卷第3期

“一个非常好的理论框架，让人们可以全面解析领导力的各个方面。”

——第一信托银行商业评论，2010年12月

怎么做 - 我们可以提供的典型方案

根据客户需要，我们为来自组织的不同层级的学员提供高度定制化的服务：

- **提高意识的概览：**既有引人入胜的主题演讲，也有高度互动的两天版“核心基础”工作坊。这些活动，帮助参与者了解一种提升组织绩效的强有力的新方法，管理者可以了解如何更轻松省力地、以更少的资源，运用更有效的领导力，更快收获更好的结果。
- **改变学习者的领导力思维和行为：**我们以一个为期4天的面对面进行的工作坊（如果需要，可以分为两个工作坊——分别是核心基础工作坊、中阶工作坊，各为期2天），启动一个为期4个月的旅程，帮助学习者更轻松省力、更高效率收获更好的工作结果。在这期间，学习者会在一个在线工具的支持下，采用自组织的同侪教练模式，开展行动学习活动。我们2017年荣获一项颁发给领导力发展项目的国际金奖，获奖项目就是这样一个应用70-20-10原则设计的混合式行动学习项目，收效显著，不到6个月就获得100%的投资回报率。
- **为组织赋能，帮助组织实现全面改善，提高适应性、敏捷性、与创新力：**我们提供模块式项目，并针对组织内的工作方法，引导组织展开具体的变革（不要只增加新措施），为组织赋能，高效提升整个组织灵活应变的能力和创新能力。

我们在哪里、为谁提供了学习支持？



行业领域：

石油和天然气
纸浆纸张
能源
航空
国防
包装
教育
法律服务
信息技术
电信
医药
保健
银行
财政
咨询
保险
烟草
国家监察

突破性的组织发展、领导力发展与人才发展项目

© Info@AgilePlusLeadership.com

CAL 项目的一些具体参考信息：

 法国兴业银行	为全球 300 位最高阶管理者发展项目提供关键模块的培训： “CAL 是我们的全球 300 位最高阶管理者发展项目的关键合作伙伴之一，为项目提供了最后一个核心模块的训练，得到高管们的高度赞誉，给高管们提供了许多实用的工具，帮助他们应对日益呈现 VUCA 特点的大环境的挑战，还帮助他们学到一种非常吸引人、也非常鼓舞人心的领导力方式，比传统的领导力方式更适合于现代的企业环境。” Pedro Gonzalo, Societe Generale (法国最大的三家银行之一) 企业大学全球高管发展项目负责人
	为 IBM 全球业务服务事业部亚太区高管团队提供发展项目： “我在 IBM 工作了三十多年，这堂课是我上过的领导力课程里让我最全情投入、最受启发、最开心的课程之一” Fiona McMaster, IBM 亚太区公共设施事业部 (Public Sector) 负责人，副总裁
 瑞士联合银行	为瑞士联合银行在亚洲区的总经理级别的高管主持了一系列工作坊： “我很高兴能和 CAL 合作了关于复合型高适领导力的半天培训。整个合作过程是一个非常棒的体验。” Ronald Tay, 瑞士联合银行 人才发展与和领导力部门负责人
 阿斯利康	为欧洲的首席执行官级别的领导者及其高管团队组织了关于复合型高适领导力的课程，重心在于变革管理与提高员工敬业度： “数年来参加了许多这类课程后，我认为 CAL 在调动学员参与和学习内容方面达到了世界顶级水平。” Gerry Burke, 阿斯利康公司（世界第四大制药公司）爱尔兰首席执行官
 诺基亚解决方案和网络公司	在北京和上海为众多中国管理者开展工作坊： “作为人力资源领域的领导力和人才发展专业人士，我见过许多领导力模型。但是，最近在北京的工作坊见识了CAL，我相信这是适应中国文化和心理的最好的西方模型。参加者的反馈相当积极，他们都对如何管理自己、管理他们的团队下属和他们的上司有了很好的理解。” Minna Yu, 诺基亚解决方案和网络公司中国区人才领导力及组织部门负责人
 诺基亚	我们每年为诺基亚遍布全球的管理者提供一系列的领导力发展项目。 “CAL 为我们的全球企业成百上千的高层经理的领导力发展提供了强大支持。项目既有创新性，学员参与度又高，同时保证有具体的行动帮助我们企业往前走。他们的领先方法在改变我们公司的管理 DNA，来面对一个日益复杂和挑战的未来。许多经验丰富的高管对这个培训项目高度称赞，认为这是他们见过的最好的领导力发展项目。” Francisco Menezes, 诺基亚领导力和人才发展规划经理（近年诺基亚因为收购了阿尔卡特朗讯而成为世界最大的电讯基础设施供应商之一）
 欧洲工商管理学院	欧洲工商管理学院国际高管课程（International Executive Programme – IEP）。持续获得高度好评。 “Nick 讲课十分出色。作为 INSEAD 商学院国际高管培训项目主管我和 Nick 有多次合作。他讲课十分专业和精彩。参加培训的学员反馈给我的评价都相当积极。” Michael Pich, 欧洲工商管理学院（欧洲最优秀的商学院之一）教授

请在我们的官方网页上观看我们的客户提供的案例视频：

<http://www.complexadaptiveleadership.com/clientsandservices/>

如欲了解更多信息，或希望与我们见面探讨复合型高适领导力这种独创的方法如何能够帮到您的组织，让您的领导力发展工作取得更好的收效，请联系我们：info@ComplexAdaptiveLeadership.com