



知享会

HR Excellence
Center



Visiting us at  www.hrecchina.org

在组织变革中：
共鸣价值观 聚合追随者
— 拜耳高潜高管培养项目

吴白莉

日程

- 领导者，为什么要认知自我？
- 领导者，如何认知自我？
- 当今世界需要怎么样的领导者？
- 人们为什么追随你？

面对VUCA 世界

Volatile不确定的

Unpredictable难以预测的

Complex复杂的

Ambiguous模糊的



领导就是领导价值观！

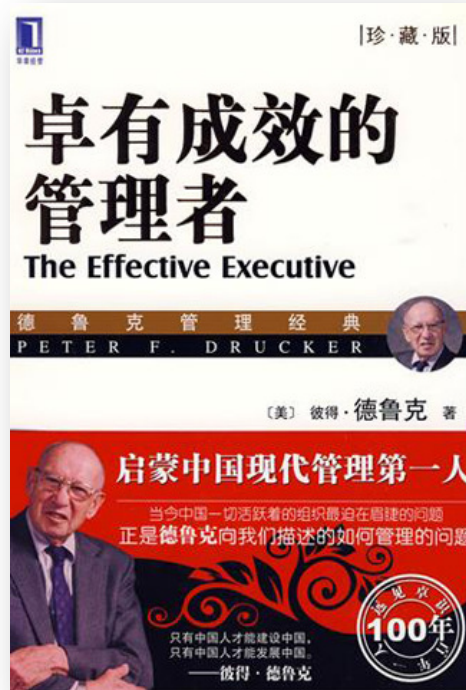


德鲁克说——

领导力的唯一定义就是，是否拥有追随者。

事实上，员工自会跟随自己的内心，只会跟随自己认同的价值观，而领导的本质就是领导价值观。

优秀的领导者是修炼出来的！



优秀的领导者是修炼出来的，
而非天生的。

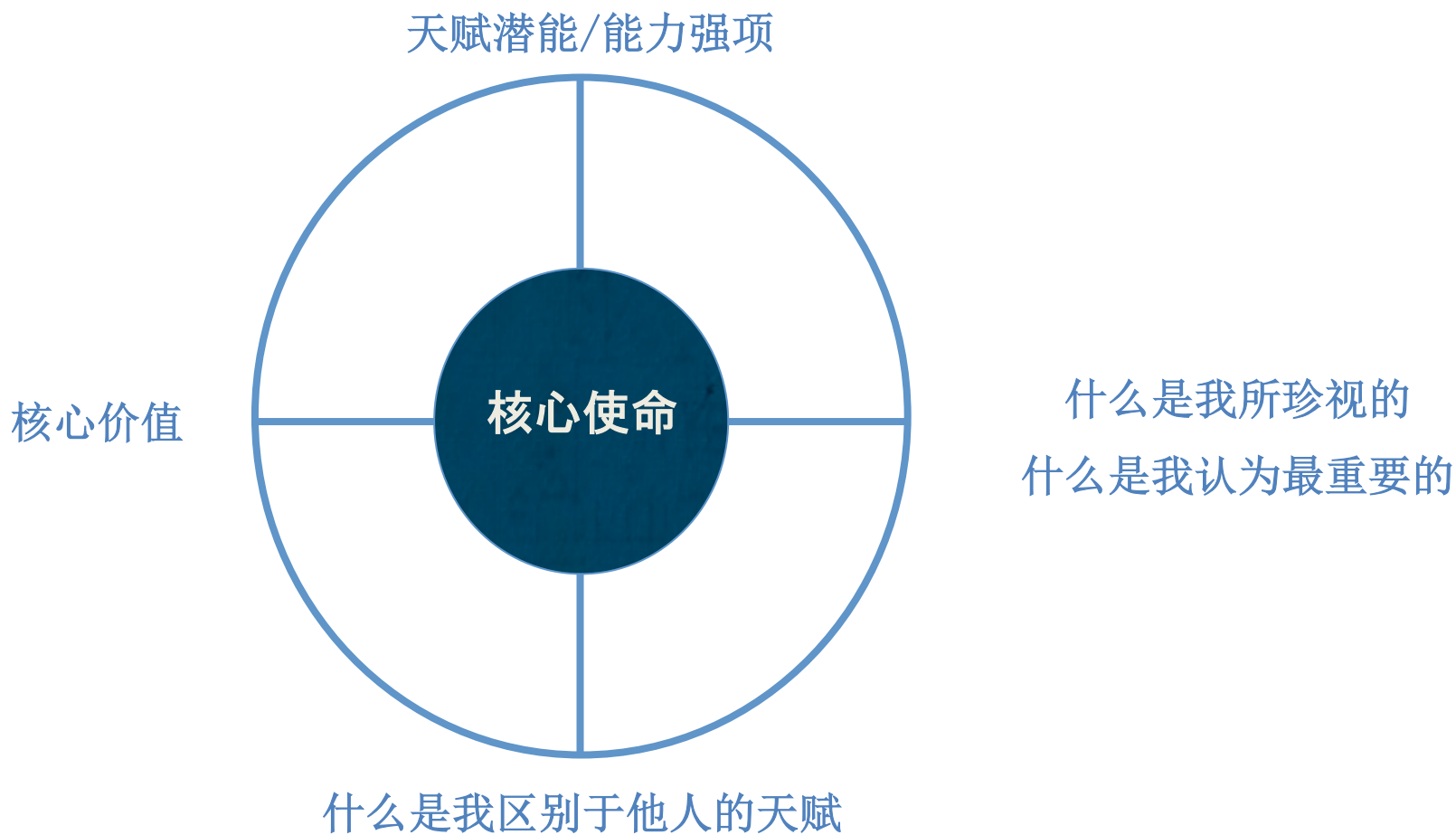
如何修炼？
从**认知自我**开始！

认知自我



要对自己有深刻的认识——
不仅清楚自己的**优点**和**缺点**，也知道自己是**怎样学习**新知识和与别人共事的，
并且还明白自己的**价值观**是什么，
自己又能在哪些方面做出**最大贡献**。
因为只有当所有工作都从自己的长处着眼，
你才能真正做到**卓尔不群**。

核心使命： 你将带给这个世界有别于他人的贡献



领导者，如何认知自我？

- 直觉行走，唤醒内在记忆
- 回望过去，看到真实自己
- 探索价值，找到人生真北
- 使命愿景，开启未来之路



不一样的清晨

接近自然
与自己对话

过去与个人优势的关系

- 我们每个人的过去都不会是偶然
- 回望过去，让我们看到那些故事和个人优势的关系

价值观——什么对我真的重要？

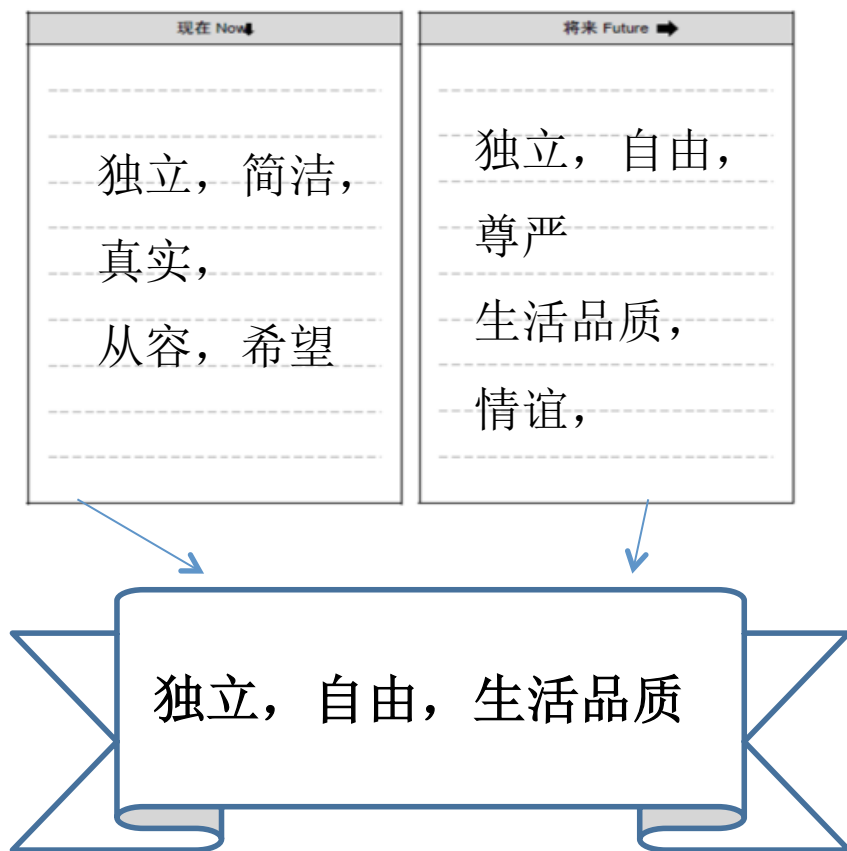
- 是个人的“生活指南”
- 为我们每天要做的各种决策设定了坐标
- 告诉自己什么时候说是，什么时候说不，什么更重要
- 是驱使行为的内在动力（是“为什么做”）
- 给人以力量和动力，让人产生强烈的使命感

通过.....

理性关注，感性探索



提炼三个最重要的价值观词汇



核心价值观 (词汇)

- 对我意味着什么?
- 没有它对我意味着什么?
- 它会带给我什么?
- 为什么它对我重要?

我的使命宣言：

我运用 _____ (我的优势)

通过 _____ (在某个方向和领域上的努力)

用 _____ (目标价值观) 的方式

是为了 _____ (我的核心价值观)

作为领导者，我将带给这个世界的贡献是

_____ (我的使命)

站在使命上，你有什么感觉？
震撼，喜悦

寻找愿景图时，你的感受是什么？
预示着方向，感到人与自然和谐，融合

为什么这幅图代表你的愿景？
预示着方向，愿意迎接挑战，
虽然需要很大智慧去实现，
但会享受成功后的喜悦

站在你的愿景图上回看你的使命，你对自己说些什么？
登上顶峰的感觉是无与伦比的。
无论遇到什么挑战或困难，明确自己的目标和使命。
使命的达成会使你感觉所有的付出都是值得的。

No.057



当今世界需要怎么样的领导者？

- 我更愿意在哪里？
- 这个世界怎么了？
- 我与环境的互动关系？



独行，走得快些
同行，走得远些

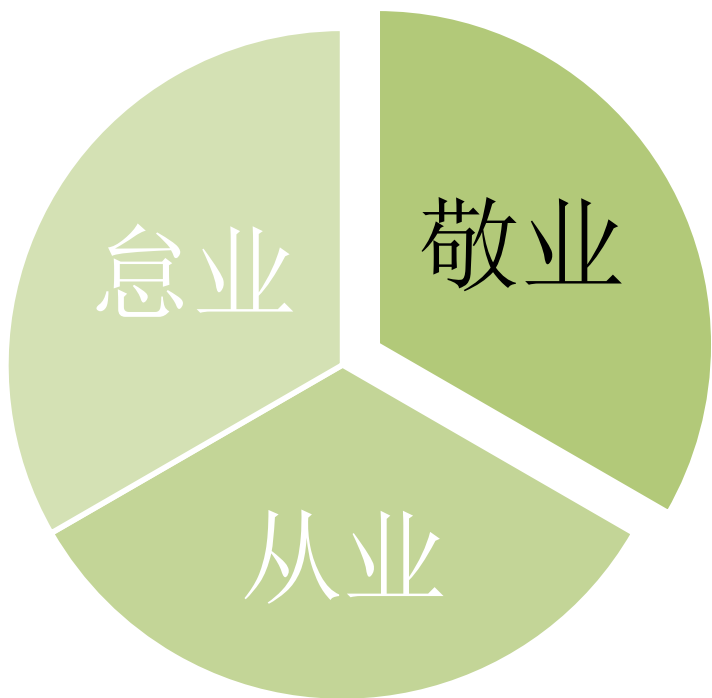
- 真诚欣赏与感激
- 关注共同利益
- 适度包容他人
- 信守所有约定
- 基于现实的乐观
- 百分百地投入
- 避免指责与抱怨
- 厘清角色责任与授权

人们为什么追随你？

- 领导者，如何创造价值共鸣？
- 人们为什么追随我？
- 我为什么追随TA？

一个因素正给中国带来越来越大的压力.....

工作场所员工敬业度明显不足



敬业员工——即“工作充满激情，感觉自己与公司存在深刻关系”的员工

更有可能实现高效率工作，更积极主动，对公司更有益，也更可能留在公司长期发展。

什么驱使人们投入工作？

组织理念明确程度	高	4.87	6.26
	低	4.90	6.12
		低	高

个人理念明确程度

驱使人们投入工作的是个人理念。

个人的理念明确度是对组织忠诚和对工作投入的基石。

造成敬业度低的原因是什么？



“造成敬业度低的主要原因均是源于一员工瞧不起自己的顶头上司。”

“在全新的全球化工作场所，员工要求自主权和自由思考的权利，自上而下的管理策略已经不再有效。”

“命令与控制式”管理方法根本不可能带来积极变化。

--盖洛普公司（Gallup）主席兼CEO吉姆•克里夫顿


作为领导者……



- 清晰理念
- 产生共鸣
- 感召他人
- 创造追随

领导者如何共创团队章程？





欲见，方能遇见
改变，始于预见