



第二十三届中国学习与 发展年会

2020年12月15日-16日，上海





联系我们

地址：上海市武宁路99号我格广场办公楼1001室

邮编：200063

电话：+86 21 6056 1858

Fax: +86 21 6056 1859

邮箱地址：marketing@hrecchina.org

网站：www.hrecchina.org



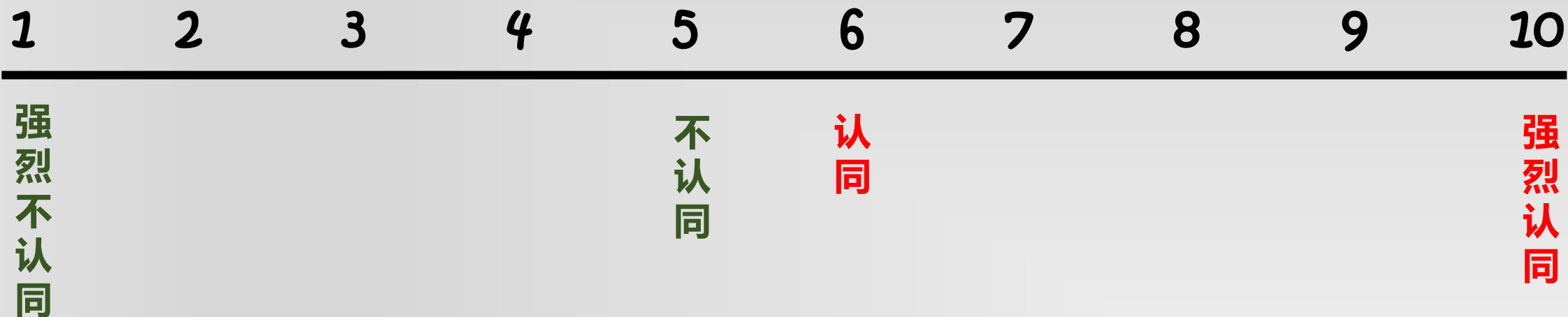
点燃 团队能量
release
POTENTIAL
放大 组织智慧

优势领导力

之团队赋能



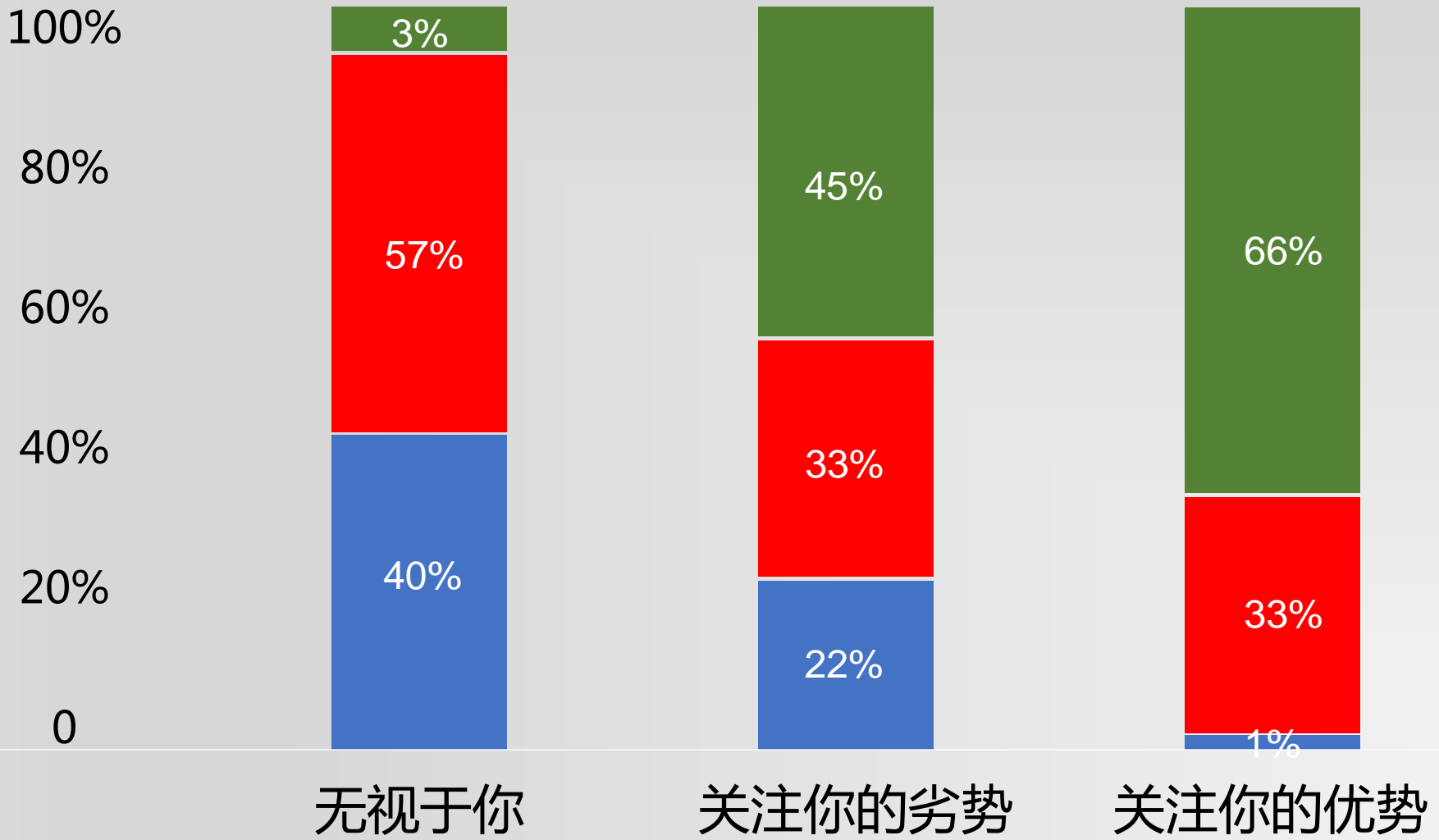
在工作中，我每天都有机会做我最擅长之事



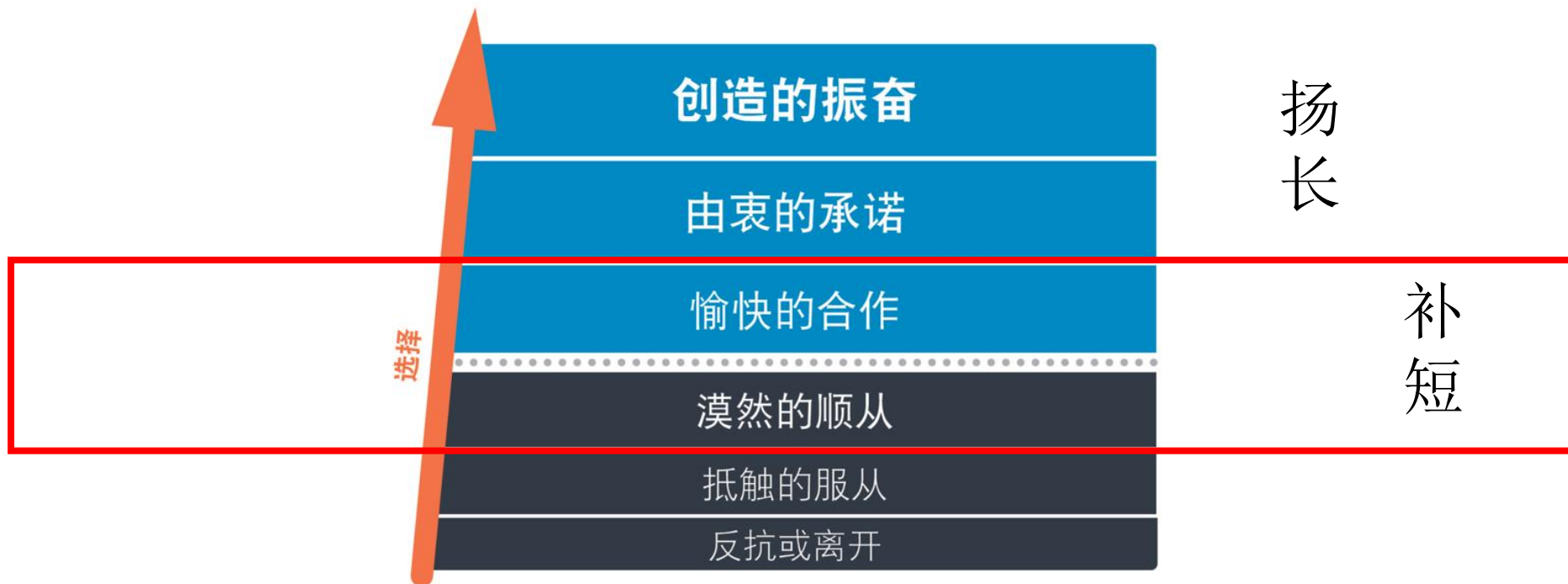
十年内，Gallup对全球>1000万人进行员工敬业度调查，
1/3的人“强烈赞同”以上说法

——《盖洛普优势识别器2.0》

管理者对团队成员优势的关注意影响员工敬业度 (盖洛普敬业度调查)



投入程度

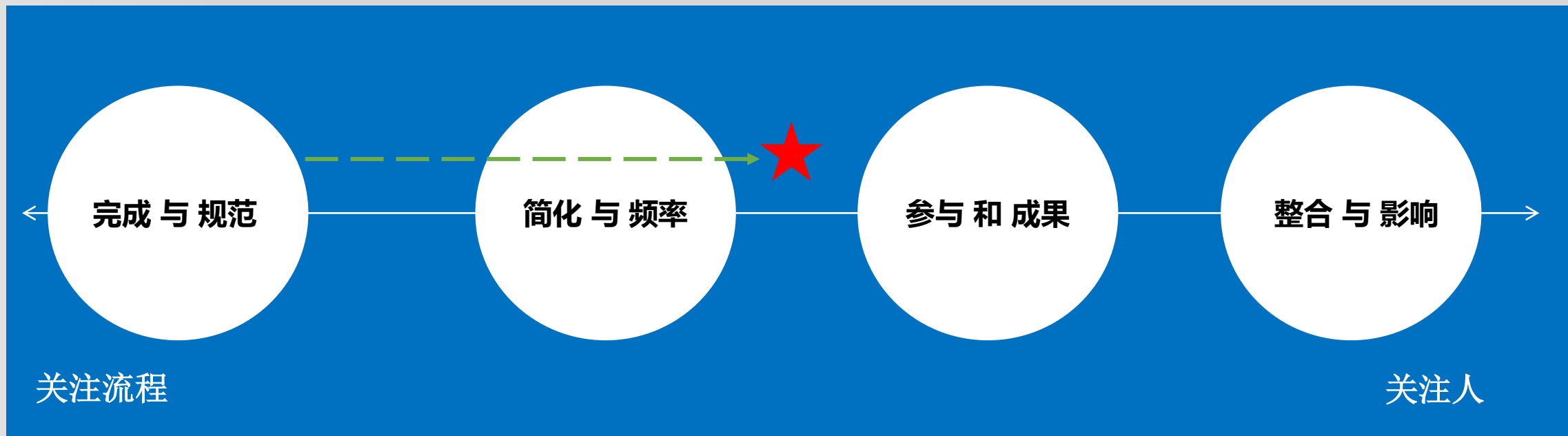


领导者的认知被定义？

重新



在绩效管理的道路上，公司正从“流程”转向“人”



主管对员工
做出评判

你在做什么.....
达到规范要求

主管向员工
给予建议

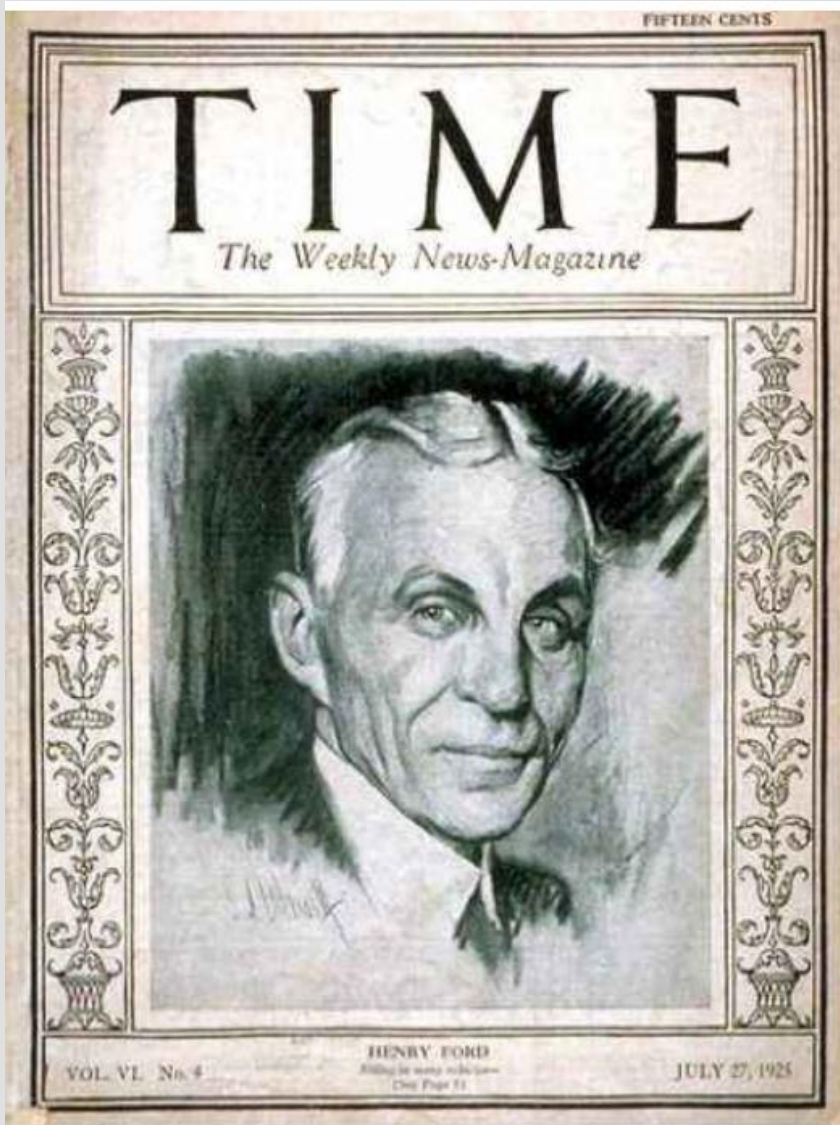
你经常怎么做.....
推动能力提升

主管为员工
提供辅导

成果是什么.....
将市场战略与人才相结合

共同建设
辅导文化

如何做到最好.....
推动指数性增长



Why is it every time I ask for a pair of hands,
they come with a brain attached?

Henry Ford <http://zh.wikiquote.org>

为什么我每次只需要一双手，
可他们还带来一个脑子？

1863-1947

1946

1963

2020

人性中的**隐秘**力量

问题：二战时期，通用汽车的轰炸机零部件工厂
产能不足，在物质激励下产能依旧上不去

军方：提供一架大型轰炸机供工人们参观

工厂经理：这是浪费时间

结果：士气大振，生产效率大幅提升



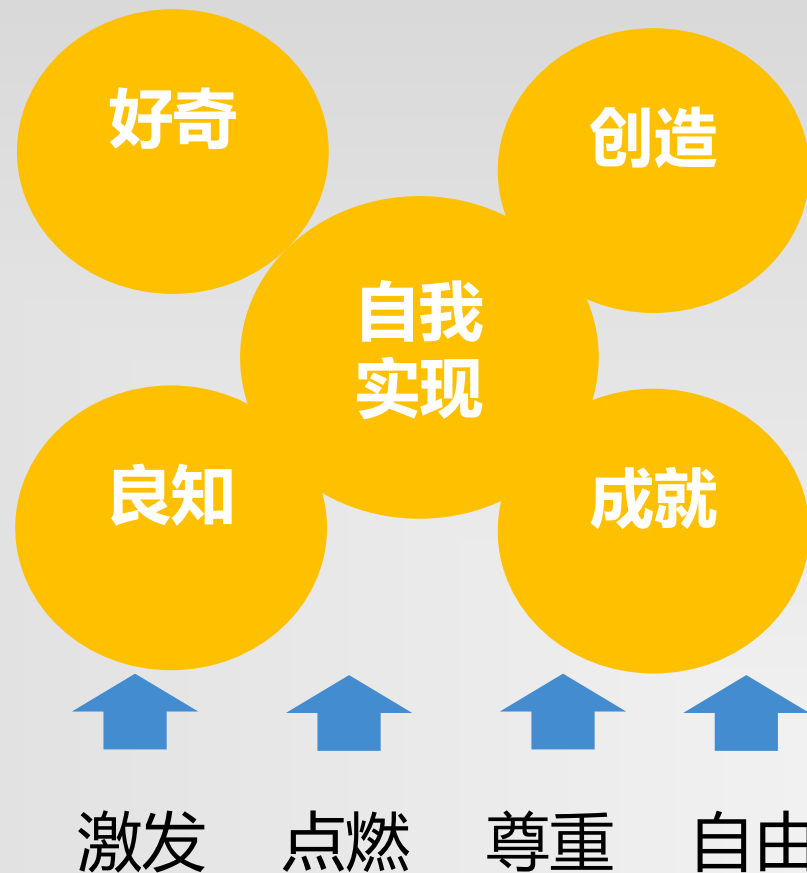
动机假设 & 激励方式

管控思维



胡萝卜+大棒 绩效主义

赋能思维



赋能

通过言行,态度,环境的改变赋予他人能量

最大限度发挥个人才智与能力

定义来源：积极心理学



优势识别和行动计划指南

调查完成日期：06-05-2017

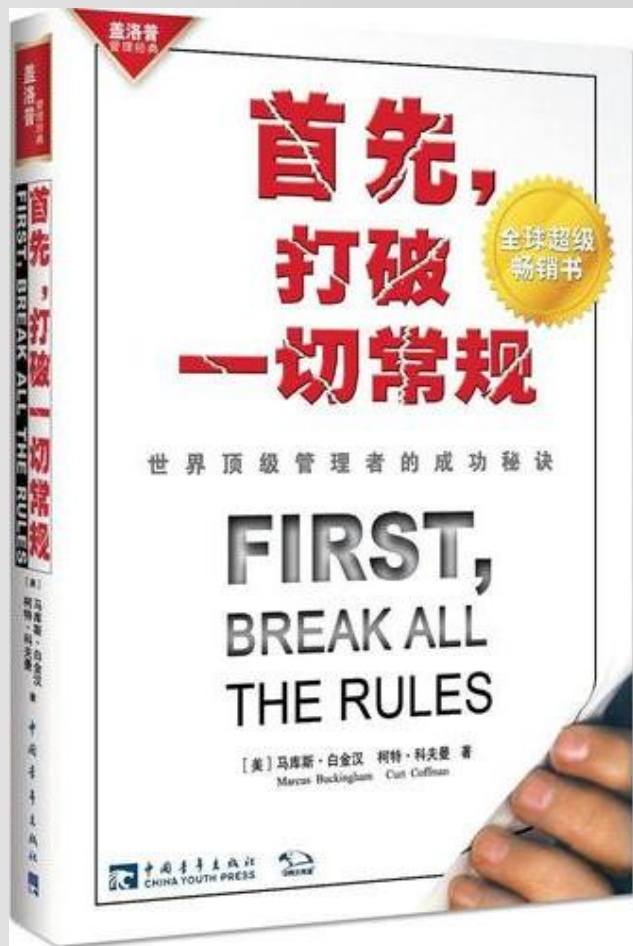


DON CLIFTON

优势心理学之父及克利夫顿优势创始人

我们的赋能切入点





大部分组织都建立在对人性的两大误解上

1. 每个人都能学会做好几乎任何事
2. 每个人的最大弱点就是他 / 她进步的最大机会

Gallup

这是什么

“ Invest in what's STRONG ,
not on what's WRONG ”



Donald O. Clifton 博士
(1924-2003)

优势心理学之父，克利夫顿优势识别器的创立者

Dr. Donald O. Clifton (1924-2003)
优势心理学之父，克利夫顿优势识别器创立者

执行力

执行力才干主题突出的人懂得如何让事情向前正常发展。

成就
统筹
信仰
公平
审慎
纪律
专注
责任
排难

影响力

影响力才干主题突出的人懂得如何掌控事局、发表观点，并确保聆听团队意见。

行动
统率
沟通
竞争
完美
自信
追求
取悦

关系建立

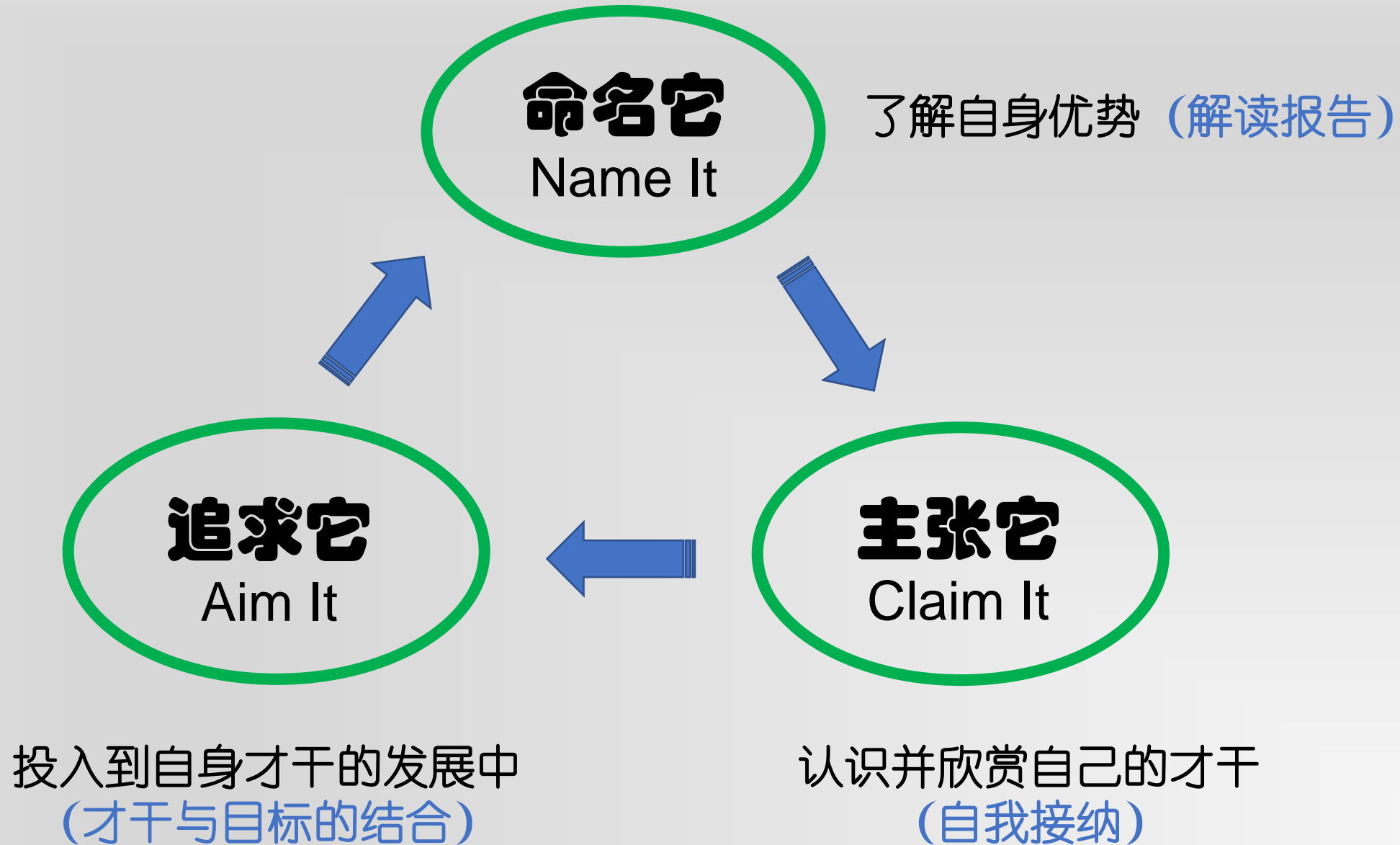
关系建立才干主题显著的人具备构建牢固关系的能力，从而将团队凝聚起来并发挥更大的力量。

适应
关联
伯乐
体谅
和谐
包容
个别
积极
交往

战略思维

战略思维才干主题显著的人能帮助团队思考可能发生的事。他们获取并分析信息，以作出更好的决策。

分析
回顾
前瞻
理念
搜集
思维
学习
战略



170

500

1600

一对一教练 & 工作坊

我们带来什么



个人层面

- 自我觉察
- 有意识使用
- 更强大影响力

我们带来什么



组织 / 团队层面

识别领导力优势 / 建立优势领导力 & 减少资源内耗 / 优化团队合作

积极心理学(Positive Psychology)：揭示人类优势和促进其经济机能的应用科学

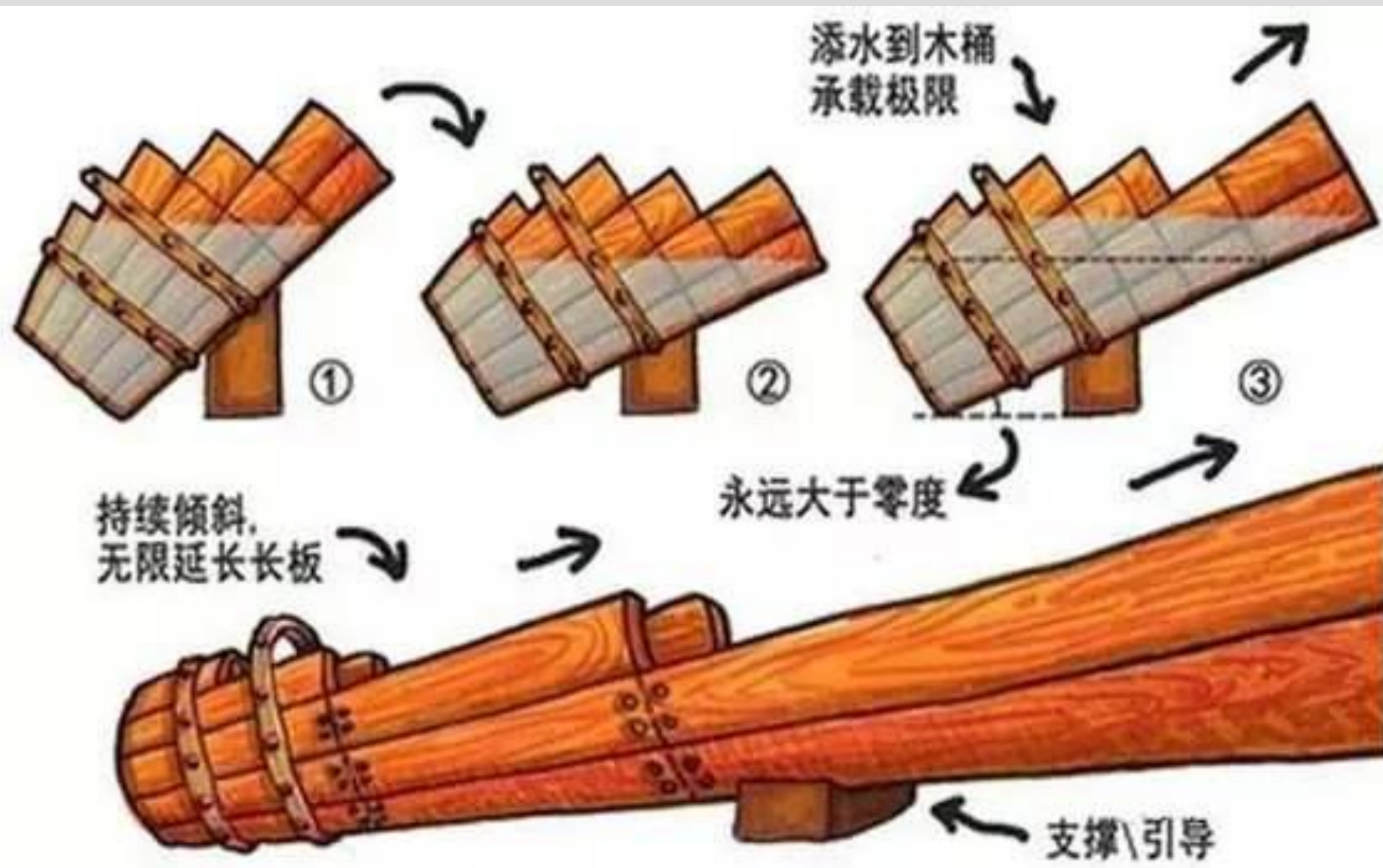
心理学不仅要研究弱点和损伤，还应研究优势和美德。治疗不仅要修复受损的部分，还要滋养我们内心最好的部分。

——马丁·塞利格曼（美国心理学会前主席）



治疗心理疾病 / 让所有人的生活有意义 / 鉴别和培养天才

心理学三大使命（二战后）



然而，这不是“非此即彼”的思维方式，为了寻求均衡的、更全面的人类技能观，最好的科学和实践方法必须包含这两种视角：积极心理学观点和病理学观点。

领导力发展，亦是如此。

正如《优势识别器》中谈到的：发挥优势，同时管理弱点



关注每一个员工

有意义的职场经历