

中国人才成为全球领导人的挑战

Helen He 何辉

Email: helen.he@leaderstyles.com

Cell: +86 13816333801

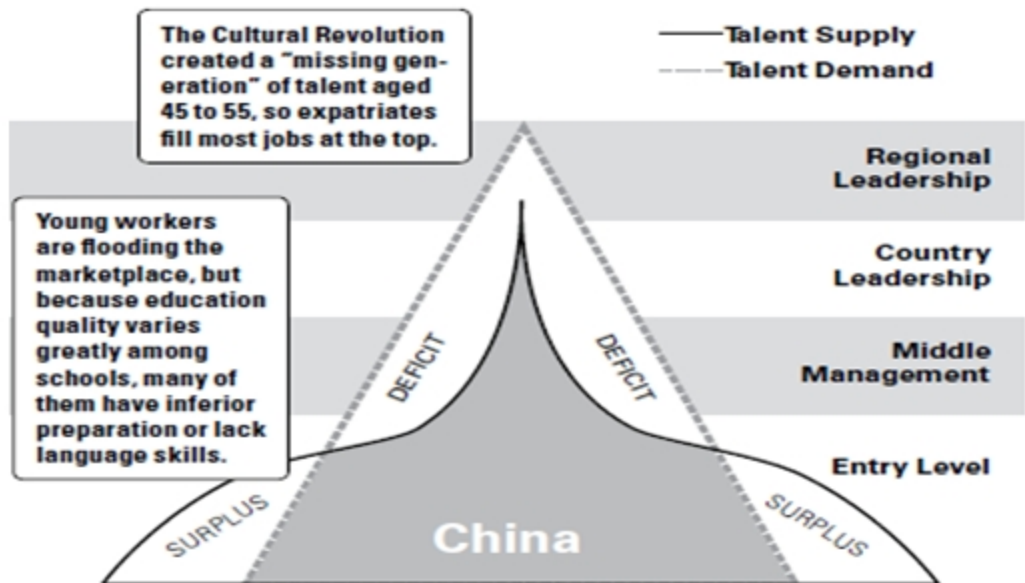
在未来八年里，中国将需要**75,000**名能
胜任全球化工作环境的领导人

今天，能胜任的只有**4000 – 6000**名

美世人力资源咨询

“Opportunities & Challenges in emerging markets”

人才争夺战：趋于白热化，任重而道远！



Source: Egon Zehnder International

中国人才成为全球领导人的挑战

领导力

“领导力自内而外，取决于个人的价值观念”

“领导者可以创造更好的世界，但是这要基于
内在的平衡和个人的修练”

——Bob Johansen

Distinguished Fellow, Institute for the Future

领导力

- 体现在各个层面，各个领域，及我们每个人身上，包括孩子。
- 体现在课堂里，球场上，政府，军队
上市跨国公司，小公司直到一个家庭。
- 领导力的本质定义：关心，信任与尊重。

领导力首先是引领自己的能力

鲁迪科森 – CEO of Kenexa

中国人才领导力的四项严峻挑战

1. 明确自己的内在驱动力:

- 你是谁? 要成为何许人也?
- 你对生活的愿景,使命和战略是什么?

工作中典型表现行为:

“帐房先生”
“风筝”
“自动分类”

中国人才领导力的四项严峻挑战

2.言行与（未来的）自己的价值观一致

- 敢于面对自己真实的思想，诚实对自己
- 对他人要光明磊落

工作中典型表现行为:

“猜猜我是谁”
“神秘探长”

中国人才领导力的四项严峻挑战

3. 沟通的积极作用和方法- 激发，团结人的力量

- 55% 肢体语言
- 38% 语言表达方式
讲故事，分享的方式
用故事讲述排除困境的方式是最生动的,形象地
描述未来可以帮助他人度过困难时期
- 7% 内容



中国人才领导力的四项严峻挑战

4. 将困境转化为优势和机会

- ❑ 不做决定，没有任何机会
- ❑ 内在驱动力，是打开突破口的金钥匙
- ❑ 由外至内，远视困境

工作中典型表现行为:

“小兵与将军”
“人事不分”
“冬眠”



中国人才领导力开发建议

