



价值观和领导能力

Dover 领导能力及定义

挖掘和培养人才：创建学习型环境，认可并充分发挥所有员工的潜力。发展高潜质人才以适应未来的战略需要。

建立和管理协作关系：在 Dover 建立和培养众多关系。采取行动，与我们运营相关的各个团体合作，成为合格的企业公民。

变革领导力：调整组织和人员以推动改进并采用富有挑战性的新方向。激励整个组织朝同一方向变革。以成熟和授能的方式影响其他人。

客户影响：为客户创造价值，解决已知和未知需求。全方位了解全球市场，其中包括：经济（监管问题、企业合规等）、产品与服务、渠道、客户、客户的客户/终端市场。

激励和鼓舞：创建一种能够鼓舞他人追随的环境。建立能够充分发挥个人能力的团队，让结果实现一加一大于二。

自我意识和个人发展：树立包括自我意识在内的个人领导风格行为榜样；虚心接受反馈，了解优势并充分利用，同时致力于攻克弱势。

战略思维：了解全球行业或市场；制定能够改变市场竞争态势的突破性战略，并建立一系列竞争优势，让组织获得超出预期的收益率。

我们的价值观



结果驱动：通过结合规划与实施，使结果超出 Dover 战略目标，同时实践 Dover 价值观。

敏锐的商业头脑和良好的判断力：利用直觉与数据准确评估业务情况和行业趋势；及时、妥善地做出决策并实施适当的计划，同时践行 Dover 价值观。

胜之有道：坚持高道德标准、开放和信任的经营原则。行事符合高道德标准，营造以高道德标准开展经营的组织文化。

支持或违背 Dover 价值观的行为

价值观	支持行为	违背行为
相互协作的企业家精神	<ul style="list-style-type: none">见多识广、纪律严明的风险承担者散发出对工作的热情保持乐观，展现出积极进取的态度挑战现有流程并考虑所有可能性寻求、识别并实施各种想法，同时开展协同管理和促进团队合作	<ul style="list-style-type: none">规避风险；胆小缺乏活力和热情为失败找理由满足于现状不群策群力；追求自行其是
与客户实现双赢	<ul style="list-style-type: none">对客户成功充满热情通过基于信任的长期合作关系建立客户亲密感了解客户的市场并预测他们的需求为客户创造价值主张提供卓越的产品和服务	<ul style="list-style-type: none">与客户缺乏互动，关系不融洽无客户洞察；缺乏市场情报，采取通用方法无法传达价值主张不履行服务和质量承诺
尊重并珍视员工	<ul style="list-style-type: none">培养、发展和分享人才激励和启发建立和管理关系有同理心，倾听并关心员工奖励并认可有贡献和最优秀的人才领导和/或参与有趣的公司活动和庆典致力于提供安全、健康的环境	<ul style="list-style-type: none">不注重员工培训和发展，或不给人才在都福施展才能的机会不能吸引员工或得到员工的拥护把自己看得比别人重要不屑一顾，居高临下；制造霸凌氛围；难以沟通或高高在上“太忙”而无法担任志愿者或参加员工庆祝活动、退休等无安全和健康意识，未优先安排相关的关键举措
追求成功	<ul style="list-style-type: none">个人问责 - 各自负责尽其所能地完成工作以结果为导向设定个人和组织目标有紧迫感知道成功的衡量标准，不断超越结果，并要求他人也这样做亲自认可并奖励杰出的绩效	<ul style="list-style-type: none">为表现不佳找借口；不对结果负责设定无法实现的目标，或不就明确目标问责拖延和缺乏责任心甘愿平庸，不以高绩效标准要求自己和他人不对成就加以赞赏；基于非绩效和贡献因素实施奖励
高道德标准、开放和信任	<ul style="list-style-type: none">灌输彼此信任和尊重在所有互动中公平且合乎道德地对待他人坦率、真诚、透明展现出不夹杂政治算计的一致行为开诚布公地倾听并采取适当的行动代表公司的最大利益行事，不带有个人目的透明、坦诚地沟通，不造成意外承认错误愿意每天努力提升自己的能力	<ul style="list-style-type: none">不诚实避开都福的道德标准回避艰难的对话或决定偏心，有政治目的隐瞒信息；制造山头和恐惧注重个人得失而非做正确的事指责他人不主动提供负面信息，造成意外