

全朋友文化內涵

同朋客友 正確開明 實幹至善 發現創變

文化	文化細分	關鍵點解釋	具體場景和行為	結果意義	指導總結
----	------	-------	---------	------	------

一、同朋客友

同朋	沒有偽裝的真誠信任	<p>志同道合：同朋：“同”可以理解志同道合，擁有共同的價值觀，彼此信任</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 招聘對企業文化的考核，符合公司文化的求職者，我們才會選擇 ▷ 企業文化的培訓，讓大家有共同的價值觀 ▷ 讓生命變得更有意義的共同使命，讓大家朝著一個共同的目標而努力。 	<p>1、處於價值觀相同、真誠相待的環境</p> <p>2、專注於做正確和應該做的事情</p> <p>3、不需要考慮過多人際關係等。</p>	你當同朋是好朋友嗎？
		<p>友直友諒：同朋並非簡單地理解為相處舒服；要理解朋友之間的沖突，並相信不會造成隔閡 坦誠相待、願意和敢於指出問題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 工作溝通中，直面問題，真誠溝通，不因為顧及面子而迴避問題；要指出問題，幫助同朋成長 ▷ 與同朋打招呼，但對方沒回應，有可能是沒有看到，不要因此而產生誤會；今日標有時候沒有回復，可能是看漏了或者對方在忙，不要因此而產生隔閡 ▷ 不是相處舒服就是同朋 ▷ 其他部門對自己部門工作的意見可以幫助我們成長；我們指出其他部門的或者其他同朋的問題可以幫助他們做的更好 	<p>打破看似沒有問題的“美好”：指出在相處舒服、美好的同朋文化內隱藏的問題，相互提出真正對同朋有幫助的意見和建議，獲得真正的成長。</p> <p>團隊之間應該相互信任而不是產生誤會：信任與理解同朋，避免產生不必要的誤會。</p> <p>團隊之間相互坦誠可獲得真正的成長：團隊之間勇於指出問題，使整個團隊得到成長。多問身邊的人自己身上有哪些不足，正視問題和不足才能獲得真正的成長，也只有真正的成長才能真正獲得別人的認可。</p>	
		<p>真誠溝通：因為信任所以真誠溝通，「小事信任，大事溝通」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 自己對公司、部門有很多想要表達的話，但是又怕說出來；應該信任彼此，真誠溝通 ▷ 工作中的小矛盾、小誤會，秉著真誠信任化解，避免矛盾和誤會積累；如果不理解的，可以直接交流，坦誠溝通 	<p>通過表達內在從而獲得相互協助：你不說出來別人永遠都不知道你的想法，就像你在成長當中不知道這個世界的想法一樣；只要我們真心解決問題，而不是站在嘲笑、八卦、看熱鬧的心態，就會有許多人協手幫忙。</p> <p>我們往往會因小的事情不斷累積對個人或者團隊的不滿，如果抱著猜疑，不以信任的角度去消除，只會讓團隊在某時刻集中爆發矛盾；學會小事信任往往可以消除團隊之間的摩擦，因為事物本身有兩面性，只是我們看待的角度不同，信任可以帶來正向的角度。</p>	
	沒有利益前提的幫助	<p>相互扶持：遇到困難時相互幫助扶持</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 部門同朋工作遇到困難，一起協助，一起解決 ▷ 全朋友互助基金，不求回報的幫助 ▷ 天鵝颱風過後，全朋友幫助園區清理環境 	<p>團隊之間真正互助：假如以獲取利益為前提才去幫助別人，那這個團隊就只是用利益交換出來的團隊，你身邊也只是用利益交換出來的“朋友”。</p>	
		<p>助人為樂：優先考慮別人的所需和利益</p> <p>囚徒困境：團隊是因為彼此的幫助使得利益最大化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 幫助別人不以能獲得多少回報來衡量 ▷ 撿到錢包，主動送還，不求回報，是因為能給別人減輕煩惱和損失 ▷ 友值體系中的利他思維：當每個人都能想著幫助他人而努力時，團隊會更加強大 ▷ 團隊中，我們幫助了他人，其實也是在幫助我們自己；幫助部門同朋更高效完成工作，團隊友值增加 		
	不影響下的理解包容	<p>求同存異：包容理解每個人客觀存在的不一樣</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 人與人之間的性格、愛好、興趣、民族風俗等，應相互尊重和包容對方的不一樣 ▷ 世界上沒有兩片相同的葉子，但是仍然不妨礙它們一起讓一棵樹更茂盛，包容他人的不同 ▷ 家庭環境、地域文化、教育環境、成長道路會存在不一樣，吃辣椒和不吃辣椒的飲食文化的差別 	<p>團隊之間相互理解與互相包容：在可接受、不影響團隊發展的範圍內互相包容不完美。</p>	
		<p>尊重包容：在不造成縱容的前提下做到包容</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 部門同朋若工作上存在不足，需要鞭策其提升自己，幫助他提高，如果一味地包容，會讓他無法獲得成長 ▷ 工作中出錯了，要以錯變三原則徹底地糾正，包容只會讓錯誤變得更多 ▷ 遲到，應該按制度處罰，而不是因為自己開鐘沒響作為包容的理由 	<p>助同朋成長：不是無限度的包容，當問題對周邊和團隊產生影響時必須指出。</p>	
		<p>同理心：有一種同理心叫做包容</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 多站在對方的角度思考問題，換位思考 ▷ 楚文在開發美瞳商城時，拼勁了全力，但是商城還是有bug，我們要對努力付出和結果許以包容和鼓勵。思考假設我們自己來做這個項目，我們能做到什麼程度？ 		
	不損害不背叛的忠誠	<p>誠信價值：忠誠是相互信任的基礎表現</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 徇私舞弊、中飽私囊等情況會損害集體利益 ▷ 相信公司的願景，相信公司的文化，相信公司的發展方向，公司也會相信同朋的付出，相信同朋的能力 ▷ 成就他人，而不是損害他人 	<p>互相幫助，互相促進：朋友之間要相互協助，要有成就對方的想法；通過成就別人獲得真正的信任和認可，互相成就。每個身邊的人都是自己的鏡子，當你活在出賣的世界里，每天都會害怕被身邊的人出賣。出賣別的人人是沒有能力的人，有能力的人是創造價值的人。</p>	
		<p>契約精神：忠誠是一種無形的契約</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 生活中如果你的朋友背叛了你，就意味著他根本沒把你當朋友，友誼本身就是一種無形的契約 ▷ 忠誠如婚姻的契約一樣，彼此信任，彼此忠誠 		
<p>信守承諾：忠誠就如承諾和堅持一樣有原則</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▷ 君子一言，驢馬難追，信守自己的諾言，兌現自己的承諾 ▷ 堅持對自己的承諾負責，去年改革時，M同朋和P同朋在週會上公開宣誓和承諾，在工作中需要持續的努力，兌現自己的管理或導師的承諾 			
	<p>共享時代：共享共同努力成果才是共同努力的標本</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 公司遇到困難的時候，大家沒有退縮，堅持和公司緊緊抱在一起，公司才得以逐漸發展到今天 ▷ 家友制度：讓為公司真正付出的同朋能夠共享公司的發展成果 	<p>形成相信團隊之間相互影響的力量：意識到自己是身在這個集體之中，作為集體中的一員，心在一起，共同面對問題。如果相信團隊可以共患難，那麼遇到問題就不會害怕和退縮。</p>		

全朋友文化內涵

同朋客友 正確開明 實幹至善 發現創變

文化	文化細分	關鍵點解釋	具體場景和行為	結果意義	指導總結
	不自私共患難的共享	團結力量：「一個人可以走得快，一個團隊可以走得遠」	<ul style="list-style-type: none"> ▷早會的分享，讓大家學習到更多的思維 ▷眾人划槳開大船，眾人拾柴火焰高 ▷拔河比賽：大家一起使勁時，團隊的力量會更大 		
		相互促進：凝聚團隊的優點和共享每個人的力量	<ul style="list-style-type: none"> ▷阿里十八羅漢的故事，成功需要團隊的力量 ▷全朋友共創任務的思維 ▷汽車上的每一個零部件的存在意義 		凝聚個人的力量形成團隊的力量：每個人在團隊裡面都有自己的價值
客友	有朋自遠方來不亦樂乎	待友之道：為顧客認可我們的價值而感到喜悅	▷客友選擇我們，是因為我們能夠帶給對方價值，我們為客友提供了服務和便利而喜悅		得到客友選擇信任的開心：要知道客友選擇我們的原因。
		待友之樂：為顧客對我們的信任而感到喜悅	▷客友從眾多的商家中選擇了我們，是因為信任我們，被信任是很開心的		
		待友之助：為顧客能給我們帶來收穫而感到喜悅	▷客友選擇我們，一可以讓我們收穫產品的附加值，二可以讓我們在過程中提升自己的業務能力		
	用心聆聽客友的心聲	用心聆聽：用心聆聽客友的需求	<ul style="list-style-type: none"> ▷客友提出的需求，哪怕是現在滿足不了，也要記下來，也許後續隨著公司的發展，可以滿足客友的需求 ▷客友的需求為導向：MIUI系統的通過Miui論壇獲取客友的開發建議，從而讓MIUI越來越人性化 ▷營銷過程中，我們先聆聽客友的需求，再推薦最適合的產品——我們自己去購物，有些商場的導購員，經常出現你想買一盒佳潔士牙膏，但是她給你推薦高露潔。沒有考慮客友的需求 		通過用心聆聽真正解決客友的需求：同理心，從客友的角度和需求考慮，盡所有的能力去幫助他們，真正解決客友的問題
		用心感受：用同理心(換位角度)去聆聽客友的想法	▷有時候客友提出的需求，也許會超出我們現有的服務能力，甚至對產品提出看起來不太實際的意見，但是客友提出這樣的需求，一定是有他的痛點，站在對方的角度去理解客友的想法		
		用心接納：正面接納客友的意見和建議	▷客友對產品的抱怨，對服務的投訴，要換位思考，積極地去幫助客友解決。		
	确切幫助客友的所需	見拙思齊：在無能為力中努力優化	<ul style="list-style-type: none"> ▷面對客友反饋的價格高、產品缺陷、新特奇模式下的產品週期等問題，思考如何能夠做的更好 ▷客友對產品宣傳中的效果覺得不理想，要理解“虛假”與“包裝”的區別 ▷市場部在製作視頻時，思考如何才能讓客友最快的找到需要的產品，而不斷的調整每一個看似已經是最佳的細節。 		<ul style="list-style-type: none"> ①得到客友真正的信任：客友是會在市場上進行選擇的；市場就那麼大，一旦客友選擇了其它商家，我們可能就失去了這個客友；所以市場上的客友可以說只會減少不會增多。 ②從招待客友的整個過程去幫助客友，並且不斷優化自身，真正去傾聽客友內心的想法和需求，從運營的每一個環節逐步改善，會越來越接近客友的心聲，與客友成為好朋友，真正幫助到客友。當我們現在還不能夠完全達到客友要求時，一定不可以只止於當下的“不能夠”，而應該去優化每一個環節，找出當中的問題，努力去解決並達到客友所需。所以當我們看似無能為力時，應該是想怎樣去優化、怎樣去達到目的解決或緩解問題。 ③通過真正提供幫助逐步優化整個市場：不以一次性對待的心態來對待客友，我們對待客友的方式方法——真正幫助客友，會對整個市場帶來改變。當客友出現不合理的購物行為時，通過自身去教育和影響他們。
		實際幫助：實際幫助客友解決困難	<ul style="list-style-type: none"> ▷採購對於客友需求在成本、資源、效益方面的評估 ▷下架的商品，如果客友確實有需求，我們仍然會盡力提供給客友 		
耐心協助：解決客友心中的疑慮		▷客友對產品的使用方法不清楚，或者對產品的某些方面存在疑慮時，利用自己的專業知識耐心地給客友進行講解，消除這些疑慮。			
與每位客人成為朋友	朋友力量：與顧客成為朋友，我們就多了一個客友	▷朋友是一種可信任的關係，當我們與顧客成為朋友之後，我們就多了一位可信任的人，也可以說我們就多了一位潛在的回頭客			
	交友之禮：讓對方感到像朋友一樣自在	▷客人來與我們交流，就如自己的朋友來找我們，客友到門店時，受到朋友一樣的禮遇			
客友如同朋般地對待	交友之道：像朋友一樣站在對方角度多考慮	<ul style="list-style-type: none"> ▷門店的標語：“請當自己家”，換位思考，如果自己去購物，去到一個家一樣的地方，那麼溫暖，就當去朋友家串門一樣。 ▷把梳子賣給和尚的營銷案例，為什麼在阿里巴巴被否定了，因為沒有真正站在對方角度考慮到客友。價值觀有問題 			<ul style="list-style-type: none"> ①通過客友的真誠了解到自身真正的問題：當自身存在問題時，客友會像朋友一樣指出真正的問題。 ②達到真正有價值的合作：與外界合作時不以身利為首要考慮，而是應該看到整個合作背後更大的價值，思考我們自身如何能幫到對方更多，在對方需要幫助的時候會主動與我們尋求合作。
	真誠相待：誠信交易，童叟無欺	▷無論客友是什麼身份、地位、年齡，我們都做到一視同仁，提供一樣的價格、一樣的服務			
		非利幫助：如實介紹產品性能和質量	<ul style="list-style-type: none"> ▷中國移動對新老用戶的區別對待，導致老客戶的不滿。 ▷真實、客觀地介紹產品的性能和質量，可以適當包裝，但是不能欺瞞，惡意誇大產品的功效和質量等。要維護公司服務品牌的長期形象。 		

你當客友是好朋友嗎？

全朋友文化內涵

同朋客友 正確開明 實幹至善 發現創變

文化	文化細分	關鍵點解釋	具體場景和行為	結果意義	指導總結
		共享成果：兌現售後服務的承諾	▷友品服務承諾無理由退換貨，當遇到這類情況發生時，就需要履行服務承諾		

二、正確開明

正确	不對錯誤沉默和妥協	<p>重複錯誤：對錯誤妥協和沉默是一種死循環，錯誤將會越來越多</p> <p>習慣錯誤：對錯誤沉默和妥協不能真正糾正錯誤</p> <p>錯失成長：對錯誤沉默和妥協不利益團隊的進步</p>	<p>▷ERP里出現一個bug，如果大家發現了，覺得無所謂，這個bug將會持續的影響，造成越來越多影響</p> <p>▷小歡入職第一天扶起地上的垃圾桶</p> <p>▷2017年10月的改革：針對原來“公司沒有對同朋實際能力提高、沒有及時指出同朋問題、新老同朋對公司文化理解差異大”的問題作出正確判斷和行動</p> <p>▷錯變三原則</p> <p>▷錯變付友值的產生，收取付友值並不是目的，更需要的是要針對付友值產生的問題提出解決的方法，真正降低和消除錯誤的產生</p> <p>▷木桶理論：最短的板決定所能裝的水的容量，團隊中，每一個錯誤都是一次改善和提高的機遇，我們指出團隊中成員出現的錯誤，幫助其改善，我們的團隊就會越強大</p> <p>▷M同朋對於所管理的S同朋出現的錯誤，如果不指出，不幫助他們認識錯誤，S同朋就可能錯失糾正錯誤和成長的機會，久而久之團隊就會出現越來越多的錯誤。</p>	改變不正確的現象，指出不正確的問題，得到真正實際的成長		
	有利團隊未來的發展	<p>團隊利益：對集體有利的事宜：將團隊利益放在首位</p> <p>著眼長遠：注重長遠利益，而不是只顧眼前</p> <p>格局思維：沒有站不住腳的立場</p>	<p>▷品牌與商貿部的合併，同朋們需要重新融合，業務、管理上都有變化，但為了整個公司的業務調整戰略規劃的實施，積極面對</p> <p>▷takewant項目，各部門支付發展友值支持takewant項目的發展，因為我們都知道發展takewant項目符合團隊的利益。</p> <p>▷友值體系的核算有一定的挑戰，也增加了不少的工作量，但是從長遠看，友值體系能夠正向激勵團隊同朋更加的努力，更加的高效。</p> <p>▷正確即是未來對集體有利的事情：增加一位新同朋，可能會在短期內造成部門剩餘友值的降低，但是我們知道團隊需要發展壯大，人員的擴充是必然。而且新同朋在經過一段時間的適應之後，可以讓整個團隊的力量更加強大。</p> <p>▷格局：思考的是個人、團隊、公司、社會還是人類，決定了格局的大小</p>	把個人的私心減到最低，使行為真正對集體有益，集體將越變越好。		
	符合規章制度的要求	<p>團隊制度：公司制度圍繞著團隊利益而建立</p> <p>運轉保障：規章制度是團隊運轉的保障</p> <p>同朋公約：制度不是束縛，而是同朋共同的公約</p>	<p>▷公司制度的核心思維是維護團隊利益，讓公司的管理、流程更加規範和高效</p> <p>▷十字路口因為有紅綠燈和交通規則而通暢</p> <p>▷規章制度對會議遲到的規定，保障會議的效率</p> <p>▷行政制度規定公司空調應設定為26度，以保障同朋獲得最舒適的環境。</p> <p>▷財務審批制度，規定了各級別的審批權限，即監管了財務風險，同時又能讓所有同朋知道如果要使用費用，該如何走流程。</p> <p>▷人事制度中的轉正、晉升、調崗等制度，同朋可從中獲得流程指引</p> <p>▷制度可能會對小部分不遵守紀律的同朋產生約束感，但是只要行為在制度的規範之上，制度就不會有束縛，而本身制度的建立也是充分征求同朋的意見才進行制定的，是同朋共同認同的公約。</p>	讓團隊通過規定做正確的事情，對團隊未來有利的事情。		
	經得起時間相互辨證	<p>推敲驗證：經得起推敲</p> <p>時間衡量：時間會證明事情的合理性</p> <p>持續負責：要有對工作持續負責的態度</p>	<p>▷正確是處於動態變化的過程中的，沒有事情永遠正確下去，過去正確不代表現在正確，現在正確也不代表未來正確</p> <p>▷原本的新酬體系在初期符合公司文化，但隨著發展，對個人貢獻、晉升、對市場的反饋都無法很好體現，所以有了友值體系</p> <p>▷友值體系剛推出時，大家都比較擔心友值體系實現的可能性，以及友值體系能夠達成的效果，隨著時間的推移，現在友值體系成為公司的主要激勵體系。</p> <p>▷財務部報銷費用，需要對報銷單持續的負責，是否是真實的金額，是否有合理的票據。無論在任何時候，如果被發現有偽造票據和費用，徇私舞弊，都將要承擔責任。</p>	行為和想法要不斷經歷時間的動態辯證，用辯證的眼光看待每件事。		
	做正確事把事做正確	<p>堅持正確：對的事不因我們的態度而改變，因我去改變而改變，“我”自己要堅持做正確的事情</p>	<p>▷對不正確現象提出的修正和其的存在問題，例如早會不認真分享，對部門提出要求僅改變了部門的行為，整個公司仍然存在不正確的現象</p> <p>▷對秋志從人事到開發部調動的決定</p> <p>▷對“遲到”現象的錯變：遲到之後坐在角落，事後彌補錯過的部分</p> <p>▷不正確的事情：營銷管理同朋要求營銷同朋的業績歸屬自己所有；文化培訓延長15分鐘討論（注重成效還是恪守規定）→培訓準備充分和優化，避免後續影響的發生。</p> <p>▷brian指出文化培訓超時</p> <p>▷對意見想法的爭吵，通過閉環得到有效結果</p>	遵循正確的行為，糾正錯誤的行為，得到正確有效的結果。		
						你覺得這件事情正确嗎？

全朋友文化內涵

同朋客友 正確開明 實幹至善 發現創變

文化	文化細分	關鍵點解釋	具體場景和行為	結果意義	指導總結
		避免破窗：糾正不合理的現象和事情	<ul style="list-style-type: none"> ▷對早會位置空隙較大的沉默→管理同朋有責任指正和引導，早會的主持人可以提出正確的要求去糾正在存在的問題 ▷洗手間排水管被踩裂了，漏水，可能會導致摔倒，進行修復。修是一方面，更多的是通過修復讓同朋注意走過時不要去踩到。 		
開明	可接納兼容不同意見	合理傾聽：權利職權可以將意見否定，否定時要給予解釋以幫助對方成長	<ul style="list-style-type: none"> ▷不要依賴權利進行某些行為和決定：同朋向上司提出建議，可能合理或者不合理，但是如果上司不能接納意見，只是一句：按我說的做，不利於同朋的成長。 ▷我同意你的所有意見，但我誓死捍衛我的發言權 	營造平等尊重、充分表達正確意見的工作環境。	
		平等溝通：營造平等交流溝通的環境	<ul style="list-style-type: none"> ▷上司和下屬，同級同朋，跨部門之間大家在溝通是平等的。 ▷面對同朋的意見和建議，不要急於解釋，推脫，而應該聽取意見後直面問題，尋找解決的方法 		
		海納百川：接收不同意見後再綜合做判斷或決策	<ul style="list-style-type: none"> ▷避免自以為掌握很多信息之後作出某些決定：公司第九版制度修改時，充分征集大家的意見再結合公司管理需要做修訂。 ▷管理決策前的充分討論：管理頭條會議意見征詢 		
	消除慣性的思維方式	客觀評判：不以主觀標準來評判	<ul style="list-style-type: none"> ▷條件反射：動物的求生慾，掉進水裡，不會游泳就會本能的抓一切能夠抓到的東西以為是救命稻草 ▷不讓自己的認知去主觀定論：長得高大的人就力氣大？背後的聯繫是否是必然的？ ▷不因個人偏好來做評價：招聘中的輩輪效應，因為筆試成績好，就主觀認為此人所有方面都很優秀，反之因為某一個點不好，就認為求職者所有都差。 	每時每刻都在懷疑自己的肯定，直到出現其他正確，得到更多啟發與不一樣的結果，人生若只如初見。	
		經驗錯覺：不以自己的經驗作為唯一的標準	<ul style="list-style-type: none"> ▷從其他企業獲得的經驗，在全朋友遇到具體的事情時，相似的經驗可能不受用：需要考慮公司的實際情況。 ▷不要過度相信經驗主義：線下銷售的經驗，在線上銷售時，是否完全可以適用？ ▷早會分享：蜜蜂和蒼蠅在玻璃瓶里尋找出口的故事，蜜蜂利用其有光的地方就是出口的經驗，反而弄巧成拙 		
		充分了解：充分了解事物的客觀環境和客觀條件再做評判	<ul style="list-style-type: none"> ▷同朋上班看手機，如YIMI經常上班時間在看手機，有同朋會覺得YIMI上班不認真。事實上YIMI是做招聘的，因為本職工作招聘需要看朋友圈 ▷客友投訴：只要一接到客友投訴，就認為這個客友肯定是無理取鬧，惡意搞事情，需分析客友是否存對產品不夠了解，或者本身我們的產品可能存在問題。 		
	歸零的心態傾听別人	從零開始：到一家公司，要有歸零的思維和學習心態，了解一個人的心理也需要有歸零心態	<ul style="list-style-type: none"> ▷華為和全朋友的區別：企業文化不同，公司規模不同，業務渠道不同……各種不同，華為的管理很先進，但是假設從華為公司來到全朋友，不一定能照搬自己的經驗……清空自己的固有思維，才能更快的融入公司。 ▷在校獲得很多榮譽和光環，但到了企業之後，先忘掉自己獲得的光環，從零開始接觸新的環境，新的管理理念。 	能夠聽到真正的聲音，用全新未知的狀態去學習和成長所獲得的信息。	你能理解別人心裡所想嗎？
		避免慣性：歸零心態是解決慣性思維的方式	<ul style="list-style-type: none"> ▷我以前做過電商，就按我說的做就可以了，完全不考慮每家公司的不同的現實情況，會成功嗎？ ▷秋志去了開發部之後，需要用開發部的思維和營銷體系同朋的需求去做ERP，如果完全用人力資源的思維去做ERP開發，會怎樣？ 		
		借力成長：三人行必有我師，從傾聽中獲得思維的提升	<ul style="list-style-type: none"> ▷病文的攝影好，燦清的數據處理厲害，楚文對電腦很懂等等，每個人都有自己的特長。不要因為他人的身份、職業、地位而覺得沒必要去傾聽他人，任何人都有可取之處，不經意間可能從別人的言語中得到新的啟發。 ▷每天把早會分享當成一堂演講學習的課程，每天就至少有兩次成長和學習的機會。 		
	確切理解他人的想法	一言知思：說一句話，大家都覺得他的想法是什麼	<ul style="list-style-type: none"> ▷多聆聽他人以及多表達自己的想法，管理聚餐中表達自己的想法 ▷認真傾聽，開會時，根本就沒有聽他人的發言，是不可能知道別人的想法是什麼。 	不局限於自身單方面的想法，真正理解別人，不產生額外的誤解或不正確的行為。	
追本溯源：探究和理解他人產生某個想法的根本		<ul style="list-style-type: none"> ▷某同朋提出離職，理由是要回老家，但事實上可能是因為很多工作堆在一起，覺得處理不完，壓力大。要先理解他產生這種想法的根本，才可以從根本上為同朋解決問題 ▷招聘實習生：目標感不明確，想做採購，又想做推廣。此時需要更多的探究其真正的想法，是興趣點使然，還是只為求一份工作，匹配合適的工作，才可以更穩定。 			
避免誤解：不因理解偏差而造成對他人的誤解		<ul style="list-style-type: none"> ▷溝通時充分確認對方的需求和想法，如向設計下單時，設計師對同朋的需求沒有真正知悉和理解，當出來的作品不符合下單同朋的需求時，要求修改，可能會認為下單同朋故意刁難，產生誤會。 ▷上司安排的工作任務，如果沒理解清楚，可以再次確認，避免結果和需求不一致時，產生誤解。 			
不同意見下齊心協力	兼聽則明：在自己的觀點內保留別人的正確觀點和想法	<ul style="list-style-type: none"> ▷不要有別人不聽我的意見就是不正確的思維 ▷兼聽多方意見，得到一個決策，在決策確定之後在執行過程發現問題再去改變（決策者對最終結果負責） 	得到多方意見，在充分討論、權衡之後得出最後決定時共同去推進，齊心協力達成想要的結果。		
	行動一致：鼓勵不同思維的碰撞，但對事物的正確性方向要保持一致	<ul style="list-style-type: none"> ▷兩個情侶吵架，但是爭還是舉在對方上方 ▷決策的一致性 ▷事前充分討論，一旦決策確定，就朝一個方向前進 			
		求同存異：我不同意你的觀點，但我誓死捍衛你說話的權利，肯定別人的否定	<ul style="list-style-type: none"> ▷公司做管理決策時，所有M2同朋開會討論，對於決策有同意的聲音，也有反對的聲音，反對的意見和聲音，有可能可以杜絕某一個風險的發生。 		

全朋友文化內涵

同朋客友 正確開明 實幹至善 發現創變

文化	文化細分	關鍵點解釋	具體場景和行為	結果意義	指導總結
----	------	-------	---------	------	------

三、實幹至善

實幹	知為知之不知為不知	<p>理解意義：真正了解事情及其意義</p> <ul style="list-style-type: none"> ▷什麼是企業文化，我們為什麼要做企業文化 ▷我們的使命、願景是什麼，使命願景有什麼作用 	<ul style="list-style-type: none"> ▷剖析自己，了解自己冰山下的潛意識 ▷例如：求職者，對於自己能力的認識不足，開出超過自己能力的薪酬 ▷A同朋在現在的全朋友看似很優秀，如果未來的全朋友規模不斷擴大，假設公司有一千、一萬人時，自己是否有足夠的能力勝任 	<p>通過真正了解事物，真正掌握事物本身及其規律，得到真正的成長和提高。</p>	
		<p>客觀認知：客觀的評價自我，認識自我</p> <ul style="list-style-type: none"> ▷像小孩子一樣去探索周邊的事物，真正了解和學習自己所不了解、不擅長的東西，由不知道變成知道 			
		<p>不恥下問：不懂就要問，不懂就要學，不要裝懂</p> <ul style="list-style-type: none"> ▷不懂就問，對谷歌試算表的公式不熟悉，可以向其他人請教 ▷M同朋佈置工作任務，沒聽明白可以了解清楚之後再執行，如果不懂裝懂，可能出現執行過程中的方向出現大的偏差，進而達不到想要的結果。 			
	<p>全面把控：全面性、不靠運氣</p> <ul style="list-style-type: none"> ▷當別人的稱讚與實際不符合時，自己心虛 ▷認真思考和對待工作中的事情，每一件看似處於細節的事情，都有可能影響全局。 				
做事思考背後的意義	<p>凡事三思：思考事物背後的三個為什麼</p> <ul style="list-style-type: none"> ▷璇妹為helu倒一杯水的意義 ▷招聘時，給求職者搬一張椅子的意義 ▷做出的每一個決策，完成的每一項工作的意義 ▷管理決策中：做出某項決策前先思考3個為什麼 	<p>通過思考無限看到事物背後的意義，知道自己所做的每件事所產生的影響和帶來的變化，看待事物更加全面性和有把握的信心。了解意義，知道每個變化帶來的變化，才能夠真正了解一件事情，從而有把控和改變的能力。</p>			
	<p>發掘價值：每一件事情都有其存在的價值或意義</p> <ul style="list-style-type: none"> ▷將地上的紙屑丟入垃圾桶讓環境變得更美好 ▷擰緊一顆小小的螺絲釘讓桌子更加的穩固 ▷文化培訓的意義：①理解公司的底層思維方式，看待事物的觀念有所改變，得到工作效率提高的方法；②促進公司的管理，增強團隊凝聚力 				
有信心應對未知事物	<p>把握未知：對未知的把握程度</p> <ul style="list-style-type: none"> ▷職業生涯的規劃，往後五年、十年，你會在一個怎樣的職業階段，你的工作能力會如何？你的人生夢想實現了多少？ ▷公司的友成體系，對於自己職業發展如何與公司未來的發展相匹配，能力的增長是否能夠跟上 	<p>角度單一時，會造成對事物的把控不足。要從事物背後的意義發現事物的規律，應對複雜情況。知道一件事物對其他事物的變化，通過掌握規律，有能力真正改變具有複雜性的事物和帶來變化。</p>			
	<p>能力應對：應對未知的能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ▷AI時代如果到來，我們自己的核心競爭力在哪裡？ ▷當出現市場變化、政策變化等難以預判的問題時，我們應對變化、抵禦風險的能力在哪裡 ▷有些高學歷的人，實際工作成效卻不如意，實際工作中充滿著未知，而不是僅僅靠著書本理論。 				
用行動證明自己所思	<p>相信自己：對未知的自信心</p> <ul style="list-style-type: none"> ▷信心是對事物的把握程度，是實幹的表現，倉中有糧心不慌，因為有能力和足夠的準備，所以有信心。 	<p>將自己的想法、別人所了解的事物用行動變成真正屬於自己的，帶來實際的改變。</p>			
	<p>不止於想，用實際行動將自己的想法落到實處</p> <ul style="list-style-type: none"> ▷不止於“想”，不止於被動的等待，而應該主動用行動證明，takewant項目的想法產生之後，公司的開發團隊逐步的實現。 ▷自我控制，戰勝自己：在可控的範圍內對自己的行為反其道而為之，改變生活習慣。晚睡變早睡，晚起改早起，溫和變強硬，生氣時強迫自己開心。 ▷從經驗得來或是書本上看到的知識，並不代表是自己的，我們可以根據這些經驗理論產生很多想法，但是需要通過思考和行動將經驗理論去運用去驗證，才會真正變成自己的。 				
	<p>注重承諾：承諾的事情就一定要做到，做不到就不要承諾</p> <ul style="list-style-type: none"> ▷君子一言駟馬難追 ▷每個月的工作目標、業績目標，要用行動去實現這些目標，把計劃當成承諾，才能使命必達。 ▷工作進度匯問題，說了當天完成，就要做到，絕不找任何理由開脫。 ▷承諾是一種信用，過多空承諾會讓自己的公信力下降 				
	<p>高效執行：高效的執行力</p> <ul style="list-style-type: none"> ▷團隊都具備高效執行力時，組織的運轉和發展會大幅提速 ▷公司一旦決策，大家就開始分解、決策、執行 ▷PDCA工作法：無限循環，無限改進 ▷培霖每一次輪到她分享都會提前一周交PPT給人事部 				
	<p>注重成效：注重實際成效</p> <ul style="list-style-type: none"> ▷營銷部的同朋，如果業績不達標，過程的付出都只是自我安慰 ▷付出了很多精力，但是沒獲得一個好的結果，我們需要反思自己是否真的在實幹，是否掌握了工作需要的能力。成效是對付出最好的評價。 ▷招聘如果約面了100人，但入職的如果只有1人，儘管過程的數據看起來不錯，但是實際招聘成效依然是差。 				

你知道這件事背後的三個為什麼？

全朋友文化內涵

同朋客友 正確開明 實幹至善 發現創變

文化	文化細分	關鍵點解釋	具體場景和行為	結果意義	指導總結
	對結果負責不是過程	<p>結果導向：掌控過程，但是以結果為導向</p> <p>敢於擔當：不要為一個壞的結果找理由解釋和開脫</p>	<p>▷對過程進行必要的修正和控制，可以讓事物的發展方向更趨於好的結果。開發takeawnt項目，寫代碼的架構，代碼的組成花費了很多精力，需要不斷的優化和修正代碼的組成和底層架構的思維方向，但是最終還是以平台呈現出來的實際效果作為評價依據。</p> <p>▷過程可以獲得掌聲，但是結果才可以過得報酬。</p> <p>▷在現有的條件和環境下努力達成最好的結果，不抱怨客觀因素。比如營銷如果業績沒達標，就推脫說推廣成效不好，或說採購新品不足，或說品牌影響力不夠等。我們更多的需要自我擔當，和對現有條件下的結果負責。</p>	以有成效的結果為導向，付出實幹的過程，真正了解事物和做出改變，得到有成效的結果。	
至善	自我提出更高的要求	<p>拒絕模糊：不能“差不多”</p> <p>挑戰更高：在別人的要求基礎上，給自己提出更高的目標並為之努力</p> <p>追求卓越：不滿足于現狀</p>	<p>▷“差不多”會讓目標越來越模糊，10萬的銷售業績，做到9萬覺得差不多了，實則降低了自己的要求。</p> <p>▷當自己的目標高於別人要求的目標時，自己會覺得輕鬆，並且得到認可，當自己的要求低於別人的要求時，會因為達不到目標而痛苦</p> <p>▷營銷部設定轉正業績5.7萬，但是如果自己提出更高的目標，達成之後，團隊可以獲得更多價值，自己也可以獲得更多的友值。</p> <p>▷讓自己成為記錄的保持者，連續6個月達標，可以再挑戰連續9個月，連續12個月。</p> <p>▷卓越是能力的體現，原本3小時的工作，自己1小時按質按量就完成了。說明能力和效率提升了。</p>	當自己對自己的要求高於別人對自己的要求，並且不斷提高自己的要求時，能力也在不斷提高。	
	工匠精神去對待細節	<p>觀察細節：從細節中發現和總結規律</p> <p>雕琢細節：用心雕琢每一個工作細節</p> <p>專業精湛：執著于成為某個領域的專家</p>	<p>▷招聘關注細節，求職者的儀態、表達、朋友圈內容，發現細節的規律，更精準地識別公司需要的人才。</p> <p>▷細節中隱藏了很多可以發現的問題：衣服的色調，髮型等可以側面反映一個人的性格。</p> <p>▷設計同朋在設計一幅作品時，任何一個元素都有其作用，都會影響整體的作品效果</p> <p>▷推廣宣傳語的每一個用詞，會產生完全不同的廣告效果。</p> <p>▷財務部每一個數據都關係到公司財務報表的準確度</p> <p>▷秋志在設定友值體系的表格時，對於數據表和公式每一個細節不斷的研究，推翻了好幾次，讓他成為公司的谷歌試算表方面的專家</p> <p>▷helu在招聘方面不斷地對求職者的簡歷和朋友圈進行研究，總結出微信辨識法，成為招聘方面的專家。</p>	每個細節由很多因素組成，從關注細節不斷總結當中的規律，通過把握細節背後的規律，不靠運氣，成為真正的專家。	
	求責於己去主動至善	<p>自我改善：正視和改進自己的不足</p> <p>求責於己，遇到問題先檢討自己的責任，并提出改善方法</p> <p>以身作則：改善自己的缺點和不足，才能對他人提出要求</p>	<p>▷面試者回答自己的缺點：過於穩重，過於追求完美</p> <p>▷人的可塑性和改變：成長過程一直在變化，小時候不和長輩打招呼，現在變得有禮貌了。</p> <p>▷當自己的目標沒有達到時，主動承擔責任，先反思自己哪些地方沒做好，再思考改善的方法，而不是找各種理由推脫自己的責任。</p> <p>▷對別人高要求，但是自己卻做不到時，與求責於己衝突。</p> <p>▷人事部要求各部門遵守制度中的不能在座位上吃早餐，但是如果自己部門的人也在座位上吃早餐時，就未做到求責於己。</p>	通過求責於己不斷看到自己的缺點，知道自己的不完美，從自身的角度看到問題去成長，謙虛好學，不斷改變自己、修正自己，變成想要的自己。	你覺得這一件做得比上次更好嗎？
	每一次比上次更進步	<p>更上台階：下一次要做的更好</p> <p>鼓勵嘗試：允許犯錯，但不要重複犯同樣的錯誤</p> <p>珍惜歷練：把每一項工作，當成促使自己進步的機遇</p>	<p>▷匯報工作，語言比上一次精簡，思維邏輯更加合理。</p> <p>▷儂仔打字比賽，從第一名到第二名，實則是退步了。</p> <p>▷文化培訓中，對文化的總結不斷的深化、改善。</p> <p>▷發現錯誤，就要尋找解決錯誤的方法，而不是一直錯下去</p> <p>▷鼓勵探索、鼓勵嘗試，探索過程中犯錯很正常，但是不要重複犯同樣的錯誤</p> <p>▷公司規定要用雅黑字體，第一次沒使用，可以指出，但重複錯誤，就需要友值。</p> <p>▷堅持每次比上次做得再好一點，就是不斷的進步，會越來越優秀</p>	通過每次提高一點點對事情的要求，從所做的每件事比上一次更好的過程，看到自己的成長。	
	工作表現出專業態度	<p>更高要求：通過“要求”提高能力</p> <p>持續貢獻：專業需持之以恆的貢獻自我的價值</p> <p>專業素養：工作應有專業的能力解決問題</p>	<p>▷通過自身的學習和成長成為自身領域的專家</p> <p>▷要學好招聘，不但需要招聘技巧，還需要心理學知識，專業不僅僅是會，而是精通</p> <p>▷今天心情好，工作效率高，明天心情不好，工作效率低，這不能稱之為專業。專業需要控制自己的情緒，不受外界影響。</p> <p>▷採購部的同朋，開發了一款爆品，還不能稱之為專業，如果能夠持續的開發爆品，才是真正的採購專家。</p> <p>▷財務部的會計需要有會計知識。能處理賬套</p> <p>▷科技部的Java崗位需要會寫代碼。解決bug</p> <p>▷設計師要有深厚的設計功底。解決各類設計。</p>	做到別人不能做到的事情，得到真正的成長和別人真正的認可	

全朋友文化內涵

同朋客友 正確開明 實幹至善 發現創變

文化	文化細分	關鍵點解釋	具體場景和行為	結果意義	指導總結
----	------	-------	---------	------	------

四、發現創變

發現	發現源於成長的探索	生存的意義	<ul style="list-style-type: none"> ▷隨着年齡增長，對身邊的探索減少：小時候對周邊的事物更好奇，詢問更多 ▷helu：生存的這一百一年裡要做什麼，立足點：我們生存這一百一年裡是為了什麼，每一瞬間對歷史來說都只是渺小的一瞬間，每一瞬間對這一百年的意義。對生命的理解是：承認當下的不知道，承認不能改變的現實，未來的人類知道自己在做什麼。清朝時期別人不知道宇宙是什麼，讓科技發展、社會發展、人類發展達到能夠使人類知道自己在做什麼。 	思維邏輯造就問題思維的維度，用眼睛去看世界，通過發現變化去推動人類的每一步。	你能發現並總結一套規律？
		自我實現：追求自我價值的實現	<ul style="list-style-type: none"> ▷對生存的定義不同，所看到的和發現的也不同。A同朋對幸福和快樂的追求，B同朋對生命意義的追求。 ▷我們每個人都有自己的夢想，有人想做畫家，有人想做歌唱家，也有人想做慈善家。但夢想的最終歸宿是對社會有價值，因為實現了價值，所以會感到快樂，即成為有用之才。 		
	發現事物擁有的屬性	人和物的關聯	<ul style="list-style-type: none"> ▷這個世界所有的存在都是因為人，所有事物的改變都是因為人的心理發生變化。 ▷心理學羊群效應，把人的每個行為當成動物的趨向性做法。 ▷物和人的關聯：世界所有東西的建構都是基於人的行為。商業活動、社會活動即是串聯人與物的關聯，衣服與人的關聯/封閉的環境：聲音的傳遞/AI替代人類許多重複性的行為/手機的發明：基於人想要快速交流交接的需求 	所有前進基於人本身，梳理和串聯人與物的關係，發現事物之間的規律和事物的本質，推動前進發展。	
		本質屬性：關注人的屬性，關注物的屬性	<ul style="list-style-type: none"> ▷A是一位開朗的人，愛笑的人，B是一位內向的人，不愛笑，關注每個人的性格 ▷壓縮木板裡面有甲醛作為粘合劑，知道了這個屬性，我們就能更好的預防甲醛。 		
		存在意義：事物是基於什麼樣的需要而存在	<ul style="list-style-type: none"> ▷手機因為滿足人的溝通和娛樂需求而存在，水杯可以裝水，筆可以寫字。由此可以延伸出我們的產品開發。採購部開發的爆品，到底滿足了客友的什麼需求呢？ 		
	發現人類擁有的心理	剖析變化：發現每個細節之間的變化	<ul style="list-style-type: none"> ▷文化培訓中隨機點名同朋，觀察他們之後課堂中的表現變化。每個動作變化反映心理的變化，剖析每個細節去發現每個細節之間的變化。 	通過與不同的人接觸、人的不同變化及不同背後的原因，發現人的規律。	
		環境效應：人們的心理會隨著周圍的環境而發生變化	<ul style="list-style-type: none"> ▷超市裡很整潔，去超市的人幾乎不會隨地亂丟垃圾。但是如果環境比較亂的地方，大家也會隨便亂丟垃圾 ▷辦公室天花板的藍色，比起黑色，會讓人心情更加的明快，不壓抑。 		
	發現未曾發現的事物	不停止思考	<ul style="list-style-type: none"> ▷吃飯的時候看著碗裡的飯，思考如果自己變得很渺小處於其中會是什麼樣子？ ▷在了解的前提下發現更多，聽到早會分享之後發散思考。 ▷拼多多滿足了部分用戶對於價格敏感的痛點，takewant我們要解決的是用戶的哪些痛點 		
		發現未知：發現未知領域	<ul style="list-style-type: none"> ▷正是因為有了科學家不斷的研究天體物理，人類才知道原來地球是圓的，才有了正確的認知。 ▷銀河系的另外一個地球存在嗎，火星上面到底有沒有生命 ▷客戶到底還有哪些痛點可以用什麼方式去解決？ 	關注每一個很小的事物，結合心理因素和環境變化，發現許多未曾發現的事物的本質和規律。	
		驅動探索：保持探索新事物的好奇心	<ul style="list-style-type: none"> ▷“每個人人生階段我們感興趣的東西會變的不一樣，兒時的夢想，成為科學家就想去探索大自然，但現在我們在全朋友探索生命的意義。永遠要保持一顆好奇心，去發現未知的領域。 		
發現事物的隱性規律	驗證發現：發現并在實際工作中驗證	<ul style="list-style-type: none"> ▷每個人都是生活的科學家，發現周邊的變化，只要有變化就會有規律，總結這些變化事物的規律。 ▷對每個場合的掌控力，來源於對周邊事物的發現和當中的規律，發現變化之後做實驗。 	通過關注自己的每個選擇，剖析每個選擇背後的原因，每個想法、每個行為的選擇，改變自己所能改變的。		
		<ul style="list-style-type: none"> ▷萬有引力、科學類的情況以外，人類投入社會的所有交互、運轉都是因為人與事物的關係，發現其中規律，自身能力可以得到提升。 ▷招聘微信面試法：我們所陳述的所有內容都抵不過我們所作出的所有選擇 ▷東廊穿粉色衣服的傾向，粉色的傾向性 ▷多跟不同的人交流、接觸，營銷多接觸客友 			
	動態規律：在變化中尋找規律	<ul style="list-style-type: none"> ▷古代人對曆法的研究，根據日出日落，推算出日曆 ▷拋物線的規律 ▷颱風路徑的預測，在颱風不斷變化過程中尋找其運動軌跡的規律。 			
	善於總結：善於總結規律	<ul style="list-style-type: none"> ▷牛頓如果不善於總結，那顆掉落在她頭上的蘋果，只是一個現象，就不會引伸出萬有引力。 			

全朋友文化內涵

同朋客友 正確開明 實幹至善 發現創變

文化	文化細分	關鍵點解釋	具體場景和行為	結果意義	指導總結
創變	生命源於創造和改變	<p>生命的進步</p> <p>創變推動：創造和改變讓整個人類社會進步</p> <p>成長創造：追求創造力讓我們自身獲得成長</p>	<p>▷heilu對生命意義的思考邏輯：如果這個世界的明天跟今天一樣，差不多，人類則沒有任何的成長、進步，那世界將停頓，不會出現“愛因斯坦”，現在的生存是為了讓以後的人類知道自己生存是為了什麼、在做什麼。</p> <p>▷紅皇后假說：你必須盡力地不停地跑，才能使你保持在原地。进化生物学家利·范·瓦伦于1973年借用红皇后颇有禅意的回答提出红皇后假说，恰如其分地描绘了自然界中激烈的生存竞争法则：不进即是倒退，停滞等于灭亡。</p> <p>▷蒸汽機讓人類社會進入了工業時代，大幅提高了效率。</p> <p>▷互聯網讓人與人之間的連接變得非常便利</p> <p>▷日心說推翻了地心說，讓人類認知了地球圍繞太陽轉</p> <p>▷創造力意味著創新、突破。當我們完成創新和突破時，我們的能力獲得了延伸。</p> <p>▷友值體系：阿米巴思維和KPI的結合，創新的友值體系成為公司的激勵方向，讓我們這個團隊的積極性提高。</p>	通過不斷發現、改變、突破，推動人類的進步。	
	將無數元素組合實驗	<p>元素置換：元素的置換與重新組合</p> <p>本質組合：從人本身的需求思考事物的本質組合</p>	<p>▷眼鏡與芯片組合成智能眼鏡，智能穿戴設備</p> <p>▷化學反應中加入不同的元素，產生新的化學物質</p> <p>▷重新組合會帶來創新和改變</p> <p>▷對創造力的思考：把不同的元素重新組合。</p> <p>▷在沒有規律和聯繫的情況下，置換元素：PPT翻頁筆和水杯，思考基於人類飲水需求時翻頁筆可有儲水功能；空調和電腦，在電腦前有個可以調節溫度的芯片設置。</p> <p>▷從人本身思考事物的本質：要溝通所以有電話的出現，要坐就有椅子出現</p> <p>▷不要輕易說不可能，說不可能則是對事物的妥協，不可能帶來更有創造力的價值輸出。</p>		
	將不可能變成可能	<p>不輕易妥協</p> <p>不輕易放棄</p> <p>超越目標：竭盡全力的達到看似不可能的目標</p>	<p>▷眼鏡店被業主通知搬遷：資金不足，表面上不可能搬遷，了解之後知道業主是要自用但未確定，寫信告知自身所處情況請求理解，最後成功繼續租用</p> <p>▷放棄是一種逃避和消極的表現，面對工作壓力，有些同朋迎刃而上，但是有些同朋因為無法承受壓力而選擇辭職。事實上每一次面對壓力都是機會，戰勝壓力獲得成長</p> <p>▷營銷同朋假設目標是30萬。如果一開始看到目標就消極、逃避、沒有信心，就更難達成目標。</p> <p>▷人的潛能是無限的</p> <p>▷跑步時，聽著熱血的音樂，讓自己關注音樂，從而降低對疲勞的關注，往往會讓你跑的更遠。</p> <p>▷不要給自己設限，全情投入一件事情的時候，往往會超出自己的意料。</p> <p>▷將不可能變為可能並非“浮誇吹噓”，而是腳踏實地的竭盡全力。</p>	面對不可能的時候，正是自己要去克服和面臨挑戰的時候，克服不可能所帶來的是更強的創造力。	你為世界帶來了甚麼改變？
	擁抱周邊事物的變化	<p>變化帶來進步</p> <p>積極適應變化</p> <p>尋找機遇：在變化中尋找機遇</p>	<p>▷阿里的“擁抱變化”。</p> <p>▷渴望AI對事物改變的推動。</p> <p>▷人類社會從奴隸社會到封建社會再到資本主義，再到社會主義的變化中不斷的進步，人們的民主意識，權利，生活水平都進步了</p> <p>▷公司推出新的管理體系、新的制度，短期會帶給大家壓力，但是實際能夠讓管理更良好地運轉。</p> <p>▷兩種變化：從本身去改變的內在變化，與外部帶來的外在變化。所在部門的變動帶來的不安。</p> <p>▷《紅旗法案》，汽車出現時，英國人為了保持馬車的地位，設立紅旗法，讓英國在汽車革命時，錯失了機遇。</p> <p>▷公司2017年下半年改革，有些同朋不適應，離開了公司</p> <p>▷修建港珠澳大橋，帶來的香港和珠海的緊密聯繫，陸路物流的便捷性</p> <p>▷品牌部與商貿部合併之後，品牌塑造和營銷的融合，帶來的業務成長性</p> <p>▷設立香港門店，帶來交收的便利，公司香港地區業務得以更好地開展</p>	只要我們相信每個改變都會越來越好，會期待和擁抱每個變化，有改變的到來才有前進的可能性。	
	感受自己帶來的改變	<p>感受價值：感受自身價值</p> <p>自我改變：從自我改變做起</p> <p>自身力量：感受自身帶給團隊的力量</p>	<p>▷生命之所以渺小是因為感受不到自己的重要性，不清楚自己對身邊產生的影響。</p> <p>▷因為有每個人才會組成全朋友。人事部招聘帶來的改變和價值：一個人所帶來的後續的一系列改變，例如Jeff的到來，組成市場部，對公司的改變；偉仔對公司的改變：公司整體氛圍的幽默感；nono所帶來的影響和損失</p> <p>▷文化培訓的邏輯、連貫性，作出更深刻的理解，帶來更有意義的改變。俊梅對文化培訓中分享的同理心強的人成長速度快所受到的影響。</p> <p>▷開會的時候，嘗試坐直認真聽，周圍的人可能會受到你的影響，也更專注</p> <p>▷嘗試將自己理解的企業文化，在早會上運用實際工作案例進行解讀</p> <p>▷撿起地上的碎紙屑，你會發現環境更加的乾淨整齊</p> <p>▷下班前整理自己的書桌，讓所有的文檔資料都整齊歸類，為下一次的使用和尋找節約時間。</p> <p>▷用你擅長的能力，幫助團隊其他同朋提高專業技能，團隊會更加的強大</p> <p>▷當我們經常分享正能量的事例，我們的團隊都將充滿正能量</p>	每個人都是世界上唯一的一個人，發現自己的內在，每個人給周邊、給團隊帶來的不同影響和意義，為團隊注入更多創變。	

全朋友文化內涵

同朋客友 正確開明 實幹至善 發現創變

文化	文化細分	關鍵點解釋	具體場景和行為	結果意義	指導總結
文化培訓的目的		重新認識自己，清空過往對企業文化的認知，重新認識全朋友，認識所看到的表象企業文化和內在企業文化的區別。			
文化對企業的重要性		企業如同一個人，如同文化對人的重要性，文化對一家企業同樣重要，代表了個人的素養和企業做事的方式方法。全朋友的企業文化是公司提煉出來的，希望通過這種待人接物的方式方法使每個人從內在真正成長。如果企業文化沒有影響到人，那麼個人便不算是收穫。			