



L

Lãnh đạo



I

Liêm chính



F

Linh hoạt



E

Hiệu quả

# Văn hóa của Bayer là yếu tố quan trọng giúp công ty đạt được thành công, **LIFE** là trọng tâm then chốt của văn hóa thành công đó



## Lãnh đạo

- ◆ Hành động với quyết tâm đạt thành công
- ◆ Dẫn dắt bằng tầm nhìn và định hướng rõ ràng
- ◆ Phát triển bản thân và phát triển đội ngũ



## Liêm chính

- ◆ Hành động hướng tới sự bền vững và là một tấm gương tốt
- ◆ Xây đắp niềm tin và hòa nhập vào tổ chức
- ◆ Cộng tác và kết nối



## Linh hoạt

- ◆ Tạo ra giá trị với khách hàng
- ◆ Đổi mới và thử nghiệm
- ◆ Thực hiện số hóa



## Hiệu quả

- ◆ Chịu trách nhiệm
- ◆ Tinh gọn và nhanh chóng
- ◆ Can đảm và trao quyền



# Lãnh đạo



## Hành động với quyết tâm đạt thành công



### HÀNH VI

- ◆ Tập trung không ngừng nghỉ vào mục tiêu giành chiến thắng bằng sức mạnh tập thể, phấn đấu đạt vị trí số 1 trên thị trường và nắm rõ yêu cầu để thành công trong từng lĩnh vực.
- ◆ Tận tâm, quyết tâm cao, tập trung vào kết quả và kiên định khi đối mặt với thử thách hay thất bại.
- ◆ Nâng cao ý thức khẩn trương và trách nhiệm cá nhân cao trong đội ngũ.



### NIỀM TIN

- ◆ Tôi tin rằng chúng ta có thể tạo cơ hội để chiến thắng.
- ◆ Tôi chiến thắng chỉ khi tất cả các bên liên quan và nhân viên cùng chiến thắng.
- ◆ Tôi dám đột phá và hoàn toàn tin rằng việc học hỏi từ thất bại là một phần trong hành trình đi đến thành công của chúng ta.



### HÀNH VI CẦN DỪNG LẠI

- ◆ Tự mãn và tâm lý “an toàn là trên hết”.
- ◆ Cố gắng chiến thắng bằng mọi cách.
- ◆ Tư duy “không hợp tác” hay “không chia sẻ”, đối nghịch với tinh thần tập thể hoặc tư duy vì tổ chức.



## Dẫn dắt bằng tầm nhìn và định hướng rõ ràng



### HÀNH VI

- ◆ Sáng tạo và truyền đạt mục đích và tầm nhìn một cách thuyết phục, tạo động lực cho người khác hành động.
- ◆ Đặt ra những mục tiêu tham vọng, có tiêu chuẩn cao và đặt mục tiêu của tập thể lên trên mục tiêu của bản thân.
- ◆ Cân nhắc những tác động lớn do hành động của bản thân gây nên.



### NIỀM TIN

- ◆ Văn hóa thúc đẩy kết quả kinh doanh và khả năng lãnh đạo là sự lựa chọn.
- ◆ Tôi muốn mang lại kết quả thông qua đội ngũ làm việc, và tôi hiểu được điều gì thúc đẩy họ nỗ lực.
- ◆ Xây dựng, truyền cảm hứng và phát triển một tập thể chiến thắng chính là nền tảng cho thành công của chúng ta.



### HÀNH VI CẦN DỪNG LẠI

- ◆ Do dự và làm theo ý riêng của mình.
- ◆ Đội ngũ hiểu không rõ về những mong đợi cần thực hiện.
- ◆ Ra lệnh và kiểm soát.



## Phát triển bản thân và phát triển đội ngũ



### HÀNH VI

- ◆ Ưu tiên việc chủ động và liên tục học hỏi để chuẩn bị sẵn sàng cho những đổi mới trong tương lai.
- ◆ Tìm kiếm và đưa ra ý kiến đóng góp để phát triển. Hiểu rõ điểm mạnh yếu của bản thân và học hỏi từ người khác.
- ◆ Chú tâm hành động từ hôm nay để xây dựng lực lượng nhân sự kế thừa sẵn sàng cho tương lai.



### NIỀM TIN

- ◆ Học tập là một hành trình kéo dài cả cuộc đời.
- ◆ Mỗi nhân viên đều có tiềm năng cần tập trung phát triển từng ngày.
- ◆ Với vai trò lãnh đạo, công việc của tôi là đánh thức tiềm năng ở từng cá nhân trong tập thể của mình.



### HÀNH VI CẦN DỪNG LẠI

- ◆ Có tư duy bảo thủ.
- ◆ Không sẵn lòng chia sẻ kiến thức và tài năng.
- ◆ Cản trở cơ hội phát triển và thiếu trách nhiệm thúc đẩy việc phát triển.



# Liên chính



## Hành động hướng tới sự bền vững và là một tấm gương tốt



### HÀNH VI

- ◆ Cân bằng sự tăng trưởng kinh doanh với trách nhiệm xã hội và trách nhiệm với môi trường sinh thái.
- ◆ Nói đi đôi với làm.
- ◆ Là đại diện cho các giá trị của công ty đối với bên trong nội bộ lẫn bên ngoài tổ chức.



### NIỀM TIN

- ◆ Luôn hành động chính trực, trung thực và minh bạch.
- ◆ Chúng ta có trách nhiệm đối với các thế hệ tương lai.
- ◆ Hành vi mà bạn thể hiện sẽ tác động đến hành vi của người khác.



### HÀNH VI CẦN DỪNG LẠI

- ◆ Hành động như một khán giả đứng xem bên ngoài thay vì làm một người tham gia trong cuộc.
- ◆ Mong đợi người khác làm những việc mà bản thân bạn không làm.
- ◆ Tư duy và định hướng ngắn hạn.





# Xây đắp niềm tin và hòa nhập vào tổ chức



## HÀNH VI

- ◆ Chia sẻ quyền lực, sức mạnh và niềm tin.
- ◆ Xây dựng một môi trường nơi sẵn sàng tiếp nhận những ý tưởng mới và quan điểm khác biệt.
- ◆ Đối xử minh bạch, công bằng và tôn trọng nhau.



## NIỀM TIN

- ◆ Chấp nhận sự đa dạng trong quan điểm và về con người để hướng tới những kết quả tốt hơn.
- ◆ Quan điểm của tôi không phải là quan điểm duy nhất.
- ◆ Việc luôn giữ vững mục tiêu tích cực của đội ngũ giúp tất cả bỏ qua được sự khác biệt để gắn kết với nhau hiệu quả hơn.



## HÀNH VI CẦN DỪNG LẠI

- ◆ Không tìm kiếm những quan điểm khác biệt.
- ◆ Không chân thật và không thực tế, hành vi không nhất quán và thiếu minh bạch.
- ◆ Vội vã gây sức ép để đạt sự đồng thuận.



## Cộng tác và kết nối



### HÀNH VI

- ◆ Xây dựng mối quan hệ hợp tác bên trong và ngoài công ty.
- ◆ Tận dụng tốt nhất chuyên môn và năng lực của các phòng ban chức năng và các bộ phận trong tổ chức.
- ◆ Cộng tác toàn diện và loại bỏ những rào cản gây chia rẽ.



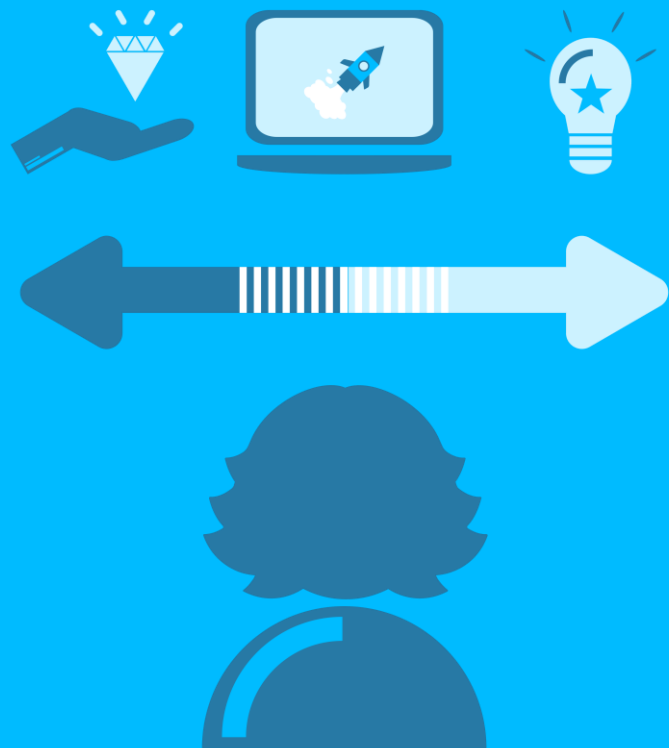
### NIỀM TIN

- ◆ Cùng sáng tạo sẽ mang đến các giải pháp tốt hơn.
- ◆ Một mạng lưới kết nối rộng giúp mở mang kiến thức và lan tỏa sự ảnh hưởng.
- ◆ Giải pháp cho vấn đề của tôi có thể được nhanh chóng tìm thấy ở một nhóm khác.



### HÀNH VI CẦN DỪNG LẠI

- ◆ Chờ quá lâu mới giúp người khác hòa nhập.
- ◆ Phòng thủ, không cởi mở đón nhận phản hồi và/hoặc ý kiến khác.
- ◆ Cộng tác kém: “Chơi” kiểu “chính trị”, đánh cắp ý tưởng, tạo và lan truyền tin đồn.



**Linh hoạt**



## Tạo ra giá trị với khách hàng



### HÀNH VI

- ◆ Dự báo và hiểu rõ nhu cầu của khách hàng bằng cách nhìn nhận tất cả các yếu tố tác động một cách tổng quát và tư duy có chiến lược.
- ◆ Cùng tạo ra các giải pháp trên nền tảng khách hàng là trọng tâm và thúc đẩy sự đổi mới.
- ◆ Duy trì giao tiếp cởi mở và xây dựng mối quan hệ bền vững với khách hàng.



### NIỀM TIN

- ◆ Thành công của khách hàng chính là thành công của chúng ta.
- ◆ Tất cả chúng ta đều có thể đóng góp để xây dựng việc trải nghiệm khách hàng tốt hơn.
- ◆ Cùng đồng hành với khách hàng giúp chúng ta giải quyết những vấn đề lớn.



### HÀNH VI CẦN DỪNG LẠI

- ◆ Không tìm kiếm hay ghi nhận ý kiến đóng góp từ khách hàng.
- ◆ Không chú ý đến trải nghiệm của khách hàng.
- ◆ Hài lòng với hiện tại.



## Đổi mới và thử nghiệm



### HÀNH VI

- ◆ Thường xuyên cải tiến và xây dựng một môi trường khuyến khích các ý tưởng mới.
- ◆ Thử nghiệm ý tưởng mới và áp dụng cách làm việc mới.
- ◆ Tạo ra giải pháp bằng sự nỗ lực liên tục và học hỏi từ những thất bại.



### NIỀM TIN

- ◆ Đổi mới và thử nghiệm cần được cho thời gian và cơ hội.
- ◆ Rủi ro và Thất bại là con đường đi đến những học hỏi và sự thành công.
- ◆ Tất cả nhân viên đều có một vai trò của mình trong tổ chức, không ai được phép đứng ngoài cuộc.



### HÀNH VI CẦN DỪNG LẠI

- ◆ Sợ thất bại, tâm lý e ngại, sợ mắc lỗi.
- ◆ Tự mãn. Thích ở trong vùng an toàn hơn.
- ◆ Không tạo nguồn lực để hỗ trợ cho sự đổi mới và thử nghiệm.



## Thực hiện số hóa



### HÀNH VI

- ◆ Áp dụng việc Phân tích Dữ liệu và sử dụng các công cụ kỹ thuật số khác để cung cấp thông tin chuyên sâu nhằm hỗ trợ quá trình ra quyết định hiệu quả hơn.
- ◆ Tìm kiếm cơ hội để tận dụng Dữ liệu và Công nghệ nhằm cải thiện hiệu quả công việc.
- ◆ Thường xuyên tìm kiếm cơ hội để tăng cường sự nhạy bén trong chuyển đổi số hóa và quảng bá câu chuyện kinh doanh thành công nhằm tăng tốc quá trình chuyển đổi số.



### NIỀM TIN

- ◆ Mỗi nhân viên đều đóng vai trò quan trọng trong quá trình chuyển đổi số hóa của Bayer.
- ◆ Không thể không chuyển đổi số hóa.
- ◆ Xây dựng tính nhạy bén trong chuyển đổi số hóa sẽ gia tăng sự đóng góp của tôi cho công ty.



### HÀNH VI CẦN DỪNG LẠI

- ◆ Chờ để người khác dẫn dắt.
- ◆ Không chủ động phát triển “Năng lực Số hóa”.
- ◆ Cản trở sự thay đổi và cách làm việc mới.



# Hiệu quả



## Chịu trách nhiệm



### HÀNH VI

- ◆ Tự chủ hoàn toàn để đạt được kết quả ngay cả trong những tình huống khó khăn.
- ◆ Theo đuổi mọi thứ với tinh thần khẩn trương và quyết tâm hoàn thành.
- ◆ Đương đầu với những tình huống khó khăn mà không né tránh, bám sát quá trình ra quyết định và có trách nhiệm với hành động của bản thân.



### NIỀM TIN

- ◆ Chịu trách nhiệm với người khác và có thể hỗ trợ họ trong tình huống khó khăn.
- ◆ Trách nhiệm là thứ không thể thương lượng.
- ◆ Trách nhiệm là từ cá nhân, không do “ủy thác” mà có.



### HÀNH VI CẦN DỪNG LẠI

- ◆ Trì hoãn.
- ◆ Đổ lỗi.
- ◆ Đùn đẩy trách nhiệm cho người khác.





## Tinh gọn và nhanh chóng



### HÀNH VI

- ◆ Hiểu rõ và đơn giản hóa các thông tin phức tạp, giúp người khác hiểu rõ để hoàn thành công việc.
- ◆ Nhận ý kiến đóng góp thích hợp của các bên liên quan nhằm loại bỏ thói quan liêu, đảm bảo đưa ra quyết định và thực hiện nhanh chóng.
- ◆ Hành động nhanh và thực tế, thích nghi nhanh chóng với sự thay đổi, mà không phải đánh đổi chất lượng và gạt bỏ mục tiêu dài hạn.



### NIỀM TIN

- ◆ Đừng để để sự hoàn hảo hay cầu toàn làm cản trở con đường phát triển.
- ◆ Tốc độ mang lại cơ hội cho sự vận hành liên tục và việc cải tiến.
- ◆ Quan trọng hơn là phải tập trung vào kết quả, rồi mới đến quy trình.



### HÀNH VI CẦN CẢNH BÁO

- ◆ Hành động quá nhanh mà không cân nhắc những hệ lụy khác trong tổ chức.
- ◆ Tập trung quá nhiều vào các quy trình hoặc chính sách thay vì kết quả mong muốn đạt được.
- ◆ Đạt được sự đồng thuận càng nhiều càng tốt.



## Can đảm và trao quyền



### HÀNH VI

- ◆ Thiết lập một môi trường an toàn để thay đổi hiện trạng.
- ◆ Chấp nhận rủi ro và đưa ra quyết định vì lợi ích của tổ chức.
- ◆ Trao quyền và ra quyết định để hoàn thành công việc một cách tốt nhất.



### NIỀM TIN

- ◆ Tôi có thể đóng góp vào sự thành công của công ty.
- ◆ Tôi tin tưởng đồng nghiệp làm điều đúng đắn.
- ◆ Có nhiều cách khác nhau để đạt được mục tiêu.



### HÀNH VI CẦN DỪNG LẠI

- ◆ Cản trở việc lên tiếng hoặc đưa ra quyết định.
- ◆ Dung túng cho một môi trường mang nặng tính trừng phạt.
- ◆ Quản lý quá tỉ mỉ và không nhìn vào kết quả hoặc tác động lớn hơn.