

企业管理者领导力提升方法探析

杨壹淳

亿友会(北京)科技有限公司

DOI: 10.12238/ems.v6i1.6900

[摘要] 本文论述了企业管理者领导力的提升目的, 所面临问题及提升策略。其目的是提高管理者决策能力、推动组织变革和市场适应性。目前, 领导力缺失, 传统和现代管理理念的冲突, 跨文化挑战以及培训和实践脱节等问题是阻碍管理者领导力改进的重要因素。为解决上述问题提出了定制化管理方案, 构建战略配称领导发展体系, 培育市场敏捷性和形塑高效运营组织等领导力策略。本文根据笔者对企业管理的深刻体会, 为实践验证提供了一种解决方法。

[关键词] 企业管理; 领导力提升; 决策能力

Analysis of Methods for Enhancing Leadership of Enterprise Managers

Yang Yichun

Yiyouhui (Beijing) Technology Co., Ltd.

[Abstract] This article discusses the purpose, problems, and strategies for improving the leadership of enterprise managers. Its purpose is to improve the decision-making ability of managers, drive organizational change, and market adaptability. At present, the lack of leadership, the conflict between traditional and modern management concepts, cross-cultural challenges, and the disconnect between training and practice are important factors hindering the improvement of leadership for managers. To address the above issues, a customized management plan has been proposed, a strategic allocation leadership development system has been established, and leadership strategies such as cultivating market agility and shaping efficient operational organizations have been developed. This article provides a solution for practical verification based on the author's profound understanding of enterprise management.

[Keywords] enterprise management; Leadership enhancement; Decision making ability

引言

企业管理者领导力如何, 直接关系到一个组织能否成功。在瞬息万变的商业环境下, 提高领导力是增强企业持续竞争力的重要因素。但领导力的发展并不是可望而不可及的, 传统和现代管理碰撞, 跨文化复杂, 理论和实践脱节等问题都对提升路径形成挑战。针对上述情况, 本研究根据笔者在企业管理咨询和培训方面的丰富经验进行分析, 目的在于对上述挑战进行解析, 进而提出行之有效的领导力提升战略, 从而为企业管理者们提供了一套切实可行的提升框架。

1. 企业管理者领导力提升的目的

1.1 增强决策能力与应对复杂性的必要性

企业管理者决策能力在动态和多变的商业环境下变得更加重要。决策能力, 其核心是迅速捕获, 分析信息, 并将其变为行动。管理者如果能够有效地提高自己这方面的能力, 就可以面对市场变动快速反应, 维持企业竞争优势。另外, 增强决策能力也关系着企业在危机时刻是否能安定军心、保证企业的生存和发展。现代企业所处环境是复杂的, 变化多端的经济趋势, 技术革新及消费者行为的演变都需要管理者有较高洞察力及敏锐判断力。复杂性的处理不仅包括对问题的确定, 而且还包括对不确定条件下作出最优选择能力的研究。提高领导力特别是决策能力使管理者能够从复杂性中寻求创新解决方案以促进企业不断向前发展而非简单地存活下去。

1.2 促进组织变革与适应市场动态

企业管理者领导力提升在组织变革中起着举足轻重的作用。在全球化加速发展的今天,市场动态也越来越大。在这样的大环境中,一个企业要想永葆旺盛的生命力,就必须不断地改变。管理者的领导力对变革的规划,实施与维持有着直接的影响,尤其对促进组织结构,文化与战略调整具有至关重要的作用。领导力的增强使管理者对市场动态有了更深入的了解与预判,进而制定更灵活、更具有前瞻性的战略。事关企业能不能迅速适应市场变化和能否把握市场所带来的新机遇。一个有较强领导力的管理者可以激发团队去接受改变,带领团队走出舒适区并大胆尝试新思路和新办法,这样才能让企业从竞争激烈的市场中立于不败之地。

2. 企业管理者领导力提升存在的问题

2.1 现代企业环境下的领导力缺失现象

在目前企业环境下,领导力缺失日益显著,该问题已经成为组织发展瓶颈。管理者遇到了技术创新迅速迭代,市场竞争日益激烈和员工预期多样化的空前困难。这些难题要求管理者在掌握传统管理技能的同时,还要表现出较高领导力水平,主要表现为影响力,创新能力以及适应能力等。但在实践中,很多管理者并没有表现出这些才能,从而造成决策失误、团队士气不高,甚至会影响到整个组织绩效。

2.2 传统领导模式与现代管理理念的冲突

在企业管理理念更新的今天,传统领导模式和现代管理理念间的矛盾越来越突出。传统领导模式通常注重等级制度,强调权威指挥,违背了目前所提倡的自主,合作,创新管理理念。很多组织向现代化管理转型往往遭遇固有思维模式与行为习惯的抵制,而这一切都源于长期形成的组织文化与管理实践,使得新理念很难扎根组织。另外,在传统领导模式中,管理者可能会过分依赖命令与控制,忽视员工个人成长与职业发展的需要。这一情况在现代企业显得特别落伍,这是因为现代员工更多追求的是劳动的内涵与参与感以及对劳动中自我价值的期待。所以,管理者若仍拘泥于陈旧的领导模式就很难激发员工的工作热情与创造力,而不利于组织内部凝聚力与外部竞争力的提升。鉴于传统和现代理念之间存在着矛盾,管理者有必要不断学习并适应这些矛盾,发展更宽容,更有弹性的领导方式来面对多元化工作环境以及员工的需求。但是,这个转型过程是富有挑战性的,它要求管理者花费大量的时间与精力,而且往往会伴随错误与纠正过程,无疑给管理者领导力的提升带来了较大的困难。

2.3 跨文化管理中的领导力挑战

在全球化经济格局中,跨文化管理已经成了企业必须正视的一个现实问题。领导者们在这种情况下面临许多挑战,

这些挑战主要表现为如何对来自不同文化背景的员工进行管理。文化差异会在价值观,工作态度,沟通方式乃至决策过程等方面造成很大的不同。管理者需要具有跨文化敏感性与适应性,而缺少这些技能的管理者很难对团队成员进行有效交流与激励,这就有可能造成误解与矛盾增多。类似地,跨文化团队中的合作问题亦是领导力所遇到的难题之一。不同文化背景下的团队成员,由于工作习惯,交流风格等原因,在协作中很难取得一致。管理者要在此环境下均衡各种文化差异并推动团队协作,就需要领导力具有包容性与调和能力。再者,跨文化环境下领导者的策略制定还应考虑多元文化对其的冲击。这就需要管理者既了解市场与顾客的不同需求,又能在企业内部形成一种能容纳各种背景员工的文化,利用这种差异提高组织竞争力。缺乏这一能力的领导者,就难以促进企业全球发展。

2.4 领导力培训与实际操作脱节问题

企业在提高管理者领导力时,领导力培训与实际工作脱节的现象尤其严重。许多时候领导力培训课程太理论化了,缺少为个人领导风格定制化的课程,也没有满足组织的现实需要。这一状况将使管理者经过培训很难把所学运用于实践,培训投资回报率较低。另外,培训和实际操作的脱节也体现为培训内容和企业战略的不一致。领导力培训要紧密结合企业目前所面临的业务挑战以及长期目标,但是许多时候培训内容通常都比较标准化,而忽略企业具体情况。这样使管理者遇到特定问题不能有效利用训练中中学会的技巧来解决。与此同时,领导力的培养通常缺乏持续性与后续性。一次性训练很难产生持久效果,领导力提升还需不断地练习与回馈。而且在很多企业,培训完成后,几乎没有任何制度去督促管理者把新技能运用到实践当中去,也没有结构性支持去帮助管理者在职场中持续进步。

3. 企业管理者领导力提升方法策略

3.1 定制化企业管理方案的开发与实施

企业要提高管理者领导力,其重要环节就是制定并执行定制化企业管理方案。这类计划的核心在于深入剖析企业所面临的特殊管理需求与挑战,并在此基础上设计与具体企业文化,业务模型以及市场环境相匹配的管理与领导力发展计划。制定定制化方案需要咨询专家对企业内部结构进行透彻理解,其中包括企业价值观,使命,战略目标及员工性格与能力等。在这一过程中专家们会运用他们在企业管理方面的丰富经验来帮助企业定义决策,团队激励,变革管理以及跨文化沟通方面的关键领导力能力。在定制化管理方案的执行过程中,专家们一般都要和企业密切协作,以保证培训内容能够和企业实际经营情况匹配。这就决定了培训既涉及理论

知识又涉及模拟真实工作情境进行案例研究和角色扮演的互动环节,有助于管理者实现理论知识向实际操作技能的转变。

3.2 建立战略配称的领导力发展体系

为保证领导力培训和企业战略的匹配,企业需要构建领导力综合开发体系。该系统在企业战略指导下,将领导力培训同企业长远目标及即时需求密切结合。体系建设关键是要保证各级领导者得到与其责任与挑战相匹配的训练,并在企业战略不断演变的过程中不断培养领导能力。构建领导力发展体系需从企业顶层着手,保证高级管理者能树立起正确领导典范,以自上而下的形式对组织整体施加影响。与此同时,该系统也要求对潜在领导人才进行识别与培训,并储备关键人力资源以服务于企业未来的发展。这一战略性领导力发展计划不仅着眼于目前领导能力的提高,而且着眼于将来可能面临的种种管理挑战,以确保公司在多变的市场环境下领导力持续而前瞻。领导力发展体系的推行也需要关注个体差异并针对不同特征领导者制定个性化发展道路。另外,企业还应建立完整的绩效评估机制来保证管理者能够通过对绩效的定期回顾与领导力评估获得不同阶段的适当训练与支持,从而对领导力发展计划进行及时的调整与优化。企业通过这种战略配称可以保证自身管理团队和企业目标同步进行,促进组织整体效能。

3.3 增强市场敏捷性的领导力培养

培育能够在瞬息万变的市场环境下做出快速反应的领导力已成为现代企业管理中的一个中心课题。这一市场敏捷性需要领导者有快速发现市场变化,洞悉消费者需求,能对企业战略进行快速调整。领导者要提高市场敏捷性,就必须加深对市场动向的理解力、增强决策速度和质量、同时培养团队适应性、创新能力。在促进市场敏捷性领导力发展中,企业要通过模仿市场变化场景的训练项目来锻炼管理者敏捷思维与应对能力。管理者经过这些模拟训练后,可以在可控的情境下磨练快速反应能力,并学会在市场突发事件面前沉着应对、制定并实施有效应对策略。另外,公司还可通过大数据分析、人工智能等高科技工具获取对市场的深刻洞察,帮助领导者更了解市场动态、进行更准确的预判。领导者也需要培养跨部门协作文化,并通过突破部门壁垒、构建更流动、更灵活的工作流程来提升总体反应速度。管理者应鼓励团队成员超越传统职能边界、组建跨功能团队、联合问题解决,从而推动知识分享与创新思维碰撞。企业应该经常举办跨部门研讨会、工作坊等活动,加强团队成员之间的沟通与协作,从而提高整体的组织敏捷性。

3.4 高效运营组织的管理与领导力塑造

要建设高效运行的机构,塑造管理者领导力至关重要。

这种领导力既涉及到清晰地传递组织目标,又涉及到建立有效的工作流程,激发员工的潜能,推动持续改进和保持积极的工作氛围等。在这个过程中领导者一定要表现出鲜明的方向感并向团队清楚地阐明组织的远景与策略,以保证每一个员工了解他们对企业目标达成所扮演的角色。组织的高效运营要求管理者必须具有卓越的系统思维能力、能对工作流程进行设计与优化、保证活动的高效协同等。通过精益管理的持续改进原理,领导者要不断地寻找消除浪费,简化流程和提高质量的途径。另外,高效的信息沟通系统也是保证组织高效运行的又一关键要素。管理者应构建一个公开的沟通渠道来保证信息可以从上至下,从下到上地流通,以利于及时透明地做出决策。领导者也应重视员工个人成长与职业发展,并透过提供训练与开发机会来协助员工提昇技能及加强对组织目标贡献度。另外,领导者通过确定并给员工更多的责任机会来调动团队成员主动参与组织经营的积极性,进而增强工作主动性与创造性。在高效运营组织环境下,领导者也需要表现出较强的解决问题的能力,能够在遇到挑战与难题时快速找出问题产生的根本原因,并制定与实施解决方案。这就需要管理者既要有批判性思维又能在小组内形成同样的思维模式,促使小组在遇到问题时不要避重就轻,而应该积极主动地去探究,一起寻求最优的解决方案。综合应用这些举措,领导者就能塑造出兼具效率与适应性于一身的机构。

结束语

提升企业管理者领导力是一项系统工程,需要我们深刻认识领导力提升的宗旨,明确识别其中的问题并采取有效策略进行处理。通过推行定制化管理方案,建立合理领导力发展体系,提升市场敏捷性以及塑造有效运营组织等措施,企业管理者才能带领组织走向成功。笔者专业经验与实践案例对企业管理者领导力提升有价值借鉴,希望能助力企业持续发展与行业进步。

参考文献:

- [1]张国庆. 中国移动 M 县分公司中层管理者领导力提升策略研究[D]. 中国矿业大学, 2022.
- [2]刘宸好. A 公司管理团队领导力提升策略研究[D]. 广东财经大学, 2022.
- [3]陈婷. 基于 360 度模型的 ZX 公司中层管理者领导力提升研究[D]. 山东财经大学, 2022.
- [4]郁琳. 提升企业中层管理者领导力与执行力的思考[J]. 四川有色金属, 2021, (04): 61-64.

作者简介: 杨壹淳, 性别: 女, 籍贯: 天津市南开区, 民族: 汉, 出生年月: 1985 年 4 月 11 日, 学位: 本科, 职称: 总经理, 研究方向: 智能化企业咨询管理。