

企业青年领导团队领导能力的高效应用方略

于柏杨 刘 周 王宇昊

(西南科技大学城市学院, 四川 绵阳 621000)

摘要: 纵观古今, 不论是杰出的商界精英, 还是出色的政坛领袖, 高效的领导能力都是其成功要素中不可或缺的一部分。培养高效的领导能力, 不仅对创业活动作用巨大, 也通用于人类发展的所有领域。因此, 企业必须站在战略高度规划企业的发展, 必须适时地进行企业团队领导力的提升, 通过不断提升企业团队领导力来保持持续发展的活力。

关键词: 领导力; 团队; 领导者; 培养

随着经济体系的不断优化, 我国社会正呈现多元化发展模式, 大数据、物联网、人工智能等技术的出现, 为我国企业发展提供了许多新的思路。但全球市场经济的复杂化, 使得企业在发展过程中遇到的风险也愈发多样。面对如今全球市场经济格局, 企业作为国家发展的中坚力量要始终走在发展前沿, 努力提升企业核心团队领导能力, 加强内部团队凝聚力, 从而为企业在市场中生存与发展增添一份保障。

一、选择与培养企业团队人员

在领导力应用层面, 根据识人和用人标准, 围绕能力和志同道合两个指标来考虑。

(一) 志同道合, 能力匹配——重用

有共同的志向和意愿来做某一类事情, 同时又具备其他能力来完成事情的人员。

(二) 能力匹配, 但不志同道合——慎用

这类人工作往往是为了取得物质的回报, 而无法更深层次地激发他的能力。虽有能力完成工作, 不一定能高效地完成。

(三) 能力不匹配, 但志同道合——培养

这类人愿意跟着领导和团队或企业去完成共同愿景和目标, 但现有能力不匹配, 却有积极向上的学习和锻炼的心态。对此, 领导者要给予培养机会, 让他在能力方面得到有效的锤炼, 等待能力提升, 达到能力匹配, 便可重用。

(四) 能力既不匹配, 也不志同道合——弃用

这类人既没有能力也不想去完成所要求的工作, 不仅仅在行动上拖后腿, 在能力上也拖后腿, 还会在思想上拖后腿, 也会影响整个团队的氛围和实现目标的效率, 也会造成恶劣的办公室“政治”源泉。这类人迟早都会离开团队或被辞退, 与其迟早离开, 不如一开始就放弃。

二、合理运用企业团队人员

“下臣尽之其能, 中臣尽之其力, 上臣尽之其智。”从古至今, 对于“治人、理人”的理念不尽其数, 而这些优秀的治国理念也为如今企业管理提供了许多新的思路。

依照古人之意, 可以将现代企业管理者按照“金字塔”模型分为三类: 下层领导者、中层领导者、上层领导者。下层领导者作为金字塔的最底层, 人数往往是最多的, 而这些领导者虽然可

以跟员工打成一片, 同甘共苦, 但从企业发展来看, 他们往往处于一种最为尴尬的地位, 什么事情他都要进行干涉, 从大到小, 从简到繁, 而最终往往都是事倍功半; 中层领导者作为金字塔的中部, 是上层和下层的过渡, 这一类领导者有较为明显的“等级划分”, 只是将任务安排下去, 指挥员工进行工作, 虽然发挥了领导者的作用, 但缺乏正确的用人观念, 队伍结构虽然完整但过于单一, 但也失去其原有的活力, 不利于激发员工的创新意识; 上层领导者作为金字塔的顶部, 其占据核心位置, 可以说, 整个企业的兴衰也由该阶层决定。这类人将“物尽其用”体现得淋漓尽致, 通过对员工能力的全面分析, 制定企业工作流程图, 根据员工个人才能将其置于合适的位置, 发挥每个员工个人的优势, 最终实现企业的综合治理, 为企业今后的发展点亮指路明灯。

由此可见, 作为一个合格的领导者要熟悉自己团队内部结构, 根据员工个人才能分配学习任务, 注重其个人潜能的挖掘, 为其提供一个展示自我的平台。不仅如此, 领导者在对某一项目进行决策时可以鼓励员工发表建议, 进而有效提高队伍内部凝聚力。同时, 一个好的领导者还要融入到自己的团队中, 积极汲取员工建议, 调整企业发展方向。从而开创员工、企业“同发展、共进步”的新局面。

三、把控领导团队的关键控制点

任何一个事物都是内、外因素交替影响的结果, 在领导团队中往往内因起主要决策作用。因此领导者们要把控内因, 凭借外因提供的信息来做决策与判断。基于此, 领导者应去强化职责分工、流程梳理、合理授权和有效沟通四个关键控制点。清晰的职责分工才能让团队成员找到自己的位置和工作方向; 顺畅的工作流程才能让团队成员找到自己的上下游客户和服务对象; 合理的管理与正确的领导才能让团队成员找到自己的责任和施展空间; 有效的沟通渠道才能让团队成员找到自己的倾诉空间和凝聚共识。

(一) 要充满激情活力, 不断寻求自我提高

作为一个企业的领导者, 拥有巨大的个人能量, 要对行动有强烈的偏爱, 干劲十足, 不屈服于逆境, 不惧怕变化, 不断学习, 积极挑战新事物。

(二) 领导要赞美下属、鼓舞人心和讲究激励

德鲁克说, 管理的本质是激发人的善意和潜能。领导要能够激活周围的人, 善于表达和沟通自己的构想, 要相信“未来”的力量, 让自己的领导行为融入于员工内心的沟通、交流和碰撞中。

(三) 领导要学会授权

明确哪些工作任务可授权, 对授权任务估算他人完成的资源和时间, 帮助员工消除可能会做不好的恐惧感。在授权前给予员工充分的培训、辅导和帮助, 尽可能降低犯错或走弯路的概率。

(四) 引导完成目标

形成阶段性、具备鼓励性的目标, 同时还要设置长期鼓励与

激励目标。

四、灵活运用领导方式与风格

近年来,随着领导学研究的不断深入,人们对领导团队中领导能力提出了更高的要求,成为优质的管理者成为领导者的重要发展方向。从领导者的领导方式来看,我们不能否定某一种方式。但从另一个角度来讲,企业领导者应该学习其他领导者良好的管理经验,并结合自身实际情况形成有针对性的管理方案,积极应对各种管理过程中存在的突发事件,充分挖掘员工的潜力,进而促进企业可持续发展。目前来看,一些优质管理者具备很强的人格魅力,其注重新材选模式,根据不同人才的能力选择合适的管理方式。此外,这些员工还注重激励员工,具有很强的领导力,能够使员工拧成一根筋,朝着同样的目标前进。

总体来看,一个优秀的领导者应该具备自己独特的管理风格,根据公司不同阶段的发展情况调整管理模式。松下幸之助曾指出,员工数量不破百时,我会站在他们面前指挥,但当员工数量破千时,我将跻身于员工中间,全力以赴,但当员工数量破万时,我将跟在他们后面。管理者这种管理理念是值得肯定的,其能有效协调管理者与被管理者之间的关系。

五、掌握处理事件关注点

任何事件的发生都要遵循其特定的轨迹,一般来看,事件的发生顺序主要有三种,即事前、事中、事后。第一个环节中,领导人员要发布相应的通知,以便工作人员明确任务目标,在此基础上做好计划。第二个环节中,领导人员要优化任务流程,采用程序化的管理模式,对员工工作失误进行指正。最后一个阶段中,领导者要根据不同阶段员工的实际表现进行科学评价,同时还要奖励表现良好的员工。

(一) 明确目标,避免员工误解

现阶段一部分领导在布置任务时目标不明确,这种情况下员工往往揣摩其意图,对于一些工作能力比较强的员工,很容易明确工作目标,其表现也较好,比较受领导重视。而一些悟性比较差的员工,往往与领导的意图背道而驰。总体来看,明确目标是提高员工工作效率的关键,如部分领导人在布置任务时含糊其辞,会打消一部分员工的工作积极性。同时也会降低其执行力。对此,领导人要清楚地告知员工确切的工作目标,避免其误解,双方达成共识后再执行任务,达到推波助澜的效果。

(二) 制定计划,提高工作效率

任何工作的开展都需要提前制定计划,可以说,计划是支撑一切活动的基础。在实际工作过程中,工作人员要注重计划的制定。首先,计划的制定要切实可行,同时还要协调执行者与任务下达者的关系,这种情况下才能使内外部环境统一,进而达成预期的计划。客观来讲,计划是与目标是相辅相成的,且前者建立在后者的基础上,不同的计划带来的结果也是不同的。对于那些任务的执行者,其更倾向于制定自己安排的计划。对此,工作计划的制定可与执行者取得联系,分两个阶段进行。第一阶段,由下级到上级,受到指令的一方根据自身的实际情况制定工作计划。第二阶段为自上而下,指的是指令发出者针对任务执行者不规范的地方进行指正,通过双方的共同努力完成既定的工作任务。

(三) 规范流程,执行既定计划

《德胜员工守则》中就指出要体现管理的程序化。德胜公司对此还专门设置了程序管理中心,其目的为研究在短时间内完成既定的任务,其还针对各项任务制定了相应的流程,体现了编制的程序化。此外,该公司注重过程化管理,将管理重心放到了流程方面,其指出任何一项任务的完成都依托一定的流程,流程管理尤为重要。对此,管理者要将更多的精力放到任务流程的制定上,使员工按照既定的流程完成任务,并根据任务不断调整计划,缩短任务的完成周期。

(四) 关注进程,保障工作效率

前 IBM 总裁郭士纳曾指出,人们不会做你希望的,只会做你跟踪和检查的。很多领导者将自己放到制高点上,认为员工必须严格执行其安排的任务。但事实并非如此,部分管理者只注重结果,不关注过程,这种情况下影响任务结果。那么在此过程中就必须将跟踪检查放到突出位置,使任务在其特定的轨道上运行。总体来看,跟踪和检查是一项重要工作,其能比较真实地反馈任务执行结果。从其落实方式来看,一般包括多种方式,其中有报表系统(主要用于数据证实)、会议系统(主要功能为分析和跟踪问题)、直接沟通。在任务跟踪过程中要做到具体问题具体分析,遵循效率至上的原则。此外,相关人员还要注重节点控制,即分割任务,将一个任务分割为若干任务,使之成为一个小的节点,这种方式能够降低管理难度,也能保障任务执行效率。

(五) 科学评估,完善激励机制

对于不同的任务,领导人员要集中任务反馈,并总结各个任务的完成情况,并做出科学有效的评估。在此过程中,相关人员还要科学评估,针对任务中存在的不足之处进行优化,同时还要采取有效的解决措施。这种情况下,相关人员还要进一步完善激励机制,注重对过程的还原,注重团队之间协作,提升团队的执行力。

六、结语

领导能力的提升不是一朝一夕就能一蹴而就的,需要长期地观察。在此过程中,领导人还要借鉴其他领导人良好的管理经验,助力自身发展。总体来看,领导能力的提升能够促进企业可持续发展,同时还能培养大批人才。任何企业的发展都离不开优质的领导人员,对此,企业要注重领导人员建设,提高其领导力,使其撑起企业的半壁江山。

参考文献:

- [1] 郝杰,吴爱华,侯永峰.美国创新创业教育体系的建设与启示[J].高等工程教育研究,2016(2):7-12.
- [2] 樊晶,付明明.论对大学生创业领导力培养和提升的策略[J].怀化学院学报,2015(11).
- [3] 陈修齐,基于“微笑曲线”理论下提升民营企业核心竞争力的研究[J].湖北经济学院学报,2011(5).

基金项目:西南科技大学城市学院科研项目“基于促进大学生创新创业发展的运作模式”(2020XJXM09)

作者简介:于柏杨(1982-),男,西南科技大学城市学院讲师,研究方向为创新创业教育、创业管理、职业生涯规划。