

数字经济时代组织创新与领导力研究

韩佼男

昆仑数智科技有限责任公司 北京昌平 102206

摘要: 伴随市场经济的不断发展,产业分工逐渐细化,另外互联网的发展,在数字化技术背景下,组织对于创新标准逐渐提高,此种形势让管理人员面临全新挑战。在数字经济时代下,企业评价人才机制也随之出现变化,管理人员不但要具有良好的品质,还要建立数字化思维模式,提升领导力,来面对更加繁琐的竞争环境。文章对数字经济的组织创新与领导力研究展开理论分析。数字经济时代的领导力评价模式为组织选用高素质的管理人员提供关键的参考依据。

关键词: 数字经济时代;组织创新;领导力;研究

在数字经济时代下,因为网络的开放性与全球化特性,企业若要升级转型,人才则是最关键的资源,企业的评价人才机制也在逐渐发生转变,特别是企业的领导力评价。因此,在激烈的市场竞争下,数字经济的组织领导力评价是经过多种因素作用的结果,充分对组织领导力评价展开研究也是主要的课题。

一、数字经济与领导力概述

1. 数字经济

数字经济是在农业经济以及工业经济之后出现的新的经济形态,有着创新性、虚拟性以及跨界型等特点。数字经济基于大数据、云计算、互联网等技术向以往产业快速融合,高新技术以及模式的持续出现,为经济发展不断增添动能,也为企业组织的升级与创新提供全新的机遇。

2. 领导力

领导力最初是由David·McClelland所提出,领导力是在工作当中把具有卓越能力以及普通能力的人员展开深刻的区分,按照被测量或是计数的特点进行区分,如工作动机、工作态度、个性兴趣、价值观、专业技能、行为认知、自我形象等。区分卓越和普通业绩的工作人员,对高质量领导力人员给予重用,针对普通能力者进行有效的培养,让其具有领导力。在当前社会中盛行的就是绩优则升,许多管理人员通过业绩当做评价标准有着历史因素以及时代特点。

二、数字经济时代下的领导力评价

伴随经济全球化的深入发展,在技术加速更替的时代下,市场环境具有一定的复杂性,全球多数行业的竞争已在逐渐产生本质性的转变,超级竞争环境的出现,让企业面临严峻的挑战,尤其是以往企业由低端逐渐向

中高端发展,从制造转变成创造。因此在超级竞争形势下,数字经济时代的组织领导力重点基于前瞻力、凝聚力、学习力、决策力以及持续力等层面展开全方位的评价。

1. 前瞻力分析

伴随全球化的不断发展,各个国家经济竞争不单单是经济实力对比,还是凸显领导力间的对弈。有远见者,会洞察先机;有智勇者,实现共赢。具有远大的眼光、卓越的见解,是优质管理人员的关键能力,也是领导力的主要话题。前瞻力拥有的是变革、前沿、科学的思想,管理人员的前瞻力是洞悉未来、掌握未来的能力。在数字经济的发展下,企业组织的核心重点就在于管理人员是否具备前瞻性的发展思维,怎样基于未来的眼光布局当下,运用发展角度策划企业组织战略。战略则是一种思维以及行为,例如谷歌、华为等企业有着产品和服务意识思维与指数提升思维,才会拥有目前的行业地位。可见,在数字经济时代下企业组织的领导前瞻力不仅仅自动化、网络化、虚拟化的敏锐性,是洞悉总体商业模式的发展转变,有效整合资源同时展开战略发展布局^[1]。

2. 凝聚力分析

团队重点在于能够上下齐心,吸引与引领团队一同践行使命作为优质管理人员的一项能力,管理人员切不可单凭以往的权力、阶级等,更是要激发团队全体成员的内心梦想以及使命感,通过共同的愿望与目标充分激发潜能。因为组织成员来自各个区域、不同年代、不同历史背景、不同信仰等,可是怎样让团队赋能是作为管理人员的关键问题,让团队人员坚信组织理念和力量、汇集力量,统一团体的价值观以及提升个人的修养,使得组织事业满是激情。在数字经济背景下,产业链分工

势必更具精细化,智能划分势必更加模块化、专业化、系统化。在此种形势下,产业之间的边界被冲破,人员劳动也随即出现转变,提高团队的协作成效以及配合度,减少成本,做到人员与岗位相匹配、人尽其用的用人体系。凝聚力是组织团队管理的关键,管理人员把组织的目标和员工进行有效沟通,提升管理人员和基层员工间的关联,推动管理人员和基层员工组织文化与战略发展间的联系,提升团队的凝聚力,共同实现目标以及使命的动态过程^[2]。

3. 学习力分析

不管是孔子《论语》的“学而不思则罔,思而不学则殆”,或是诸葛亮的《诫子书》中“非学无以广才、非志无以成学”等等文章,都对人生学习的关键性有所提及。技术不断进步正在快速的渗入人们的生活以及工作中,只有积极学习才可以有效的进行工作,不断创新去转变生活,把学习习惯化、常态化是优质的管理人员成功的主要因素。创新是组织发展的重点,可是创新源自不断的积极的学习。对于数字经济的新技术、新发展,怎样运用前沿的信息力量以及掌控形势是评价优质管理人员的重要领导力之一。管理人员需要构建三全一多样的学习体系,即全生命、全方位、全天候、各种各样的学习方式,设置自身的学习规划、对学习效率进行评估,进而促使组织能够长久稳定的发展^[3]。

4. 决策力分析

古人有云:“将之道,谋为首”。也就是说作为领导将领,谋略是其首要素质,决策是其主要责任,决策是其重要核心。卓越的决策力是管理人员的关键品质。决策即为判断,在不同方案间展开选择。成功的管理人员,其底线是具有卓越的决策力,做事必须要决策果断,并不是举棋不定。经过决策将可能性向现实性转变,让企业不断盈利,是管理人员是否能够成为卓越领导者的重点。在数字经济时代下,企业组织势必要更具专业化、模块化、系统化,怎样应对复杂性、快速性、多变性的市场转变是管理人员所面临的巨大挑战。所以,管理人员要构建大数据思维,通过大数据技术,建立模块、构建分权以及授权机制,面对市场持续转变的敏锐性。

5. 持续力分析

在目前社会下,机遇和挑战并存,不可控因素不断增多,面临多种影响因素,特别是管理人员,处处均会存在各种各样的影响因素,优质的管理人员必须坚定信念,抵御不同诱惑影响。在企业组织管理人员存在行业瓶颈时,企业管理人员还需要凝聚力量、不怕困难,具

备坚持不懈的精神,始终保有不达目的誓不休的毅力。在数字经济形势下,社会化的分工不断精细化以及专业化,全新产业链以及区块链模式陆续形成,企业管理人员必须定位精准、主业精心、不断创新。人力资源作为企业组织的核心资源,组织的稳定长久发展势必与人才团队构建密不可分,企业管理人员必须构建继任者计划,把培养接班人在企业组织内树立没有适当接班人就不晋升,如果晋升就势必要具备接班人的理念思维,有接班人规划以及策略,唯有培养适当的接班人代替自身职位,反之不可选拔晋升,并且不可长期留任。

三、构建领导力模型的各项步骤

领导力模型构建必须要按照企业的具体情况与发展战略,通过不同的方法,如观察法、调研法、访谈法、以及选举法等形式,获取优质人才与普通人员的差异性标准。

1. 明确目标,标准化定义

构建领导力模型的根本前提是确定目前企业发展的热点话题,与汇集人力资源管理的重点问题,明确企业的发展目标成果。要做好此种准备工作就必须企业要对目前的业务展开深层次的研究,确定企业文化、战略发展、核心价值观以及职位需求等等,在确定相关问题的前提下,选用适宜的方式考核出可以满足上述目标的优质人才与普通人员的区别,同时将此种差异性标准放置在企业的领导力模型构建标准当中^[4]。

2. 选择样本进行分析

按照各种职位的实际需求,在各个职位当中选用相应数量的高业绩员工和低业绩员工展开分析研究。在研究过程中可通过问卷调查方式、评选方式、访谈方式以及评价方式等形式得到实际的能力素质特性信息。

3. 构建领导力模型

企业采用上述方式获取领导力能力特性与数据内容之后,要按照企业内部的各个级别以及各个岗位要求,展开数据分类保证可以精准定义能力标准、区分能力等级、对能力行为详细描述,基于满足各种评价考核标准与同职级的不同阶段能力评价机制标准^[5]。

4. 明确评估标准

构建领导力的评价机制后,需要经过个体样本检测与多个样本检测等模式,明确领导力模型的合理性以及有效性。最终对组织人员的通用能力展开专业化、系统化的评估、组织员工的核心能力展开评估与对员工专业技能展开评估,从而获得组织团队员工的合理的领导力评估标准。

5. 利用及纠正

在构建领导力模型后,要将其和组织人力资源管理展开充分的融合运用,同时向员工推行领导力模型评估标准的合理性以及有效性,树立员工针对领导力模型形势下人力资源管理的正确态度,消除员工的运用疑虑,从而保证全新人力资源管理的有序开展。

6. 反馈及评价

在领导力模型的人力资源管理中,构建推广并运用,要构建有效的评估与反馈体系,此种全新模式的应用还具有相应的不足之处,在执行过程中仍旧和以往的人力资源管理模式出现冲突,所以全方位的反馈与评价机制非常关键,其能够有助于企业管理人员发现领导力模型在运用过程中存在的问题,在实施过程中对模型展开调整与完善,从而做到企业组织长久运用的需求。

四、结束语

综上所述,文章对数字经济的组织创新与领导力研究展开理论分析,领导力模型的应用弥补传统人力资源

管理工作过程中的不足之处,针对管理人员职位适用的方式进行完善,深层次发觉管理人员的综合素养,让管理人员可以进到合适自身的岗位当中,从而施展管理人员的最大化价值。在探究领导力模型下的人力资源构建道路上,可能会碰到相应的问题,要不断构建健全领导力模型,为企业在激烈的市场竞争中奠定良好的根基。

参考文献:

- [1]温晗秋子.数字经济时代亟需数字化领导力[J].中国领导科学,2021,000(001):P.106-111.
- [2]朱麒麟.领导力模型在人力资源管理中的运用[J].新商务周刊,2020,000(016):136138.
- [3]廖继超.提升党组织基层领导力的路径研究[J].时代人物,2020,000(019):P.1-1.
- [4]卜云峰,郭建琴.数字经济变革下的“领导力五力模型”研究[J].中国集体经济(24):2.
- [5]宋涛.情绪智力、情绪思维与领导力创新开发[J].清华管理评论,2020,000(012):P.60-67.