

现代企业领导力与团队建设研究

周洲

常州市常蒸蒸发器有限公司 江苏常州

【摘要】步入二十一世纪以后，市场的争夺更加惨烈，企业面对的竞争环境千变万化。队伍建立与团队管理，已经成为了现代企业管理模式的核心。现代队伍管理更注重合作和协调，提升团队竞争力，加强团队凝聚力，以适应内外部环境变化，满足市场需求。

【关键词】现代企业领导力；团队建设；研究

Research on Modern Enterprise Leadership and Team-building

Zhou Zhou

Changzhou Evevaporator Co., Ltd, Changzhou, Jiangsu

【Abstract】 After entering the 21st century, the market competition is more fierce, and the enterprise faces an ever-changing competitive environment. Team establishment and team management have become the core of the modern enterprise management mode. Modern team management pays more attention to cooperation and coordination, enhance team competitiveness, strengthen team cohesion, in order to adapt to the changes in the internal and external environment, and meet the market demand.

【Keywords】 Modern Enterprise Leadership; Team Building; Research

企业在积极参与转型、自主改革过去的模式的今天，对领导者的要求日益高涨，领导者的培训和研究是许多企业首先思考的话题。我国经济社会正进行剧烈的变化，企业经营管理工作人才队伍逐渐成为中国经济社会发展的主体之一。由此可见，中国企业已形成一个使领导者研究占首位的体系。但是，我国企业管理者的领导力水平与其他发达国家领先企业仍然存在很大的差距。在领导力开发方面我国企业尚处在萌芽时期，在改革发展越来越快和国际化的竞争环境中，企业要能够对其经营组织具有较高的主动性和授权，就要求企业的管理者在具备上述两种能力的基础上，更需要具备能够带动和激励整个组织的领军者。正是在此背景下，我们选取对这一研究问题展开探讨，力求能够在总结前辈思想成果的基础上，继续对领导者的开发理论的若干方面进行探索与突破。

1 团队管理对企业的意义

一个优秀的团队，要做到 $1+1>2$ ，也就是团队的绩效大于每个成员的绩效之和，就需要团队突出

了各个成员的优势，将独立的个体凝聚成一个稳定且有力量整体。近年来，团队的使用日益普遍，不但从根本上改善了企业的团队架构与运营方法，还提升了企业的总体运营绩效。企业创建团队有多种原因，而团队的建设和管理对企业的影响也体现在很多方面，具体如下：

第一，提高企业管理的灵活性。市场竞争愈演愈烈，外部环境变幻莫测，现代企业想在市场占领一席之地，就必须探索出适合自身发展的组织形式和切实可行的管理方向。企业应提高自身内部管理水平、优化管理模式、创新管理理念以适应企业发展需求，使企业不断进步。然而，传统的企业管理方式不仅缺少了科学的理论指导，也没有先进的方法，这样大大减弱员工的积极性，阻碍了企业的发展。而团队的最大特点就是灵活，运用先进的方法建设高效团队可以大大提高企业的灵活性^[2]。第二，激发员工的创新意识。企业的高效团队能够为企业在一定程度上拓宽市场空间和工作空间，更大的空间有利于员工发挥自身优势，培养创新意识。当所

有人员的上班氛围都构成了良好环境之后，才能充分调动他们的自主性，从而实现效率，起到了激励员工的作用。团队成员将自身的知识、技能、经验有机结合在一起，一同实现团队目标。团队不仅仅使员工提升应对多方面挑战的能力，还能提升他们的荣誉感，增强企业的凝聚力。第三，提高企业内部协调能力。团队的工作形式需要员工之间分享信息、沟通协调。团队能够获得的信息肯定大于个人能获得的，并且更加有效。团队对于变化的市场，只能利用大量的有效信息进行分析，从而快速做出决策，这体现了团队的灵活性和快速反应能力。因此，团队成员在信息分享时，彼此的沟通增进了同事间关系，大大提高了整体工作效率，内部管理出现问题的几率降低，整体向心力提升不少。第四，增加企业的效益。企业运营的目的是收益最大化。某种程度上说，团队是企业为了适应环境、获取利益的产物。团队的出现改变了企业以往的组织形式，使原本复杂的工作变得简单，员工的工作方向更加明确，工作职责划分更加清楚，企业的运作更加健康和高效，相同的工作完成所需时间减少，相同时间内可以完成更多的工作，从这方面说，企业的效益得到了提高。

2 领导力

20世纪40年代中期，大伙都觉得领导者是一种可持续的、行为方式和垄断行为。到了70、80年代，我们都觉得领导者是一种单向的、个人之间的行为。随着经济全球化的开展，人类社会对于领导者的认知也在逐步完善，但并没有对其作出概念上的严格界定。^[3]

领导者的产生，从动态考虑，领导能力是产生新领导者的基础条件。而从静态分析，新领导者是一种整体，拥有更深刻的总体性根源，包含了主导场含义、类型、特点、功能，以及性质等。同其他天然动力的影响主体相比，新领导者充分运行的基本要求是：其一，主导动力的影响客体对它的影响是敏感的；其二，主导动力的能源传导是畅通的，即在动力传导途径中的动力损耗。而现代场理论则指出，一切的“场”，包含自然界场和人类社会场，都是力量的产生方法。“场”的产生以能力为前提条件，“场”的运转必将产生新的能力，即“场能”，“场能”的产生就产生“场力”。同时，领导场的

“场”结构一经产生变化，就必须产生并解释各种领导场力量。其三，领导力量在运转过程中所遭受的外在影响也应尽量地小。因此，领导者充分运转的总体环境大致包含了这样若干因素：a.良好的领导主体关系；b.适当的领导组织运行机制；c.适当的领导环境。d.较低限制的领导场摩擦；e.领导场上各类力量的合理配置^[4]。

以上的这五种运行条件运用，在现代企业中可以分别体现为：企业领导人需要不断的利用核心资质，提升企业综合素质；合理的权力运用；适宜的企业领导工作环境；领导人和追随者双方思想的交流；领导机制的健全。要想使现代企业领导力正确地运用，上述要求都是缺一不可的。

3 现代企业领导力发展模型的架构

领导力发展模式，是指领导者的各个构成资质和各个素质之间的整体作用体系，在模式中每个素质都有其发挥顺序和逻辑性的。在构建符合现代企业的领导者发展模式，本文参考了由美国柯维领导力中心的创立者史蒂芬柯维教授所研究的“高效能人员的五个习惯”发展模式：

习惯一：主动积极

主动性积极就是立即做出主动，为你过去、现在或未来的行动责任，并按照原则和价值观，而不是根据情感或外部环境条件下来决定。主动积极的人选择创造自己的新生活方式，这也是每个人最基本的生活决定。

习惯二：以终为始

一切事情都经过了二次的创造，首先在头脑里酝酿，然后才是实质的创造。个人、家庭、团体和机构在作出任何打算之时，都要拟出愿景和目标，并据此塑造未来，然后全心投入到自身最重视的原则、价值观、利益关系和目标上来。

习惯三：要事第一

要事第一则是实质的创造，是你的使命、目标、价值观以及要事解决程序和方法。不管迫切性怎样，个人和团体都针对要事而来，重点就是要将事情置于首要顺位。

习惯四：双赢思维

双赢思维就是要以互赖式的视角去思维。双赢思想引导人们克服困难，同时帮助个人寻找互惠的解决方式，实现一个信息、能力、认可与价值的共

享。

习惯五：知彼解己

如果人们放弃回答心，改以了解心去倾听别人，便会开始真诚的交往，改善双方人际关系。知彼要求仁慈心；而解己要求勇敢心，能兼顾二者，则能大幅增加交流的效果^[5]。

4 我国企业领导力现状及问题

随着国内经济在全球的发展，领导力已被理解为国内的一些企业家最缺乏的技能，欣慰的是我们发现部分先进的国内企业开始增强了他们的领导力。尽管如此，国内企业还是面对着人力资源极度短缺的问题。无庸讳言，由于在我国官员式的创业者中以及靠实际经验摸索起来的创业者中占有较大比例，大多并未经过严格的企业培训。因此在他们的本身能力和他的领导行为中都不可避免的出现了缺陷，特别在对人力资本经营的理念、思维方式和技巧等方面的不足和欠缺都是尤为明显的，而这种缺点和不足也将变成对他所带领的企业迅速成长的重大阻碍。

在企业进行队伍管理中，不能科学合理的建立考核制度和系统，导致了企业队伍管理工作的科学化不强，在队伍管理中出现具体的重大问题后也不能对管理工作的实际问题进行分析，对管理工作的效果也不能进行评估，管理者不能定时进行训练，他们在碰到一个新的重大问题后，仍然使用传统单一的方法，致使企业团队管理工作的有效性差。许多员工在管理的流程中总是碍于情面，而且关于团队管理的考评标准还尚未确立，管理的流程与成果通常是脱节的。管理团队在管理中，总是将一只球队的成绩当做衡量的惟一准则，在对球队内在人员的实际发挥状态加以综合剖析时，他们通常只对人员的业绩加以综合剖析，省略了各种激励机制的环节，致使球队内的人员工作的积极性不高，无法实现团体管理工作的总体目标。

5 全面提升企业领导力

5.1 我国企业领导力发展对策研究

缺少领导者不仅是国内企业存在的问题，海外企业也极力扩张其在国内的业务，他们同时也存在着缺少有经验的管理人员的问题。根据一些国内领先企业取得的成功经验，并采用分析成功企业的方式，总结出克服领导者不足措施：(1)需认识和使用

有价值的国内本地人员。(2)为员工构建系统的职业发展路线。(3)通过引进关键绩效指标评估领导人才。(4)需要最高层领导者的高度重视。(5)培养业绩文化，建立激励制度。

5.2 领导力发展模型在我国企业中应用的思考

针对我国国内领导力发展现状以及面临的问题，除开展相应的调研对策之外，形成一个更适合于我国企业发展的领导力模式，让其更高效的服务于我国领导力发展。

在进行了领导者资格的评价之后，人们也得出了任职人对于该职位领导者资格要求所见的差异。怎样提高任职者目前的领导力资质水平，使他能够适应当前工作环境或者是对未来所管理职业的要求，就进入了领导者发展体系中最主要的部分。

5.3 有效的沟通

对企业管理而言，高效信息沟通也不可忽略，因为企业管理者们所作的每件事都涉及信息沟通。缺乏信息就无法做出决定，而信息往往是从沟通中获取的。如果作出了决定，还必须做好沟通，否则也不清楚决定已做出。任何最美妙的构想、充满创造性的建议、最先进的计划等，不经过沟通都无法实现。因此，团队需要掌握有效的沟通技巧。团队成员之间需要沟通才能交换想法，相互理解，共同解决工作问题，减少冲突。顺畅的沟通渠道是团队实现目标的保障，也是提高绩效的基础。

5.4 完善绩效评估体系

传统的绩效评估注重个人绩效，强调个体工作效率。但团队绩效评估除了个人绩效之外，还应考虑整个团队的绩效，通过奖励激励团队，提升凝聚力。高效的团队应建立一个完整的绩效评估体系，不仅在绩效体系制定时考虑团队绩效，还应该将企业文化贯穿其中，并对绩效结果进行反馈。反馈出结果是否公平，有利于绩效体系的进一步调整，整体团队会形成共有的成就感，对提升积极性和提高团队绩效有促进作用。

5.5 建设学习型团队

科技发展突飞猛进，企业如逆水行舟，不进则退，现代企业中团队应努力成为学习型团队。在学习式团队中，雇员们不断地获得丰富并共同的专业知识，并有意向将其专业知识用来做出选择并做自身的事情。有些研究者还把这些技能，亦即在团队

完成任务进程中的专业知识和运用所学专业知识的的能力，高度评价为企业内能维持竞争优势的惟一来源。唯有不断的学习，才能提高团队成员的专业水平，企业才能因此成长，在竞争中立于不败之地。

6 结束语

综上所述，队伍建设既是一个团队的最高建设，也是达成整个集团目标的最有力保证。而领导者是建立有效队伍的保证，缺乏领导者的队伍是缺乏活力的队伍，缺乏领导者的队伍是缺乏核心的队伍，也无法真正称为之的队伍。所以抓好队伍建设必须先抓好领导者建设，企业管理流程中，队伍管理关系着企业发展的命脉，团队成员互相帮助、彼此信任的桥梁上搭建起完善的沟通网络，这样可以提高团队绩效，形成企业核心竞争力，提高企业经济收益，对企业的发展十分有意义。

参考文献

- [1] 肖华, 蔡晓红. 论休闲运动活动中领导力与团队精神的培育[J]. 广州体育学院学报, 2015, 35(2):54-56.
- [2] 陈康, 户倬, 刘红军, 等. 试论现代企业领导者的领导

力[J]. 科技与管理, 2005, 7(5):128-131.

- [3] 洪明. 论企业高管团队的利器--团队领导力--以复星集团的五人团队为例[J]. 商业经济与管理, 2005(3):31-36, 41.
- [4] 刘琴, 赵重庆. 企业领导力魅力培育与领导团队建设[J]. 现代经济信息, 2010(19):46.
- [5] 张晓曦, 王克婴. 思想与权利视角下企业集体型领导力的构建[J]. 商场现代化, 2015(30):60-62.

收稿日期: 2022年7月1日

出刊日期: 2022年8月30日

引用本文: 周洲, 现代企业领导力与团队建设研究[J]. 现代工商管理, 2022, 2(2):90-93
DOI: 10.12208/j.jmba.20220039

检索信息: RCCSE 权威核心学术期刊数据库、中国知网 (CNKI Scholar)、万方数据 (WANFANG DATA)、Google Scholar 等数据库收录期刊

版权声明: ©2022 作者与开放获取期刊研究中心 (OAJRC) 所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。 <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS