

浅论企业管理者领导力的生成和提升

班继宗

(英诺激光科技股份有限公司,广东 深圳 518000)

摘要:在当前市场经济条件下,企业立足新发展阶段,以推动高质量发展为主题,智能化、网络化、信息化逐渐成为拉动产业经济创新变革的助推器。与此同时,同行业间激烈的竞争形势以及区域内产业结构调整,使得企业在规划发展过程中将存在较多的风险性因素,这对于企业领导力提出了更高的标准与要求。尤其是部分中外合资企业,投资方在国内投资生产或设立总部的,因跨文化沟通不畅,对国情的把握等方面经常出现认知不统一、信息不对称等现象。为此,应当在明晰企业发展战略的前提下,科学设定企业领导力建设目标,优化调整企业内部运行体系,弘扬优秀企业文化,进而为实现提升高效企业领导力打下坚实基础。

关键词:企业管理者;领导力;企业文化;优化创新

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.23.163

1 概述

企业是从事生产经营活动的经济组织,是社会生产经营的主体。领导力(Leadership),就是利用组织或企业内的资源,能够带领团队完成组织或企业目标的能力,领导者在开展各项生产经营管理活动中必须具备学习力、决策力、组织力、教导力、执行力、感召力等关键要素,助力企业既体现思路清晰、目标明确的规划发展理念,同时又表现出良好的精神风貌与强劲运营势头^[1]。特别是在当下高速变革的新时期,新技术革命、多元化的产业结构调整将促使企业在未来经营过程中面对新的考验,加之在推行“中国制造2025”“工业4.0”经济战略期间,则更加需要企业领导者具备果敢的行动力与敏锐的判断力。因此,加强对企业领导力提升的重要性与必要性日益突出,成为了新阶段企业实现转型升级、提质增效运行目标所采取的关键性措施之一。

2 领导和管理的含义

在企业日常的工作中,有时听到一些员工反映,有些领导思维仓促,工作布局不清,工作准备不足;也可能听到一些领导抱怨下属在反复返工的工作中缺乏耐心,不听指挥,缺乏主动性和奉献精神,笔者认为这种情况应该分两种情况来看待。的确,有些员工没有耕种自己的“责任田”,没有积极开展和落实工作。但部分原因也是因为分配或交付工作的人没有发挥足够的领导力。有些人将“领导”等同于“管理”,但这是有区别的。现代管理之父彼得·德鲁克对这两者有一个明确的定义:管理是把事情做好,领导是做正确的事情。管理主要强调控制,即工作安排、工作实施、工作监督和工作考核。领导力主要是强调激励,也就是说别人愿意相信你,愿意跟着你做事。其核心在于影响力,能够启发他人,而不是简单的用职权要求他人做事。衡量一个领导者的能力,不是看他个人能力

有多强,而是看他的团队能发挥出多高的水平。只有“管理”和“领导”有效结合,才能发挥其应有的效用,实现组织和团队的快速发展。

3 现阶段企业领导力所包含的主要内容

3.1 企业领导力的构成元素

领导力的产生源自于领导者履行了领导企业不断前进与扩大的管理职责,同时在特定时间段内带领管理团队与全体职员完成年度生产经营目标任务。这也使其构成元素主要由以下两部分组成。

其一表现为企业文化,即企业在存续期间所开展的各项劳动操作活动时,所表露出的精神面貌与价值取向,汇总在一起形成了企业所独有的运营思想动态。对于其形成的根源则在于领导组织者在开展经营管理中存在的观念为基础,引领并倡导全员以高昂的精神势头推动企业生产建设。其中既有企业在完成产品生产及业务接洽时所秉承的“安全第一、质量优先、争创精品”的实践生产操作观念^[2]。同时还包含了企业职员在岗位作业中所表现出的价值观念以及对企业现行运营状态的认可度,具体体现在企业职工队伍的凝聚力、向心力等方面以及在面对解决风险运行要素过程中所展现出勇往直前、奋勇拼搏的坚定信念。

其二则表现为企业管理体系,即企业在运行期间所遵循的“三标管理体系运行模式”,包括各项作业指令与制度规范,尤其反应在特定的层级管理结构中进行传导与执行,是建设高效率、高质量领导力的重点内容。此外还包含了国家颁布并实施的有关企业管理所应当遵守的相关法律法规与行业规范细则等文本类文件,进而对企业领导力形成合法合规的约束力。

3.2 企业领导力的实践作用

从内部作用来讲主要集中于两部分,一方面,体现在

为企业在市场经济条件下实现长久平稳发展建设提供科学、合理的指导思路,并且以此为基础制定实施有利于企业优化革新的实践操作方案,为职员描绘可持续、科学化的实践蓝图。同时在此前提下组织并激励企业各部门朝着所制定执行的经营性计划前进。

另一方面在此期间不断地根据实际生产状况,对现行管理措施及规章制度以及工艺技术方案进行调整,对现存生产物料及有关资源进行优化配比,努力为企业生产营销提供优良的环境氛围,积极创造出符合拓展市场发展形势,满足市场客户需求的高品质产品,进而完成年度生产经营任务,实现“增创增收”的管理目的^[3]。

从外部作用来讲,重点在于洞察行业市场变化趋势,在新时期复杂多变的经济环境中找准企业定位,及时关注市场产品需求类型,引导并推广企业在制产品,拉拢并提高产品所占据的行业市场氛围,借助品牌效益优势逐渐扩大市场影响力。与此同时充分发扬产业经济共存共荣的建设格局,利用企业在行业市场中的地位,领导企业充分发挥外联相互作用的作用,在市场、企业、产业三者间架设其交流互动的桥梁。用户通过企业领导所制定的营销理念、方式以及产品种类,获取相互了解、合作的渠道。而企业则将自身所包含的技术产品,企业文化等优势元素及其运营现状准确传递给用户,不断增加产品潜在的附加值。

3.3 影响企业领导力提升的主要因素

从企业管理者来讲,主要体现在一家企业主要管理人员的管理理念与操作手段,其中管理理念的形成主要由主导者的心理性格与思想意识所决定,包括管理者个人的文化程度决定着对于各类经营事务变化的看法,同时还充分折射出领导者个人的行为处事风格,例如,思想观念新颖且具备超前意识,更容易使得管理者在实际管理中能够放开来自不同干扰元素的限制,进行大刀阔斧的创新型改革。而操作行为手段则主要取决于领导者对于企业生产、管理、营销、人员、设施等各类元素的熟悉程度,是否能够及时找准运营期间存在的缺陷与弊病,例如,创新工艺技术是企业保持新鲜活力的重要核心部分。从员工方面来讲,其重点主要体现在企业员工对于管理者制定管理制度、措施的执行情况,以及工作环境能够满足员工完成相关的产品生产操作,能够对每一项领导者所制定出的管理制度以及所执行的方针政策做出积极而有效的回应。基于此类目的促使员工对企业的运行机制、管理形式等方面进行充分认知,了解到领导者为职员获得劳动报酬、实现自我发展以及价值提升所能提供的实践平台,从而对企业领导力产生思想意识上的共识,并在完成生产任务期间潜移默化地对领导者产生依附性,出现较高认可度,由此形成强劲的凝聚力与向心力,推动

企业不断前行。

从管理关系的建立与组织目标的设定方面来看,由于领导管理者与员工就生产、经营、建设等方面达成了一致性,促使两者之间建立并形成了相互信任、相互激励的操作桥梁^[4],不同类型、种类职能的规章制度能够通过畅通无阻的信息传递渠道,迅速传达到每一个操作岗位中用以实现既定的生产营销目的,从而形成统一、协调且相对完整的企业生产链条。与此同时,随着科学合理的经营目标设定,为领导管理与职员作业从事各项操作活动提供统一、精准的行动方向与参照物,领导者高效、创新、实践性强的管理观念在制定年度经营目标过程中得到充分展现,从另一层面上来讲提升了企业领导力成果的效益性与正确性。

4 新时期强化企业领导力提升的措施

4.1 明晰企业区域阶段内的发展战略

第一、要始终明确以“安全第一、质量优先、绿色环保、科学管理”为实践理念,将提升领导力的重点放置在,提升分辨企业运营现状的正确性,预测未来行业市场动态的准确性,领导管理方案制定的科学性与实践性,以及与员工建立互信互利的相处氛围,将企业管理者清晰的思路、明确的管理目标、宏伟的发展设想通过形式多样的管理方式体现出来。在综合行业市场未来建设前景的情况下,以此为基础设定贴合实际的企业发展战略构想,并围绕此战略的实施设置各操作环节的目标任务及规章制度。从而切实保障企业能够不断获取充足的建设资源与生存拓展空间。

第二、要持续提升企业领导力。一者是要对现行企业领导模式进行优化革新,在实践管理中,找出在制度建设、人员管理、执行方式等方面存在的漏洞并及时进行调整与改良,使其与当下主流社会行业经济形势相匹配。二者是要找准企业发展定位,辨别在行业领域内所处地位,找准与同行业之间企业领导之间存在的差距。

第三、跨文化提升领导力,领导力的提升不仅仅需要不断深入基层,了解并实时掌握企业的运营状态,优化企业内部文化。更重要地是拓展领导者的视野范围,打开管理实践思路,立足于充分了解国内外先进人文、社科、政治、军事、经济等多门类文化,不断探寻有关社会人情、处世思维方式等等;建立领导小组,和本土高层一起建立企业领导力系统。

4.2 科学合理设定企业领导实践目标

从企业组织目标的创设方面来看,主要表现为企业生产营销方案的推广与实施目标,既要满足当前企业运行期间所包含的各类物资储备实际情况,保证生产产品与市场供需关系达到较为稳定且可控制的均衡关系,同时还要确保理论设计与现场操作相结合,所设立的企业

目标具备较强的挑战性与权威性,能够获得来自公司内部职员以及客户、同行之间的支持,保证以统一的思维、集中的目标、全力奋进,激励企业内所有成员朝着共同目标而积极行动^[5]。

从员工队伍建设方面来看,要确保企业现有职工队伍稳定,各操作岗位人员能够正确认领并完成相对应的任务目标,按照生产计划进度与物料供给频率,高效率、高质量完成各型号零部件的产品生产工作。在此期间对企业发展有一个明确的认知,能够认识到作为企业的一份子,在完成本职工作的基础上要充分发扬团队协作意识。为企业职工进行深层次能力提升与实现自我价值,进而增强工作与生活幸福感提供新的机会。

从领导者方面来看,需要不断提高企业领导综合能力,要充分深入生产一线与员工和产品用户,建立良好且畅通的交流渠道,积极关注行业产品动态与技术创新潮流,将对产品、管理等元素的创新付诸实践,以通俗易懂的制度及管理措施,让全体员工所接纳。

4.3 调整改进企业内部管控运行体系

一方面,要以质量、职业健康、安全环境三标体系建设为实践平台,结合企业产品生产模式以及改进的工艺技术流程,优化调整管理部门与中间环节信息传递窗口。其目的在于提高生产指令及管理措施在传输过程中的效率性,让各部门更为有效地接受到来自企业管理层的领导。同时在尊重部门职权独立性与权威性的前提下,加强企业各部门之间的紧密连接性,确保彼此之间能够相互配合与支持。

另一方面,整合企业管理资源,合并去除冗杂且无用的机构设置。逐步减轻企业领导过程中的额外负担与时间消耗,拉近与不同级别部门之间的距离,并在此前提下要积极实现“简政放权”,将上级领导管理权限,按照工作任务及职责划分要求进行下放,做好对工作成果的质量把控,并借助引进智能化管理系统,提高操作指令与信息数据传递的精准度与正确性,保障各环节资源流通畅通无阻,增强对企业领导者与各部门之间的信任感。

4.4 创建弘扬优秀企业生产经营文化

一是要加强企业党建思想政治工作建设。要进一步强化企业内关于基层党组织标准化建设以及党史学习教育活动。增强对企业内党员队伍的科学化发展,以坚持习近平新时代中国特色社会主义思想为指导理念,以开展规范化建设为重要内容,强化对企业党员思想意识、政治觉悟的提升,进一步实现对企业领导者廉政建设、预测规划等方面提升,同时充分发挥基层党组织及党员的模范带头作用,积极带动对企业先进思想文化宣传与倡导^[6]。

二是要采取多种形式,创设企业优秀文化。以开展

“岗位练兵”“争先创优”为主题的操作竞赛活动,在企业生产线内评比出职业能手、先进模范等岗位先进。将其作为企业先进文化的代表,在整体范围内树立标杆,增强全员对于企业领导的感知与归属感。并通过岗位标兵在实践中的表现,传达并宣扬对于“爱岗敬业、奋勇拼搏、团队协作”集体文化的理解。

5 结束语

综上所述,未来时间段内伴随着经济全球化趋势持续向前推进,将使得企业会面对新的机遇与挑战。一方面新思想、新技术的持续推广引进,为企业提供了更为广阔的实践平台。另一方面,大容量、大范围的外来经济融入国内市场,势必导致国内行业经济日趋紧张的竞争局势。这也促使企业应当在明晰企业阶段性发展战略的前提下,科学设定企业领导力提升实践目标,优化完善企业内控管理体系,建设并弘扬优秀企业文化,从而为增强企业发展动力与适应力扩宽新的途径。

参考文献

- [1]王勇,蔡娟.企业管理者积极领导力对组织韧性的影响机制研究[J].首都经济贸易大学学报,2021,23(2):92-102.
- [2]李燕萍,苗力.企业数字领导力的结构维度及其影响——基于中国情境的扎根理论研究[J].武汉大学学报(哲学社会科学版),2020,73(6):125-136.
- [3]边鹏.基于管理方格理论的企业管理者领导力提升途径研究[J].上海市经济管理干部学院学报,2021,19(1):50-54.
- [4]张超亮,王璇政.安全领导力评估工具在石油化工企业中的应用研究[J].石化技术,2021,28(6):120-121.
- [5]郭术兵,袁健,荣梅,等.基于偏最小二乘回归和因子分析方法的烟草企业领导力与领导效能研究[J].中国烟草学报,2017,23(2):121-129.
- [6]边鹏.基于管理方格理论的企业管理者领导力提升途径研究[J].上海市经济管理干部学院学报,2021(01).

作者简介:班继宗(1983-),男,汉族,广东深圳人,硕士研究生,高级人力资源管理师,研究方向:公司治理、人才发展、分配体制顶层设计。