

领导力是一门艺术

——BLM 业务领先模型之领导力

在 BLM 模型中，领导力是根本，价值观是基础，是所有战略决策和执行步骤的基本准则。前面几期我已将战略和执行的八大模块内容解析完毕，现在我们就来聊一聊，如何在领导力这个天花板之下，更好的开展战略落地和任务执行工作，领导力在我们的日常工作中究竟能够起到什么作用？基于目前公司现状及公司未来的展望，我们每个人要怎么做？

我一定要向大家阐述清楚一件事：**领导力不是管理层的能力，而是每个人都能够且应该具备的能力！**

一、 领导力的定义和作用

1、领导力是什么？

关于领导力，很多人基于字面意思来看，均会理解为这只是领导者具备的一种能力，和普通员工毫无干系，其实不然，**领导不等于领导力，权力也不意味着领导力。领导力的核心是影响力，这种影响力是一种可以引导或激发他人向一定方向努力的能力。**

我们应该正确区分“领导力”和“权力”，领导力并不是单指的一种能力，而是多种能力的综合体，它包括学习力、决策力、组织力、引导力、执行力和感召力，领导力中的每一种能力都可以单独拆分出来作为一个话题进行分享，在这里我不再赘述。简而言之，我认为**领导力就是战略到执行推进过程中我们应该具备的一种综合能力。**

理解什么是领导力后，我们要清晰，在一个企业中，为什么需要领导力的支撑，如果没有领导力企业会怎么样？

2、领导力对企业发展和战略实现的重要性

领导力影响着战略的方向。企业如果没有一支具备适当能力且各司其职的团队，没有较强的领导力，即使有再好的战略也会失败。

领导力提升是企业生存与发展的根基。如果一个企业的领导力匮乏，还未等施展拳脚就已经够到了天花板，又何谈诗和远方！

我来给大家比喻一下，领导力在 BLM 模型中就像是一个“天花板”，它决定了战略和执行的高度，“天花板”不够高的话，我们做再多的努力，我们畅想的战略意图也无法落地。同样的，领导力也是泽瑞发展的“天花板”，只有不断的提升领导力，才能提高泽瑞的“天花板”，才能在屋檐下更好的发挥力量，实现企业更高更远的发

展。只有火车头跑的越快，冲击力才会越大，我们可走的里程才会更加遥远！

二、泽瑞领导力现状

1、腰部力量亟待提升

目前公司对人才进行分层分级，形成头、腰、腿部力量，腰部作为中间力量，必须能承上启下，能够充分理解公司的战略意图，能够向团队明确发展目标和关键任务的执行落地。我们要做企业级的变革，要想做好一件对企业影响深远的决策和事情，就需要企业的腰部力量进行重视，“能撑起来，能走下去”。但目前来看腰部力量略显薄弱，导致腿部力量欠缺岗位职责的指引以及应知应会的执行力，未起到应有的支撑作用，最终则会影响年终团队目标、公司目标的全力实现。

2、思维意识需要转变

古语有云：生于忧患，死于安乐。我们不能沉溺于过往的成绩，而是要基于现状，着眼未来，转变固有的思维意识。我们缺乏自信、敢于创新、自我突破和不达目的不罢休的精神和意志，我们总是突破不了自己建立的“保护膜”，遇到难题推诿、找借口，总是认为自己不行，但是我们要成就一番事业，要的是打破“保护膜”，要的是建立自信心。成功的路上一定会有绊脚石，我们要踏过去，而不是躺下去，转换我们的思维意识迫在眉睫。

3、员工执行力不好，往往是领导力的问题

“目标刻在钢板上，方法写在沙滩上。”我多次的强调这句话，是希望大家都能真正的认可目标，并通过强有力的执行力去实现目标。理想很丰满，现实很骨感，从公司现状来看，部分员工缺乏对目标的认同感，找借口、谈条件，错失良机，这与领导力息息相关。员工的目标基于部门（团队）目标，部门目标基于公司目标，公司的目标有没有层层传达，上下都知晓？没有目标、没有灯塔，员工没有方向，执行力不好自然也是情理之中了。

三、领导力不是领导者的专属能力，是每一个人都能够且应具备的能力

1、管理者以身作则，体现到每一个工作细节中

“其身正，不令而行，其身不正，虽令不从”。管理者的行为本身就是一把尺子，而员工就是用这把尺子来衡量自己的。领导者处处为员工树立一个高标准榜样，员工们才会做得更好。一个真正优秀的管理者绝对不是以下达命令的方式要求员工，而是要在工作中为员工起到表率作用。用自己的行动影响和带动员工，在潜移默化

中达到说教无法达到的效果，进而得到员工由衷的认可和尊敬，进而激发员工的工作执行力，使员工为企业创造更大的价值。

作为一名管理者，如果你想做好团队的激励工作，想做一名优秀的领导者，那么就要少一些口头教化，多一些实际行动，以身作则，使自己拥有良好的工作作风和品质，给员工们提供一个可以效仿的标准，从而调动员工的积极性。

以身作则并不是一件难事，它体现在工作中的每一个细节里。为此，作为一名管理者，不妨时常拿以下这些问题问问自己：

——“我希望自己的团队具有哪些品质呢？那么我的个人习惯能够体现我所期望的团队品质吗？”

——“我希望员工对客户说话正确得体，可是我说话时是否达到了同样的标准呢？”

——“我每天要求员工不要迟到早退，可我自己做到了吗？”

——“我时常提醒员工要追求工作精细化，而我是否依然正在产生粗放的工作行为呢？”

2、个人层面，领导力更多是一种影响力，是非权力的影响力

领导力不是与生俱来的，而是可以通过后天培养获得。对于员工来说，如果你拥有了领导力，那么你必然会比其他人距离成功更进一步。

建立个人的领导力，需要从多方面进行思考和提升：

1) 建立信任的能力，包括同事对我个人能力的信任，对个人品格的信任以及沟通中产生的信任，基于信任开展工作，总是能够事半功倍。

2) 每个人的时间都是一样的，谁做好时间管理，谁才会跑得更快。引用鲁迅的一句话：“哪里有天才，我只不过把别人喝咖啡的时间用在了学习上。”挤出时间用来掌握一项新知识，日积月累，你必会发现惊喜。

3) 让自己具备有效的执行力，一旦确认目标就要执行，遇到问题多问，遇到难题多思考，利用一切正确的途径提高执行力，以结果为导向。

4) 提高自己的决策能力，能够透过现象看本质，思考做事的目的是什么，从多维度、多方面思考实现途径有哪些，快速决策，做出自己的判断。

3、领导力的构筑，一定离不开自信心的打造

自信是领导力打造的基础，也是领导力打造的土壤。我们只有对自己的不足有清醒的认知，有着勇于面对的心态，才能打破固步自封，不断突破瓶颈。

1) 认清自我 建立自信心态

我认为每一个员工都是优秀的人！但是再优秀的人也不可能是完美的人，每个

人都有优点和缺点，我们必须认清自我，这是实现成功和打造领导力的第一步。

自 17 年到现在，我一直都在反思，一开始我认为是员工没有想清楚从而做不到，而现在我认为是我们的主张没有走入大家内心，只告诉了大家怎么做是对的，却忽略了大家的自卑心态和自我保护意识。所以说大家一定要打破自己的那层“保护膜”，认识到自己的不足，当你能够勇于面对问题和困难的时候就是自信心成长的时候，当你攻关克难解决一个个问题和难题的时候，就是加强自信的过程。

2) 提炼成功要素 用努力的结果证明我能行

在前进过程中，我们要擅于提炼成功要素，清晰我们要实现目标必须具备哪些条件和要素，以应知应会作为应干应果的支撑点，只有认清问题，同时要相信自己具备能够攻关克难的信心和勇气，才能乘风破浪，勇往直前。

另一方面，通过突破瓶颈和攻坚克难后的成功、用我们努力的结果证明自己，才能打造自信心，逐步加强自信心，才能建立从自卑、拥有自信、自信成长的通道。当我们面对一个问题时，第一反应不是逃避，而是去思考如何化解和解决问题，这样大家才能够拥有强大的领导力，不断夯实提高领导力的根基。

这样说未免有点干涩，我来举一个例子进一步说明，泽瑞早在多年前就已成为多家知名安防品牌的全国总代理，我们曾取得的物质财富大于目前的阶段，那为什么现在泽瑞要开始“自虐”呢？总是想着要费劲一切努力进行转型呢？这就是思维层面的升维和领导力的提升，我们拥有“泽瑞未来一定行”的自信心，我们摒弃固步自封，我们跟随时代潮流不断的通过创新获取更长远的生存和发展，我们更加努力的靠近甲方客户，我们从渠道转向项目销售，再到现在的智慧解决方案提供商，尽我们所能在新科技时代拥有自己的一席之地，而不仅仅一个虽然名声大但随时可消亡的代理商身份。这个时代的市场竞争愈发激烈，如果我们不能审时度势，不能快速提高领导力，那必然要落后，落后便要“挨打”！

领导力是一门艺术，需要我们大家细细品味，发散思考，必会收获颇多。

领导力需要贯彻在战略制定与执行的全过程中，只有真正具备领导力的人，才是最有可能实现成功的人，他可以是一名管理者，也可以是一名普通员工。

持续在日常工作中积累经验，提升自身领导力，泽瑞期待大家的成长与成功！

郭瑞逸

于 2021 年 11 月 1 日