



在应对变革中 进化卓越领导力

Building Exceptional Leaders in Uncertain Times

通过四种核心行为培养卓越领袖，保持敏锐提升集体影响力

FranklinCovey

在充斥着不确定因素的时代，组织和个人都期待他们的领导者成为指南针。在我的职业生涯中曾深刻体会，变革时期对领导者来说尤为艰巨，他们需要在不确定、压力大和疲惫应对中，承担起对团队成员进行安抚、激励和保持关注的责任。他们需要拥有坚定的信念愿景和灵活的适应性，向团队传递动力和信心，激发团队成员的潜力。

当领导者帮助团队应对挑战时，他们将面临许多宝贵的机遇，这些机遇能帮助他们认识到自身潜力的无限可能，并提升自己的思维方式和技能，从而助力他们成为卓越的领导者。

主动积极的领导风格也是成功的关键因素，卓越领导者会迅速采取行动，鼓励团队成员参与问题的解决，共同寻找最佳解决方案。此外，他们能够为团队提供清晰的方向和愿景，让每个人都能看到自己的工作与整个组织的发展密切相关。

本指南将深入探讨培养卓越领导者的四种核心行为。通过强化这些行为，我们旨在帮助领导者在复杂多变的环境中进化卓越的领导力，能够激发团队的创新思维，促进共识和凝聚力，引领团队走向成功的巅峰，创造卓越的业绩。

内容

行为一：
主动积极地领导 P3

行为二：
增强团队参与度 P5

行为三：
推动集体行为 P7

行为四：
促进突破性成果 P9

行为一：主动积极地领导

无论您面临的是不确定的经济环境，还是影响整个组织的大挑战，当工作中的事情变得具有挑战性时，作为领导者，您会觉得很多事情都脱离了掌控。困境和难题似乎层出不穷，而未来的局势也可能变得模糊不清。虽然这是现实，但总有一些事情是您可以影响的。

无论是作为个体贡献者还是领导者，主动积极的态度都是必修课。真正的主动积极不仅仅是拥有行动力，而是一种生活哲学，一种积极面对困难、寻找解决方案的心态。它是面对逆境时不屈不挠的勇气，是面对未知时坚定前行的决心。主动积极的领导者不会被困在问题之中，而是专注于寻找机会和解决方案。

主动积极的第一步是寻找压力来源，并认识到这些压力如何影响您的领导行为。每个领导者都面临着各种挑战和艰难处境，而真正主动积极的领导者勇于面对这些压力源，并试图从中汲取经验与智慧。



了解自己的行为如何影响他人是一种关键洞察力，这可以让您更明智地做出选择。您将学会如何在团队中传递积极的能量，如何通过鼓励和激励他人来推动整个团队向前。

在与团队成员相互了解的过程中，您将逐渐建立起信任文化。当您展现出对团队成员的信任和尊重时，他们也会对您产生信任，从而形成一种相互支持、相互信赖的工作环境。通过持续学习和发展，积极主动的思维将贯穿您的领导风格，随着您不断成长和发展，您的信誉也在增长，您的影响力也将逐渐得到认可和尊重。

主动积极的第二步是在您能做的事情上下功夫，并让团队团结起来，合力完成至关重要的任务。成功的关键在于展现出坚定的领导力和积极的态度。以下是您可以采取的一些行动，帮助团队应对挑战并取得成功：

- **承认挑战的难度**：坦诚面对挑战的复杂性和困难，而不是回避或掩饰问题。认清现实状况有助于制定更明智的解决方案。
- **清晰了解挑战背后的原因**：深入了解问题的根本原因，以便能够有针对性地解决根本问题，而不仅仅是应对表面症状。
- **直接地谈论你知道和不知道的信息**：保持开诚布公的态度，与团队成员坦诚交流，并在不清楚的情况下诚实承认，鼓励团队一同寻找解决方案。
- **保持“我们会成功”的积极心态**：积极的信念和乐观的态度是激励团队前进的动力。激发团队成员的信心和勇气，共同迎接挑战。
- **清楚可实现和不能实现的，以及为什么是这样的解决方案**：在面对困难时，理性地评估现实，找到解决问题的可行性方案，避免盲目冒进。



- 富有同理心，懂得尊重他人：理解每个团队成员的需求和感受，建立互信和尊重的工作氛围，团结共进。
- 为挑战中的任务推进设定现实且合理的期望：制定明确的目标和时间表，确保团队朝着合理的目标前进，并及时调整计划。
- 给予空间和时间关怀团队成员：了解每个成员的个人情况，给予必要的支持和关怀，让团队成员在困难中感受到支持和温暖。

这并不是意味着做到以上这些之后困难会自行消失，也不是说因此挑战变得简单。相反，这意味着卓越的领导者需要运用主动积极的方法，帮助团队以坚韧的态度面对挑战，激发团队的潜力充分发挥自己的能力优势，共同努力克服困难，取得成功。



行为二：增强团队参与度

在面对可能会打乱组织现状的变革期，领导者需要有意识地引导团队。这意味着要让团队成员感到兴奋、有参与感和激励是至关重要的。这一过程可以从共同构建未来愿景和战略目标开始。

他们会积极地寻求团队成员的帮助和反馈，以获得最佳的解决方案。他们明白**每个人都有独特的视角和智慧，而不仅仅是领导者自己的想法**。通过鼓励团队成员参与到决策过程中，领导者不仅获得了更多的洞察和创意，还激发了团队的主人翁精神和责任感。

相比于被动地接受指令或缺乏参与感，当团队成员与领导者共同制定行动计划时，他们将更加投入于新项目的成功。

这种参与感为团队成员提供了重要的动力，使他们感到自己的工作对于整个组织和目标的实现有着深远的影响。团队成员将不再仅仅是执行者，而是变革的推动者和积极参与者。

吸引团队参与进来是至关重要的，但同时要记住，**领导者不能强行改变团队成员的思维方式，这一点也很重要**。即使你的组织已经建立了重视灵活性、坚韧和敏捷力的文化，但每个团队成员都是独立的个体，他们有自己的观点、动机和价值观。

有时，要提高团队参与度，我们需要满足团队成员在变革中的需求，建立彼此间的信任。而这，并非通过强制或命令来实现，而是通过积极的沟通和同理心的倾听。



当我们展现出尊重和关心，**倾听团队成员的想法和顾虑时**，他们会更容易接受变革带来的新现状，尽管他们可能不确定这样的改变会带来什么结果。关键是要理解，变革并不总是轻松的过程，我们需要耐心地与团队成员一起应对这些挑战，并给予他们足够的支持和鼓励。

最后，记住团队的力量源自多样性。不要试图让所有团队成员都变得一模一样，而是要**欣赏每个人的特点和贡献**。**尊重个体差异，让团队成员发挥自己的长处**，将有助于激发团队的创造力和创新力。



行为三：推动集体行为

一旦您与团队成员同步了应对变革的计划，最重要的一步是将所有人的精力聚焦于组织最重要的目标上。当资源有限而压力巨大时，一定要确保所有团队成员向着同一个方向前进，以增强集体影响力，这就好比在变革的浪潮中，众人齐力朝着同一个方向划桨，才能稳健地前行，克服困难取得成功。

首先，设立明确的期望是确保团队在实现组织目标时能够高效协作和取得成功的重要一步。以下是您可以采取的一些行动：

- **制定具体目标**：确立可量化和可衡量的目标，确保目标明确并与组织的愿景和战略一致，以便团队成员能够更好地理解他们的工作如何与整体目标相联系。
- **积极与团队沟通**：向团队解释这些目标的重要性和影响。通过有效的沟通，确保每个团队成员都理解为什么这些目标是关键结果，并激发他们的动力与热情。
- **建立共鸣**：与团队成员共同探讨目标，并鼓励他们分享他们的观点和意见。建立共鸣是确保团队成员对目标的承诺和投入的重要一环。
- **提供支持 with 资源**：确保团队成员在实现目标时拥有所需的支持与资源，包括培训、技术支持、经费等。必要的支持有助于减少障碍，并增强团队成员的信心。
- **设定里程碑**：将整体目标分解为敏捷的、可衡量的里程碑。这样做有助于团队跟踪进度，及时调整策略并纠正偏差。



- **激励与奖励**：识别并奖励那些为实现目标做出卓越贡献的团队成员。激励机制可以是经济性的，也可以是公开表彰或其他激励手段。
- **追踪与反馈**：定期追踪团队的进展，并提供及时的反馈。反馈应该是正向的，帮助团队成员了解那些方面是有效的，并提供改进的建议。
- **持续改进**：不断评估团队的绩效和目标的推进程度。通过持续改进，您可以不断优化目标设定和团队协作的方式。

其次，**推动集体行动还意味着指导个人如何提高实现目标与解决问题的能力**。当团队成员面临新的挑战和责任时，卓越的领导者会创造机会培养团队成员的领导力，帮助他们把潜力转化为能力，学会独立思考并有能力自己寻找解

决方案。这有助于团队成员更具备自主性和适应力，学习如何果断地采取行动，为组织创造更大的影响力。



行为四：促进突破性成果

在充满不确定的时代，组织的目标可能会随之改变。然而，作为领导者，您仍然有机会引导团队取得一致的、有影响力的结果，帮助组织稳固地抵御眼前的风暴，并回到长期计划的正轨上来。

领导者帮助团队获得持续成果的一个方法是：从战略角度支持项目执行。虽然每个团队在为特定的项目做准备，但领导者可以利用跨职能知识，促进不同团队之间的协作，充分发挥各自的能力，并与利益相关者建立良好关系，以确保顺利开展工作。

- **明确目标和路线**：在项目启动阶段明确定义成功的标准，并在项目推进过程中持续追踪进展，以确保这些成果得以实现，并且与组织的价值观相一致。

- **促进跨团队协作**：不同团队之间的协作对于项目成功至关重要。领导者应鼓励信息共享和跨部门交流，确保各团队能够紧密合作，共同解决问题克服挑战。
- **建立积极的合作关系**：主动与关键利益相关者进行沟通 and 互动，理解他们的需求和期望，并在决策过程中纳入他们的意见，是推动项目成功的关键因素。
- **激励团队参与和贡献**：激励团队成员积极参与项目执行，并给予适当的认可和奖励，以表彰他们的贡献。激发团队成员的热情和动力，有助于实现持续的成果。
- **灵活应对变化**：项目的推进中可能面临突发变化和挑战。领导者应保持灵活性，及时调整项目计划和资源分配，以适应新的情况和需求。



帮助团队取得突破性成果的另一种方式是运用衡量目标进展的体系，激励个人与团队承担责任。当团队成员能够追踪并记录自己的努力，并看到自己的工作如何为整个团队的成功做出贡献时，他们将在成就感中提升自我参与度，并产生持久的影响。

同时，领导者要铭记，组织最重要的核心是“人”。通过同理心和鼓励，领导者能够推动出色的结果，因为这些关怀涵盖了个体的身体、思想、心灵和精神方面，而不仅仅关注工作的产出。积极了解团队成员在不确定时期的感受，领导者能够意识到认知和性格上的差异，并利用这些差异来帮助每个人做出独特的贡献。

当领导者选择善用同理心时，团队成员会感受到他们的重要性，在共同追求最重要目标的过程中，获得了被关注、被倾听和被鼓励的体验。



将挑战重塑为成长的机会

对于卓越的领导者和他们的团队成员来说，变化所带来的不仅仅是需要克服的障碍——更是宝贵的成长与发展机会。通过这些努力，他们会培养出强韧性与敏捷性的团队，引领变革的领导者能够积极地激发团队成员参与变革，并将团队任务与关键业务目标紧密关联。

面对变革，卓越的领导者不惧冒险，勇于创新。他们积极尝试新方法 with 理念，始终坚持不懈地发展自己，总结经验、修正错误、不断学习与成长。成为这样的领导者，是我们共同渴望的目标。无论面临何种挑战与困境，卓越的领导者能够带来卓越的成果。

富兰克林柯维与您的组织一同应对挑战，帮助您的领导者

将变革转化为成长的宝贵机会，引领团队在变革中取得成功，在竞争激烈的市场中脱颖而出。

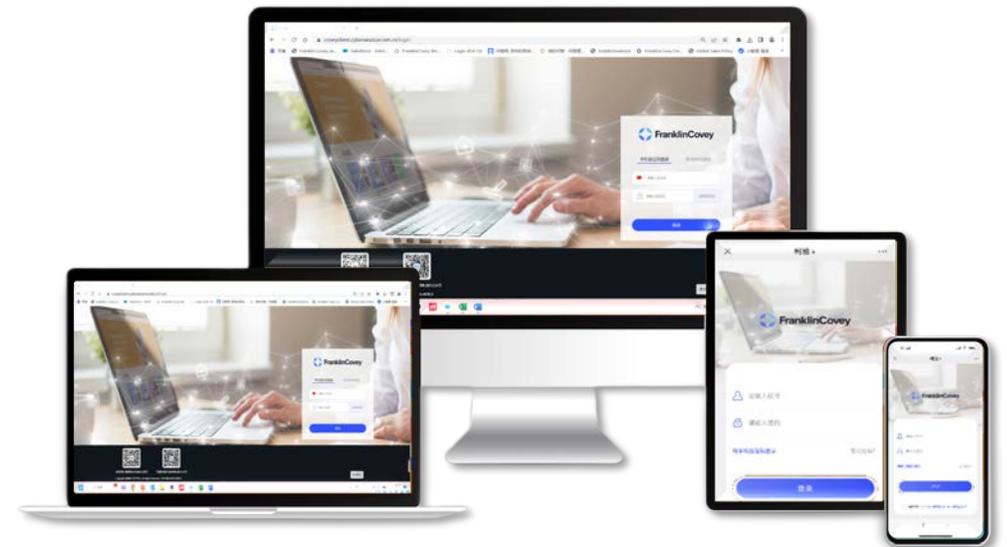


富兰克林柯维会员制服务： 柯维+[®] 解决方案

柯维+[®] 是富兰克林柯维(FranklinCovey) 创建的现代化学习培训平台，通过会员订阅制的服务方式，帮助平台用户以目标导向的方式，敏捷地访问由富兰克林柯维联合全球大师研发的优质版权内容。通过数字化的策略，更直观看见组织持续学习带来的思维方式和集体行为的转变，赋能人才战略成为核心竞争力，助力企业赢得未来。

通过订阅制的服务方式：

- 为企业打造学习型组织提供优质的内容和方案
- 为培训伙伴提供更加高效和敏捷的学习培训工具
- 帮助领导者更高效地带领团队学习发展的利器



与富兰克林柯维一起 创造持久的影响力

富兰克林柯维是全球最值得信赖的领导力公司，业务遍及160多个国家和地区。我们通过培养卓越的领导者、团队和文化来改变组织，从而实现突破性成果。通过富兰克林柯维的现代化学习培训平台，我们将一流的内容、专家、技术和指标数据有效整合，确保组织实现大规模的持久的思维方式和集体行为的转变。在过去的30年里，我们与数以万计的团队和组织合作，对领导方法进行了检验和改进。

想要了解更多信息，请联系我们：

北京 (8610) 8529 6928 | 上海 (8621) 6391 5888 | 广州 (8620) 8558 1860 | 深圳 (86755) 8337 3806

marketing@franklincoveychina.cn

www.franklincovey.com.cn





在应对变革中进化卓越领导力：通过四种核心行为培养卓越领袖，保持敏锐提升集体影响力 · [了解更多](#) →