

应对 VUCA 环境，领导力发展转型的四个趋势

载体 应对 VUCA 环境，企业领导力管理呈现形式有所不同

面对 VUCA 环境带来的挑战，企业领导力呈现形式发生了不同的变化，主要呈现形式包括三种——“视环境调整领导力模型”、适时提出“关键词”，以及“企业文化引领领导力管理”。

构成 领导力要求发生了变化

VUCA 环境正在驱使领导力从相对独立的“行为”能力转向复杂的“思维”能力，如跨界思维、创造清晰、自驱力、成长型思维、勇敢无畏等。

培养 激发领导者自驱力和个人能量的探索成为领导力培养的关注点

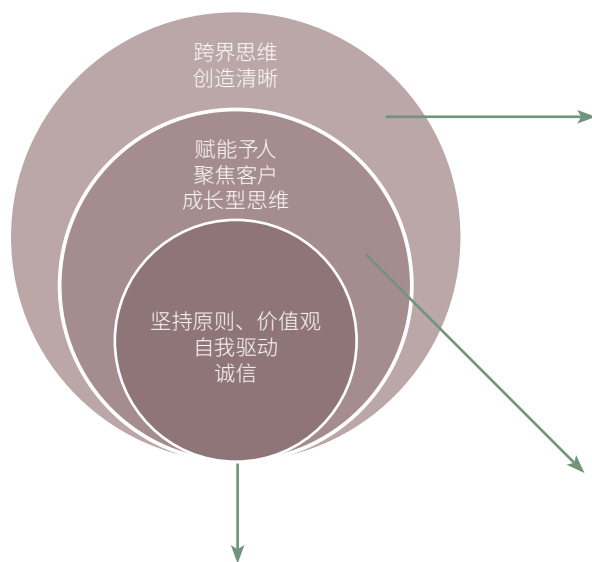
领导力培养开始从“纵向”培养转向“横向”与“纵向”相结合——不单单是发展新的技能、能力和行为，而且包括认知和跨越自身发展阶段，站在更高的发展水平上以更加复杂和包容的方式理解世界。在这种情况下企业面临的挑战是将领导者思维从一个层次转变为下一个层次，即如何开发培养“思维”能力、激发领导者自驱力和个人能量的探索。

方式 领导力开发培养方式跳出固定模式和思维

有关领导力的开发培养，企业愈加强调 HR 的“设计思维”和“服务思维”——要具有同理心，真正体会业务问题和挑战，并要为其创造学习环境和方法论。企业更多是选择互学互动等开放式、社群式的培养方式，以引导（而不是主导）管理者自我探索、自我驱动。而且，针对思维能力的培养和落地，企业还会通过“组织架构的变动”、“打破组织边界”、“制度流程和管理模式的调整”来进行引导。



领导者需要具备的能力特质或理念以及所对应的概念



+ 【跨界思维 | Cross-boundary Perspective】

开放思维，迅速调整以适应变化或者新环境，接受不同观点；洞察变化，快速获取市场需求，快速行动。

+ 【创造清晰 | Make it Clear】

能够容忍模糊、复杂、不明确、易变、难以预测的环境，并在这种环境中归纳整合各方面因素，统一愿景和目标；向他人清楚明白地阐述复杂的问题和概念。

+ 【赋能予人 | Empowering Others】

培养和鼓励追随者的自主意识，赋予他们掌握自己工作的自由度，提升其能动性，发展其能力。

+ 【聚焦客户 | Focus on Customers】

能站在客户的角度考虑问题，转变视角来理解和洞察客户的真实需求，并用设计思维为客户创造价值。

+ 【成长型思维 | Growth Mindset】

保持好奇心，能够持续不断地更新自己的知识和技能；不惧独行，勇于冒险并承担责任；正视自己和他人错误。

+ 【坚持原则与价值观 | Adhere to Principle and Values】

坚持个人和组织价值观，聚焦战略核心；以身作则，通过展现和遵从核心价值观使人真心追随。

+ 【自我驱动 | Self Driven】

具有强烈的成就企图心、热情和企业家精神；愿意为宏大的目标做出贡献。

+ 【诚信 | Integrity】

开诚布公的展示真我，包括个人观点、情感、承认错误和缺点；言行一致，坦荡可信。

