

站内公告

会员登录

名称

密码

验证码 2955

超级搜索引擎

栏目

类别

关键词

广告服务

热门文章TOP10

- ▶ 面试基本方法
- ▶ 解放HR的七把金钥匙
- ▶ 某公司新员工职业生涯规划探索
- ▶ 年终奖金如何发，最起作用？
- ▶ **第一章 人力资源概述(E)**
- ▶ 员工关系管理的最高境界
- ▶ 一名HR在两家西门子的面试经历
- ▶ 观察：电力企业绩效建设重在数据管理
- ▶ 惠普：文化魔力
- ▶ 论人力资源部在企业中的地位

版权及免责声明

本站资料文章其版权归作者本人所有。

如果有任何侵犯您的版权的地方，请尽快与本站联系！

您现在的位置：经典教程>>正文

查看：[大字 中字 小字] [双击滚屏] 查看权限：普通文章

领导力 人力资源的重大挑战

作者：陈致中（编译） 来源：培训 阅读次数：103 发表日期：2007-12-9 13:43:56

几乎每家企业都在谈领导力，领导力发展也被定位为人力资源经理人的重要课题。然而，领导力发展不是容易的事，它需要很多努力，以及寻求一切可能的帮助……

管理学教科书上，对领导力的定义是这样的：能够引导、指挥和影响他人的能力。

如果领导力真的是天生的特质，不可能藉由后天创造，这是不是代表目前所有的“领导力开发”课程或计划，都只是一场场费时又费钱的闹剧？那些天生的领导者是否总是会自然而然的浮现出来？

对此，澳大利亚产业界的人力资源管理专家们说，领导力既不是天生的，也不是后天创造的，而是被开发出来的。

多种原因 催生领导力开发计划

澳大利亚皮尔森集团（Pearson Australia）创立于2002年，是由皮尔森教育出版（Pearson Education）和企鹅图书出版（Penguin Books）合并而成。它拥有超过500名员工，业务涵盖消费及教育领域的图书出版、营销、销售和渠道配送等。皮尔森集团的人力资源总监西蒙-莱特

（Simone Wright）表示，他们希望建立一种文化，能够协助企业和员工持续发展进步。

澳大利亚园艺有限公司（Horticulture Australia Limited, HAL）也是透过合并而成立的。该公司的组织发展经理凯利-米勒（Kerrie

Miller）表示，在HAL公司成立后，尽管业务表现蒸蒸日上，但文化方面总是感觉略有不足，因此在2004年，“发展领导力”被确认为HAL文化建设的目标之一。

KCA（Kimberly-Clark Australia）是澳大利亚著名的快速消耗品（FMCG）制造商，拥有约1800名员工，其中三分之二是蓝领工人。KCA资深学习与组织开发顾问柏尼斯-多佛（Bernice Dover）表示，四五年前，这家公司在人力资源管理上还不怎么突出。“大约五年前，我们的领导班子宣布，因为他们都是战后婴儿潮出生的一代，很可能在不久的将来集体退休，因此KCA必须致力于内部领导力的开发，增加领导层的板凳深度。”多佛说。

寻求一切可能的帮助

领导力开发计划可以由企业自行设计，也可以采用已经成形的工具或系统。此外，企业可以选择独立推行计划，或是由外部咨询公司来协助。不过，经验表明，最好的方案通常需要综合一种以上的方法或工具。

皮尔森集团在决定最终方案前，考虑过很多家外部咨询机构。“我们真的很幸运，我们的合作对象非常了解我们的需求以及文化。”莱特表示。最终，皮尔森集团选择了折衷方案：在外部咨询公司的协助下，由自己的人力资源团队设计完成整个方案，其中咨询公司主要提供专项的领导力开

发工具。HAL公司由于本身缺乏人力资源专业部门，因此委由咨询公司来建立整个项目。不过，HAL还是指派了一位董事会成员专门负责启动和推行领导力开发计划，这对计划的成功至关重要。在咨询公司协助下，HAL导入了三百六十度回馈、文化诊断、价值观和行为分析系统、自我评估工具、整个公司以及高管层级的讨论会，以及内部导师系统等。此外，咨询公司还建议由一位经理专门负责推行和监督整个项目。

对于KCA公司而言，由于它过去以过程管理出名，而人员管理方面却十分薄弱，因此咨询公司在导入领导力开发项目的同时，也一并建立了现代化的绩效管理、接班人管理以及胜任力模型等体系。

“领导力开发并不是一朝一夕的事，至少要花上一年至一年半才能见到成效。”KCA公司的多佛表示，“我们专注在与人有关的各种‘软性’技能的培育，所有行为的改变都透过角色扮演、自我报告以及正式汇报等方式来评估，并反馈给领导层。”

可见的改变

这三家公司的管理者都强调，持久的行为改变不可能在一夜间发生。透过员工调查以及三百六十度回馈，这三家公司都肯定了领导力开发计划已经初见成效。

[1] [2] 下一页

[录入：培训 责编：陈致中（编译）]

上一篇：领导力培养是个系统工程

下一篇：一个出色的商人应具备的七条精神

❖ 【公共评论】 [目前共有 0 条评论] [发表评论]

暂时还没有评论

第0页, 共0页, 共0条评论

❖ 【相关新闻】

❖ 【相关文章】

❖ 【相关软件】

| 友情链接 | 版权声明 | 超级搜索 | 网站帮助

鄂ICP备06020178号 建站时间：2006-9-13

Copyright © 2006-2007 武汉科技大学人力资源开发研究所。 网站维护：hrm2008@yeah.net