



2025年寻求更好的成果？停止拖延，解决你的工作技能差距

在2025年的门槛上，企业如何把握机遇，实现卓越？关键在于领导力的深度审视与技能缺口的及时填补。

随着进入新的规划季节，与企业合作审查他们的结果并确定改进领域，不断听到一个共同的声音，表明许多企业有很大的提升空间：“我们做得不差，但我们做得没有预期的好。”

这并不是一个令人满意的评价，但这些企业可以通过将更多的领导力问题纳入年度审查过程来改写剧本，例如定期衡量高级领导及其团队的整体绩效。

为什么需要立即改变心态

大多数企业将大部分规划时间花在业务的过程导向因素上，分析运营、供应链和供应商绩效，然后从那里进行调整。然而，许多企业却忽视了人在推动成功中的重要角色，特别是高级领导和经理。这些人是组织中最有才华、薪酬最高的个体，都负责领导他人执行计划。

如果他们希望在接下来的12个月内改善业务绩效，CEO需要优先考虑将分析领导团队绩效的时间与分析外部供应商的时间一样多，包括他们对结果的整体效能、贡献，以及重要的是，他们的技能组合是否仍然与他们所担任角色所需的技能组合一致。

企业可以通过提出并提供对三个关键问题的坦率回答来开发一个可重复、增值的过程：

领导如何与他们的团队沟通——这是一种积极的互动吗？

在进行这类评估方面表现出色的公司有一个共同特点：他们不断沟通。在一到五的评分中，高绩效团队的领导者将频繁的沟通——每天或每周——评为他们成功的最大驱动力。非计划性的每周或每季度的在线会议；面对面的交流远比这有效。与团队进行更频繁的面对面互动可以获得巨大的价值。实际上，一项研究表明，团队绩效的变化有35%可以仅通过定期的面对面互动来解释。

文化的真正现状是什么——存在问责问题吗？

平均任期较长的公司如果不小心，很容易陷入自满的陷阱。忽视这些模式为公司创造了一个文化噩梦。人们开始朝不同的方向划船，问责消失了。然后人们做了企业最害怕的事情——他们离开了。

如果CEO正在评估一位高级销售领导者，例如，销售没有达到预期，就需要围绕为什么以及那个人正在做什么或可以做什么不同的事情来进行对话以改善。

作为商业领袖，从团队那里得到了关于我绩效的什么反馈？

最后，谦逊和自我反省在建立信任和强化这一练习的重要性方面大有帮助。CEO应该通过将自己置于评估座位上，定期从他们的高级团队那里寻求对自己绩效的反馈，来身体力行。

所有证据都表明这些评估比选择性更是必须的。等待的成本可能不会出现在资产负债表上，但它们正在积累，并开始造成真正的损害。技能组合正在迅速演变，公司必须超越传统的财务和运营指标来研究他们的人力资本资产。

在当今这个快速变化的商业环境中，企业要想在2025年取得卓越的成果，就必须立即采取行动，停止拖延，直面并解决职业技能缺口。这不仅是对企业自身负责，更是对每一位员工、每一个客户乃至整个社会的负责。通过持续的自我审视、沟通和反馈，我们可以构建一个更加强大、更具适应力和创新力的组织。



Zheng Shang (尚征)

副总裁