**寻找领导力开发的突破口**

 美国前国务卿基辛格博士说：“领导就是要让他的人们，从他们现在的地方，带领他们去还没有去过的地方”。所谓领导力，也可以看作是一种特殊的人际影响力，组织中的每一个人都会去影响他人，也要接受他人的影响，因此每个员工都具有潜在的和现实的领导力。 领导力的开发从公司的角度看，是帮助被开发者挑战自我、突破极限，成为基于公司价值观的卓越领导者的行为。我认为，企业进行领导力开发帮助企业完成绩效目标、实现组织愿景。企业可以通过很多种方式培养组织的领导者和后备人才，提升各个层级员工的领导力，进而推进组织的变革，增强组织应对环境变化和激烈竞争的能力，实现公司的战略目标。

    美国前国务卿基辛格博士说：“领导就是要让他的人们，从他们现在的地方，带领他们去还没有去过的地方”。所谓领导力，也可以看作是一种特殊的人际影响力，组织中的每一个人都会去影响他人，也要接受他人的影响，因此每个员工都具有潜在的和现实的领导力。
    领导力的开发从公司的角度看，是帮助被开发者挑战自我、突破极限，成为基于公司价值观的卓越领导者的行为。我认为，企业进行领导力开发帮助企业完成绩效目标、实现组织愿景。企业可以通过很多种方式培养组织的领导者和后备人才，提升各个层级员工的领导力，进而推进组织的变革，增强组织应对环境变化和激烈竞争的能力，实现公司的战略目标。
领导力胜任模型搭建并非易事
   领导力开发的重要性毋庸多谈。大家都知道，空降过来的高管人员失败的几率要远远高于内部提拔，但企业依然努力从外部寻找新CEO及其他高管成员，这说明企业领导力开发离成功尚距时日。这同时说明尽管企业都带着最美好的愿望，在时间与金钱上都做出了持续的投资，但领导力开发一直存在着一些问题。
    柳传志说过，做企业(领导)，无非是定战略、搭班子、带队伍。对于领导者，一般公认的胜任素质包括：团队建设，即建立有效的团队，带领团队去实现组织的目标；了解公司的业务：熟悉组织，包括不同部门的工作内容，了解公司业务发展和竞争的发展趋势；战略性思维：为组织设计和选择战略，有大局观和思想高度。但几乎每个公司的领导者胜任模型都是不一样的。建立符合公司战略、发展阶段和文化的领导力胜任模型是领导力开发的一大挑战。
    GE公司认为，一个领导者必须包含以下四种基本素质：一是自我意识，一个领导者应该提前意识到要做什么，并且怎样去做；二是交流的能力，一个好的领导者应该是一个懂得沟通并且善于沟通的人；三是领导者需要有一定的财务知识和背景；四是领导者应该在某一领域是一个专家。
    2005年，联想和IBM整合并购完成之后构建了联想全球领导力模型，特别加入了一个能力，叫做“实话实说”的能力，这就是个满足公司发展新生的能力。理由很简单，当两个公司在并购磨合的时候，由于东西方文化的不同，比如，美国人通常同意了就不说话，但中国人不说话，往往意味着他不同意；中国人一般不愿直接表达反对意见，造成了很多的矛盾和麻烦。