



東南大學

我的领导力素养修炼报告

学号:	58122231
姓名:	陆文韬
学院:	人工智能学院
专业:	人工智能
完成日期:	2025 年 6 月 2 日

目录

领导力实践情境构建与发展历程分析	3
项目背景与挑战设定	3
项目初期的领导力基线测评	3
项目执行过程中的领导实践	3
项目后期的领导力提升表现	4
课程实践带来的领导力蜕变	4
领导力测评结果的对比分析	5
小组角色扮演游戏	5
领导力自评	5
卓越的认知重构与跨域学习能力	5
系统性战略思维与复杂问题解决能力	6
知识迁移与专业整合的独特优势	6
适应性领导风格与影响力的递进发展	6
学习型领导者的典型特征	7
领导力互评	7
第二轮相较第一轮의互评结果	7
第三轮相较第二轮의互评结果	8
互评结果的深层含义	8
领导力测评结果	9
测评表格 1	9
测评表格 2	10
测评表格 3	11
课程感受和领导力修炼行动	13
课堂随记第 1 次	13
课堂随记第 2 次	14
课堂随记第 3 次	17

领导力实践情境构建与发展历程分析

项目背景与挑战设定

在本学期的学习过程中，我主动承担了导师多标签小样本学习研究项目的团队负责人角色，这为我提供了一个真实而具有挑战性的领导力实践环境。该项目聚焦于从二值标签中恢复实值化标签分布的前沿技术问题，旨在通过创新的算法设计提升小样本场景下多标签学习的预测准确率，目标是将研究成果投稿至人工智能领域顶级会议 AAAI。

这个研究项目面临着多重挑战，为我的领导力发展提供了复杂而真实的考验场景。首先是技术难度极高，需要在理论创新和工程实现之间找到平衡，这要求我具备技术判断力和创新引导能力。其次是时间压力巨大，从项目启动到论文投稿只有一个学期的时间，这考验着我的项目管理和进度控制能力。再次是团队协调复杂，项目团队包括不同年级的硕士和博士研究生，需要统筹不同背景成员的专业优势，这挑战着我的人际协调和团队建设能力。最后是资源限制明显，需要在有限的计算资源和数据集条件下实现突破性进展，这要求我具备资源配置和优化决策的能力。

项目初期的领导力基线测评

在项目启动初期，通过自我反思和 360 度反馈，我对自己的领导力现状进行了系统性评估。当时我在技术专业能力方面表现出较强的个人实力，能够独立完成复杂的算法设计和代码实现工作，但在团队领导方面存在明显的成长空间。我的沟通风格相对直接但缺乏策略性，往往过于关注技术细节而忽视团队成员的情感需求和发展诉求。在决策制定方面，我倾向于依赖个人判断，较少征求团队成员的意见，决策过程缺乏透明度和参与感。

在项目管理能力方面，我具备基本的计划制定能力，能够分解任务和设定时间节点，但缺乏对复杂项目中不确定性因素的预判和应对机制。我的风险意识相对薄弱，往往过于乐观地估计任务难度和完成时间。在团队激励方面，我主要依赖任务本身的挑战性来激发团队动力，缺乏多样化的激励手段和个性化的激励策略。在冲突处理方面，我倾向于回避而非正面解决，希望通过技术方案和优化来绕过人际关系的复杂性。

项目执行过程中的领导实践

在项目执行过程中，我承担了全面的领导责任，这个过程成为了我领导力发展的重要实验场。在文献调研阶段，我不再采用传统的任务分配模式，而是组织了系列的学术讨论会，鼓励每位团队成员分享自己的理解和见解。我制定

了系统性的调研策略，将相关领域的前沿论文按照技术路线进行分类梳理，但更重要的是，我开始学会倾听不同观点，将团队的集体智慧融入到知识图谱的构建中。这个过程让我认识到，领导者的价值不在于拥有所有答案，而在于能够整合团队的多元化视角。

在文献调研环节，我经历了从个人决策向集体决策的转变过程。最初我习惯于提出自己的技术方案然后说服团队接受，但随着项目的深入，我开始主导多轮的头脑风暴和技术讨论，学会了如何引导团队进行创造性思考。我发现，当团队成员感受到自己的想法被重视和采纳时，他们会展现出更高的投入度和创造力。最终确定的基于概率分布恢复的创新技术路线，实际上是团队集体智慧的结晶，而我的作用更多体现在整合不同观点和推动决策达成上。

在数据集预处理过程中，我逐渐从技术专家向技术领导者转变。我不仅亲自编写数据筛选模块，更重要的是开始关注团队成员的技术成长和能力发展。我建立了代码审查机制和技术分享制度，不再独自承担所有核心工作，而是通过指导和培养来提升整个团队的技术水平。我学会了如何在保证代码质量的同时，给团队成员提供学习和成长的机会，这种平衡需要更高层次的领导智慧。

项目后期的领导力提升表现

模型算法设计和论文撰写阶段是我领导力发展的关键转折点。在这个阶段，我开始展现出更加成熟的项目管理能力和团队协调技巧。我带领团队从设计整个模型算法的架构，但更重要的是，我学会了如何在面临技术困难和时间压力时保持团队的士气和信心。当实验结果不理想时，我不再简单地加大工作强度，而是组织团队进行系统性的问题分析，通过集体讨论找到解决方案。

在论文撰写阶段，我的领导风格发生了显著变化。我统筹全局，不仅负责核心技术章节的撰写，还开始更加关注团队成员的个人发展需求。我协调各成员的写作分工时，不仅考虑任务的合理分配，更考虑每个人的能力提升和经验积累。我多次组织论文修改讨论会，在这些会议中，我学会了如何平衡效率和参与度，既要确保讨论的高效进行，又要让每个成员都有表达观点的机会。

课程实践带来的领导力蜕变

通过参与领导力素养课程，特别是经历三轮模拟谈判的角色轮换体验，我的领导理念和实践方式发生了深刻变化。课程中的跨角色体验让我认识到，优秀的领导者需要具备多维度的思维能力和灵活的适应能力。当我在研究项目中遇到团队成员之间的技术分歧时，我开始运用在谈判课程中学到的换位思考和

利益整合技巧，不再简单地依靠权威来解决冲突，而是帮助不同观点的成员找到共同利益点。

课程中的系统性思维训练对我的项目管理产生了重要影响。我开始将研究项目视为一个复杂的系统工程，不仅关注技术目标的实现，还关注团队能力的建设、知识的积累和传承、以及项目对每个成员个人发展的价值。我学会了如何在短期目标和长期发展之间找到平衡，如何在个人绩效和团队协作之间建立有效的激励机制。

领导力测评结果的对比分析

通过项目结束时的第二次领导力测评，我发现自己在多个维度上都有了显著提升。在沟通能力方面，我从最初的技术导向沟通转变为更加关注受众需求的策略性沟通。我学会了如何根据不同团队成员的知识背景和个性特点调整沟通方式，如何在传达技术信息的同时关注情感层面的交流需求。

在决策能力方面，我从个人决策模式转向了参与式决策模式。我不再认为快速决策就是好决策，而是学会了如何在决策效率和决策质量之间找到平衡。我开始重视数据支撑和多方论证，同时也学会了如何在不确定性环境中做出及时而负责任的决策。

在团队建设方面，我的进步最为明显。我从关注任务完成转向关注人的发展，从依赖个人能力转向发挥集体智慧。我学会了如何识别和发挥每个团队成员的优势，如何通过合理的分工和协作来实现团队绩效的最大化。更重要的是，我开始理解领导力的本质不是控制和指挥，而是服务和赋能。

这种转变在项目的最终成果中得到了充分体现。我们的研究成果不仅在技术创新方面达到了预期目标，团队成员的个人能力也得到了显著提升，团队的凝聚力和协作效率也达到了前所未有的高度。这个成功不仅验证了我技术能力的提升，更重要的是证明了我在领导力方面的成长和突破。

小组角色扮演游戏

领导力自评

卓越的认知重构与跨域学习能力

在三轮谈判中，我展现出的最突出特质是认知框架的快速重构能力。从法务到 CTO 再到 CFO 的角色转换，我不仅仅是在扮演不同的职能角色，而是真正实现了思维模式的深层转换。当我担任 CTO 期间，我提出的"数据安全保障框架"结合联邦学习与区块链技术，这不是简单的技术堆砌，而是基于我对教育数据敏感性的深刻理解而设计的创新方案。这种方案的提出，说明我已经完全

内化了技术领导者的思维方式，能够从技术可行性、数据安全性和商业应用性三个维度进行统筹考虑。转为 CFO 后，我将技术发展路线与财务回报模型有机结合的能力更是体现了我认知整合的高度。我不是在机械地学习财务知识，而是在构建一个融合技术理解、法律思维和财务判断的综合认知体系。

系统性战略思维与复杂问题解决能力

我展现出将复杂商业问题进行系统性分解和重构的能力，这种能力在我的角色演进中呈现螺旋式上升的趋势。在法务角色时，我关注的主要是风险防控和合规边界，思维相对线性。但到了 CTO 阶段，我开始展现立体的技术架构思维，不仅考虑技术实现，还兼顾成本控制和安全保障。特别是我提出的混合云部署策略，巧妙地平衡了性能需求、成本控制和数据安全三重约束，体现了我多维度的系统性思考。在 CFO 阶段，我的系统性思维达到了更高层次，能够将技术成熟度、市场接受度、资金投入和风险管控整合为一个完整的财务战略框架。我制定的阶段性收入预期不是简单的数字堆砌，而是基于我对技术发展周期、市场培育过程和商业模式演进的深刻理解。这种系统性思维使我能够在复杂的商业环境中找到最优解，而不是局部最优解。

知识迁移与专业整合的独特优势

我最令人印象深刻的特质是跨专业知识的有效迁移和整合能力。我不是简单地不同专业间切换，而是能够将前一个角色的专业洞察有机地融入新角色的决策过程中。在担任 CTO 时，我的法务背景使我在技术方案设计中自然地融入了合规考量，这种考量不是后加的约束，而是技术架构设计的内在组成部分。转为 CFO 后，我的技术理解能力使我在财务规划中能够更准确地评估技术风险和技术投入的必要性。我制定的财务模型不是基于抽象的假设，而是建立在我对技术实现难度和技术发展周期的准确判断之上。这种知识迁移能力使我形成了独特的复合型专业判断力，在需要跨专业协调的复杂决策中具有不可替代的价值。我不仅能够理解各个专业领域的核心要点，更重要的是能够识别和利用不同专业领域之间的协同效应。

适应性领导风格与影响力的递进发展

我的领导风格展现出高度的适应性和持续的进化能力。在法务阶段，我表现出谨慎的风险防控导向，注重细节和合规性。转为技术领导者后，我的风格变得更加开放和创新，敢于提出突破性的技术方案。在 CFO 阶段，我又展现出战略性和前瞻性的决策风格，能够在不确定性中做出果断的财务判断。这种风

格的演进不是随意的变化，而是基于我对不同角色要求的深刻理解和精准适应。同时，我的影响力也在这个过程中不断扩大，从最初主要在法律条款层面发挥作用，到在核心技术架构方面产生关键影响，再到在整体财务战略层面产生决定性作用。团队成员对我的评价从"适应能力强"到"技术洞察力深刻"再到"战略财务思维显著增强"，这种评价的变化反映了我专业能力和领导影响力的同步提升。

学习型领导者的典型特征

我体现了现代商业环境中最稀缺的领导特质——学习型领导者的核心特征。在快速变化和高度复杂的商业环境中，传统的单一专业型领导者往往面临局限性，而我展现出的持续学习、快速适应和知识整合能力正是现代组织最需要的领导力特质。我不仅能够快速掌握新领域的专业知识，更重要的是能够将这些知识与我已有的知识体系进行有效整合，形成更加全面和深刻的决策判断力。我的学习过程不是被动的知识接收，而是主动的认知重构，这种学习能力使我能够在不确定性中保持决策的质量和速度。同时，我的学习过程也为团队树立了标杆，展现了终身学习和持续进化的重要性。这种特质不仅使我个人具备了成长为高级管理者的潜质，也使我能够成为推动组织学习和创新的重要力量。

领导力互评

基于小组互评结果，我可以分析出团队成员对我的评价呈现出明显的正向发展轨迹：

第二轮相较第一轮의互评结果

角色转换表现：团队成员认为我从法务转为 CTO 的角色转换非常成功，这体现了我的适应能力和学习能力得到了团队的高度认可。

核心能力突破：互评中特别提到我的"技术决策能力大幅提高，团队协作更加顺畅，创新思维更为活跃"，说明我不仅快速掌握了技术角色的基本要求，还在创新思维方面有了显著提升。团队成员观察到它能够跳出法务的保守思维模式，开始以技术创新者的视角思考问题。

专业深度获得认可：团队成员评价我"成功实现从法律思维到技术思维的转变，在混合云架构方案讨论中展现出深刻的技术洞察力"。这个评价特别有价值，因为它表明我不是在表面模仿技术角色，而是真正具备了技术决策的专业深度。

领导气质的显现：互评中提到我"对于技术决策更加自信，能够清晰阐述DS-V5-EDU+模型的技术路线与优势，开始形成技术领导者气质"，这说明我的自信心和表达能力都有了明显提升。

第三轮相较第二轮的互评结果

战略思维的跃升：团队评价我"从技术决策者到财务规划者的角色转换"非常成功，特别强调了我"战略财务思维显著增强"。这表明我已经能够站在更高的战略层面思考问题，不再局限于单一职能视角。

跨领域整合能力：互评中特别赞赏我"将技术发展路线与财务回报模型有机结合"的能力。这个评价非常重要，因为它体现了我最核心的优势——跨专业知识的有效整合。团队成员观察到我不是简单地学习财务知识，而是能够将技术理解融入财务决策中。

决策质量的提升：团队认为我"决策更加果断，能够在复杂环境中迅速分析出最佳财务方案"。这个评价反映了我在决策能力方面的显著进步，从最初的谨慎保守到后期的果断决策。

专业表现的持续提升：互评强调我"展现出跨领域学习的能力"，这说明团队成员不仅看到了我在单个角色中的表现，更重要的是认识到了我持续学习和适应的能力。

互评结果的深层含义

团队信任度的提升：从互评的语言变化可以看出，团队对我的信任度在不断提升。第二轮的评价更多关注我的适应能力，而第三轮的评价开始关注我的战略贡献，这说明我在团队中的地位和影响力都在上升。

专业认可的递进：互评结果显示，团队成员对我专业能力的认可呈现递进式发展。从"适应能力强"到"技术洞察力深刻"再到"战略财务思维显著增强"，这种评价的变化反映了我在不同维度上的持续成长。

领导潜质的确认：特别值得注意的是，团队成员在每轮评价中都提到了我的"领导者气质"或"领导风格"的形成，这说明我的领导力发展得到了团队的一致认可。

学习标杆的作用：互评中多次提到我的"跨领域学习能力"和"持续成长"，这表明我在团队中发挥了学习标杆的作用，为其他成员的发展提供了参考和激励。

总的来说，这些互评结果证实了我在谈判过程中的确实实现了显著的个人成长，不仅在专业能力上有所突破，更在领导力发展方面获得了团队的高度认可。

这种来自同事的客观评价比自我评价更具说服力，为我未来的职业发展提供了重要的信心支撑。

领导力测评结果

测评表格 1

测评名称 (轮次)	领导力概念测评
测评结果	<p>强调特质：15 强调能力：17 强调技能：17 强调行为：13 强调关系：13 强调过程：19</p> <ul style="list-style-type: none">• 我倾向于过程导向的领导风格，这意味着我可能更加注重管理、组织和结构化的工作方式，擅长通过高效的工作流程来推动团队目标的实现。• 我的领导观更加注重能力和技能，这表明我认为领导者的成功不仅依赖于个人的天赋和魅力，更依赖于他们在专业领域中的能力和技能。• 相对较低的“强调特质”、“强调行为”和“强调关系”分数可能表明我不太依赖领导者的个人魅力，认为领导力的有效性更多是通过实际的管理和任务执行来体现。
行动与目标	<p>为了进一步提升自己的领导力，我可以从加强与团队的沟通与互动入手，定期进行团队会议和一对一谈话，增强团队成员之间的信任与合作。与此同时，注重在团队中示范高效的执行力和解决问题的能力，通过实际行动塑造积极的团队文化。虽然我对领导者的个人特质重视较少，但可以通过培养情商、提高个人魅力和决策力来进一步增强自己的领导影响力。同时，继续优化团队的工作流程，确保任务分配清晰明确，定期调整工作计划以提高团队效率。</p> <p>在目标上，短期内可以集中精力改善沟通与 workflows 的管理；中期则着重提升个人的领导魅力和人际关系能力；长期来看，目标是发展成为一位综合型领导者，具备高效管理和优秀的个人魅力。</p>

时间：2025/2/19

测评表格 2

测评名称 (轮次)	领导力特质测评
测评结果	<div>表达能力：5 4.5</div> <div>理解能力：5 4.8</div> <div>自信心：3 3.5</div> <div>自我肯定：3 3</div> <div>坚持不懈：4 4.2</div> <div>决心：4 4.2</div> <div>值得信任：4 4</div> <div>可依赖：4 4.2</div> <div>友善：5 4.5</div> <div>外向：5 4.3</div> <div>尽责：4 4</div> <div>勤奋：4 3.7</div> <div>敏感：4 3.7</div> <div>同理心：2 2</div> <div>从评分来看，我对自己的认知比较准确，大部分特质的自评分和外部评分相差不大。不过，还是有一些地方值得注意和改进。</div> <div>我的表达能力和理解能力得分较高，但外部评分略低，说明在某些情况下，我的表达和思维清晰度可能还有提升空间。自信心和自我肯定的评分也低于其他特质，而他人给出的评分比我自评稍高，说明我可能低估了自己，需要更加坚定地表达和相信自己的能力。</div> <div>在毅力、决心、责任感和可靠性方面，我的表现比较稳定，得到了认可，说明我是值得信赖的。但在勤奋和敏感度上，他人评分比我的自评稍低，可能意味着我的努力程度或细腻度并不总是显而易见。此外，外向性和友善度虽然评分较高，但他人感受到的程度略低于我的自评，说明在某些场合，我可能没有完全展现出这些特质。</div> <div>最明显的短板是同理心，外部评分与我的自评分一致，都较低，说明我在理解和共情他人方面确实有待提升。未来，我需要更加关注他人的情绪和需求，增强团队合作和信任感。整体而言，我的领导特质较为稳定，具备一定优势，但如果能增强自信、提升表达影响力，并提高对他人情绪的敏感度，我的领导力会更进一步。</div>

行动与目标	<p>1. 增强自信心：减少自我怀疑，更坚定地表达观点，敢于挑战。</p> <p>2. 提升表达影响力：让沟通更清晰、有逻辑，提高说服力和感染力。</p> <p>3. 提高同理心：更加关注他人的情绪和需求，增强团队合作与信任感。</p> <p>1. 每日肯定自己：记录每天的成就和积极反馈，培养自信心。</p> <p>2. 练习清晰表达：在重要场合前进行模拟表达，提高条理性和影响力。</p> <p>3. 倾听并反馈：在交流时主动倾听他人，复述对方观点，确保理解到位。</p> <p>4. 观察并共情：留意他人的情绪变化，尝试从对方角度思考问题。</p> <p>5. 寻求反馈：定期请信任的朋友或同事给予反馈，持续改进。</p>
-------	--

时间：2025/2/26

测评表格 3

测评名称 (轮次)	领导技能测评
测评结果	<p>行政技能：19 人际技能：23 概念技能：18</p> <p>根据我的领导技能问卷测评结果，我的行政技能得分是19，处于“中等”范围，说明我在行政管理方面可能还有提升的空间。虽然我具备一定的行政能力，但我可能需要在组织协调、资源分配和决策执行等方面加强能力，以更好地应对复杂的管理任务。</p> <p>在人际技能方面，我得分为23，处于“较高”的范围。这表明我在人际交往、沟通、团队合作等方面具有较强的能力，我能够较好地与他人建立有效的关系并维持积极的合作氛围。这一优势将帮助我在团队管理和沟通方面取得更好的成绩。</p> <p>而在概念技能方面，我的得分是18，同样处于“中等”的范围。这意味着我在战略规划、分析复杂问题和做出前瞻性决策方面可能需要进一步增强我的思维能力。提高概念技能将有助于我更好地理解 and 把握组织的长远发展方向。</p> <p>综上所述，我在人际技能方面表现较为突出，具有较强的沟通和协作能力。然而，在行政管理和概念技能上，我还需加强，以便在领导职位上发挥更大的潜力。</p>

行动与目标	<div data-bbox="501 190 1340 728"><p>行动</p><p>为了提升我的行政管理能力，我计划参加更多关于项目管理、时间管理和资源调配的培训课程。我会选择一些知名的线上课程，进行系统学习，并尽可能将所学的知识应用到实际工作中，通过实践来掌握如何高效地管理多个任务。为了更好地了解自己在行政管理方面的表现，我计划定期向团队成员和上级领导请求反馈，设定每月一次的反馈会议，了解自己在任务分配、资源管理和决策执行方面的优缺点。除此之外，我将通过分析一些历史管理案例和参加决策模拟练习来提升决策能力，确保每一次决策都能够迅速有效地执行。我还会在工作中优化我的流程，使用一些工具帮助我进行任务管理，确保工作任务和责任能够高效地分配和完成。</p></div> <div data-bbox="501 761 1340 1220"><p>2. 人际技能强化行动</p><p>为了增强我的人际交往能力，我计划主动参加更多的行业会议、社交活动和交流会，并在这些活动中结识更多同行和行业内的人士，拓展社交网络。我意识到良好的沟通不仅仅是说话，更多的是倾听。因此，我会在与团队成员交流时更加注重倾听他们的意见和建议，并及时给出反馈，确保信息流畅传递，促进更好的合作。为了提高我的冲突管理能力，我将学习一些有效的冲突解决技巧，帮助我在团队发生冲突时能够保持冷静，理性处理，确保团队能够在冲突中找到解决方案，避免对工作产生负面影响。</p></div> <div data-bbox="501 1254 1340 1747"><p>3. 概念技能提高行动</p><p>为了提升我的战略思维能力，我计划通过阅读管理类书籍、参加战略管理课程来培养自己从全局角度思考问题的能力。我会重点关注如何理解市场趋势、竞争环境以及如何制定有效的长期战略，这将帮助我在分析复杂问题时能够从更广阔的视野出发，做出更加有前瞻性的决策。为了提高我的数据分析能力，我打算学习一些数据分析工具，帮助我在面对数据时能够快速识别关键问题，从而更好地支持决策。除此之外，我将主动参与更多跨部门的合作项目，通过与其他部门的合作，不仅提高自己的全局视野，还能增强跨部门协调能力，为将来做出更精确的决策提供更多的信息支持。</p></div> <div data-bbox="501 1780 1340 2022"><p>目标</p><p>1. 行政技能目标</p><p>在未来三个月内，我计划完成至少两门与项目管理或行政管理相关的在线课程，并通过实际操作将所学的知识应用</p></div>
-------	--

	<p>到工作中，特别是在任务分配、时间管理和资源调配等方面，努力提升工作效率。在六个月内，我希望能够独立管理一个跨部门项目，并高效完成项目的计划、进度和资源管理等行政工作。通过对项目的实际操作和评估，我将能清楚地知道自己在行政管理方面的进步与不足，确保自己在这领域不断提升。</p> <p>2. 人际技能目标</p> <p>在下一个季度内，我计划参加至少一次行业交流活动，并主动与五个以上的同行建立有效联系。这将帮助我扩大社交圈并提升我的沟通技巧，同时为将来的职业发展提供更多机会。六个月内，我希望能够在团队内有效地管理冲突，并成为团队沟通的核心纽带，确保团队之间的信息传递和协作更加顺畅。我将通过提升沟通技巧和冲突管理能力，帮助团队成员更好地合作，达到共同的目标。</p> <p>3. 概念技能目标</p> <p>在未来三个月内，我将阅读五本关于战略管理的书籍，并运用其中的理论和框架来分析实际工作中的问题，提升自己的战略思维能力。六个月内，我希望能在公司的一些重要决策中提出具有前瞻性的建议，并能够在战略规划方面提供有价值的支持。通过提升自己的战略视角和决策能力，我将能够为公司长远的发展贡献更多的智慧。</p>
--	--

时间：2025/3/19

课程感受和领导力修炼行动

课堂随记第 1 次

周次	第 2 周
有深刻印象的课程内容	在这堂课上老师介绍了权变理论。权变理论是一种管理学理论，强调没有一种“放之四海而皆准”的最佳管理方式，管理方法的效果取决于具体的情境或环境。根据权变理论，领导者应根据外部环境、组织结构、任务特性、团队成员等因素的变化，灵活地调整其领导风格或决策方式。

对自己的启发	<p>权变理论启发我在领导中要根据不同的情境灵活调整自己的领导风格。虽然我在测评中偏重于流程和效率，但在面对不同的任务类型和团队情况时，可能需要根据实际情况做出调整。例如，在处理紧急任务时，可能需要更多的控制和指导，而在团队成员能力较强时，则可以给予更多的自主性和授权。</p> <p>另外，权变理论强调了根据团队成员的能力和动机调整领导方式。我在能力和技能方面的重视可以帮助我更好地识别团队成员的需求，根据他们的成熟度提供适当的支持或指导。领导不应仅仅依赖固定的风格，而是应根据环境和团队特点灵活应变。</p> <p>通过不断自我反思和适应变化，我可以提升自己的领导适应性，成为更加全面和灵活的领导者。这不仅帮助我更有效地管理团队，也能提高团队的执行力和整体表现。</p>
行动实践	<p>1. 提升情境判断能力：学会根据不同任务和团队情况，灵活选择合适的领导风格。例如，危机时更控制，常规任务时授权更多。</p> <p>2. 提升与团队成员的互动：根据团队成员的能力和需求调整领导方式，提供适当的支持或授权，增强沟通和反馈。</p> <p>3. 加强自我反思与灵活调整：定期评估自己的领导风格是否适应当前情境，根据反馈进行调整和优化。</p> <p>4. 加强多方面的领导技能：提升情商、沟通技巧和决策能力，改善团队关系，增强领导影响力。</p>

课堂随记第 2 次

周次	第 5 周
有深刻印象的课程内容	<p>这节课令我印象最深刻的是课堂中的案例分析部分提到了阿里巴巴在 2007 年到 2011 年之间因内部管理和价值观缺失而爆发的诚信危机。</p> <p>1. 危机的起因</p> <ul style="list-style-type: none"> • 内部管理失控与“CEO 病” <p>马云在偶然查看内部邮件时发现，部分老员工随意讨论公司内部的欺诈问题，这反映出内部信息流通不透明和管理层对诚信问题的忽视。材料中提到，马云早已意识到公司存在“CEO 病”——即高层和中层管理干部在执行力和价值观传承上的不足，但由于惯性和不愿触及痛处，问题长期未得到有效解决。</p>

	<ul style="list-style-type: none">• 仓促扩招与培训不足 <p>为应对 2008 年金融危机对外贸出口的冲击，阿里巴巴推出低价版会员服务，并一口气招了 5200 多人。但这些新员工的培训匆忙，既没有深入了解产品销售知识，也未能充分灌输公司的核心价值观。由此，部分销售员为追求业绩竟与骗子串通，从而演变为大范围的欺诈行为，直接冲击了“诚信为本”和“客户第一”的企业文化。</p> <ul style="list-style-type: none">• 外部环境冲击 <p>金融危机带来的外贸萎缩，使得阿里巴巴客户减少投入，公司不得不调整产品策略。产品定位的剧烈变化要求内部管理层和员工必须同步转变思维和行为，但这方面的制度和培训跟不上，进一步加剧了诚信问题。</p> <p>2. 危机的爆发与后果</p> <ul style="list-style-type: none">• 高管“担责”辞职 <p>材料显示，由于涉嫌欺诈的客户和内部合谋行为不断曝光，到 2011 年初，问题日益严重，最终迫使 CEO 卫哲和 COO 李旭晖相继引咎辞职。这既是对内部诚信危机的震慑，也是对外部市场信任修复的必要举措。</p> <ul style="list-style-type: none">• 持续性问题的暴露 <p>尽管 2011 年危机后采取了高层更迭等措施，但 2012 年爆出的“淘宝腐败黑幕”显示，诚信危机的根源并没有彻底治愈，企业内部的不正之风和管理漏洞依然存在。</p>
对自己的启发	<ul style="list-style-type: none">• 核心价值观的重要性 <p>企业必须将“诚信为本”和“客户第一”内化为每一位员工的行为准则。领导层应以身作则，及时发现和纠正内部偏差，防止问题扩大。</p> <ul style="list-style-type: none">• 招聘和培训的质量控制 <p>在快速扩张时，必须保证新人不仅具备专业技能，更要认同企业文化。草率扩招、培训不到位会给不诚信行为提供滋生土壤。</p> <ul style="list-style-type: none">• 主动自我反省与文化重塑 <p>马云虽然早有预感，但未能及时采取有效措施，这提醒我们，领导者需要具备敏锐的自我反省能力和及时调整战略的勇</p>

	<p>气，否则“CEO 病”会逐渐侵蚀整个组织。</p> <ul style="list-style-type: none">• 制度建设与风险预防 <p>建立健全的信息公开、内部监督和问责机制，是防止诚信危机反复爆发的关键。只有通过制度化管理，才能长期维护企业声誉和市场信任。</p>
行动实践	<p>作为学生，从阿里巴巴的诚信危机中可以提炼出许多可实践的经验，无论是在学业、人际交往，还是未来的职业发展中，都能起到重要的借鉴作用。</p> <p>1. 坚守诚信原则，树立个人品牌</p> <ul style="list-style-type: none">• 学术诚信：在写论文、做实验或完成作业时，杜绝抄袭和学术不端行为，严格遵守学术规范，培养独立思考 and 创新能力。• 考试诚信：坚决抵制作弊行为，培养真实的能力，而非依靠投机取巧获取短期成绩，这样才能真正提升自己的竞争力。• 社交诚信：在与同学、老师交流时，保持真实、坦诚的态度，培养可信赖的个人形象，有助于建立长久稳定的人际关系。 <p>2. 提高信息甄别与风险意识</p> <ul style="list-style-type: none">• 辨别信息真伪：面对海量信息，要培养批判性思维，不轻信未经验证的消息，特别是在求职、兼职、投资等方面，防止被骗。• 防范校园欺诈：在校园内外，警惕涉及金钱交易、承诺高回报的机会，提高安全意识，保护个人财务和信息安全。• 保持独立思考：不盲目跟风，要有自己的判断力，避免因从众心理而陷入不良行为或决策错误。 <p>3. 发展职业素养，为未来做准备</p> <ul style="list-style-type: none">• 积累专业技能：在学习过程中，注重实践和思考，提高自己的专业能力，避免在未来就业时因能力不足而被动选择不诚信的手段。• 培养责任意识：无论是在团队合作、学生组织还是实习经历中，都要履行自己的职责，避免投机取巧，培养职业道德和责任心。• 建立个人信用：信用不仅仅是一个企业的问题，对个人而言

	<p>也是重要资产，保持良好的信用记录（如遵守借书、宿舍管理等规则），为未来的职业发展打下良好基础。</p> <p>4. 学会反思与自我提升</p> <ul style="list-style-type: none">• 定期自省：像马云反思企业诚信危机一样，学生也需要定期思考自己的行为和价值观，确保自己走在正确的道路上。• 接受批评和建议：勇于听取老师、同学的反馈，及时调整自己的行为，持续成长。• 培养长期思维：短期的收益可能会让人产生侥幸心理，但长期来看，只有诚信和踏实努力才能带来真正的成功。
--	---

时间：2025/2/26

课堂随记第 3 次

周次	第 6 周
有深刻印象的课程内容	<p>在今天的课程上，我们通过“两位老师的课堂”案例讨论了团队卓有成效的关键因素。这个案例通过对比史蒂夫·加德纳教授和玛丽萨·摩根教授截然不同的教学风格，深入展示了团队氛围、规范设立和凝聚力建设对团队效能的影响。</p> <p>最令我印象深刻的是两种截然不同的团队管理方式如何直接影响成员的参与度和归属感。加德纳教授通过设立明确的行为规范、记住所有学生的名字、鼓励积极互动，成功创造了一个凝聚力强、互动频繁的学习社区。相比之下，摩根教授的自由放任式管理虽然给予了学生极大的自主权，却导致了松散的团队连接和较少的成员间互动。</p> <p>课堂讨论让我认识到，团队成功运作需要明确的结构和期望设定。加德纳教授的课堂展示了如何通过建立共同规则、促进相互倾听、创造课程认同感来打造高效团队。他“通过让学生倾听彼此发言来建立团队”的理念特别引人思考，揭示了尊重与关注是团队凝聚力的基础。</p> <p>另一个引人深思的点是卓越标准的设立对团队表现的影响。加德纳教授强调集体参与、规范遵守和知识掌握的标准，使学生清楚地了解成功的具体路径。而摩根教授的标准更注重自主学习和个人探索，虽然提供了自由，但缺乏明确指引，导致学生反馈课堂“有点乱”，学习成效不明显。</p> <p>通过这个案例，我深刻理解到，一个卓有成效的团队需要平衡结构与自由、集体责任与个人自主。领导者需要明确团队</p>

	<p>规范、积极建设凝聚力，并设立清晰的卓越标准，同时也需要尊重团队成员的个体差异和发展需求。这些洞见不仅适用于课堂环境，也可应用于各类工作团队的管理实践中。</p>
对自己的启发	<p>通过“两位老师的课堂”案例的深入探讨，我获得了几点重要启发，这些思考对我未来的领导力发展具有深远意义。</p> <p>首先，我意识到作为一名领导者，需要有意识地选择适合团队目标的管理风格。加德纳教授和摩根教授各自的方法都有其价值，但它们服务于不同的目的。当团队需要紧密协作、建立共识时，结构化的管理方式可能更为有效；而在需要创新和个性化贡献的情境下，更开放的管理风格可能会激发更多可能性。这启发我未来在领导团队时要根据具体任务和团队特点灵活调整管理方法。</p> <p>其次，我认识到明确的规范和期望对团队效能至关重要。加德纳教授班级中的学生明确知道什么是被期望的行为，这种清晰性减少了不确定性，让学生能够专注于学习本身。相比之下，摩根教授课堂的模糊性虽然提供了自由，但也带来了困惑。这提醒我在未来的领导角色中，即使想要给予团队成员自主权，也需要设立清晰的边界和期望，为团队提供行动的指南。</p> <p>第三，我深刻体会到凝聚力对团队成功的重要性。加德纳教授投入大量精力记住学生名字、促进互动，这些看似简单的行动却有效地创造了归属感和集体意识。这启发我要更加注重团队成员间的相互了解和连接，主动创造机会让团队成员建立关系，而不仅仅是完成任务。</p> <p>最后，我反思了反馈与成长的关系。加德纳教授通过定期作业和明确评分提供了清晰的进步指标，让学生能够评估自己的表现。这让我意识到，作为领导者，提供及时、具体的反馈对团队成员的成长至关重要。我需要建立有效的反馈机制，帮助团队成员了解自己的优势和需要改进的地方。</p> <p>这个案例让我领悟到，真正有效的领导不仅仅是关于权力或控制，更是关于如何创造一个环境，让团队成员能够充分发挥潜力，共同实现目标。未来，我希望能够将这些启示应用到自己的领导实践中，成为一名既能提供清晰方向又能尊重个体差异的领导者。</p>

行动实践	<p>基于“两位老师的课堂”案例的学习和反思，我计划在未来的学习和工作中落实以下具体行动，以提升自己的领导能力：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 建立清晰团队规范：在下次担任团队负责人或项目组长时，我会在项目启动阶段组织一次团队会议，共同制定明确的工作规范和沟通准则。这些规范将以书面形式记录并分享给所有成员，确保每个人都理解团队期望，类似加德纳教授明确传达课堂规则的做法。2. 记住并使用团队成员的名字：我将努力在第一次会议后记住每位团队成员的名字，并在日常互动中使用。同时，我会创建一个简短的团队成员介绍文档，包含每个人的专长和兴趣，促进团队成员间的相互了解。3. 设计有意义的团队活动：每月至少组织一次非工作性质的团队活动，如午餐会、户外活动或团队游戏，增强团队凝聚力。我会确保这些活动能够促进真正的交流和联系，而不仅仅是形式主义。4. 建立定期反馈机制：参考加德纳教授的定期读后感模式，我将在团队中建立双周简短反馈会议，让每个成员有机会分享进展、挑战和想法。同时，我会提供具体、建设性的反馈，帮助团队成员了解自己的表现和成长方向。5. 平衡结构与自由：在团队管理中，我会为核心工作流程设立明确的结构和标准，同时在创意和方法上给予团队成员适当的自由空间。这种平衡将借鉴两位教授的优点，既提供清晰指引又尊重个人自主。6. 创造认同感：通过明确团队目标和价值、庆祝成就、分享成功故事等方式，培养团队的集体认同感。我会努力让每个成员都感觉到自己是团队不可替代的一部分，类似加德纳教授让学生感到“这个班级是独特的”。7. 反思与调整：每月进行一次个人反思，评估自己的领导方式是否有效，是否需要根据团队需求和任务性质调整管理策略。我会记录这些反思，形成自己的领导力成长档案。 <p>通过这些具体行动，我希望能够将课堂所学转化为实际的领导力提升。我相信，领导力不是一蹴而就的，而是通过持续的实践、反思和调整逐步培养的能力。我将以这些行动为起点，不断完善自己的领导风格，为团队创造更好的工作环境和更高的效能。</p>
------	--

时间：2025/3/26