

场域领导力

关系视角下的高绩效团队打造

江政 郑磊 著

THE FIELD LEADERSHIP

A High-Performance
Team In A Relational Perspective



中国工信出版集团



电子工业出版社
PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY
<http://www.phei.com.cn>

云学堂 | 商业学习书系

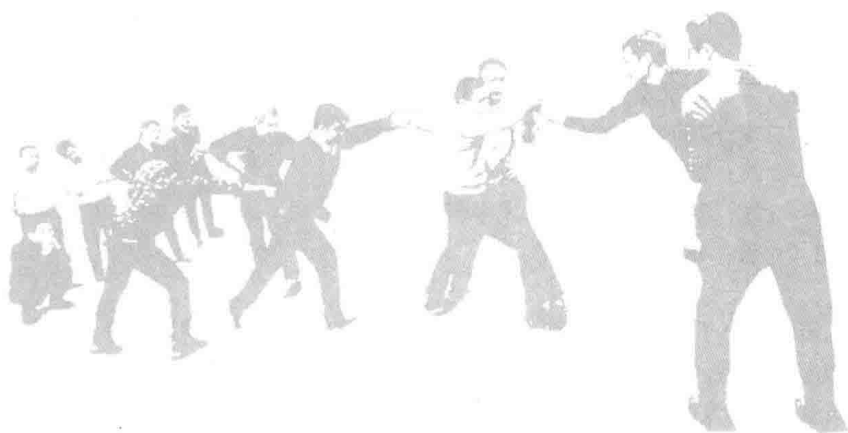
场域领导力

关系视角下的高绩效团队打造

江政 郑磊 著

THE FIELD LEADERSHIP

A High-Performance
Team In A Relational Perspective



電子工業出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京 · BEIJING

未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有，侵权必究。

图书在版编目（CIP）数据

场域领导力：关系视角下的高绩效团队打造 / 江政，郑磊著. —北京：电子工业出版社，2017.7

ISBN 978-7-121-31818-4

I. ①场… II. ①江… ②郑… III. ①企业管理—组织管理学 IV. ①F272.9

中国版本图书馆CIP数据核字（2017）第129739号

策划编辑：吴亚芬

责任编辑：吴亚芬

印 刷：北京顺诚彩色印刷有限公司

装 订：北京顺诚彩色印刷有限公司

出版发行：电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编：100036

开 本：720×1000 1/16 印张：13 字数：127 千字

版 次：2017 年 7 月第 1 版

印 次：2017 年 7 月第 1 次印刷

定 价：48.00 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题，请向购买书店调换。若书店售缺，请与本社发行部联系，联系及邮购电话：（010）88254888，88258888。

质量投诉请发邮件至 zltz@phei.com.cn，盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

本书咨询联系方式：（010）88254199，sjb@phei.com.cn。

场域领导力

关系视角下的高绩效团队打造

这里没有空洞的理论，没有研究成果的罗列，而是作者基于他们十几年的研究和实践，精选不同行业如互联网、医药、酒店等8家企业不同场景的真实案例，向你真实地呈现何为场域领导力、如何通过提升场域领导力来提升团队绩效。

书中的复杂案例既真实生动又可使你找到针对性的解决方案，阅读本书，你可以解决以下问题：

- ▶ 如何快速掌握场域领导力，将业绩差的团队快速转变为高绩效团队
- ▶ 如何快速掌握团队成员天性，避免“踢皮球”现象，克服团队协作障碍
- ▶ 如何快速解决团队内部热情和能动性低的问题，挖掘团队潜能
- ▶ 如何提升团队成员积极性，使团队绩效呈指数级增长
- ▶ 如何避免场域灾难，打造健康场域

.....



欢迎关注绩效落地学院

突破组织绩效瓶颈
共建高绩效正能量

项目咨询: wjian@yxt.com 13812603534



场域罗盘

资源

刺激

动机

能力

知识技能

信息

信任场

创新场

执行场

凝聚场

什么是场域

文化

艺术

宗教

政治

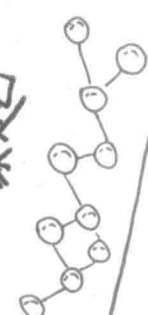
教育

每个场域都规定了
各自特有的价值观
拥有各自特有的逻辑原则

法国
20世纪
最具影响力的社会学家
Pierre Bourdieu
创造并提出了进行系统解释

社会学中的
“场域”
101

1 场域领导力的
缘起



特定
吸引力的关系网络

2个关键特征

社会学中的场域有

场域
的构成

充满
冲突 & 竞争
的空间

场域理论就是一个
关系理论，从关系
的展进行思考。

Hongbia



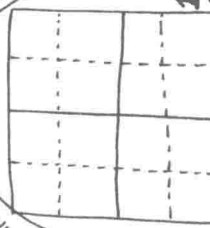
8 种心理类型

现代心理学之父



凯恩琳·乔恩格斯

伊莎贝尔·布里格斯·迈尔斯



MBTI

16 种类型



4D

查理·佩勒林



创新场

健康的场域状态

信任场

信任场	培养型	展望型
执行场	包容型	指导型

凝聚场



13



15秒 知天性



人事匹配 提升绩效

第2个关注

第3个关注

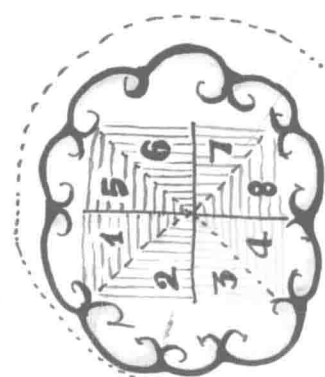
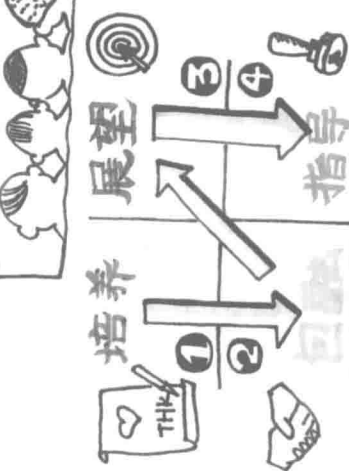
云学堂

020

Hongqi

第4个关注

关注日常工作中哪些场景和应用
可以让她行为落地

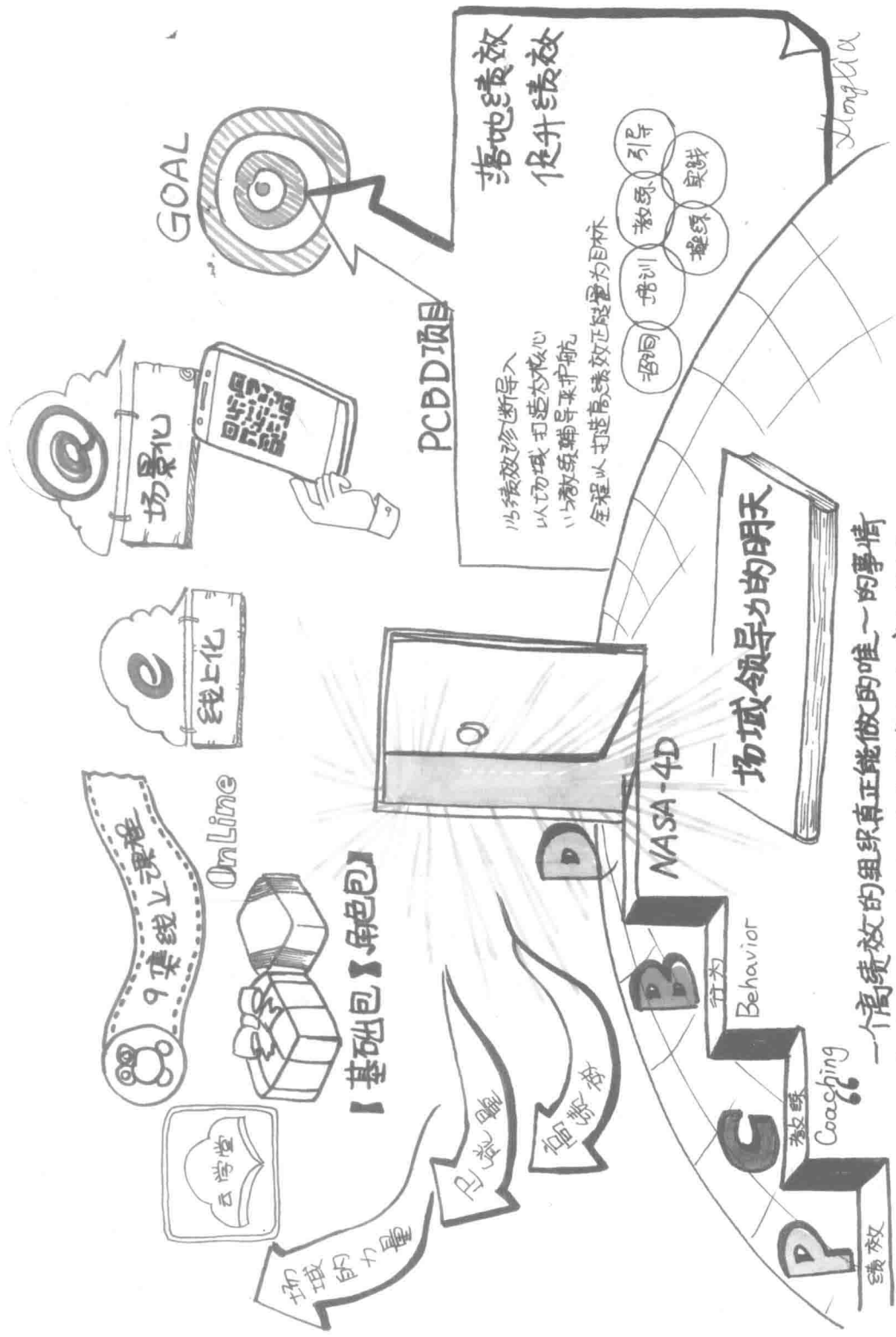


思考模式、做事流程

江城之星 应收账款的综合应用

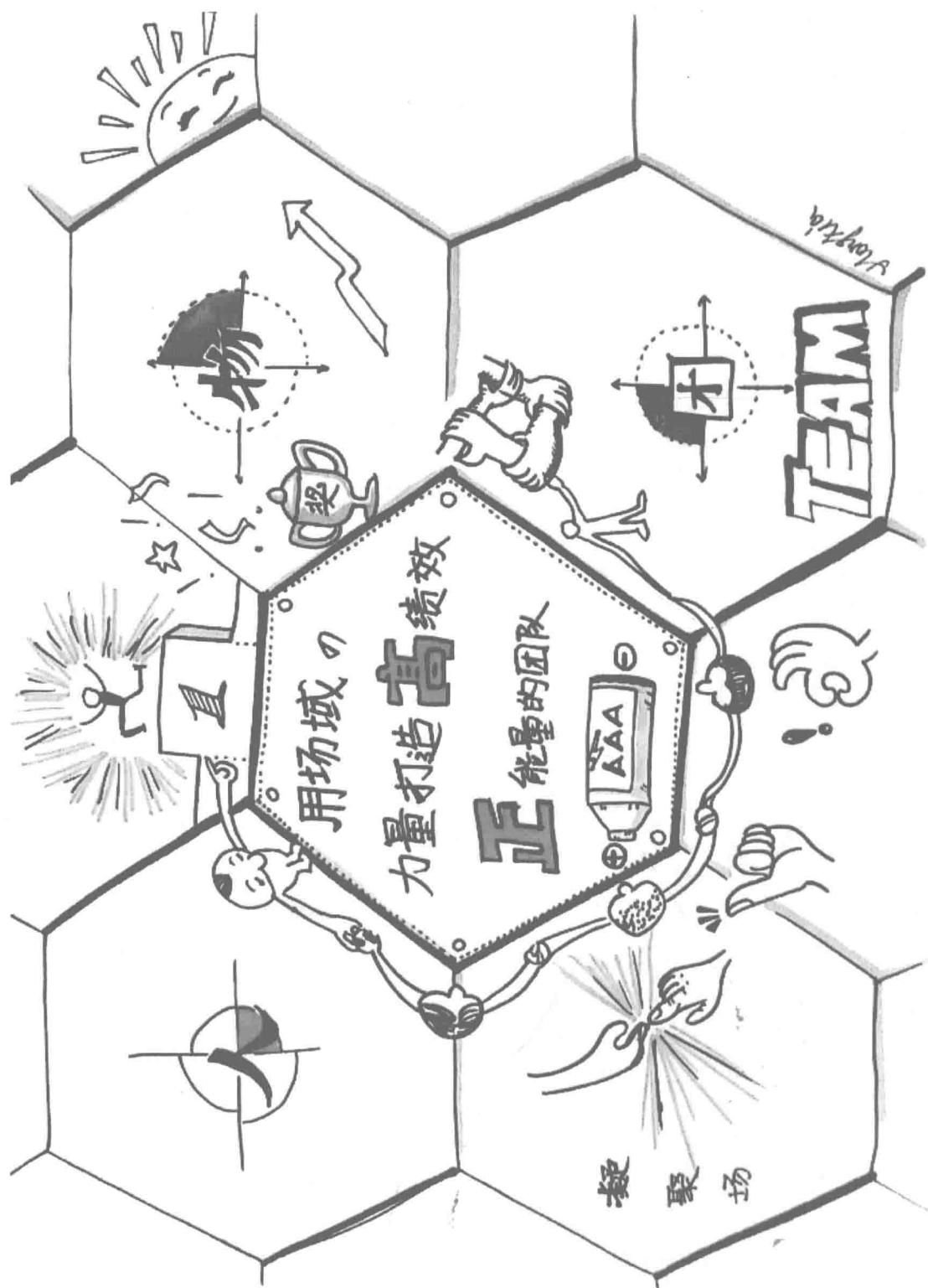


Honghua



一个高绩效的组织真正能做的唯一的事情
就是营造一个有利于持续进步的环境和氛围。

——看格劳·希尔集团



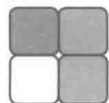
推荐序1

场域赋能

——正和岛总裁 黄丽陆

今天职场的变化显而易见，一是商业大环境的改变、移动互联网带来的信息透明与对称，以及全新的社交关系，让传统的权威管理失去了重要的环境基础。二是 80、90 后已成为职场的主力军，新生代是在市场经济的大背景下成长起来的，个性、自由代替了父母们的集体主义。

技术变革和代际交替使很多传统企业遇到了巨大的管理瓶颈。科层的组织架构不适应，忠诚的企业文化被唾弃，物质刺激的绩效



场域领导力

关系视角下的高绩效团队打造

管理也不那么灵光。这一轮经济下行中倒下的企业，并不简单地都是市场的原因、金融的原因，相当一部分是企业文化的原因、团队的原因，没有文化认同、没有团队精神的企业，一有风吹草动便似大敌来临。

这样的大背景下，场域领导力应运而生。吉尔伯特行为工程模型揭示出影响绩效的因素中，环境因素（信息、资源、激励）占75%，个体因素（知识/技能、能力、动机）仅占25%，真实地体现团队管理改变的方向：重塑环境因素、改善个体因素，是获得团队绩效提升、领导力品质塑造的主要路径。

就具体的方法论而言，集合社群管理、传播规律、新生代群体特征，以下几点操作可能有些价值。

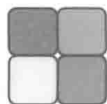
第一，信息能量管理。今天企业组织的社群化倾向十分明显，企业信息全方位透明，大到老板的言行、公司的隐形战略、薪资与激励（虽然很多公司对此执行保密原则）、运营风险，小到员工的血型、星座、饮食、嗜好、性取向等。这些都呈无序、自由流动状，大多时候它们是无害的，成为公司亚文化的重要部分。而当不对称的“负面”信息（往往涉及“公平”维度）出现时则会很快被放大，一时成为企业的舆论中心。从整体上看，对公司信息的适度管理，赋予信息的正能量价值是必要的，包括对正面信息的分阶传播、对

细小负面信息的及时疏导。

第二，解构大一统的企业文化。传统的企业管理讲究大一统的文化归属感，某种意义上是集权下的统一。“场域”作为社会学的概念是多元化的、平行的，是多个亚文化的和平共处。所以，传统企业突破管理瓶颈，一是结构扁平化，去中心化，二是解构大一统的文化集权，培育多元、积极、特色的亚文化。这与新生代的个性化特征相匹配，他们需要这样适宜的温度与湿润的土壤。有了如此安全可靠的空间，新生代的创造性必然爆棚，企业何愁无竞争力。

第三，为个体赋能。在很多 50、60、70 后的老板看来，80、90 后员工难以管理，形式上看确实如此，最大的冲突在代际的文化与价值认同上：集权主义与个人主义顶牛；物质匮乏与衣食无忧对冲；委婉含蓄与直抒胸臆起急。代际的鸿沟，谁服从谁？妥协的必须是老一代，其实不仅是被动的妥协，更需积极关注新人的痛点。新生代回归到人性的单纯处，实乃中国社会步入正途的开始，但与上一代相比，他们身陷激烈的竞争环境中，骄傲的个性最需要专业的能力与成就感的支撑。他们的动机是如此简单直白，那就满足他们，组织对个体的赋能从未像今天这样紧迫。50、60、70 后的大叔们，你们行动了吗？

简言之，场域从社会学进入企业管理范畴，它的应用场景更具



象化：老的管理者、新的进入者，成熟乃至过时的理论与体系，新生代具体而鲜明的渴望。

最后的结论，场域领导力必须具有强大的赋能特质，从信息、文化到个体，整体上则是为企业自身赋能。

如此，方有价值，而非一套说辞。

2017年5月20日于深圳 四季酒店