# 如何成为一名优秀的领导者（共5篇）

来源：网络 作者：落花无言 更新时间：2024-08-26

*第一篇：如何成为一名优秀的领导者如何成为一名优秀的领导者我们说一个好的运动员可以在运动场上拿冠军，但不一定他就能做上教练。因为冠军是运动员的优势发挥，他是一种向过去的优势的挑战。而教练所需要是针对如何样去发现运动员强项和优势所在，不断地去...*

**第一篇：如何成为一名优秀的领导者**

如何成为一名优秀的领导者

我们说一个好的运动员可以在运动场上拿冠军，但不一定他就能做上教练。因为冠军是运动员的优势发挥，他是一种向过去的优势的挑战。而教练所需要是针对如何样去发现运动员强项和优势所在，不断地去刺激他、让他的强项得到更大的强度的发挥。所以说在一个企业里要做一个优秀的员工很容易，但是并不代表他一定是个优秀的领导者。怎样才能扮演好一个领导者的角色，或者说怎样才能成为一个优秀的领导者呢？我总结了以下几个方面，供大家学习和探讨。

一、要有爱惜人才的理念

人才是企业的宝贵财富，各级管理者必须爱惜人才，绝不能嫉贤妒能。即使管理者自身是一个非凡的人才，如果手下没有几个才华卓越的干将和一大批各类骨干，孤家寡人是很难成就大业的。而且管理者启用一个人才，他就会带来或吸引一批人才来，你所领导的事业必然兴旺发达。因此，管理者首先必须有爱才之心。同时，爱才必须出于公心，从事业大局出发，做到用贤任能。这需要管理者有很高的精神境界和对事业高度的使命感和责任感。

二、要有求贤若渴的观念

既有爱才之心，自有求才之渴。从群体看，人才难得。既是人才，必有出众之处，自然是不可多得。不多的人才又是淹没在广大的人群之中，这就需要管理者孜孜以求才能得到。从个体看，恃才自傲的现象是常有的。既是人才，自有其独特的个性，不会轻易随和，更不会趋炎附势。如果管理者无求才之渴，人才是不会自动到你这儿来的。管理者求才，不是过问所有下属的选用，主要是选用你直接管理的下一层的“将才”。至于再下层次的人员，那是“将才’自己去选用的事。如果管理者什么人才都选求，不仅容易模糊你选求“将才”的视线，而且干扰了下一层次的领导职能。

三、要有宽容人才的肚量

用才不容易，容才就更难。人才有所长，也必有所短，而且往往是优点越突出，其缺点也较突出。恃才自傲是人才的通病。大才者通常不拘小节，异才者甚至还有怪脾癖习，人才与人才之间还常常有各种矛盾。因此，管理者既要善于用其所长，又要能容忍他的弱点。“宰相肚里能撑船”，管理者必须有宽阔的胸怀，既能像磁铁那样把各种锋芒毕露的人才紧紧吸引在自己的周围，又能像润滑剂那样在人才之间周旋，使人才之间协同高效地运转。心胸狭窄的管理者往往耿耿于怀的并不是人才的缺点，而是人才的长处。既是人才，必有自己的真知灼见，对自己的见解充满自信，不肯唯唯诺诺，对管理者的意见随声附和。如果管理者采取“顺我者用，逆我者除”的态度，到头来只能用奴才或庸才，而失去真正的人才。既是人才，通常或忙于事业，无暇去搞人际关系；或缺少人情世故，毫无顾

及地秉公直言，也往往容易得罪领导，而被一些管理者斥为“骄傲自满”、“目无领导”。这种管理者把个人尊严放在事业之上，表面上看是无容才之量，实质上看则是无爱才之心。这种管理者是难以担当大任的。当然，容才之量，也不是对人才的缺点一味迁就，放任不管，而是讲究方式，出自爱心，教育引导，启发其自知、自重、自我约束与自我完善。

四、要有举荐人才的美德

管理者应有举荐人才的美德。一个岗位不适合的人才是一个不安定因素，即使他本人顺从，没有表现出怀才不遇的情绪，但“事不平，有人鸣”。人们会自觉或不自觉地将人才与管理者作对比，降低管理者的威信。因此，当管理者尚能胜任自己岗位工作时，应将人才推荐到上级或其他合适的岗位上去；当管理者不能胜任时，应有勇气让贤。管理者应像教师，如果学生超过老师，是老师的最大光荣。管理者应不拘一格提拔年轻有为的人才，为组织不断增添新的活力。

五、要有识别人才的慧眼

如果管理者不独具慧眼，人才虽然在眼前，也会错过。识才须看本质。要察言观行，尤其是现行，这是识别人才本质的根本方法。要善于识别不同类型的人才。人各有才，只不过是才能有大小之分、方向之别。管理者必须从事业和工作要求出发，决不能从个人好恶，或按自己的模式，去识别和评价人才。识才不容易，这就要求管理者不断提高自己的素质，只有高识的管理者，才能识出高才。当然，“路遥知马力，日久见人心”，识才，往往还需经过时间的检验。“患难识忠好”，如果在困难危险时刻不见人影，而在顺利和有利可图时却索绕周围的人，通常是无才之人，即便有才干，也是缺少贤德，而不可重用。古今中外有不少管理者在危难时能重用人才，而在顺境时却用庸才和奴才，结果葬送了事业，也毁了自己的信誉，应引以为戒。

六、要有驾驭人才的能力

管理者如果善于驾驭人才，领导效能就会事半功倍。管理者的才干不一定样样都强过别人，但他必须具备超群的用人才能。管理者的用人魄力，首先表现在不拘一格用人才，宁可重用有缺点的人才，也不可重用“无缺点”的庸才；用人的魄力，还表现在敢于用持不同意见的人才，甚至是反对过自己的人才。

七、要有保护人才的魄力

护才之魄，既是管理者的“才才”，也是管理者的“才德”。管理者既要防止“棒杀”人才，又要防止“捧杀”人才。人无完人，即使人才，也会犯错误，在工作中也难免会有失误，特别是在开拓探索的过程之中。管理者应对他们善加保护，一方面要诚恳热情地帮助他们纠正错误或弥补失误，另一方面要承担起领导责任，绝不应怕受牵连，把人才当成替罪羊，“丢车保帅”，这是令人寒心和

不能容忍的。管理者如果不能公正对待一个人才，就会对其他人才产生连锁反应，使管理者失去信任。俗话说，“英雄志短”，人才在工作中通常是坚韧不拔，但在感情上往往比较脆弱而受不起委屈。人才一旦做出成绩，受到奖励，就可能引起种种非议，人言可畏，众口难挡，这时管理者应勇敢地站出来维护人才，到群众中去做思想工作，必要时要对恶意诽谤滋事者予以批评、惩戒，绝不允许“棒杀”人才。同时，管理者也要防止“捧杀”人才。人才出众，成绩辉煌，大家吹捧，结果人才自己失去自知之明，头脑发热，恶性膨胀，以为一切功劳都归于自己，忘记了组织和群众，飘飘然走入迷途。这时，管理者则要清醒地站出来批评那些不恰当的吹捧，帮助人才正确看待自己，正确对待组织和群众，戒骄戒躁，谦虚谨慎，不要自毁前程。这也是对人才的另一种保护。

八．要敢于承担个人的责任

世界上有两种人，一种是每天都在不停的表现，另一种人是努力的在那里辩解。一个好的领导者是不会辩解的，但是有些人一遇到错误的时候，总是会说“不是我的错”“是谁谁谁的错”“我以为„„”等等。他们都没想到自己去承担，总是去找一些借口去在那里不停的辩解。在我看来，任何借口都是推卸责任。在责任和借口之间，选择责任还是选择借口，体现了一个人的工作态度和职业修养。消极的事物总是在拖积极事物的后腿。我们在工作的过程中，总是会遇到或大或小的问题或困难，此时，我们是知难而进呢还是找借口逃避？在这时候，如果寻找各种各样的借口来为自己开脱，一旦养成了习惯，久而久之，就会形成这样的一种局面：大家都努力寻找借口来掩盖自己的过失，推卸自己本应承担的责任，而不去想办法。那么，问题将永远得不到解决，社会就无法前进。我想：遇到问题不是要先找借口，而应该先充分的了解问题的结症所在、分析问题，进而努力寻找解决问题的方法。俗话说：一物降一物！只要有问题发生，就会有问题解决的方法，也许还会有不只一个的解决方法，但是方法会主动的出来吗？我想不会，问题就如同我们身上的虱子，只要我们想方设法去找，肯定是有的。

**第二篇：如何成为一名领导者**

如何成为一名领导者

1、好的领导者所具备的7条素质

真实的领导才能是一种稀有商品，而稀有商品在市场上总是要求最高价。管理者的报酬 是根据他们手下人工作得如何来确定的。他们的绩效是向他们报告的人工作的结果。那么确切地讲，什么样的领导者才是一个好的领导者?为什么人们愿意听从一个人而对另一个人则很勉强?是下面一些素质把领导者们区分开的：

1．引起他人信任的能力。领导者最主要的特性在于引起高级管理层和部门内员工两方面信任的能力。

2．激励他人的能力。领导者要激励他人尽力做好工作，向更远大的目标努力，不断地完善自己。

3．教导他人的能力。伟大的领导者同时也是伟大的导师，他们教育所领导的人。为他们工作的过程也是学习的过程。

4．沟通和推销思想的能力。任何一个企业从其核心来讲，都是以“思想”为基础的企业。好的领导者会为思想而兴奋，并且令其他人也为之兴奋。

5．倾听的能力。好的领导者渴望知道别人知道的东西，做到这一点的最好办法就是倾听。

6．制定计划和坚忍不拔实现计划的能力。好的领导者将设定目标、找到通往目标的道路，然后按着既定路线出发去实现目标。他们毫不动摇。7．承认错误的能力。好的领导者从不试图隐藏自己的错误，他们有足够的自信去承认和改正错误。

2、领导者与老板的区别

一些主管相信他们的头衔本身就足以让员工们言听计从。他们认为，对工作任务的解释是毫无必要的，激励完全来自于工资支票，对好的工作表现进行表扬只不过是无用的闲扯，并且还认为倾听员工的想法是在浪费时间。他们相信获得结果的最好办法是威胁和恐吓。

这些人不是领导，他们是老板。没有人会真正追随一个老板。采用这种风格的领导根本不是在领导，他们只是跟在自己应该带领的员工后面咬他们的脚后跟。

员工们可能会因为害怕而去做老板告诉他们应该做的事情。但是他们没有愿望把工作做得更好或者学习更多的东西，对任何任务也不会投入额外的精力，没有贡献思想的兴奋和愿望，对工作缺乏应有的兴趣。

一位专家很好地定义了领导者和老板之间的区别：

1．老板驱赶他的员工，领导则指导他们。

2．老板依靠权威，领导则依靠信誉。

3．老板引起恐惧，领导则激发热情。

4．老板说“我”，领导说“我们”。

5．老板处理发生问题的人，领导则处理问题。

6．老板说“去”，领导说“让我们去”。

如果你记着要做领导者而不是老板，你就会走向通往成功主管的道路。

3、糟糕领导者的种种表现

我们中的大多数在职业生涯的某段时间内会有在一个笨蛋或恶霸手下工作的惨痛经历(这两者很容易结合在一起，所以我们极有可能为一个笨蛋兼恶霸工作)。

为一个笨蛋或恶霸工作是不幸的，有时甚至是痛苦的。但是时间会抹去痛苦的记忆，这可能就是为什么有些主管一旦被任命后就立刻也采取了这种态度(可能他们，一直在等待轮到他们出场的机会)。

恶霸们企图通过威胁和恐吓来管理。他们公开批评他们的员工，这些恶霸的态度是因为 员工们不想面对雷霆大怒，所以就得卖力工作，并用万分小心。这些恶霸怒吼、随意发脾气，因为很小的错误就开除员工。

他们部门中的士气十分低落(Accoun Temps最近所做的调查揭示，当众批评一名员工是造成工作场所士气低落的主要原因)。这些恶霸不是领导者，因为他们从不发展有才能的人，凡是有能力的人一旦找到其他职位就会尽快离开。只有无能的人才留下来与恶霸们在一起，接受他们的虐待，因为在别处找不到市场发挥这方面的才能。

笨蛋常常是恶霸，只不过同时还表现出管理水平的低下。他们对自己没有把握，同时害怕别人会发现他们的缺点。他们发出自相矛盾的指令，他们包揽所有的成绩而拒绝任何批评，他们在紧急情况中崩溃，他们篡改记录，他们真的很害怕过于能干的员工，并且在必要时会公然扯谎，所有这些行为都是在自我保护。那些向笨蛋报告的人们常常在背后嘲笑他们，轻视他们的能力，而且在可能的时候无视他们的命令。

在这个世界上可能不会有任何主管认为他自己是笨蛋或恶霸，但是请将你的行为与前面所描述的对照一下。如果有什么东西敲响了警钟，那么你就应该改变你的管理风格了。

4、新任主管常犯的6个错误

被提升为主管可能是一个令人兴奋的经历。昨天还是一名普通员工，今天就有了一个头衔。学习如何应付这一新的职务，是一个试验和失误的过程。事实上，情况确实如此。每位新任主管都可能犯一些错误。重要之处在于，要把这些错误降低到最低限度，并且不让它们影响到工作的进行或者使员工们疏远。为了避免错误，知道其他新任主管曾经在哪里摔倒过，将对我们有所帮助。这里是许多主管常犯的错误：

1．他们试图立即使用他们的权威。他们想确保每一个人都知道谁说了算。他们发号施令，要求别人的服从，而不考虑员工们有什么想法和感受。这些主管没有领导的概念，他们谋求对他人的支配权。他们不是在领导，而是变成了“老板”。

2．他们试图自己控制每一件事。不允许其他任何人做决策。如果某位员工在执行任务过程中遇到问题，这些主管就会把工作接过来。对于任何管理者来说，所要学的最难的一件事就是如何以及何时授权于人(理想的主管并不亲力亲为，他们只是确保工作有人去完成)。

3．他们试图改变部门中的每件事。在开始一项工作的时候就进行全盘改变，实在不是一个好办法。首先要了解正在发生些什么。发现什么是好的，什么是不好的，在做重大改变之前先要做哪些小的修改。你将有充足的时间给部门的运作打上你自己的烙印。

4．他们偏袒老朋友。偏袒很快会在那些不属于老朋友群体的员工中间引起怨恨。应该让所有的员工都知道，晋升、加薪和重要任务的安排都是基于每个人的长处，而不是你认识谁。奖励那些应当受到奖励的人。

5．他们试图表现出“我还是原来的我”。许多新任主管曾试图采用这种方法，但总是不大成功。对于部门内的员工们必须采取一种新的态度。这并不意味着新任主管必须很冷傲，但他也不可能仍同过去一样行事同时还能受到应有的尊重，以确保他成为一名有效的主管。

6．他们密切注意高级管理层的要求，而忽视了部门内员工们的需要。主管应当成为高级管理层和员工之间的缓冲物。这意味着他们要扮演两方面的角色。一些新任主管只承担起了部分角色，把自己视同管理层，但同时又未能把自己从普通员工中分离出来。

以上这些都不是致命的错误，只要新任主管能意识到他的行为正在起反作用，然后加以改变就可以了。

5、老主管常犯的5个错误

犯错误并不是新任主管的特权。老手们虽然从事这项工作多年，但也会犯错误。在我们所举的例子中，因为这些主管们更有机会犯这些错误，因而错误也就更严重。下面是一些常见的错误：

1．他们习惯于现有的程序和方式，而不愿意尝试新的工作方法。在讨论新生事物的时候，他们所看到的只是问题，而没有好处。

2．他们热心于同其他部门的主管明争暗斗。在争论中占领上风对于他们来说常常要比做好工作更重要。

3．他们隐藏信息，不愿意与人分享他们对于公司工作方式的了解。这么做的原因是因为他们正在努力保卫自己的地位。

4．他们变成公司管理当局中的顽固分子。凡是经过他们部门的事情必须井然有序，按先后次序进行，否则工作就不会有进展。

5．他们厌倦了自己的职责。对于所做的事情没有热情和精力，他们很少富有效率。生活对于他们来说不过是一个大大的哈欠，这种对工作兴趣的缺乏被不可避免地传递到员工们的身上。

6、如何发展团队精神

团队精神是共同目标意识的另一种表述方式，它是把一个部门团结在一起的粘合剂。团队精神使他们信仰目标并且向着实现目标的方向努力。有些部门看起来具有这种精神，有些则不然，虽然它们可能在同一家公司里。造成这种区别的原因就是这些部门的主管。

要想发展团队精神，就必须使全体成员相信，只要员工们能为公司的最大利益工作，主管就将为他们的最佳利益服务。他们成为员工权利的守护者，他们为员工遇到的每件事抗争，他们认识到员工的成功，推荐他们加薪或升职，当有权力这样做的话，他们向高级管理层表扬员工，同时遵守所有的诺言。通过以上这一切，他们支持着员工们的信念。

部门中的每位成员都应当感觉到每个成功里都有他的一部分，并且会根据他的贡献而相应地得到回报。这样做的主管能营造一种相互信任的气氛，同时员工们也会付出精力和辛勤的劳动。

7、如何建立威信

对于新任主管来讲，建立威信可能是非常棘手的。必须让员工们知道要遵守主管的指令，但是如何传达这种观念而又不表现为在发号施令?良好的第一步是召开部门员工的小组会议，还要与他们个别交谈。小组会议的目标是：

1．主管将他自己介绍给员工们(或者，如果主管是最近从部门内部提拔的，就在会上确认该任命)。

2．宣布部门在下一个阶段的具体目标。

3．与员工见面，询问他们有什么问题。

会议应当是简短的，不应当宣布有什么大的改变。现在还不是惊动每个人的时候，让员工们知道将会有一个新秩序已经足够了，没有必要宣布将成立新政府而使每个人感到恐慌。

这种类型的会议会帮助主管建立最初的威信。仅仅是站在一群人面前温习一下目标的行为就会给人留下深刻的印象。用直截了当的方式回答问题会向员工们表示主管不闪烁其辞、借口推诿，这就走上了通向建立信任的漫长道路。员工们更加愿意接受来自他们所信任的人的权威。

在这样的会议上，不要表现得傲慢自大、唯我独尊是非常重要的(记住，你可不想看起来像个笨蛋)。提醒一句：在这些介绍性的会议上不要去回顾部门的问题。否则它们就会发展成诉苦会。

与员工们进行个人交谈也会有助于建立威信。运用这些会谈来了解部门中人员的有关情况，以及他们有什么期望。提供给他们有关公司经营目标方面的帮助。这些会谈能够展现出你对员工们的关心。这样就会使他们很快地明白，如果接受你的权威，他们的最大利益就能得以实现。

清楚地发布命令是一种建立威信的方式。主管要建立威信，就应该用清晰、简洁的、不会被误解的语言来发布指令。对于主管想让做什么、应该如何做以及何时做等问题，不应有含糊不清之处。那些急于“检验”主管权威的员工经常会借口理解错误而不完成交待的任务。一些主管从不允许这种“机会”。

当指令没有被遵照的时候，主管们不要做出过度的反应，而是要根据触犯的程度给予轻度的警告或者纪律处分。主管通过听取员工们的意见来建立威信，那些对自己的权威有信心的主管不是集中精力考虑如何把工作做完，而是如何把工作做得最好。

最后，主管要建立威信，自身还要精明强干，了解部门的情况。主管在需要的时候总是出现在员工面前，他们理解工作的要求，不找借口逃避，承担责任，发布指令以保证完成部门的使命。

8、如何对待权力

公司已使你成为一名主管。这显然赋予你一定的权力。那么，你准备如何对待它呢?你要问你自己的问题是：“上面为什么给了我这个权力?”“他们希望我如何运用它?”“他们是不是想让我确保部门中的每个人准时出勤?”“我是否应该监督工作的进行?发布命令?使员工胜任他们的工作?”“向员工们传达高级管理层的指示是不是我的主要责任所在?”

主管们可能要履行所有这些职责，因为它们是他们的主要责任的一部分，其目的是为了实现部门的使命，这种想法是值得重复的。主管之所以被赋予权力，是为了帮助他们实现部门的使命，这也是任何一名主管被选为领导者的原因。

任何其他的目的都是极不正确的。这使我们能从完全不同的视角来看待权力，使它更是责任而不是特权。运用权力来完成任务、实现目标，主管就是在以合理的理由使用权力。如果运用权力威吓、折磨员工，或者将自己的地位凌驾于他人之上，或者隐瞒错误，或者宠信亲友，或者逃避责任，或者强迫他人做不道德的事情，他们就是在滥用权力。

你在部门中是如何使用权力的呢?它们是否得到了合理的使用?

9、为什么要放权？

许多主管被提升到他们的职位是因为他们作为一名普通员工的时候十分精明强干。许多人是他们所在部门中最能干的人，他们经验丰富、十分可靠、十分精明，他们知道如何又快又好地完成工作。

但是这些主管却常常遇到一个问题，即不知道如何把责任下达给部门中的其他人。他们感到其他员工都不如他们自己能干，他们想把每项任务都安排给最合适的人选。当然，他们是周围人群中最能干的人，所以结果就是他们事必躬亲，即使在他们把工作交给别人去做的时候也要亲自监督工作的进行。如果他们不喜欢正在做的事情，就会接手过来自己做。他们做所有的决策，因为他们不相信任何人的判断力，他们喜欢大包大揽。

这些主管工作的时间很长。他们手头的任务已超过了他们可以应付的数量。他们很难有一段好的时间来完成工作，因为下属总是要打断他们，请示这事或者那事。

过了一段时间，他们会大失所望，因为除了他们自己没有别人愿意承担责任。他们案头堆积的未处理的文件像山一样高。他们的孩子想知道那个每天深夜拖着沉重的脚步进家的面目不清的熟悉的陌生人是谁?尽管他们工作得非常卖力，但却未能得到高级管理层的赞赏，因为他们还没有学到一条基本的管理法则：放权。

聪明的主管把任务和责任分派给他人，而且从一开始就完全知道，结果不会像他们亲自去做的那么好。当然，他们要检查工作结果，这是主管应做的事情，然后他们告诉手下如何做才能更漂亮。他们培养了能力、树立了信心，同时作为一种副产品，他们能够花费更多的时间在他们的主要职责上，即管理。

这里是在处理一些情况时放权者和大包大揽者的不同工作方法：

大包大揽者：“你那样做不对。把它交给我，这里的每件事都得由我亲自去做。”

放权者：“这项业务是有些棘手。让我告诉你该怎么做。”

大包大揽者：“这就是我们做这件新工作的方法。”

放权者：“请提交一份关于如何做这件新工作的计划。确保计划实现以下目标„„”

大包大揽者：“什么?我们的齿轮又缺货了?为什么没有人告诉我?现在我只好发一份紧急订单了。”

放权者：“请核查一下我们每月的齿轮用量，然后确定一个安全存货水平。如果我们的存货低于该水平，就由你负责发一份订单。”

大包大揽者会被大量要由他亲自花费精力的任务压垮。放权者则培训员工使他们能够承担责任。

**第三篇：论如何成为一名优秀的领导者**

论如何成为一名优秀的领导者

学号2009476041姓名 乔儒琪

专业 09政治学与行政学

想成为一位优秀的领导，就要先明白什么是领导。顾名思义，领导就是督促下属按照所要求的方式活动的过程。而每一位领导者都想成为一个优秀的领导者。但怎么样才算是一个优秀的领导者，如何去做一个优秀的领导者，成为我们必须思考的问题。下面就如何成为一名优秀的领导者谈几点我自己的感受。

一、要以身作则，严以律已

要做一个优秀的领导者是要以身作则，严以律已。俗话说：火车跑的快，全靠车头带。领导者的领导示范，起到很大的激励作用，大大振奋工作士气，提高工作效率和工作品质。严以律已，就是只有严格要求自己，才能更好的约束别人。

江苏江阴华西村的吴仁宝，原先的村子无不是一穷二白，与周边没有什么差异，有的更是穷的远近闻名，他被推选为党委书记后，领导大家创造了惊人的财富。我看了他的相关报道后，他有一个特点：一是不拿最高的工资，二是不住最好的，三是不吃最好的。“村看村，户看户，群众看干部”，只要领导者能做好，下属也会做好，榜样的力量是无限的。说写做不一致，说一套，写一套，做一套，是部分领导者常犯的错误。对上阿谀奉承，甚至阳奉阴违；对下颐指气使，甚至作福作威。开会时豪言壮语，大谈勤俭节约，努力奋斗；会下奢侈腐败，安逸享乐。这些行为对一个领导者来说，都是致命的缺点，是万万要不得的。只有以身作则，严以律己，才能起到良好的表率作用，激励鼓舞下属，为达成团队目标和使命，贡献最大的力量。

二、要做好自身的职责。

人才是宝贵的资源。一切问题，归根到底，都可以归为是人的问题。毛泽东曾说：领导者的首要职责是选对人，用对人。这要求领导者要有识别人的能力，没有的话可以请专业人士或机构测评。任人惟亲，不能广纳人才，择优录取，这种现象在很多领导者身上还不同程度的存在，这是作为一个优秀的领导者的大忌。提出具体的要求，给被领导者一个工作准则和发挥能力的空间。哪些事应该做哪些事不能做。事情要做到什么程度要有明确的工作指示，要提出效率要求，对预算要做好控制等。

唐太宗说：良匠无弃材，明君无弃士。要会用人，会激励人，用团队的力量达成工作目标。我们的领导者大都不善于激励，及时的激励，有效地表扬能使懒惰者变勤劳，这样会使团队的绩效大大提高。为什么有人懒惰？一是当有条件懒惰时或懒惰受不到相应的惩罚时，人会变得懒惰，像一些富家子弟就有懒惰的条件，当然监督不力或任务分配不均的领导者也会造成一些人的惰性。二是当勤奋无益时，人会变得懒惰。当然懒惰还会有其它方面的原因，合理的奖惩和激励，能引导懒惰的人看到前景，看到希望，自身得到好处，一定会改变这种不良现象。

三、要有明确的目标

很多领导者喜欢跟着感觉走，不知道目标管理的重要性和怎样制定目标，更不说如何达成目标了。没有目标就没有成功。目标是成功的方向，目标明确能产生动力，使我们把重点从过程转到结果，有助于我们分清轻重缓急，把握重点，并且使我们不断完善，永不停步。不管做什么，我们都应该有个清晰的目标。组织必须让大家对组织有信赖感和信心，一定要大家感到前景光明，否则如何达成目标？

四、是要不断的学习新知，提高行政的能力，增长个人魅力

组织的生命力在于变化和弹性，只有跟随时代变化而不断调整的团队才能 “稳如泰山”。面对这个知识爆炸的年代，对领导者的学习能力不断提出新的要求，知识只是基础，思考才是关键，从实践中学习才能增长智能。一个领导者有了良好的执行力，将会携同自己的团队顺利的达成目标。若领导者再具备良好的人格魅力的话，那将会更大程度的激励下属。人格魅力表现在要有自信和负责的处事态度，良好的道德和操守，牺牲和奉献的精神，热情并有爱心等。有智能并不一定有人格魅力，但有人格魅力的领导者一定是个有智能的领导者。有人格魅力的领导者，不会滥用权力，因为他有最高的权力——影响权，处理任何事情都会无往不利。

五、要加强领导自身的思想作风建设

作为一个团队的领导者，要时时刻刻都不能放松自身的思想作风建设，二思想作风最重要的就是坚持解放思想、实事求是、与时俱进的思想路线。改革和发展永无止境，解放思想、实事求是也就永无止境。由于我们所处的时代已经或正在发生深刻的变化，新情况、新问题、新矛盾也就层出不穷。面对社会带给我们的种种挑战和考验，要带领好一个团队不断的前进，就必须坚持解放思想、实事求是、与时俱进的思想作风。只有这样我们才能切实提高领导水平和执政水平，才能带领自己的团队更创佳绩。

**第四篇：如何成为一名优秀的领导者**

如何成为一名优秀的领导者

摘要：当领导是一门大学问，不仅要有领导众人的才能、还要有好的社交能力，要在社会里长袖善舞，还要调节与下属的关系，可以说这是一个很具有挑战性的角色，企业的领导者是一个企业的精神核心，在各个方面影响着企业的员工，因此许多人心生向往，但不是任何人都可以成为一名优秀的领导者。一名优秀的领导者要懂得注重自己的个人素质、勇于面对挫折、知道如何激励员工、以优良的品德育人，拥有爱心就拥有一切未来。

调查地点：佳明灯具有限公司

调查方式：访谈法，主要是与公司的员工、车间主任以及领导者。调查题目：如何成为一名优秀的领导者。

调查目的：当今的社会是一个经济全球化的社会，要想让企业更好地发展，在这样一个社会中占有一席之地，就需要领导者采取行动。因此，人们意识到领导者的重要性，需要领导者处理的问题越来越全面化，管理化。领导者的素质是决定能力的关键因素，所以，每一个企业都在寻找如何培养出优秀的管理者的方法。“如何成为一名优秀的领导者？”这是一个永恒的没有统一答案的问题，在不同的时间、地点和情境下，成功领导者的路径会有不同，甚至大相径庭。

调查的内容：优秀的管理者是具有良好的个人素质，有足够的心理承受能力来面对各种各样的挫折，能够对员工有很强的影响力，有良好的沟通能力，懂的激励员工，拥有宽广的胸怀，才能创造整个企业的良好工作氛围，这是调查的主要内容。

认识分析：通过与佳明灯具有限公司老板的接触，我的出了以下结论

一、提升个人素质

领导者要有良好的个人素质，领导的言行、性格、个人魅力以及所设立的标准都会对下属产生强大的示范作用。如果一个领导者不能将这点做好，就像一座高楼没有了良好的根基，迟早会坍塌的。领导者必须要懂得尊重他人，赢得他人的信任。现在的很多领导者的个人素质真的不敢让人恭维，那作风、那说话的腔调，一点都不像领导，有事更像混混，对于企业的领导来说，能够尊重自己的员工，不以高姿态去指挥命令自己的员工，能够充分的尊重他们。只要是真心实意的尊重，就会感动到员工，这样，就会让员工充分信任、尊重领导者，同时会竭尽全力为企业办事，充分发挥员工的潜能，为企业谋求更大的利润。

对工作要充满热情，领导者必须对希望达到的目标抱有激情，点燃热情会让员工受到感染。领导者要让自己的员工充分了解他们的职责，用恰当的方法提高他们的工作效率，还要充分了解自己的员工，了解他们适合什么样的工作，采取适人适位原则，要求领导者有识别人的能力，为企业培养人才，给企业创造更大的利润。

二、良好的沟通能力

松下幸之助有句名言：“企业管理过去是沟通，现在是沟通，未来还是沟通。”管理离不开沟通，沟通已渗透到管理的各个方面，正如人体内的血液循环一样，如果领导者不善于沟通的话，企业将会趋于衰亡和倒闭。因此，领导者要有良好的交际和沟通能力，因为领导者每天都要面对不同的人，不同的事，所以处理问题在不违背原则的前提下，就应该做到面面俱到，沟通是非常重要的，有效的沟通，可以提高管理绩效，了解员工的情况，使员工参与管理，激励员工的工作积极性和无私奉献精神，有助于领导与下属之间、同事之间、组织内部人员之间的相互沟通和相互理解。有时领导与员工之间产生冲突，即时有效的沟通，可以避免问题的扩大化，将企业的损失降到最低。要想成为一名优秀的管理者，良好的交际和沟通能力是必备的技能。

三、勇于面对挫折，处变不惊

领导者都希望能够“事业有成，一帆风顺”但是，通向成功的道路往往布满了荆棘，成功的背后总有这样或那样的挫折，只有经历各种各样的艰辛，痛苦，才能积累成功的经验，才能够塑造出一个成功的领导者。困难与折磨对于人来说，是一把打向坯料的锤，打掉的是脆弱的铁屑，炼成的是锋利的钢刀。所以要想成为有用的钢刀就要禁得起铁锤的千锤百炼。在面对挫折的时候，要有足够的信心，能够勇敢的面对，坚信自己只要有能力就没有闯不过去的难关，还要善于反思自己，犯错误并不可怕，可怕的是不懂得去改正，在面对挫折时，要保持一颗冷静的心将自己所处的困难的环境分析透彻，要以客观的角度分析，不给自己的错误找理由，只为成功找方法。不要让不良的心情影响以后处理决策的绊脚石，要做到处事不惊，有句话说得好“心有惊雷而面如平湖”，作为成功的领导者，不能让别人随随便便就看出自己的情绪变化，因为慌乱可能会给企业带来重大损失，要用最冷静的头脑考虑出决策，始终坚信自己，不要让挫折束缚住自己。

四、增强自己的影响力

影响力的核心作用就是向员工提供内在的驱动力，让员工自发自愿的按照你的意见、建议、思路来行事。强大的影响力会激发出员工的潜力，更加用心的工作。领导者要想有影响力，就要获得员工的拥戴，现代人的一个特点是渴望得到别人，尤其是领导者的理解、尊重和信任，领导者对员工付出一份真诚，可能会得到员工十倍的回报，所以加强对员工的沟通，善待员工，可以在员工间产生影响力，使员工凝聚在自己的周围，以领导的魅力带动、影响、促进员工工作，为实现共同目标而努力奋斗。树立高度权威性的指挥形象，因为，领导者会面临许多突发性的问题，在与各类人打交道的过程中，要有思维清楚地头脑，正确的思维方式，不被事物的表面现象所迷惑，要迅速作出判断，并善于任命各级各部门的人员，善于调动全体员工的积极性，协调好组织内部和外部的人际关系，为问题提供解决方法。以身作则，将自己的工作做好，为全体员工树立榜样，这也是加强影响力的方法之一。

五、合理的激励员工

领导者要做到公平公正的对待每一位员工，因为人对公平是敏感的，有公平感时，心情会舒畅，努力工作，当感到不公平时，员工的士气会低落，会怨气冲天，大发牢骚，影响工作的积极性，公平公正可以激励员工，同时，赞赏也是一种很好的激励方式，每一位员工都想得到领导的赞赏，赞赏能够使员工对自己更加自信、对工作更加热爱、能够鼓励员工提高工作绩效。当员工表现出色时，领导者不应该吝啬自己的赞赏，给予员工口头的赞赏、公开的表扬、加薪的奖励或升职，让他们内心得到满足，让他们知道企业认可他们的价值，他们是企业的核心力量，这样员工才能更好地发挥他们自己的潜能，为公司创造更大的利润。激励员工的方式有很多，每一个企业有着自己不同的形式，但是合理的激励员工是一名成功的领导者必备的技能。

心得体会：想要成为一位成功的领导者并不是一件容易的事情，绝不是单单做到以上几点就可以，机会是留给有准备的人的，要想成为一位成功的领导者就应做好应有的知识储备，以及磨练自己的意志、丰富思想、培养好自己的性格、善于从多角度思考问题，朝着一个成功领导者的方向努力，并以成为一个成功的领导者的要求来要求自己，总有一天成功的大门会为你开启，作为一名大学生来说，知识的积累是我们通向成功必须的一部分，我们要踏踏实实学好自己的专业知识，为以后打好坚实的地基。作为一名大学生我们还要有恒久之心，选定了自己的目标就要坚持不懈的去努力，只有这样我们才能走向成功，一定要坚信，风雨过后是彩虹。任何困难都不能阻止我们前进的脚步。

**第五篇：如何成为一名出色的领导者？**

竹叶青 耳机 水泵

如何成为一名出色的领导者？

这是一个大题目，前人之述多矣，泛泛而谈可能毫无意义，仅就一个领导者需要何种能力和素质一项，恐怕就难以穷举。再者，出色的领导者都是在实际工作中产生的，离开了具体的环境或单位，任何优秀的人都不可能成为领导者，更遑论出色?因此，这个问题没有标准答案。

当然，我这样回答对你而言等于没有得到想要的答案。如何结合自身工作实际，加强个人修炼，制订自我成长计划，心得体会张国祥老师还是有的。那我就谈几点体会或建议供你参考。

一、热爱你的企业、热爱你的同事，和员工打成一片

记住一句话，领导者的地位是被领导者赋予的。如果不能融入你所在的团队，不能适应你所处的环境，不熟悉你所在的行业，不了解企业生产的产品或提供的服务，你就和同事没有共同语言。没有共同语言，你就不能发挥影响力。假如你是一名管理者，只可以说企业给你提供了成为优秀管理者的便利，但还不能保证你成为一名领导者。企业只是赋予了你权力，但权力不可能给你带来领导力。而且越是滥用权力的人越是离领导者越远。和员工打成一片，是成为出色领导者不可或缺的前提。

二、善于发现同事或下属的优点，以帮助他人成长为己任

管理是用人所长而不是揭人所短。那些整天盯着同事、下属缺点的人，也许会在特定的企业成为一名称职的管理者，但绝不可能成为一名优秀的领导者。领导者的责任更多体现在发现人才、培养人才。以帮助他人成长为己任可以说是领导者的特质，也是领导者的使命。领导能力的体现就是培养了众多优秀的下属，就是打造了强大的团队。如果一个团队只有管理者无所不能，并且离开了管理者，团队就寸步难行，这样的管理者一定是失败的管理者。

三、善于发现问题，集思广益解决问题，并将功劳归于他人

优秀的管理者一定是善于发现问题的人，但绝不应该是制造麻烦的人。发现问题后，不是去找员工的麻烦，不是去推卸自己的责任，而是首先想到怎样避免问题重复产生，寻找彻底的解决办法。而且，他还是一个善于集思广益的人，他会把员工召集在一起，引导大家开动脑筋，出主意想办法，因为他懂得，只有大家认识到了问题的危害性，才会引起警惕;只有大家认可了的方法，执行起来才会全心全意。他会把好的想法植入员工大脑。当然取得成绩之后，他会把功劳归于员工。

四、善于分类和总结，不断创新管理方法，提高工作效率

分类提高效率，归纳提高能力。一个好的管理者，不是你会干几件具体的事，而是同类事情，你会分类;同样的问题，你会总结。不让同样的错误重复发生;能把员工好的做法总结出来并且推而广之，你个人成长了，你的团队也进步了。一个好的管理者的主要任务就是在管理上创新。制度创新、流程创新、标准创新，通过创新提高工作效率，事半功倍都是创新的结果。你通过方式方法的创新，让众多的员工在同样的时间创造更多的业绩，不是比你一个人埋头苦干更有效率?

五、计划周详，善于安排时间，做时间的主人

一个好的管理者有无能力往往体现在做计划上面。一个组织有无效率首先取决于你的计划。计划不合理，全员受累;计划不周密，瓶颈产生;计划有错误，劳而无功。许多平庸的管理者，完全认识不到计划的重要性，往往走极端，一是不订计划，过了今天再说明天的事，一点前瞻性安排都没有，往往工作被动、效率低下。另一个极端就是计划超过能力，从来达不到实现目标计划的目的，让大家对计划失去信任，计划也成了摆设。

时间重要，时间就是金钱、时间就是生命，这类口号大家耳熟能详。真正重视时间的高手就是会做计划。会做计划的人才能成为时间的主人。成为时间的主人，才会成为团队的主人。成为团队的主人就有资格成为出色的领导者。

总而言之，一个出色的领导者必须有能力有魅力还要有行动力。把握自身优势、克服自己的短处，融入所处的团队，以宽广包容的心胸待人处事，朝着既定的目标努力奋斗，假以时日，就一定可以成为一名出色的领导者。

管理者如何保持优秀员工的工作积极性？

广仁医院 男装代理 洗地机

竹叶青 耳机 水泵

其实这也是一个非常个性化的问题，对不同的员工可能采取的方法不尽相同。有人可能“不用扬鞭自奋蹄”，有人则需要经常正面激励，有人可能需要反面敲打，有人需要物质奖励，需要因人而异、因时而异。管理者的重点在于激发团队的工作热情，让优秀员工起到模范带头作用，带领团队成员一起积极向上共同进步是大前提。在这个前提之下，让优秀员工做得更好才是王道。如果因一人作用的发挥而导致大多数人的激情下降，就会得不偿失。

回到本题，管理者如何保持优秀员工的工作积极性，我个人建议如下：

一、激发他的自尊

激发优秀员工的自尊，让他爱护自己已经取得的成绩和荣誉，让其自觉保持工作积极性是最好的做法。

二、挖掘他的潜力

从帮助员工成长的角度，挖掘优秀员工的潜力，让其树立更高目标，并为其实现目标提供支持和帮助，如给予学习的机会，给予培训的机会，给予尝试创新的机会。

三、多听他的建议

在自己管辖的范围内多听优秀员工的建议，多和优秀员工交流工作、交换想法，让其思维保持在活跃状态，其工作状态自然差不到哪里去。

四、给他更多的责任

如果优秀员工除了专业技能之外，还有管理能力，可以考虑发挥其带头作用，给予其更多的责任，让他在更大范围施展才能。在这点上，要防止彼得原理现象出现，即不要把技能型人才不适当地放到管理岗位上，以至于让企业少了一名优秀员工，多了一名平庸的官僚。

五、让他帮助其他人

对于技能型人才，让他帮助更多同事，成为他擅长专业的师傅，或者叫兼职培训师，把他的经验传授给更多同事。注意，不能让他做义务劳动，要对他的付出给予经济补偿。

六、为他申请奖励

如果企业在制度设计上对优秀员工的超额付出已经做了安排，凡表现出色的都能在工资奖金上得到体现，恐怕管理者要轻松很多。如果没有这么理想，对优秀员工的超额付出，管理者一定要为他申请特别奖励。在企业不能让“雷锋”吃亏。如果做好事有报酬，相信企业“雷锋式”的员工会成批涌现。

七、为他排除障碍

如果企业没有良好的企业文化，没有保护优秀员工成长的土壤，优秀员工往往成为被“孤立”的对象，因为他的优秀，让多数人显得不优秀，甚至会挨批评。管理者一定要成为优秀员工的保护神。

管理者让优秀员工持续保持积极性的方式方法一定还有很多，不可能穷举，也没有必要穷举。管理者的首要任务就是创造一个人人积极向上，个个超越自我、挑战自我的制度环境和文化氛围，让优秀员工愿意保持积极性，其他员工愿意向优秀员工学习，并随时有机会超越优秀员工，整个团队的积极性上来了，人人都成为优秀员工，你的企业就所向无敌了。

最后强调一点，千万不要鞭打快牛，如果他是一名员工，就绝对不要提出过高的要求，他的业绩超越同事应该鼓励，他的业绩与众人一样也应该接受。在同一起跑线上，谁付出的多谁就可以得到更多的回报。不要把优秀员工多出业绩视为理所当然。其他员工赶上或超过也是正常现象，更是可喜现象。不要让优秀员工背负“英雄不倒”的包袱，病了不敢请假，家里有事不敢处理，久而久之，优秀员工就会“众叛亲离”、鹤立鸡群，这对优秀员工本人，对其家庭，对整个团队都是不利的。

文章版权所有： 男装代理 洗地机

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！