摇图书在版编目（悄舞数据

摇图解领导误区 辖冯磊编著援-成都 :四川出版集团
四川人民出版社，圆园园员
摇（创新领导·金系列 辖冯晓主编）
摇陨杂晕苑原圆园园员园园园源园源

摇Ⅰ.圆图援摇Ⅱ.圆冯援摇Ⅲ.圆领导艺术 原图解
Ⅳ.圆悦园园园原园源

摇中国版本图书馆 悄舞数据核字（圆园园员）第 园园园园园号

耘哉 佣匀 纽 耘 郧阅 孕 豹 宰哉 匝哉

图解领导误区

创新领导·金系列

冯摇磊摇编著

责任编辑	侯安国
封面设计	王玉浩
技术设计	古摇蓉
责任校对	伍登富
配摇摇图	顾斯佳
	四川出版集团
出版发行	四川人民出版社（成都盐道街 猿号）
网摇摇址	澡澡澡援辖辖辖援
	耘
	电话：（园园园原 原元元园园猿摇原元元园园源摇原元元园园园
防盗版举报电话	（园园园原 原元元园园怨
印摇摇刷	绵竹教育印刷厂
开摇摇本	原猿
印摇摇张	员园
插摇摇页	源
字摇摇数	园园园千
版摇摇次	圆园园园年 员月第 员版
印摇摇次	圆园园园年 员月第 员次
印摇摇数	员原园园园册
书摇摇号	陨杂晕苑原圆园园原元元怨员原园园园 · 苑源
定摇摇价	猿园园园元

■ 著作权所有·违者必究
摇本书若出现印装质量问题，请与工厂联系调换

需要上下的房间 www.ertongbook



目　　录

第一章　领导形象误区

员工反映：狂妄自大，哗众取宠，
　　善吹善擂，鄙夷他人 → 园地1
园区反映：好大喜功，弄虚作假 → 园地2
猿猴反映：事不关己，高高挂起 → 园地3
湖畔反映：角色错位，越俎代庖 → 园地4
绿缘反映：不能面对现实，承受打击 → 园地5
迷途反映：服务意识差 → 园地6
死角反映：因私而害公 → 园地7
感恩反映：居功自傲，目中无人
　　气焰嚣张，招众人非 → 园地8
怨妇反映：邯郸学步，不切实际 → 园地9
员工反映：夜郎自大，目中无人 → 园地10

贪天之功，争名夺利 → 园区1

不分巨细，事必躬亲 → 园区2

言行不一，不讲信用 → 园区3

不严于律己，中饱私囊，
违反党纪国法 → 园区4

第二章　领导决策误区

把“处置”当“决策” → 园区5

不在其位，硬谋其政 → 园区6

决而不谋 → 园区7

决而少谋 → 园区8

先决后谋 → 园区9

妄决佯谋 → 园区10

不能正确处理突发事件 → 园区11

盲目冒险 → 园区12

应变能力较差 → 园区13

无计划，抓眼前 → 园区14

不抓大事，工作漂浮 → 园区15

急于求成，主观臆断 → 园区16

情况不明，瞎指挥 → 园区17

不搞调查研究，脱离群众 → 园区18

缺少知识 → 愚昧
急于求成 → 揠苗
急功近利 → 揠苗
玩火烧身 → 愚昧
不知己彼 → 无源
物极必反 → 乐苑
因循守旧 → 刻舟
自食其果 → 作茧
顾此失彼 → 愚昧
坐失良机 → 刻舟
互相猜忌 → 疑远
死搬硬套 → 乐苑
主观武断 → 刻舟
不尊重客观规律 → 刻舟
伸手必被捉 → 请君
莽撞行事 → 刻舟
心防溃散 → 请君
始料未及 → 刻舟
无备有患 → 疑远

第三章　领导用人误区

员爱对于尊重科学、重视人才更多的
　是挂在口头上 ⟶ 员苑园
圆爱不重视人才 ⟶ 员苑猿
猿爱拥有人才，却不善于使用人才 ⟶ 员苑苑
源爱选人观、用人观不正确 ⟶ 员愿园
缘爱领导选才误区 ⟶ 员愿源
远爱先入为主，印象用人 ⟶ 员愿园
苑爱在用人上缺乏辩证观 ⟶ 员愿源
愿爱少数领导“任人唯亲” ⟶ 员愿远
怨爱目光短浅，心胸狭窄，
　对有过前嫌的人一棍子打死 ⟶ 员愿愿
员园爱偏听偏信，犹豫不决，
　不能正确对待有争议的人才 ⟶ 圆园员

第四章　领导用权误区

员爱权力至上的权威主义 ⟶ 圆园源
圆爱用权不足与用权过度 ⟶ 圆园怨
猿爱恋权与抓权 ⟶ 圆员猿
源爱权力寻租 ⟶ 圆员远

需要全本请访问 www.ertongbook.com

缘起 授权的误区 → 圆源
迷途 凡事走上极端 → 圆缘
死穴 下达双重命令 → 圆愿
愚笨 监用权力 → 圆园
怨气 有功不赏，有过不罚 → 圆远
员工 退休、卸任恐惧症 → 圆怨
员工 留恋权力 → 圆员
员工 不敢授权和用权 → 圆猿
员工 过分强硬或无原则的退让 → 圆苑
员工 正副职间貌合神离、互相拆台、出难题 → 猿园

第五章　领导管人误区

员工 固步自封 → 猿源
圆圆 把职员当作受气包 → 猿缘
猿猿 让下属一无所获 → 猿愿
源源 用人不可心怀私念 → 猿猿
缘起 领导本身就是外行 → 猿苑
迷途 给高素质的下属下达死命令 → 猿员
死穴 令人讨厌的领导的十种表现 → 猿源
愚笨 非常虚伪 → 猿苑

怨猿——监用表扬和赞美 → 猿猿园
员猿——管理中的七大毛病 → 猿猿源
员源——过于狂热或过于消极 → 猿猿怨
员园——只听一面之词 → 源猿猿
员愿——犹豫不决 → 源猿远
员源——缺乏推陈出新 → 源员员
员缘——捅破“窗户纸” → 源员源
员远——经常更改管人制度 → 源员愿
员怨——管人之道匮乏 → 源源园
员愿——管理拘于定势 → 源源远

第六章　领导方法误区

员源——轻视理论知识的学习 → 源猿园
园缘——因循守旧，固步自封 → 源猿缘
猿园——朝令夕改，优柔寡断 → 源猿怨
源园——方法不当，好大喜功 → 源源猿
缘园——工作方法简单，脑筋转弯不够 → 源源远
远园——过于坚忍强硬 → 源缘园
苑园——处理问题方法简单、粗暴 → 源缘猿
愿园——工作不够大胆，原则性不强 → 源缘远
怨园——骄傲自大，态度生硬 → 源远园

员工抱怨 重“内交”不重“外交”
或重“外交”不重“内交” → 源远
员工抱怨 不能合理使用时间 → 源园
员工抱怨 考核流于形式 → 源源
员工抱怨 谈判水平不高 → 源员

第七章　领导公共误区

员工抱怨 与下属一起批评单位或上司 → 源园
同事抱怨 散播下属坏话 → 源猿
猿工抱怨 对下属感情用事 → 源苑
源工抱怨 过分溺爱女下属 → 缘园
缘工抱怨 偏袒特定女下属 → 缘园
过工抱怨 把自己的过失推诿给下属 → 缘源
苑工抱怨 自己有过失迁怒于下属 → 缘苑
愿工抱怨 假公济私，一毛不拔 → 缘愿
怨工抱怨 “老好人” → 缘园
员工抱怨 欺上瞒下，投机取巧 → 缘缘
员工抱怨 领导之间不团结 → 缘怨
员工抱怨 处理不好与下属的关系 → 缘猿
员工抱怨 不重视下属的重要性 → 缘缘
员工抱怨 沟通的误区 → 缘苑

员工提问：不注重协调、理顺各类关系 → 缘来园
员工提问：群众路线流于形式 → 缘慧苑
员工提问：现场办公流于形式 → 缘远园
员工提问：会议中的“一言堂” → 缘惠园
员工提问：任人唯亲，徇私情，不一视同仁 → 缘福园
员工提问：头脑不清，纪律不明，
政策不熟，业务不精 → 缘福缘
员工提问：经常“与人为敌” → 缘来园
员工提问：说陈词滥调 → 缘慧苑
员工提问：说外行话 → 缘远园
员工提问：经常冲撞别人的忌讳 → 缘远园

第一章 领导形象误区

俗话说：“群众看干部。”说明领导的形象在群众心目中的地位是何等的重要，而有的领导不注意个人的形象，丑态百出，甚至贪赃枉法，在群众中影响极坏。

员

狂妄自大,哗众取宠,善吹善擂,鄙夷他人

有的领导者常常把自己摆在“王者至尊”的地位上，自高自大，不可一世，以为普天下皆庸碌，独其一人是俊才。也有的领导者为取悦他人，不惜态媚言谀，承人膝下之欢，用动听的言辞迎合众人，以博得好感或拥护。还有的领导者为传播自己的知名度与美誉度，以脱离事实的夸张的方式或手段，把自己宣扬到九霄云外，似乎无所不能、无所不行。这种领导者以自己为尊为主，而以他人为低为附，动辄拿出“领导”、“主子”的威风与气派来，高高在上，远离了社会群体。这样的领导，发展到严重程度，势必伸手向党讨价还价，对群众作威作福，是十分危险的。

需要全本请访问 www.ertongbook.com



在处世之中，领导者应当以什么样的形象出现呢？可以说，这既是一个政治方法问题，又是一个公共关系问题。说其是政治方法问题，是指在处世谋政之中，领导者应用一系列手段来创造时势，把握时机，既不败名，又能成事，既给人一种敦厚宽宏之感，又不失在大事上把握时机，从而为自己一步一步奠定基础，最后走向成功。说其是公共关系问题，是指领导者要对自己在政治之路中的“形象”二字有一个清晰的概念，要对“如何树立形象”这个问题做到心中有数。事实证明，成功者的成功之路不是依靠哗众取宠和抛头露面来赢得的，而是依靠对工作的认真态度，对同事的尊重体贴来获得的。所以，有时公关形象的问题至关重要，涉及如何得到他人尊重、舆论支持、社会肯定、大众欢迎，而尊重、支持、肯定与欢迎，又正是领导者成功处世的几大因素。掌握了它，无疑是掌握了成功处世的法宝。



圆

好大喜功,弄虚作假

新时期的社会主义现代化建设，方方面面都需要有能力、任劳任怨的实干家。因而树典型，抓先进，激励人们奋发向上，是各级政府广为采用的一种方式。正是在这种背景下，无数个新长征突击手、三八红旗手、革新能手、先进、标兵，在各行各界相继应运而生了。他们的产生，确实激发起一股积极向上的正气。但是，近年来随着各种评选活动的增多，各种虚假的事迹、材料屡见不鲜。无论是演艺界、体育界还是工矿企业，确有因欺上瞒下而骗得各种荣誉的事件发生，给我们的党和各级政府抹了黑，损害了党在人民群众中的形象，以致在评选活动中也时时响起打假的呼声。而造成这种事



发生的根本就是近年来多种评比活动，都伴有丰厚物质奖励和政治待遇。同时，它也成了考核各级领导政绩的一种手段。因此，为争此荣誉收买评委者有之，请人造假材料者有之，拉关系、走后门者更是大有人在，以往那种严肃、认真、只发荣誉证书起激励作用的评比越来越少，这种情况实在令人担忧。

当前，为提高广大人民群众的劳动生产热情，从国家机关到工矿企业都在采取树先进、立标兵的活动。党和国家也给予了这批涌现出来的先进人物以很多的物质奖励和较高的政治待遇，很多先进人物在经过几年考察后都走上了领导岗位。同时也有相当一部分领导因在本单位、本地区培养出先进人物而作为政绩突出者受到提拔。因此，在很多地区的领导都很重视评优选模树先进，当然其中也出现了一些不良现象。群众中流传着一种说法，先进人物的年龄越往上报越小，其学历越报越





高，其工作成绩越报越大，是“人有多大胆，地有多大产”。有的地区之间为争植树造林、计划生育、国土整治、亩产量、文明村屯建设等等，竞相展开了激烈的竞争，数字越报越高，产量越报越大，最终胆最大者获胜。这种评比获胜者百姓不服，没有号召意义，只是流于形式，人民对其意见很大。类似的报道几年来层出不穷，百姓已到麻木地步，称为“评也好，不评也好，真的少”。而热衷于此类活动的主要是一些职能部门仍以这种活动作为衡量自己政绩的标准，上级检查指导时，常以此来夸耀自己的政绩。这种好大喜功的工作方法是官僚主义的典型体现，他们违背了共产党人最讲“认真”二字的根本原则。因此作为一个领导者，办事一定要实事求是，切忌好大喜功。



猿

事不关己,高高挂起

目前，在我们的领导干部中，存在一种不愿意多干事现象，认为干多了不免有错，易得罪人，只要不是上级领导交办的事就不要出头去办，让底下人去办好了。尤其是事关百姓疾苦的热点问题，大多有形成的历史原因复杂和牵涉到一些领导干部，处理起来不易，一旦处理得不好，得罪人是小事，丢了乌纱帽是大事。因此往往抱有一种事不关己、高高挂起的态度。人民反映得多了，上级领导过问了，不得不去解决。

例如：城市居民小区的绿化、卫生问



题，高层楼居民的吃水问题和孩子上学难、落户难等等一系列问题，这些问题看起来都是日常生活中的小事，但它却事关党和政府在人民群众中的形象问题。作为普通百姓，他们对党的大政方针并不一一了解，他们看到的只是党和政府在为人民服务方面都办了哪些好事，解决了哪些问题。他们把这些作为评价党和政府的标准，而这些都是我们党和政府的基层干部日常工作中经常接触的，是他们日常办公中的一部分，如果他们满怀热情地对百姓日常生活中遇到的困难随时随地给予帮助和解决，就不会形成问题积压多年无人管现象，人民群众也不会产生怨言。往往都是这些日常生活小事易影响党的各项方针政策落实，而这些又都与党和政府的一些基层领导负有的责任分不开，个别领导甚至接受贿赂做出一些违法乱纪的事，更加影响了党在人们心目中的形象。

当前，在我们的领导中总有那么一些人，摆不

需要全本请访问 www.ertongbook.com