

# 2023年领导劳模事迹材料(通用9篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

## 领导劳模事迹材料篇一

领导是一个永恒的话题，无论在职场还是生活中，领导的作用都不可忽视。通过与不同领导共事、相处，我逐渐领悟到了领导的重要性以及如何成为一位优秀的领导。在这个过程中，我深刻体会到了领导是需要形成自己独特风格而不是简单模仿他人，需要激励下属而非压迫，需要具备目标导向性以及灵活性，需要发扬团队合作精神。总之，一个好的领导不仅能够带领团队实现目标，更能够培养出团队成员的潜力。

首先，一个好的领导需要形成自己的独特风格，并不是简单地模仿他人。在我与不同领导合作的过程中，我发现每个领导都有自己的特点和风格。有的领导做事雷厉风行，注重细节；有的领导则更注重创新和激发团队的创造力。因此，一个好的领导应该在学习他人长处的时候，形成自己的独特风格。只有拥有自己的风格，领导才能够更好地引导团队，创造更大的价值。

其次，一个好的领导需要激励下属而非压迫。过去，有些领导普遍采取严格按部就班的束缚性管理方式，强调员工服从命令，执行层级。然而，我发现这种管理方式往往只会产生负面的效果，如使员工变得沮丧、失去激情和创造力，并导致员工的流失。与之相反，一个好的领导应该用激励和鼓励来引导员工，激发他们的潜力和积极性，让他们感受到工作的意义和价值，从而使他们更加投入工作。

第三，一个好的领导需要具备目标导向性以及灵活性。一个好的领导应该有明确的目标，并能够将这些目标传递给团队成员。只有通过明确的目标，团队成员才能够知道自己工作的方向和重点，并能够对工作进行有效地规划和执行。然而，有时目标随着环境和条件的变化会发生调整。在这种情况下，一个好的领导需要有足够的灵活性去适应变化，并及时调整团队的工作方向，以确保团队能够在不同的情况下持续不断地取得进展。

第四，一个好的领导需要发扬团队合作精神。在我的工作经历中，我发现一个好的领导不仅仅是一个命令下发者，更应该成为一个良好的团队协调者和组织者。他应该鼓励团队成员相互合作，共同解决问题，而不是让成员之间互相竞争。通过团队合作，团队的整体效益将大大提高，团队成员的能力和胜任度也将得到提升。因此，一个好的领导应该注重培养团队合作精神，使团队成为一个关注共同目标、相互支持的集体。

总结起来，领导是一个重要而又复杂的角色。通过与不同领导合作和相处，我逐渐领悟到了领导的要义所在。一个好的领导需要形成自己独特的风格，激励下属而不是压迫，具备目标导向性以及灵活性，发扬团队合作精神。只有成为这样一个领导，才能够带领团队实现目标，激发团队成员的潜力，共创美好的未来。

## 领导劳模事迹材料篇二

很多创业者，尤其是私营企业主，是从直接管理具体的人、财、物出身的，很多国有企事业单位的领导也是从基层做上来的，这两种人都非常擅长和习惯直接管理，以至于到了企业规模较大、管理职位较高时，还一直使用单一的直接管理模式，而不能接受或乐于尝试间接领导方式。

间接领导是指领导者并不直接对人、财、物的处置与管理实

施指令权能，而更多与有限数量的直接管理者厘定行为原则与工作取向，监控组织运行状况，以及向直接管理团队提供指导性信息和精神动员。间接领导者会有意识地形成整个管理结构中的层次感，在不同层次中形成明确的报告线，而位于所有管理者顶端的领导者，仅以有限数目的高层管理者为直接工作对象。间接领导既反对事必躬亲式的揽权式管理，同时也反对简单的等级森严的区隔体系。

间接领导方式值得推崇的一个重要原因，是其相对的高理性化水平。在直接管理行为中，人们对人、财、物的处置会增加两者的情感因素。例如，人们对自己选择、培训、重用的人才会有“看着长大”的成就感，但当这样的人才不听指令、自我主张或者跳槽时，会形成被背叛感；人们对自己亲自参与的项目效益，会有“血汗收入”的感受，从而对别人相对宽松的预算支持模式有“败家子”的批评心理；人们对自己制造的厂房有“一手建成”的感情，因此对拆旧建新的决定十分犹豫；人们渴望自己直接工作对象的认同和赞美，而只要你直接管着资源，你也很容易得到表面的认同和赞美，尽管这些下对上的直接信息很多不是真实的。当人们处在间接领导模式中，领导者对人、财、物的利害感受和感情因素淡化，而规则感可以进一步加强，恰恰是这种规则感，可以有效地放大可管辖的人、财、物资源的总量，并使得规则具有更强的通行性与一致性。

间接领导方式值得推崇的另一个重要原因，是其相对的高平衡性水平。全面的直接管理一定会导致顾此失彼。管理心理学中的自我固化偏见告诉我们，当人们直接面对所有管理点的时候，领导者更可能多关注他自以为重要、比较擅长或者最有心得的部分，但对于他通常认识不到、知识缺乏、较为不足的领域反而更为忽略，因此，只有直接管理会加强某个方向上的突进，但是会导致越来越严重的系统偏差，这对于小企业来说也许不是一个大问题，但对于大企业来说，就不是一个小问题了。同时，领导人过度的直接管理也会导致本人过多陷于紧急事务或当前事务，而忽略对于整体事务面面

梳理、长远盘算与高度考量。因此，间接领导宜将所有的领域委诸分工明确的各职业经理人。

间接领导方式也能加强管理的前瞻性。谈判学原理告诉我们，陷于具体事务及争执点的谈判者，容易会争执于一时的得失，甚至面子，最终忽略了基本目标与关键利益。同样，领导人陷于直接管理，很容易与特定方面的人事发生冲突、波折，从而算旧账、翻老皇历，而忽略组织长期目标。间接领导者则可以将具体争执委诸专门管理者，而相对而言强调所有的问题处理，要合乎组织所追求的基本目标。当然，作为具体的直接管理者，为了有效地解决所面临的管理任务，会努力寻求多种知识、技能与最佳管理实践，而作为间接领导者超越这些具体管理压力，以开放性的态度学习新知识，接触新模式，并在和讲究规范的直接管理者的沟通中适度地持续提高公司的发展能力。

中国民营企业家多为白手起家，亲自操刀惯了，在企业达到一定规模后，仍然以直接管理作为企业的主导操控模式，这就很难摆脱企业在失焦、失衡、偏向方面的高几率。大部分企业家对于一下子由过去的直管模式超脱出来还不习惯，可以不妨选择一些业务板块及一些区域的业务实施适度的管理转型实验，以积累必要的经验与心得来支持系统的转型。

（袁岳）

来源：第一财经日报

## 领导劳模事迹材料篇三

领导是一个永恒的话题，无论是在工作场所还是日常生活中，我们都会与领导打交道。领导对一个团队的成功起着至关重要的作用，而领导的素质、能力和风格也会直接影响到团队的发展和个人的成长。在过去的一段时间里，我有幸担任了一个小团队的领导，与团队成员一起成长和取得了不小的成绩。通过这段经历，我对领导这一角色有了一些新的体会和

理解。

首先，作为领导要有坚定的目标和信念。一个优秀的领导应该清楚自己想要达到的目标，并且能够以身作则，带领团队朝着这个目标前进。在我担任团队领导期间，我意识到目标的重要性。一个明确的目标能够让团队成员明确方向，激发他们的动力，并且带来更高的工作效率。同时，作为领导者，我要坚定自己的信念，相信团队的力量和每个成员的潜力。只有这样，才能够在困难和挑战面前为团队提供坚实的支持。

其次，作为领导要善于沟通和倾听。沟通是领导的核心能力之一，一个合理的沟通可以促进团队成员之间的交流和理解，增强团队的凝聚力和合作力。在我担任领导的过程中，我意识到沟通不仅仅是传达信息，更重要的是要倾听团队成员的意见和建议。通过倾听，我能够更好地理解每个成员的需求和思想，使得团队的决策更加全面和准确。同时，我也通过定期组织团队会议和面对面交流来加强团队沟通，鼓励成员积极表达自己的想法和问题，并及时解决。

第三，作为领导要激发团队成员的潜力。一个优秀的领导会发现每个成员的优势和潜力，并帮助他们发掘和提升。在我领导团队的过程中，我发现每个成员都有自己的特长和优势。于是我鼓励他们充分发挥自己的优势，在团队中扮演起重要的角色。与此同时，我也帮助他们克服自己的弱点，通过培训和学习提升自己的能力。在这个过程中，我发现激励和帮助他人成长不仅仅是对他们的一种支持和关心，也是对整个团队的一种推动力。

第四，作为领导要有责任心和耐心。领导是一个不容易的角色，需要不断地面对各种问题和挑战。作为领导者，我要对团队的发展和每个成员的成长负起责任。无论是在工作中遇到的困难，还是团队成员的矛盾和争执，我都要积极面对和解决。同时，作为领导者，我要有耐心。团队成员的成长和发展需要时间和机会，我要给予他们足够的耐心和支持，帮

助他们克服困难，不断进步。

最后，作为领导要不断学习和进步。领导是一个永无止境的学习过程。在我担任领导期间，我明白了自己的不足和需要提升的地方。因此，我努力通过阅读、学习和与他人交流来充实自己的知识和经验，提高自己的领导能力。同时，我也鼓励团队成员积极学习和进步，不断完善自己的技能和能力。只有通过不断的学习和进步，才能够成为一个更优秀的领导者，并且带领团队取得更大的成就。

通过担任团队领导的经历，我对领导这一角色有了更深刻的理解。领导是一项充满挑战和责任的工作，但也是一项具有无限可能的事业。在未来的工作中，我将继续努力学习和进步，不断提高自己的领导能力，希望能够成为一个更好的领导，带领团队朝着更大的目标前进。

## 领导劳模事迹材料篇四

第一段：领导的特质与重要性（200字）

领导是一个重要的社会角色，在各行各业中起到了至关重要的作用。领导具备着一系列的特质，如智慧、勇气、远见、毅力等。他们需要具备较高的组织和管理能力，能够有效地处理问题并指导团队朝着共同的目标前进。领导形成了一种权威与责任的结合，能够带领团队完成任务并实现成功。无论是在政治、商业还是教育领域，领导的作用都是不可忽视的。

第二段：作为领导的心得体会（200字）

担任领导职务并不是一件容易的事情，我在成为一个领导者的过程中获得了许多宝贵的经验。首先，领导需要不断提升自己的技能和知识，以更好地实现目标并有效地解决问题。此外，与团队成员建立良好的沟通和信任关系非常重要。领

导需要倾听团队成员的意见和建议，并尊重他们的观点。最后，一个好的领导应该关心和尊重每个人，并给予他们机会展示自己的能力。

### 第三段：领导力的重要性（200字）

领导力的重要性体现在多个方面。第一，领导可以启发人们的潜力和创造力。通过提供方向和目标，领导可以激发团队成员的积极性，使他们对工作充满热情，发挥出最佳的能力。第二，领导有助于有效地组织和分配资源。领导应该有自信和能力，能够合理利用团队成员的技能，使整个团队协同工作。第三，领导能够提供正确的决策和解决问题的方法。领导应该具备较高的智慧和决策能力，能够迅速而正确地应对各种挑战和问题。

### 第四段：领导的养成和发展（300字）

成为一个优秀的领导者并不是一朝一夕的事情，需要不断地养成和发展。首先，领导者应该坚持学习和进步。不断学习新知识，提升自己的技能和能力，才能更好地应对各种挑战和问题。其次，领导者需要有积极的心态和乐观的态度。一个乐观和积极的领导者能够给予团队成员希望和动力，激发他们的工作热情。此外，领导者应该有良好的沟通和人际关系技巧，能够与团队成员和其他利益相关者建立良好的关系。最后，领导者需要有强大的道德和伦理观念。一个有道德感的领导者能够做出正确的决策，并对团队成员负责。

### 第五段：领导与个人成长的关系（300字）

领导能够对个人成长产生积极的影响。通过成为一个领导者，我学会了更好地管理时间和资源，提高自己的组织和决策能力。我也学会了更好地与人交流和合作，增强了自己的领导力和人际关系能力。此外，领导者需要不断地从他人和外界汲取知识和经验，这促使我积极主动地寻求学习和发展的机

会。通过领导，我能够在不断成长和进步中实现个人目标和价值。

总结：领导是一个重要而有挑战的角色，需要具备一系列的特质和能力。通过担任领导职务，我学到了很多与领导相关的心得体会。领导力的重要性在于激发人们的潜力和创造力，有效组织和分配资源，以及提供正确的决策和解决问题的方法。在成为一个优秀的领导者的过程中，我需要不断养成和发展一系列的能力和特质。通过领导，我能够对个人成长产生积极的影响，提高自己的能力和价值。

## 领导劳模事迹材料篇五

同志们：

党的十七届四中全会强调，“要抓紧在非公有制经济组织建立党组织”，实现党组织和党的工作全社会覆盖，做到哪里有群众哪里就有党的工作、哪里有党员哪里就有党组织、哪里有党组织哪里就有健全的组织生活和党组织作用的充分发挥。这一论断，对于进一步加强党的基层组织建设，推进组织工作创新意义重大。就我县非公企业党建而言，当前最迫切的就是要将十七届四中全会精神与我县非公企业党建工作紧密结合，以创先争优活动为契机，全力推进非公企业党建工作。

随着我县广招商、大招商战略的快速推进，一系列项目落地投产，非公企业数量与日剧增，特别是规模以上企业不断壮大，党组织和党员数量逐年增加，经济发展态势良好，非公企业党组织也成为基层党建工作的重要抓手。目前，盘山县拥有非公有制企业175家，已建立党组织41家，为进一步掌握非公有制企业党建领导机制和工作机制的现状、加强对非公有制企业党建工作的领导和指导、探索和研究非公有制企业党建工作的新途径，结合我县非公有制企业党建工作发展实际情况，由县委组织部牵头，县总工会、团县委、工商联共

同组建一支调研小组，对全县境内所有非公企业进行一次深入的摸底调查，今天，我们请到了我们县直三家党委以及辖区内非公企业党组织负责人，通过座谈和实地考察，共同总结交流非公有制经济组织党建工作经验，研究探讨今后一个时期非公有制经济组织党建工作任务，不断加大非公有制经济组织党建工作力度，努力提高全县非公有制经济组织党建工作水平，切实推进非公有制经济健康发展。

总的来看，我县非公有制的党的建设经过几年的探索和实践，已经有了一个好的开端，也涌现出了不少好的典型党组织和优秀共产党员，今天我就不一一点名，但同时我们也要清醒地看到，非公有制经济组织党建工作还存在一定的薄弱环节，还有许多问题亟待解决。主要表现为：

1、认识不到位。一是党委对非公有制经济组织党建工作认识不足、重视不够、指导不到位，党建工作开展不平衡，有的乡镇只管引进项目发展企业、不重视企业的党建工作，党建工作相对滞后；二是由于部分企业主认为党建工作属于务虚工作，可开展或可不开展，并把多数时间放在企业的生产经营上，忽视了党建工作的重要性。

2、党组织总用发挥不明显。部分党组织开展党内活动的方式单一，党员教育管理方法不够灵活、效果不明显，党组织发挥作用不够突出，把支部工作仅仅局限于党员发展，把支部生活也仅仅局限于读读报纸、传达有关精神，难以创新途径方式，在生产经营的各个领域和环节中发挥应有的作用。还有一些支部书记由于兼任行政事务过多，整天忙于处理日常事务，而没有时间发挥支部书记的职责。

3、党员数量少，发展党员比较难。一部分新成立的企业，由于大部分党员的组织关系不在本地，致使党员数量不足。还有些私营企业中，一些素质较高的职工政治上要求上进，但由于他们流动频繁或所在单位没有党组织等原因，致使他们入党的愿望难以实现。

由此可见，大力加强新形势下非公有制经济组织党建工作不仅责任重大，而且任务艰巨。我们各级党组织一定要从巩固党的执政地位和建设和谐盘山的高度，进一步统一思想，明确任务，加强领导，扎实推进非公有制经济组织党建工作。借此机会，我代表县委组织部就如何进一步加强我县非公有制经济组织党建工作讲几点意见：

## 1、要进一步加快党组织的组建步伐。

鉴于全县非公有制企业经济基础薄弱，党建工作尚处于起步阶段，逐步建立了一系列制度，并投入必要工作经费，确保非公有制企业党建工作规范正常进展。一是严格“六有”基本标准。按照党组织建设“有一块挂牌、有一枚印章、有一个班子、有一处场所、有一份党员名册、有一本活动记录簿”的基本要求，逐步完善党组织建设工作。二是指导党组织制定年度工作目标。结合企业发展实际，提出了切实可行的党建工作思路。在党组织中建立了“三会一课”制度、发展党员工作制度、民主评议党员制度、党费收缴管理制度、目标责任制度、党员教育管理制度等日常工作“六大制度”。三是积极组建非公有制企业党组织。自开展创先争优活动以来，全县非公有制企业党组织在学习和生产中发挥了党组织的先锋模范作用，为企业的发展做出了应有的贡献。乡镇和县直党委要统一思想，提高认识。要加强联系和沟通，以召开非公有制企业业主座谈会、同业主谈心等形式，宣传在非公有制企业设立党组织的目的和意义，争取企业主的支持，努力争取扩大党组织的覆盖面。通过一段时间的努力，要使我县现有规模以上非公有制企业都建立党的组织，党组织的覆盖面要达到100%。

## 2、要加强企业党组织自身建设。

非公有制经济组织党建工作既要重视党组织的组建工作，更要注重党组织的自身建设，做到“成熟一个，建立一个；巩固一个，提高一个”。一要帮助企业加强党员的教育管理，健

全组织生活制度，发挥党员的先锋模范作用。二要帮助积极做好发展党员工作，要把发展党员作为非公有制经济领域党组织建设的一个重要环节来抓，严格按照“坚持标准、保证质量、改善结构、慎重发展”的方针，把发展重点放在生产经营、技术骨干和一线优秀工人上。

### 3、要创新工作载体，促进非公有制经济健康发展

一是实施了“双培双推”工程。通过“双培双推”工程把党员培养成生产经营管理能手，把生产经营管理能手中的积极分子培养成党员，把经营管理层中的优秀党员推选为党务工作者，把优秀党务工作者推荐到经营管理层，从而增强党组织在非公有制企业决策中的影响力和在生产经营中的战斗力。二是围绕生产经营创新活动载体。要针对企业特点，开展“党员责任区”、“党员示范岗”、“一个党员一面旗”等活动，努力做到在关键岗位有党员、困难面前有党员、突击攻关有党员，发挥党员在企业生产经营中的表率作用，提高党组织和党员的战斗力。三是围绕精神文明建设塑造企业文化。要针对企业职工的特点和要求，开展长期性、经常性、群众性、多样性的企业群众文化生活，组织开展丰富多彩的文体活动。通过开展寓教于乐、健康向上的企业文化活动，陶冶员工情操，激发员工爱岗敬业、无私奉献的精神，增强企业发展的内在动力。

随着非公有制经济的不断发展，加强非公有制经济组织党的建设的任务会越来越重。各乡镇党委及县直各有关部门必须提高认识，统一思想，高度重视，真正把非公有制经济组织党的建设纳入党的基层组织建设工作的大局，坚持“围绕经济抓党建、抓好党建促经济”的工作思路，切实发挥党组织作用，为企业改革发展提供坚强保证，注重发挥党组织和党员骨干作用，为企业发展出计献策，促进企业快速发展，让党组织当好企业前进方向的“导航仪”，当好企业深远规划的“智囊团”，当好企业发展壮大的“加油站”，让我们的非公企业增产提效，让党旗映红盘山县的非公企业。

## 领导劳模事迹材料篇六

领导是一种责任重大的角色，他们不仅需要具备优秀的管理能力，还需要有良好的沟通能力和卓越的领导力。在与团队成员合作的过程中，我积累了一些有关领导的心得体会。首先是我们要以身作则，做一个值得信赖和尊重的领导；其次是要注重团队的建设和沟通，以达到共同目标；第三是要善于赏识和奖励团队成员，激发他们的工作热情；第四是要保持积极向上的态度，面对困难和挑战时不气馁；最后是要不断学习和提升自己，为团队的发展带来新思路和新动力。

首先，作为领导者，我们要以身作则，做一个值得信赖和尊重的领导。我们要遵守承诺，言行一致。只有我们自己首先言行一致，团队成员才会对我们的决策和指引产生信任感。在团队中，我以身作则，按时履行任务、勤奋工作，让团队成员看到我对我的工作和责任的认真态度。同时，我也尊重每个人的意见和建议，给予他们充分的发言权，从而建立起和团队成员之间良好的合作关系。

其次，建设团队和沟通是领导的重要工作。一个成功的团队需要有相互间的信任和合作。为了建立这种信任和合作，我会组织团队成员进行团队建设活动，提高这些活动对于整个团队协作的认同感。另外，沟通也是关键。我时常与团队成员进行定期的会议和讨论，以使问题得到及时解决。我鼓励团队成员开放交流，共同面对困难并寻找解决办法。通过这些方式，我们可以更好地凝聚团队的力量，并有效地完成任务。

第三，赏识和奖励团队成员是激发团队工作热情的重要手段。我相信给予团队成员肯定和奖励的同时，他们会感到自己的工作价值和动力。在工作中，我会及时表扬和鼓励团队成员，激励他们在工作中取得更好的成绩。有时候，我也会组织团队活动，增强团队合作精神。这些方法不仅能激发团队成员的工作热情，也能增强团队的凝聚力，使整个团队更加强大。

第四，保持积极向上的态度，面对困难和挑战时不气馁，是一个领导者必须具备的品质。在工作中，我们难免会遇到各种困难和挑战。但是，作为一个领导者，我们不能轻易放弃，而是要以积极的态度去面对。我们需要坚持不懈，克服困难，找到更好的解决办法。在自己保持积极向上的同时，我们也要不断鼓励团队成员，激励他们也能够勇敢地面对困难，找到解决问题的方法。

最后，一个优秀的领导者应该不断学习和提升自己。在面对日新月异的时代，领导者需要不断学习新知识，提升自己的能力，以适应新形势下的发展需求。作为领导者，我一直在不断的学习和研究领导管理方面的书籍和文章，参加培训 and 学术交流会议，以便为团队的发展带来新思路和新动力，推动团队不断前进。

综上所述，作为一个领导者，我深深体会到了领导的重要性和意义。通过不断学习和实践，我明白了一个好的领导者需要具备的品质和能力，并从中获得了很多宝贵的经验和心得。领导者身份的重要性决定了我们需要不断学习和提升自己，为团队的发展做出更大的贡献。只有坚持以上原则，我们才能更好的成为一个优秀的领导者，并引导团队取得更大的成就。

## 领导劳模事迹材料篇七

xxx先生/女士：

我谨作为蒋龙先生在集团工作四年间的直接领导写此推荐信。今天的蒋龙与四年前的他相比，已经产生了非常显著的变化。而作为一位独立负责一个公司所有工程事务的管理者来讲，这些变化亦是他个人在管理与领导能力上日趋成熟的真实体现。

对于他这四年来在公司所作出的实际贡献，如完善公司具体行政管理制度、全面提升行政服务品质、连续三年被评为集团6s优异奖等，我不作赘述，因为这些只能代表他的过去。

我将从沟通、学习与传播三方面对他作出适当评价，以期您能对他有更全面、更深入的认识。他首先是一位乐于沟通且善于沟通的管理人员。

尽管曾经在工作中因为沟通不足导致工作失误的发生，但他能够直面自己的不足，而主动改善沟通方式，加强与服务对象、与工程部的沟通，从而改变并形成了一种较为民主的工程事务管理模式。这种改变产生了巨大的粘合力，把生产与行政管理紧密结合起来，以行政管理来支持生产，并在生产促进中发挥更大的作用。

事的成功经验中学习，一是从外界培训及自我学习中学习。他把所学在实践中加以运用，从他所取得的成就直接且充分显示了他在学习上谦虚与勤奋，充分显示了他在管理实践过程中对学习的不断检验与总结，充分显示了他在为丰富其职业生涯而进行的拓展性学习、关联性学习中所表现出来的追求心！

更为难能可贵的是，他带动了一群人对学习新知识、新技能的兴趣与尝试！

他更是一位乐于传授并不断升华管理理念的职业人士。耐心传授并不断升华管理理念，是一项真正的管理者必须做到且永无止境的工作。

他已经在实践中，且有所成效，比如教育同事调整工作态度、培养沟通意识、主动研究可行性方案、加强执行力、鼓励创新等等。虽然我仍希望他在这方面持续加强，但我依然欣赏他正表现出来的在管理研究与工程实践上的专注与专业。

作为蒋龙先生曾经的领导、永远共勉的朋友，我期望蒋龙先生在将来通过全面提升其管理智慧、领导能力及人格魅力来攀登其职业生涯的新高峰！

顺颂

商祺！

沈东枫

尊敬的先生/女士：

我谨作为xxx在xxx工作期间的直接领导写此推荐信。

ta性格开朗、为人诚恳、乐观向上。在我司任职期间，主要负责公司与xxxxxxx的合作交流；产品的市场调研并寻求新的市场机遇；大型市场活动的组织、策划及指导实施等。

xxx在工作中正直忠诚、勇于担当，不推卸责任；有毅力和恒心，做事情有始有终，不半途而废；乐于学习，虚心以待，对问题不逃避；乐观且抗压能力强，敢于迎接挑战；具有很好的团队合作精神，善于与人交往，与团队成员及合作伙伴始终保持良好的沟通界面。

xxx在项目商务公关、项目方案制作、市场推广等方面具有很好的从业经验及职业素养；能够在工作实践过程中快速学习与不断总结、进步，充分显示了ta在为丰富其职业生涯而进行的相关拓展性、关联性学习中所表现出来的追求心！更为难能可贵的是，其善于将所学的知识在实践中加以运用，并不断尝试和突破！

我个人非常欣赏xxx的工作能力，希望上述信息在您做出评估有所帮助，给ta一个施展才华、贡献力量的机会。

如果需要更多信息，可与我联系。

顺颂

商祺！

推荐人

XXXXXX公司

联系电话：

## 领导劳模事迹材料篇八

领导替身：从直接领导到间接领导

文/王蓓伦

摘要：萨乔万尼在《道德领导：抵及学校改善的核心》一书中提出了“领导替身”的概念，而领导替身是实现从直接领导到间接领导的关键。现从分析领导替身的现实意义出发，为改善学校管理提出创建共同体以及共同体规范、关注专业理想、运用正确激励机制以及树立团队精神等建议。

关键词：领导替身；间接领导；改善学校管理

“领导替身”这一概念是由美国当代教育管理学家托马斯·萨乔万尼经过对教育领导问题的长期研究而提出的。萨乔万尼从分析传统领导失败的原因出发，在强调道德权威的重要性的基础上，提出了四种道德领导替身。

本文试图分析道德领导替身的内涵及现实意义，寻找从直接领导到间接领导的道路，为改善学校管理提供有效建议。

## 一、领导替身的内涵及现实意义

### 1. 领导替身的内涵

演员有替身，领导也可以有替身。替身演员代替常规演员在某些特定场合表演高难度动作，以取得更好的视觉效果。领导替身则是代替直接的、正统意义上的领导在某些特殊情境中起到领导的作用，以取得更好的领导和管理效果。而与替身演员不同的是，替身演员是指具体的人，而领导替身却不是指具体的人。萨乔万尼在《道德领导：抵及学校改善的核心》一书中提出了四种领导替身，分别是：学习共同体及其规范、对专业理想的承诺、对工作本身的回应以及团队精神。

### 2. 领导替身的现实意义

#### （1）提高工作效率

在直接领导中，领导者往往十分依赖规章制度，依靠科层的权威和心理的权威，使得领导更接近于管理，在制度化的同时缺少人性化与艺术化。教师是被动的执行者，缺乏自主性与创造性。运用领导替身能在很大程度上减少外在的、刻板的规章制度的制约，从而使领导者能将更多的时间和精力投入到其他重要事情上去。同时，教师将不再依靠外在的规章制度来驱使自己，而是源于自己的责任感，他们从被动的执行者变为主动的建设者。

#### （2）明确专业理想

现阶段中小学实行绩效工资制，工资直接与成绩挂钩。这造成了教师不注重教学活动本身，而只关心成绩，本末倒置。另外，这也造成了同事间的恶性竞争。用领导替身代替直接领导，能使教师工作的目的不再是最大效率地传授学生知识，将他们当作机器来训练，而是真正地关心他们、爱护他们。

### （3）内化工作动机

采用物质奖励的方式激发教师工作动机是最直接、有效的方式。但是，这种激励方式是一种物化的方式，一旦失去这种外部奖赏，教师便会失去工作动力。合理运用领导替身，能让教师在充盈的工作中，既体验到挑战，又有成功的喜悦。当失去物质奖励时，教师不至于完全失去工作动机。

### （4）增强团队成员归属感

在现阶段的中小学，我们经常会看到这样的现象：教师办公室安排与工作时间不合理，导致教师间很少进行沟通；校长高高在上，与教师存在隔阂，关系疏离。领导替身的运用将使得教学不再是“一项孤独的事业”。同时，团队精神能增强成员的归属感。一旦有了这种归属感，教师的使命感和责任感就会大大增强。

## 二、从直接领导走向间接领导

领导替身的运用对于改善中国当前的学校管理问题有重要意义，在从直接领导走向间接领导时，我们可以从以下四方面着手：

### 1. 创建共同体以及共同体规范

将学校创建成一个学习共同体，并建立共同体规范。（1）让全校教职工参与共同体规范的制定，提高师生员工对学校共同体规范和价值观的认同。因为在共同体中，每个人不是与别人完全独立的，而是彼此之间相互联系、相互信任，为了同一个目标而努力，每个人对于这个学习共同体都承担义务和责任。（2）充分开展交流讨论活动。学校首先是一个学习共同体，它不仅是一个学生学习科学知识的场所，也是教师与校长“做中学”的地方。（3）学校也是一个研究共同体，教师彼此讨论研究，碰撞出思维的火花，促进学术思想的进

步。（4）学校更是一个成长共同体，优秀、有经验的教师帮助年轻、没经验的教师，帮助别人的同时自己也有所收获，所有教师都能有所成长，有所进步。

## 2. 关注专业理想

校长应当积极引导教师建立专业理想，而建立专业理想首先要做到的是关注教学活动本身。在学校中，教师不仅要关注学生的成绩，更要关心学生的身心发展，将自己放在服务学生、服务家长、服务社会的位置。同时做到不轻易否认他人，遇到工作能力较差的同事，应给予帮助。另外，应当积极展开讨论，与他人分享自己的感悟。

## 3. 运用合理的激励机制

我们可以将激发教师工作动机的方式归纳三种：（1）外部物质的激励。这种激励来源于物质、金钱，它能直接、有效地调动教师积极性，但是一旦撤去外部奖赏，教师将马上失去工作动力；（2）道德感的激励。这种激励来源于道德感和责任感，激发教师崇高的人生价值观；（3）工作本身的激励。这种激励来源于工作本身，能极大地激发教师的工作热情。

综合比较这三种激励机制，并不能单纯地否定某一种方法或肯定某一种方法，而是需要将这三种激励方法结合起来，以此之长补彼之短，充分融合。领导者应当努力营造一种工作状态，在这种工作状态中，有竞争，也有合作，有足够的挑战，也能获取成功的技能。

## 4. 树立团队精神

当前中国学校管理存在一个很大的问题，即学校内部的隔阂，这种隔阂体现在两个地方，即教师之间的隔阂、校长与教师的隔阂。教师之间的隔阂是由于教师的工作时间和办公地点安排不合理，导致教师之间鲜有沟通。校长与教师之间的隔

阂很大原因在于校长的自身定位错误。在中国，校长一直保持着高高在上的感觉，与教师的沟通少之又少，这就导致了校长与教师之间的隔阂。

因此，要树立团队精神也必须从两方面着手。首先，应当合理安排教师办公室，使教师能有充分的时间来沟通互动，促进思维的碰撞，达到整体优于部分的效果。其次，校长应当正确定位自身，鼓励教师合作，并亲自参与到合作中去。研究表明，当校长明确表达希望与教师合作时，团队会得到极大发展。

参考文献：

[1] 褚宏启。走向校长专业化[J]教育研究，（01）。

[2] 吴凤姣，沈本良。道德领导思想对高校教师管理的启示[J]黑龙江教育：高教研究与评估，（03）。

[3] 吴黎辉。学校共同体在学校管理中的实然分析：兼论萨乔万尼的：道德领导[J]文教资料，2007（14）。

（作者单位南京师范大学教育科学学院小学教育）

## 领导劳模事迹材料篇九

第一段：引言（150字）

领导是一种对他人进行引导、管理和激励的能力和 responsibility。在我的领导经历中，我深刻领悟到了领导的重要性和挑战性。本文将从个人成长、团队合作、沟通技巧、激励员工和领导自我修养五个方面展开探讨领导的心得体会。

第二段：个人成长（250字）

作为一名领导者，个人成长是起点和基础。我经历了反复的试错和反思，明白了作为领导者需要自我激励和不断学习的重要性。同时，我通过克服困难和挑战，不断提高自己的才华和技能。个人成长是领导取得成功的关键因素之一。

### 第三段：团队合作（250字）

领导者的一个主要职责是有效地管理团队。通过我的领导实践，我明白了团队合作在实现目标和取得成功方面的重要性。我通过培养团队合作意识，建立积极的工作氛围和鼓励团队成员的主动性来实现有效的团队合作。我也学会了倾听团队成员的声音和意见，灵活调整团队的运作方式。

### 第四段：沟通技巧（250字）

作为领导者，良好的沟通技巧是非常重要的。我在我的领导实践中认识到，通过清晰的表达和有效的沟通，我可以更好地与团队成员交流和协调。我学会了倾听他人的观点和意见，并用适当的方式与他人沟通，以实现更好的理解和合作。良好的沟通技巧不仅有助于领导者与团队成员的互动，也有助于团队内外的沟通和协调。

### 第五段：激励员工和领导自我修养（300字）

激励员工是领导者的一个重要任务。通过我的领导实践，我意识到激励员工对于提高团队的效能和推动整体目标的实现至关重要。我通过给予员工赞赏和奖励，树立榜样和激发员工的潜能来激励员工。另外，作为领导者，我也非常重视自我修养和提升。通过不断学习和反思，我不断提升自己的能力和素养，不断成为一个更好的领导者。

### 总结（100字）

作为一名领导者，我通过个人成长、团队合作、沟通技巧、

激励员工以及领导自我的修养，领悟到了领导的重要性和挑战性。通过不断反思和学习，我在领导实践中取得了成长和进步。领导者需要具备全面的能力和素质，并不断追求个人和团队的成长。只有不断的成长和进步，才能更好地引导和管理团队，并实现整体目标的达成。