

2023年和领导聊些话题比较轻松 跟领导心得体会(大全7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。相信许多人会觉得范文很难写？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

和领导聊些话题比较轻松篇一

领导是一个组织中至关重要的角色，他们承担着领导并激励组织成员达成共同目标的责任。在企业中，一个优秀的领导可以为企业赢得市场份额和声誉，提高员工的生产力和效率。与领导的有效沟通和协作可以促进工作流程的顺畅，增强员工的自主性和团队协作意识。在我多年的工作经验中，我有了一些值得分享的跟领导心得体会。

第二段：坦诚和开放的沟通

领导应该始终与组织成员保持坦诚和开放的沟通。这不仅有助于加强工作关系，而且可以有效提高团队的效率。当我与我的领导沟通时，我始终坚持真诚和开放的态度，即使我们的意见不同，我也不会掩盖自己的看法或对被提出的问题提出疑问。通过沟通，我和我的领导建立了互信和互相尊重的关系，这有助于我在工作中更加有效地发挥我的作用和角色。

第三段：倾听和反馈

作为一个团队的成员，我们应该时刻准备听取他人的反馈和建议。与领导的沟通中，我们应该积极倾听他们的想法和建议，并在必要时提出疑问或回答问题。在我的工作中，我始终强调反馈的重要性。通过反馈，我可以向我的领导表达我的看法和意见，让他们知道我的想法和思路，同时让他们知

道我正在积极关注工作中出现的问题。这有助于领导更好地了解自己和团队成员，以便更好地管理和指导团队。

第四段：建立目标和共同愿景

领导需要在团队中建立目标和共同的愿景，使团队成员能够朝着一个共同的方向前进。当我与我的领导合作时，我们会保持目标的一致性，并制定符合团队成员能力和兴趣的实际目标。我们的目标和共同愿景是为了实现我们的工作使命，以满足客户和组织的需求。建立目标需要领导在沟通和决策时具有明确的目标意识，同时应该与团队成员协商达成一致，以确保目标的成功实现。

第五段：共同成长和发展

领导应该关心和关注团队成员的成长和发展，以便优化团队效能。当我在与领导合作时，他们时刻保持着关注我个人的成长和发展，并就如何提高我的工作表现提供灵活的解决方案。其中一些方案包括：培训和发展机会，领导指导与反馈，以及专业和技能的支持。通过这种方式，我和我的领导建立了一个共同成长和发展的团队，我们可以一起共赢，成功地实现组织和个人的目标。

结论

与领导的协作对于个人和组织一样至关重要。通过坦诚，开放，倾听和反馈，建立确切的目标和愿景，以及支持和发展团队成员的实践，我们可以与领导建立关系，并在工作中更加成功。我会继续在我的工作中运用这些跟领导心得体会，以帮助自己和团队更加成功。

和领导聊些话题比较轻松篇二

第一段：引言（200字）

近年来，随着社会的不断发展，各个企业的员工也逐渐意识到，要想在职场上获得成功，良好的与领导的沟通是非常重要的。近期，我也经历了一次与领导的沟通，深刻地感受到了，良好的沟通能够带给我不同寻常的收获。下面，我将就这次沟通谈谈我的心得体会，以飨读者。

第二段：沟通的重要性（200字）

沟通是在任何事物中都有着重要作用的一环。在工作中，由于工作内容、方法、时间等的不同，在某些时刻，个人能力难以完全胜任。这时候，和领导进行及时有效的沟通，可以使自己更好的了解任务要求，并获得领导的指引。此外，领导也可以透过与职员的沟通，了解和掌握情况，做好管理和决策方案等。

第三段：一次失利的沟通（200字）

项目的行动计划需要讨论，我提出了我的一些设想，但是在领导的反馈下，我感到了些许的失落。我的想法被否定并没有得到领导的许可，我的初衷是为项目整体着想和努力，但此时，我感到了无助和一些抵触情绪的涌现。于是我认真地思考，认为自己有一些错以及需要改进的地方。后来，我决定和领导好好的进行一次对话，寻求进步之路。

第四段：成功的沟通（200字）

在和领导成功的沟通中，我懂得了不同的看待问题的方式，不同的理性思维方式，也更加明确了如何摆出真正具有可行性的方案。我们的讨论既有工作中的问题，也有个人成长与思想上的交流，领导的指点也让我更好地认识了应该哪些地方需要努力改进。最终，我打破了自己的认知壁垒，真正且高质量地完成了项目任务。

第五段：结尾（400字）

良好的沟通能够带给我们共同的成长。在和领导的沟通中，我明白了协作的重要性和相互之间的信任性，并且也认识到了自己短板与不足之处。我相信，在未来的工作中，我会继续践行良好的沟通方式，吸取新的思想和先进的管理方法。毕竟，职场中的领导结束一些决策，指导我们去做一些事情，而我们作为职员，则要时刻关注上层的政策并对其进行贯彻执行。相信有了更好的沟通方式和思维方式，我们可以在职场中获得更多的机会，也可以把事情做到更优秀的领域。

和领导聊些话题比较轻松篇三

领导作为一个组织的核心和中坚力量，其经验与智慧不但需要通过行动去传递，也需要通过文字来表达和记录。在这篇文章中，我将分享自己作为一名领导，写心得体会的一些体验和观点。

二、写心得的目的与意义

写心得体会可以帮助领导更好地总结和反思自己的工作与管理方式，及时发现问题，并采取相应的措施进行改进。此外，写心得也可以为后来者提供经验和参考，帮助他们更好地适应和应对工作中的问题。

三、写心得的方法与技巧

首先，写心得体会要注意选取适当的时机。一般来说，领导在完成一阶段的工作后，可以抽出时间来回顾和总结，写下自己的心得体会。其次，写心得时要全面客观地记录事实，包括成功的经验和挑战的教训。同时，要注意言之有物，突出重点，使读者能够从中获得有用的启示和指导。最后，写心得时可以运用一些技巧，如列举清单、编写时间线等，以帮助组织思路，提高文章的逻辑性和可读性。

四、写心得的收获与反思

通过不断地写心得体会，我发现这不仅是一种对自己工作的反思和总结，也是一种对自己成长的机会。通过写心得，我可以深入思考自己在工作中的优点和不足，进而找到提升自己的途径。同时，写心得也是一种倾听和改进的过程，我可以通过分享自己的经验给其他领导带来一些启示和指导，也可以从其他人的经验中学习和吸取营养，让自己更好地成长和进步。

五、写心得的应用与未来展望

除了将心得体会用文字记录下来，还可以通过其他方式将其应用于实际工作中。比如，可以将心得体会制作成培训资料，与团队成员分享，共同探讨和学习。同时，可以将心得体会分享到公司内部的平台，与其他领导和员工交流，促进组织的学习和进步。

未来，我将继续坚持写心得体会，并将其应用于更广泛的领域。通过持续总结和反思，我相信我可以成为一名更有效和影响力更大的领导，为组织的发展做出更大的贡献。

综上所述，写心得体会是领导在工作中进行总结与反思的重要方式之一。通过合理的方法和技巧，写心得可以帮助领导发现问题、改进工作，并为他人提供经验与指导。同时，写心得也是一种了解自己、倾听他人的过程，对于领导个人的成长和组织的发展具有重要意义和作用。希望通过本文的分享，能够对广大领导引起一些启示和思考。

和领导聊些话题比较轻松篇四

姓名：周雷 班级：09工商管理（2）班 学号：0920040664 摘要：新时期的领导者面临着更大的挑战，领导者不仅要注重领导的科学性，更要注重领导的艺术性，只有善于运用高超的领导艺术，才能在领导地位上作出非凡的业绩，称为好的领导者。本文会主要讲领导的工作中如何做到让每一个人的

才能都得到施展，及领导者的领导艺术修养。指导人们在生活中有规律、有目标的去培养自己的领导能力，解决人们的管理过程中的一些不足。

关键词： 领导领导艺术 领导修养

正文：

一、领导的概念和理论

1.1 领导的概念

领导是在一定的条件下，指引和影响个人或组织，实现某种目标的行动过程。

1.2 领导的理论

(2) .管理心理学家罗伯特*布莱克和简*莫顿提出的管理方格理论：认为有效的领导者应该是一位既关心工作，有关心员工的人。关心工作是指领导者更关注与工作过程相关的因素，如生产过程、产品质量、销售以及服务质量等。关心员工包括对友谊、自尊以及公平的报酬等方面的关注。

二、领导艺术的概念及特点

2.1 领导艺术的概念

领导艺术是领导者方法的个性化、艺术化，是领导者在工作中结合普遍经验和个人挺会而形成的，它属于领导方法的创造性、随机性、权变性较强的部分。

2.2领导艺术的特点

1. 科学性。领导艺术具有的随机性、灵活性，似乎是领导者灵机一动采用的，没有什么科学性科研。其实不然，他是建

立在科学的基础之上的，是科学理论和实践经验相结合的产物。

2. 多样性。这是由领导活动的多样性和领导者不同特点所决定的。不同的领导领域和领

3. 实践性。行政领导艺术是在领导活动的实践中产生、发展和提高的，是领导者实践经验的提炼和升华。类行政事务时采取的策略也有所不同。

三、领导工作中的不足

1. 不能合理的分配员工的工作。上司如果能干，定能将员工工作分配得极为妥当，当引

发他们的工作意念，否则部属会有抵触心理。世界上的人才千上万、有全才、有偏才；有鬼

才，有怪才；还有雄才，有奸才。但无论什么人才，都各有所用，关键在于领导者如何任

对一个各方面都差不多的人和某一方面比较擅长的人，往往那一取舍；而优秀的领导者宁可

任用有偏才的人。据调查，有偏才的人的创造性比各方面都比较平均的人强，他们对自己锁

权任人。美国管理学家史蒂文*希朗说：一个成功的老板应该懂得“一个人权利的应用在于

是无时无刻不存在的。协调和排解这些矛盾，就是领导者的工作重点之一。”——黑格尔。

人之所以为人，就会有很多个性。领导者在用人过程中应注意下属们的个性，安排合适的工

作；另外还要有容人之心，不在小事上过于苛求，是组织成为一个统一团结、不可拆散的整

解放，敢想敢做，但缺乏经验和韧性。若将三者年龄阶段的人合理搭配，梯次配备。就可以

充分发挥自然优势，达到理想的整体效果。5. 用人不能做到以诚待人。领导之道，惟在用

人。而用人之道，在于用人以诚。领导者用人过程中讲究谋略，但是讲究谋略不等于玩弄权

术，向下级转嫁困难和灾祸；声东击西，假意威胁某甲的职位，实则夺取某乙的职位；浑水

作中事事防你。一旦下属对你的人品产生怀疑，你的威信就会大大降低。

四、提高领导艺术的意义

提高领导艺术是领导成败的关键。培养造就领导者的领导技能，是各级领导者的一项战

略性任务。领导艺术主要就是针对于人的管理艺术，同时对于改进管理工作和提高管理水平

意义。

其次是领导者工作千头万绪，内容五花八门，但是重要的就是两条，即决策和用人，二决

策方案的实施和决策目标的实现有依赖于人才，因此，领导者注重领导技巧，选好用好人才

是十分关键。因为人是一切社会实践活动，包括领导活动中

唯一有自觉性的因素。而领导活

动正式通过对人的领导，进而达到对事物的人事和改造的社会实践过程。在领导活动中，如

果离开人，护士对人的领导和使用任何领导活动都不能进行。

最后领导不仅是一门科学还是一种艺术。作为一个行政领导者，能够运用好领导艺术，发

脱出来，集思广益，博采众长，使决策更加科学化，最终提高工作效率。

四、领导者领导应该据有的领导修养

领导者必须具备综合能力，眼光要超越组织、部门、学科、职能或文化中的明显差异。

他们必须是外交家，可以解决各种组织、社区或国家不同做事方式之间的冲突；他们可以号

召人们一起工作，找到共同的事业；他们必须是很好的传播者，可以将最好的东西从一个地

方带到另一个地方；他们是深刻的思想者，足够聪明，能够发现新的机会，并且将他们概念

发展的成功要素。等待开始行动的许可不是一个好的领导者应具有的特征。带有一种紧迫感

来行动才是领导者应该具备的特征。如果你将成为今天或者未来的领导者，首先就要做的事

情就是你要发起一次探险之旅。值得敬佩的领导者特征，是我们需要领导者是值得信赖的人。

这一点比什么都重要。领导力的第一定律说：“如果你不相信传递信息的人，你就不会相信

信息的真实性。”个人信用的核心是他们的信仰。人们期待领导者具备某种立场的，并且有自信和勇气。因此，领导力可信性建立的第一里程碑就是个人价值观的明确性。我们不仅需要领导者值得信赖，而且还需要他们具有前瞻性：他们要有方向和愿景。这个能力可以展现社会的发展和未来的前景。事实上，这是一个领导者区别其他可信资源的重要因素。对于领导者来讲，坦率地说出愿景和价值观也很重要，他们所说的必须和他们支持者的志向是一致的。支持者也是有自己的需要、兴趣、理想和信仰的。如果领导者所提倡的价值观不代表其支持者的志向，那么他们就不能够动员人们整体行动一致，这种一致的意见是建立在共同事业和共同原则上。他们必须建立一个有共同的价值观社区。“简单的来说，为什么竞争不能加速成功是因为尝试去做得更好，与尝试着去打败别人是两码事。”——斐拉纳根。领导力不是个人行为。我们没有看到哪怕是一个没有涉及到其他人的支持和行动而能够成功的案例。我们也不期望在未来能够看到。领导者，不能独自去做。

五、建议

对于一个领导者，应该注意个人的形象，以诚待人、以身作则，给下属树立良好的榜样。还应该时时的检讨、总结在工作的得与失，拟定出下一个工作计划。我们的领导力的水平和深度听现在处理与同事和下属的关系上，我们必须清楚我们的价值观，因为它们代表了我们是怎样的领导者。我们必须承认我们的嗜好，反复问自己，我们是否保持“真我”，或者我们是否生活在一个被他人或公司期望驱使的自我封闭的监狱里。

结束语：综上所述，领导的艺术实质来源于个人内在的修养。相对于领导艺术的诸多方法来说，修养就像肥沃的土地，而

方法更像是这土地上生长的物种。只有良好的个人修养才能真正的把握规律，掌握方法。

对我们大学生来说，学习领导艺术中的处事艺术、说话艺术是非常重要的。这对于我们在未来的职业生涯有着极其重要的影响。

参考文献：

【3】 刘永芳，管理心理学[m],清华大学出版社，2008.1, 233~242

和领导聊些话题比较轻松篇五

尊敬的xx县交巡警大队领导：

我们是xxxx丝绸印花有限公司，今天来信的目的是感谢你们交巡警大队的一位民警同志，他叫郑xx[]20xx年xx月xx日下午，我们单位一辆江铃车在途径xx县漓渚棠棣大湾定型厂门口时发生交通事故，一辆安徽家用三轮车酒后驾驶把我们的车给撞了。接警处理这件事的是你们交巡警大队的民警郑xx[]在整件事的处理过程中，他的工作作风与服务态度令我们非常满意。总是不厌其烦地做好解释工作，细心分析事故成因，耐心听取我们的意见，百问不厌，而且让我们不必要来回奔波，告诉我们他会把事故处理好，等事故处理结果出来以后，再通知我们去大队部领赔偿款。讲句老实话，我去过很多交警部门，与许多交警打过交道，他们的工作作风与待人态度令我们望而却步。

在目前全国上下大举“三个代表”的时候，郑xx的精神与工作作风充分体现出一个人民警察全心全意为人民服务的思想宗旨。他的敬业精神和工作作风令我们十分感动，值得我们的学习，更是每位同仁学习的榜样！我们衷心感谢他，为我

们办了一件实事。

此致

敬礼！

xx市xx丝绸印花公司（印）

20xx年xx月xx日

和领导聊些话题比较轻松篇六

在众多领导职位中，写心得体会是一项非常重要的能力。通过写心得体会，领导可以总结工作中的经验，深入思考问题，提升自己的工作能力。下面将从实践经验、情感体验、人际交往、问题思考和成长反思五个方面，探讨领导写心得体会的重要性。

首先，写心得体会是领导实践经验的总结与反思。领导在工作中会经历各种各样的挑战和问题，在克服困难的过程中获得了宝贵的实践经验。通过写心得体会，领导可以将这些经验进行归纳和总结，加深对问题的理解和认识，将其转化为自己的工作方法和技巧。这样，领导能够更好地应对工作中的困难和挑战，提高效率和质量。

其次，写心得体会是领导情感体验的表达和释放。作为领导，工作压力和负荷常常很大，情绪波动也较为频繁。写心得体会可以帮助领导将负面情绪进行排解和释放，写出自己的思考和感受，这样可以减轻压力，提升心理健康。同时，写心得体会也可以帮助领导记录下自己在工作中的成就和进步，增强自信心，更好地调整心态，为面对未来的挑战做好准备。

第三，写心得体会是领导人际交往的工具。作为领导，与人打交道是必不可少的，而良好的人际关系对于工作的顺利进

行至关重要。写心得体会可以帮助领导更好地了解和把握自己在与他人相处过程中的表现，从而提高自己的沟通协调能力和处理人际关系的能力。通过写心得体会，领导可以更好地审视自己的言行举止，并及时进行调整和改进，建立更加良好的工作关系，更好地达成工作目标。

第四，写心得体会是领导解决问题的思考和思路拓展。领导在工作中经常面临各种各样的问题，有时需要独立思考解决方法。通过写心得体会，可以帮助领导对问题进行深入分析和思考，找出解决问题的契机和方向。而且，写心得体会可以拓宽领导的思路和眼界，帮助他们学习借鉴他人的经验和见解，从而更好地化解问题并做出正确的决策。

最后，写心得体会是领导成长反思的过程，对于领导个人能力和水平的提升至关重要。通过写心得体会，领导可以不断地反省自己的行为和做事方式，发现问题并加以改进。同时，写心得体会也可以帮助领导更好地了解自己的长处和优势，找出自身的可提高之处，并积极寻求自我完善的途径。通过这样的成长反思过程，领导不断提升自我，提高自己的工作能力和领导能力，实现个人和组织的双赢。

总之，写心得体会对于领导来说具有重要意义。它不仅可以帮助领导总结实践经验、释放情感、提升人际交往能力、拓展问题解决思路，更重要的是，它可以帮助领导进行成长反思，实现个人和组织的共同进步。因此，在领导工作中，我们应该充分重视写心得体会，并通过不断学习、实践和反思来提升自己的写心得体会能力，进而更好地发挥领导的作用，为组织的发展做出更大的贡献。

和领导聊些话题比较轻松篇七

如何提高领导者的领导能力及艺术，具有重要的意义。下面小编准备了关于提升领导力的文章，提供给大家参考！

作为领导者，爱护属下是应尽之责。爱护表达宽容，爱护显示激励，爱护创造和谐。每一人都有个性，都有短板。爱护下属，要求领导者懂得知人善用，懂得宽容包涵。对于下属的短板不求全责备，对下属的个性不强求一律，善于通过引导、激励和沟通，引领干部自我醒悟、自我成长、自我管理和自我激励。

正如一个硬币有正反两面，对下属的管理也同样要求领导者从容有度，宽严相济。列宁说，真理往前一小步，很有可能就变成了谬误。不当的爱护有可能蜕化成袒护。

袒护会纵容错误，酿成后患。正如好的习惯可以累积并不断产生递增嬗变效应一样，恶习、缺点和错误也同样具有自我累积、自我生长并不断放大的效应。

怎样爱护下属?在这个问题上，一些领导者还存在着片面乃至错误的做法。

一是重任用，轻管理。往往只重视任用，不注意管理，用管脱节。二是重表扬，轻批评。有的领导干部对下属只习惯于说表扬的话，从来不说批评、刺耳的话。有问题也不指出，有缺点也不提醒，甚至发现思想滑坡也不及时拉一把。三是重照顾，轻约束。有些照顾远远超出正常的原则范围。不管是否违反政策规定，都有求必应，不加约束，只要使部下满意就行，慷的是国家之慨，损的是人民利益。四是重保护，轻惩处。对自己责任范围内的下属，平时疏于教育管理，而当这些人东窗事发、违纪违法时，却以关心爱护下属的面目出现，以种种理由百般说情，加以保护。五是重感情，轻原则。有些人把正常的上下级关系变成庸俗的私人关系，把正常间的感情异化为哥儿们义气。对自己的心腹倍加爱护，更有甚者，受共同利益的驱使结为至交，抱成一团，共同违纪违法。

这种爱护下属的方法，其实是误了下属。一个干部在其成长

过程中，既有成绩，也有可能出现问题。对其光栽花不挑刺，只表扬不批评，对一些原来思想政治素质不是很过硬的干部只能起负作用，使他们产生“干什么都对”“干什么领导都支持”的错觉，甚至滑向错误的深渊。

爱护下属正确的做法就是爱护不袒护。

一是加强对下属的教育。可以使他们自觉抵制消极现象的腐蚀，少犯或不犯错误。二是加强管理。严管是爱护，放任是耽误。对下属出现的问题不管不问，则是对其不负责任的表现。三是监督好下属。要使之认识到组织的监督是对他的关心和爱护，是对他的信任与帮助。四是敢于批评下属，对其出现的小毛病，该批评的要批评，不能听之任之。五是严格处理犯错误的下属。这样不仅可以使其认识到党纪法规的严肃性，及时引以为戒，防止犯同样的错误，还可以对其他干部进行警示教育。

赏善罚恶，恩威并施，是指领导者对待部属要恩赐和惩罚两种手段一起使用。恩威并施是一种有效的领导控制方法，是一种平衡艺术，对部属只施恩、不施威难免会纵容部属，使其难以驾驭。然而只对部属施以高压的淫威，只会引起其心理和行动上的对抗，难以取得有效的管理效果。

中国传统认为好的领导者应该是恩威并济。三国时诸葛亮七擒孟获，韩愈所谓“威行如秋，仁行如春”，苏东坡所谓“威与信并行，德与法相济”，都是此意。

“恩”，就是恩德，柔顺，仁慈；“威”，就是刑威，刚毅，严厉。在领导活动中，这两个方面都需要，缺一不可。假如只有“威”而没有“恩”，那么，部属的物质需要和精神需要就会得不到满足，就会产生抱怨和离心离德情绪，部属只会表面忠实而内里不服，因而领导者就难以孚众，致使领导活动难于开展。假如只有“恩”而没有“威”，那么部属就会产生骄躁之气，因而恣意妄为，不把规章制度或管理秩序

放在眼里，这样领导者也就失掉权威，致使整个管理陷入混乱之中，则受恩者对他失却尊敬之心，导致有令不行紊乱统制，这与无恩招怨同样有害。

恩威并施是治政之道。古人说，恩治者衰，威治者亡，恩威并治者兴。用现代术语来说，恩属德治的范畴，而威则属法治的范畴，两者不可偏废。

现代领导者要掌握好恩威并施的艺术，需要把握好以下几个原则：

善用激励之法，鼓舞士气。常用的激励手段有精神手段和物质手段，其中精神手段更重要。“士为知己者死”反映出了被领导者对领导者的追随关系。如果一个领导者不懂得运用激励之法，则很难使部属与自己团结一心、步调一致。上下同心同德则无往而不胜，上下离心离德则一盘散沙，不攻自破。

善用惩罚之法，掌握火候。一般人的本性，喜欢奖赏，害怕处罚。奖赏是正面强化手段，而惩罚则属于反面强化。必要时，有如诸葛亮般地“挥泪斩马谡”，来不得半点仁慈和宽厚。这是树立领导者权威的必要手段。其实惩罚是一种比较严厉的方法，当部属所犯错误不严重时，还有一些比较温和的“立威”方法，如适时适度发火、善意批评等。

奖赏有度、刚柔相济。“赏不可不平，罚不可不均。”赏罚的关键是：要严明、公正、适度。无论是激励或是惩罚，都必须有一个“度”的问题，否则，物极必反。激励的适度就是要使激励的强度与人才的业绩、贡献相当。惩罚的目的也是为“教导”而惩罚，要重视“惩微”以“杜渐”，尽量少下“猛药”，否则过犹不及。

领导者与下属是一个密不可分的整体，在工作中应该互相信任。信任是领导对下属品质、能力的肯定，让他按照制定的

原则行事;但信任不是放任，信任能把事情做好，放任能把事情毁坏。

信任产生力量，信任激发潜能，信任促进团结。信任就要求领导者，对有能力敢承担的下屬敢于给位子、善于压担子、巧于搭台子。让信任助推下屬敢闯敢创，实现其人生价值，实现其个人成长与组织发展的协同。

但是这绝不意味着让那些不具备良好品质和突出能力的下屬任意而为，以至于破坏组织形象。

放任会产生惰性，降低效率。许多领导者常常会将信任与放任混为一谈。克劳斯郎弗雷德先生是圣路易斯华盛顿大学组织行为学教授，经过对71个mba学生自我管理团队的广泛调查和全面评估，他得出一个具有很有震撼性的结论：充分信任就意味着高度自治，这会造成团队成员间缺乏监督、缺乏竞争、缺乏沟通，从而不利于信息的共享、流程的衔接、协调的有效，最后导致影响个人的工作业绩，也无疑影响团队的成长和公司的发展。

因此，如何做到“信任而不放任”就成为一个不可回避的重要命题。

要做到“信任而不放任”，领导者必须把握好宽严之度。既充分信任又适当授权，既充分爱护也随时监督，既宽容失败又随时指出错误，既容忍个性又有效沟通。对成绩及时鼓励，对失误宽容帮助，对错误严厉批评，对犯罪决不手软。

要做到“信任而不放任”，防止疏漏工作环节。做到这一点必须严格执行对工作的指示，例如工作的截止日期、领导者所要求报告的形式与次数等，要巨细无遗地指示部属完成工作的重点与应注意的事项。希望部属能遵守的指示必须要明确。

要做到“信任而不放任”，切忌不管不问。要经常留意部属工作的状态，反复给他们以必要的指导。就像风筝一样，可以让其在空中任意飞翔，但是不能断开那根与领导联系的线。有时领导者甚至不要静以待之，应当掌握先机，先行与关系部门协调，采取支持等必要措施，及时解决出现的问题，不要坐以待报。