

“怎么啦，看你愁眉苦脸？又被领导抢功劳啦？”

“呵呵，不止这样啊，也是一言难尽……”

“哎呀，Cindy的领导你还不知道，他还不是这样，这也挑刺那也挑刺，要不你就自己做呀！”

“是啊，回头要是你们都走了，就看他还能靠谁。”

吐槽工作，这类话题在所难免。

根据美国盖洛普公司一份基于7272位美国成年人的调查研究显示，半数的人都是因为要摆脱他们的上司而离开了原来的职位。

作为一名领导者，你一定想避免上面的这种情况，然而，也是在不知不觉中，却可能表现了更多的负面，正是这些让员工或下属对你心生怨愤，阻断了上下反馈的沟通渠道，你可能还会表现出以下的几种情况：



编辑推荐：

2018年度美国著名的商业图书大奖AXIOM商业图书银奖《领导力的36个关键》，领导力大师戴安娜·布赫38年培训课精华，6大方向，36个关键，治疗思维顽疾，成为带领组织一往无前的真正领导者。“近10年来最佳经营作品”，世界500强公司都在用的领导力培训指南！

【作者简介】

[美] 戴安娜·布赫 (Dianna Booher)

全球领导力大师，著名领导力咨询公司波尔研究首席执行官。著名畅销书作家，作品被翻译为60多国语言，累计销量达400多万册。作为波尔研究首席执行官，为众多世界500强公司提供咨询服务，客户包括IBM、波音、通用、戴尔、沃尔玛、百事可乐、壳牌石油、拜耳、摩根斯坦利、德勤等。

曾荣获IBM明星质量大奖、全球30大沟通大师、美国100大思想领袖、21世纪顶级演讲家等众多殊荣。

文章摘自《领导力的36个关键》

大多数员工离职 离开的是公司 而是领导！

紧盯错误、过失和误解

错误、过失和无界被统称为面包圈中间的洞，有的领导者似乎从不关注完整的面包圈，一张嘴就在一些小问题上大做文章。他们在演示会上跟你要无关紧要的备份数据，说你的电子邮件语气有问题，开会时不去关注你负责项目的积极进展，却把目光放在你的小失误上……

实际上，这些控制型的上司经常会出现以下的情况：

1.因为各种各样的理由不信任；2.不放心，不看紧就担心局面失控；3.用各种手段降低员工自尊，抬高自身自尊，比如威胁炒鱿鱼，经常性地贬损和干涉。

领导者的吹毛求疵会导致员工或下属的工作量大大增加，而如果你觉得自己是这样的控制型领导者，就需要挑战自己放宽心态，建立对员工的信任，这点极难做到。

支招：不信任来自于我们自身对他人意图的错误假设，我们可以尝试多与下属或员工直接沟通，提出问题，耐心并仔细倾听，帮助员工分析问题，再得出结论不迟，最后表明自身的期望，这样的沟通既表明了双方的需求，也能很好的促进与员工之间的理解与信任感。

对过程而非目标吹毛求疵

高效的领导者布置项目，说明目标，提供资源，沟通注意事项，明确阶段性检查和报告的时间点，然后，让员工放手去干，直到项目完成。

相反，低效的领导者不知道如何授权。在布置一项工作的时候，他们不会把目标清晰地告知团队成员，而是亲自带领他们走过整个过程。结果，不仅自身耗费了大量的时间与精力，整个团队也体会不到过程中带来的摸索创新感与荣誉感。

支招：紧盯目标，学会将目标授权给得力的下属，提供资源，并明确表示需要汇报的时间点，将其余细节完全托付于对方。

扮演全知全能的角色

高效的领导者懂得雇用在关键领域比自己聪明的人，而非扮演全知全能的角色。然而，自信心不足的管理者，在才华横溢的下属身边，却会有失控的感觉，他们会通过各种方式传达与提醒他人，自身是全知全能的，他们大多会没完没了地讲话，拒绝听取新的想法，总是把“我跟你/你们说过”挂在嘴上，并且经常陶醉于自己的光辉时刻，三番五次地讲述。

支招：如果你是这类型的领导，建议你在会议一开始，逼着自己至少听10分钟，或者至少听完三个人讲话，直到满足这两个条件之一，你才开始总结讲话，并且内容越精炼越好，正如中国的林语堂先生幽默讲到的那样：绅士的演讲，应当是像女人的裙子，越短越好。

行踪不定的危害

上司昨天在这里，今天去向不明；上午10:00在办公室，下午2:00没了踪影，然而两小时后神奇地出现了……而他们经常会给到一个完美的解释：我不需要告诉你。我可以在任何地点工作。

他们不理解为什么员工需要知道他们的位置，其实这些原因可以是签署文件、参加现场会议、接待贵宾客户、解答意外问题和快速做出紧急决策……如果上司不在办公室，那么方便电话么？在哪个时间段？该如何回复打来电话的人或前来公司拜访的人……

支招：无法联系到行踪不定的上司会让下属非常沮丧，更不要说这么做给客户和同事留下的坏印象了。把他人如何能在紧急情况下联系到上司的信息交代给某个核心人员，说清楚什么是“紧急情况”，并说明返回时间能有效解决这个问题。