

# 领导干部履行一岗双责不到位的原因 与 领导心得体会(大全10篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。相信许多人会觉得范文很难写？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

## 领导干部履行一岗双责不到位的原因篇一

领导是现代社会中非常重要的角色，他们能够激励组织中的员工，推动组织实现目标，并促进员工个人成长。与领导心得体会是非常重要的，这不仅有助于组织实现目标，也有助于个人发展成为更优秀的领导者。在本文中，我将分享自己与领导们合作的经验，分析领导与员工之间的重要关系，探讨如何提高领导潜力以及如何发挥团队合作的力量。

### 第二段：探讨领导和员工关系的重要性

领导和员工之间的关系非常重要。领导需要理解员工的需求和期望，并为员工提供必要的支持和资源。这样能够让员工感受到组织重视和尊重他们，从而激励员工更加努力地工作。同时，在创造良好的员工体验方面，领导的作用也十分重要。通过与员工建立紧密的关系，领导可以帮助员工找到合适的工作、培养合适的技能和知识、提供正确的反馈和指导、并扩展员工的职业道路。这样能够帮助组织留住优秀的员工，同时提高组织的效益。

### 第三段：提高领导潜力的途径

领导潜力是许多领导所需要的。领导需要具备技能和知识的同时，也需要在个人能力上有所提高。这方面领导需要注重培养自己的交流能力、沟通能力以及进一步提高自己的技术

和行业方面的知识。此外，领导还需要注重集体领导和团队领导的能力，这样能够帮助组织建立一支优秀的团队，共同完成组织的目标。

#### 第四段：团队合作的力量

团队合作是组织成功实现目标的重要因素之一。团队的优点在于可以利用团队成员的技能和知识，使他们相互补充。领导需要在团队建设方面发挥中心作用，利用不同的人才，调整团队中不同成员之间的合作关系，制定团队领导方面的计划和战略规划，从而实现目标。

#### 第五段：结论

作为一个领导者，需要不断提高自己的领导潜力，并且不断探索更加高效的方法来与员工建立紧密的关系，激励员工实现组织的目标。在这个过程中，团队合作是非常重要的，它可以让组织成员发挥他们的优势，互相合作，不断推动组织实现目标。在这个过程中，领导者需要不断提高自己的能力，更好地发挥自己的作用。通过保持对未来机遇和挑战的敏感性，领导者能够找到最佳的方法来提高自己和整个组织的绩效。

## 领导干部履行一岗双责不到位的原因篇二

在社会中，每个人都会担任不同的职责和角色，而领导也是其中之一。作为领导，领导者需要不断地学习和进步，在日常的工作中慢慢摸索着，也会有一些心得和体会。下面，我来分享我的与领导心得体会，希望对大家有所启发。

#### 第一段：聆听员工的声音

领导需要聆听下属的声音。因为他们是我们的团队中最具价值的资产，他们对于我们的工作也有很多的想法和建议。所

以，我们应该对他们的意见加以重视，不断与团队成员进行沟通和交流，以便更好地达成工作共识。

作为领导，我在工作中经常与下属交流，了解他们对于工作的意见。通过与员工保持沟通，我得以知道员工的工作状态及进展情况，得以及时调整策略，以适应团队变动。同时，此举也增强了员工对我的信任感和忠诚度，从而达成更好的绩效。

## 第二段：不断自我反省和改进

领导在工作中需要不断自我反思。我们要充分认识到自身的优点和不足，将其转化为前进的动力。而且，领导需要时刻保持自己的知识更新，不断学习新的理论、方法和工具，以便更好地应对团队的变化和挑战。

我的团队在退化时，我通常会先进行自我反省。我会列出一张表格，记录在做出某个决策时，我是否考虑了所有的因素、是否考虑到了团队成员的意见和建议等问题。通过反思，我发现自己在某些方面存在很多不足，并采取相应的补救措施，以便更好地提高自己的团队领导能力。

## 第三段：制定明确的目标

领导需要明确团队的目标，以便团队成员更好地知道自己应该如何行动。在团队目标上，我们需要既要具有长期的战略眼光，也要注重团队执行的细节和效果。同时，我们还需要时刻调整和提升目标，以适应发展环境的变化和实际情况的发展。

我通常通过定时会议或交流来制定团队目标。在设定目标时，我会与团队成员共同讨论，分析当前市场和团队发展趋势，进而确定一个清晰和实际的目标。目标的落实不是一蹴而就的，我还需要时刻跟进调整，以确保团队目标得到全面实现。

#### 第四段：激励团队成员

一个好的领导，不仅要明确目标，还要激发团队成员的积极性和创造力。这时，领导者就需要发挥出他们的鼓励作用，提供必要的支持和资源，让下属拥有更好的发展环境和平台。

在我的团队中，我通常会赞扬员工在工作中的出色表现，并及时给予奖励。这些鼓励声音和实际奖励，不仅可以让员工们感受到自己的价值，也可以激发出他们更积极、更创新的工作能力，从而更好地推动团队的发展。

#### 第五段：建立信任

最后，建立一个互相信任的环境。领导需要为此创造条件。一个高效并且有凝聚力的团队，离不开领导者的信任。领导者要把下属视为自己的合作伙伴，需要建立一种平等互信的工作关系，以便更好地促进工作。

在我所任职的企业中，我通常会与下属建立一种平等的情感连接，这有利于沟通、协调、协同和相互尊重。通过建立信任，团队成员的工作效率自然会提高，团队的文化也会更加稳固。

总之，领导是团队中非常重要的角色，因此一个好的领导者需要拥有提高领导能力的素质。以上所提的一些与领导心得体会，虽然只是个人经验，但希望可以为您提供一些帮助。相信在不断的学习、积累和实践中，每个人都可以成为一名优秀的领导者。

### 领导干部履行一岗双责不到位的原因篇三

真正的领导力并不仅仅是正式的权力那么简单，当人们通过以下方式承认领导者时，领导者才是领导者——认真听取他

们的主意，重视并遵守他们的行动建议，以及向他们寻求建议。实施领导的机会，并不局限于当你在某个团队和企业拥有正式权力的时候，当你站出来展示你的领导力，你会将你的价值奉献给项目或者企业——同时增强你的领导技能。下面就来和小编一起看看非领导者的领导技巧吧。

哈佛谈判专家罗杰费舍尔[roger fisher]和合著者阿兰夏普[alan sharp]在他们的《侧面领导力：不是领导时把事做好》[lateral leadership: getting things done when you're not the boss]一书中阐述了一种有用的领导五步法，用于你还不是正式的领导者时，这些步骤几乎适用于你涉及的所有项目或者你所参加的团队或会议。

团队经常埋头于做项目，然后在项目结束时进行一次回顾总结，弄清他们学到了什么。但是，对于团队（或者是个人）而言，边干边学更有效。

推动团体做定期小回顾[mini review]并从中学习的任何人，正在扮演着事实领导者的角色。为什么这种进行中的过程要比事后回顾更有效？因为事件在每个人脑海中都还印象深刻，并且团队能够运用在小回顾中所学的东西对他们的工作流程或目标进行必要的调整。

一个高绩效的团队会让所有成员进行努力，卓有成效的团队领导者在成员利益和须完成的任务之间尽可能寻求最优适配。建议将杂事列成一个清单，分配给个人或小组完成这些任务。如果没人想要一个具体的任务，可以运用头脑风暴来使这项任务更有意思或更具挑战。帮助小组中的沉默寡言者多发表他们的意见，使每个人都觉得他们是整个项目的一部分。

如果你不是上司，你能提供什么样的反馈呢？一个永远有价值的东西就是简单的赞赏——“我认为你在那方面做得很棒”。同样，有时你会通过教练式的指导帮助别人提高表现。卓有成效的教练会问许多问题：“你觉得你在项目的这部分

做得怎么样？”他们知道人们尽管很努力但有时也会失败：“是什么使你完成这部分任务有难度？”他们提供体贴人的改进建议，小心地解释问题背后的关系和原由。

## 领导干部履行一岗双责不到位的原因篇四

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）

## 领导干部履行一岗双责不到位的原因篇五

尊敬的领导：

您好，我谨作为xx先生在xx集团工作x年间的直接领导写此推荐信。

今天的xx与x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分厂所有行政事务的管理者来讲，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x年来在公司所作出的实际贡献，如完善分厂具体行政管理制度、全面提升行政服务品质、连续x年被评为集团xx奖等，我不作赘述，因为这些只能代表他的过去。我将把我对他所了解的作出适当评价，以期您能对他有更全面、更深入的认识。

他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，加强与服务对象职员工、与生产部管理层的沟通，从而改变并形成了一种较为民主的分厂行政事务决策模式。这种改变产生了巨大的粘合力，把生产与行政紧密结合起来，以行政来支持生产，并在生产促进中发挥更大的作用。

作为xx先生曾经的领导、共勉的朋友，希望您看了这封推荐信后，加以考虑xx□他肯定是一棵好苗子，会成为一名栋梁之才！

推荐人□xxx

xxxx年xx月xx日

## 领导干部履行一岗双责不到位的原因篇六

今天的刘志强与四年前的他相比，已经产生了非常显著的变化。而作为一位独立负责一个分厂所有行政事务的管理者来讲，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109分厂所作出的实际贡献，如完善分厂具体行政管理制度、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，加强与服务对象职员工、与生产部管理层的沟通，从而改变并形成了一种较为民主的分厂行政事务决策模式。这种改变产生了巨大的粘合力，把生产与行政紧密结合起来，以行政来支持生产，并在生产促进中发挥更大的作用。

他还是一位乐于学习且善于学习的管理者。作为一名基础管理者，他这四年来的学习实践集中在三个方面，一是从失误中学习，一是从同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。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实践上的专注与专业。

作为刘志强先生曾经的领导、共勉的朋友，我期望刘志强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！

强威集团行政部经理：梁欣

20xx

年11月14日

## 领导干部履行一岗双责不到位的原因篇七

作为一名领导，常常需要承担更多的责任，要有全局的思考和权衡能力，更要保持清醒的头脑和务实的态度。在这个竞争激烈的社会，我们需要不断提升自己的领导能力，让自己成为团队中的一份子。今天，我将分享我的一些局领导心得体会，希望对大家有所启示。

### 第二段：清晰的目标

领导需要对自己和团队设置具体、明确的目标，并在整个过程中始终坚持。只有这样，才能发挥团队的最大潜力，正确并高效地完成工作。对于局领导来说，我们需要着重关注局内的情况，了解工作的实际情况，并对整个局的任务进行分解和统筹安排。

### 第三段：沟通与协调

一个高效的团队必须有优秀的沟通协调能力。我们作为局领导，需要从各个方面了解团队成员的想法、意见和建议，充分发挥每个人的优势，为团队的工作尽心尽力。此外，我们要善于利用各种资源，与其他部门进行有效的协调。

### 第四段：激励与表扬

激励和表扬是团队建设中非常重要的关键环节。当面对困难时，需要鼓励团队，帮助他们树立信心，继续前进。在团队取得成绩时，更需要及时给予表扬，这不仅可以让持久激发他们的热情和动力，更能让他们更加积极地面对未来的挑战。

### 第五段：总结

领导是一个不断学习、不断总结的过程。在局领导中，我们也需要总结自己的工作经验，从成功和失败中吸取教训，不

断提高自己的领导力。在今后的工作中，我将继续努力，更加注重团队建设、沟通协调，为团队和整个局的事业发展做出积极的贡献。

## 领导干部履行一岗双责不到位的原因篇八

局领导是一个组织中非常关键的角色，除了担当着规划和指导组织活动的责任，还需要具备领导力和管理能力。局领导的心得体会，往往是改进组织管理的关键。在此，我们将就这个话题展开讨论。

### 二、心得体会的必要性

对于局领导来说，掌握各种方法和工具并不足以进行有效管理，更重要的是拥有丰富的心得体会。这些经验可以增加他们的管理知识，也可以帮助他们看清组织运营中的各种问题，提高应对问题的能力。例如，一些领导常常强调“人本”，“人才”等概念，这不仅是对人性的理解，也是对自身管理实践的总结。

### 三、员工与领导的互动关系

领导者如何处理员工问题，是企业运转的关键因素。在这方面，局领导需要做到善于沟通、听取员工的意见建议。领导要传达出“平等”的管理理念，尊重员工的价值感和尊严，鼓励积极思考，以及讨论和交流核心管理问题，这样才能建立良好的领导形象和形成团结合力。

### 四、如何把握领导能力

领导能力是最重要的，能不能是个好领导，最重要的因素就在于本人，一方面生活中必须要有对人的共情，另一方面必须有灵活的思维回路，这样才能在管理职位上获得成功。领导者需要学会管理资源、处理时间、工作的创新间接性、准

备应对突发事件等，还需要具备不断完善自己管理技能的意识，持之以恒的努力提升自己的管理能力。

## 五、团队建设

如果一个团队能够真正建立起来，领导者就可以依靠这个团队实现企业目标。在这方面，领导需要明确团队中各个成员的职责，根据不同的人的才能和专业能力，进行灵活的分配，推进团队的整体进步。团队成员之间的配合、协调是非常关键的，而领导者是整个团队的核心人物，应该具备带领团队前进的能力。

## 六、结语

局领导的心得体会非常关键，他们的经验可以为组织带来宝贵的管理经验，同时可以帮助他们吸收并运用别人的经验。结合上述内容，只要拥有良好的领导模式和团队建设，就足以创造某个组织的竞争力。与之相较，如果没有这种经验，那么即便有着先进的技术和资源，也难以做到有效的组织管理。因此能够积累并应用有效的心得体会就显得尤为重要。

## 领导干部履行一岗双责不到位的原因篇九

在职场生涯中，如何与领导打交道是每个员工都必须面对的问题。而与领导打交道的核心在于理解领导心态和带领。在工作中，合理对待与领导的关系，不仅能够使自己的工作更加顺畅顺利，还能够促进个人的职业发展。本文将从个人的工作经验中，总结出一些与领导打交道的心得体会，希望能够对职场新人有所帮助。

### 第二段：理解领导心态

理解领导心态是一个很重要的事情。仅仅是在日常工作中用正确的方式和领导沟通，就能够避免很多的纷争和不必要的

矛盾。领导在日常管理中，会面对许多的需求和困难。有时候，他们需要抱怨，需要发泄情绪。这时候，作为员工，可以给予理解和支持，共同面对困境。另外，在自己工作中，以领导为中心，较为主动地为领导排忧解难，可以提升领导的认可和信任，也为自己个人的职业发展做出了贡献。

### 第三段：倾听领导的意见和建议

在工作中，领导通常会有自己独特的理念和经验。而倾听领导的意见和建议，是许多公司员工工作的基本方法。首先，听取领导的建议，可以使自己的工作更加专业，更加符合公司的要求。其次，倾听领导的意见，有助于增进领导对自己的信任和支持。最后，领导的建议可以指导自己的工作方向，让自己的工作更加顺利。倾听和理解，不仅是一个人与领导相处的重要基础，也是职场人生中的基本素质。

### 第四段：灵活与领导同步

灵活与领导同步，也是一个职场新人与领导打交道的重要方法。在工作中，员工应该要有自己的主见。在领导提出新的想法和建议时，员工应该要有自己的独立思考能力和判断力。同时，对于一些需要和领导谈判的事情，员工也应该保持职业态度和沉着冷静。在处理问题时，员工需要保持自身原则的同时，需要灵活地与领导同步。合理地把握与领导打交道的节奏和态度，能够使个人的工作更加顺畅。

### 第五段：结语

与领导打交道需要我们最重要的素质是：耐心。职场中，我们每个人都会遇到各种与领导的不和。若迎难而上，不仅会衬托我们的职业素养，更让事情像拨开迷雾一般积极向前推进。所以，无论我们在职场遇到怎样的困境，我们要保持耐心，相信最后都能够化解这个问题。好的工作意味着你有一个好的领导。如果想在职场上大展拳脚，需要与领导心态相协调，



加上自身的独立思考能力，能让自己在职场中快速成长。未来的职场生涯中，我们应该继续锻炼自己的素质，不疏于改正自己的缺点，对领导的意见和建议保持敏锐度，以更值得的工作结果来获取领导的胸襟、信任和奖赏。

## 领导干部履行一岗双责不到位的原因篇十

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。而作为一名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。

他还是一位乐于学习且善于学习的管理者。作为一名基础管理者，他这四年来学习实践集中在三个方面，一是从失误中学习，一是从同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！

谢谢！