

管理类试题--领导素质修养类（十）PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/458/2021_2022__E7_AE_A1_E7_90_86_E7_B1_BB_E8_c25_458821.htm 如何变反对者为支持者 很多领导者都会有自己的反对者，这是不可回避的事实。但在这一共同的事实面前，则因领导者个体素质，所持的态度、处理方法的不同而效果就不一样。有的面对反对者恼羞成怒。视为“眼中钉”、“肉中刺”，有的是无可奈何、束手无策、听之任之，有的则是虚怀若谷、统率有方、驾驭有余。其中大有学问。一个领导者在他领导的群体中，有自己的反对者，这不一定是件坏事，相反，从某种意义上讲却是件好事。其一，它可以经常使自己警醒，使自己的言行时刻处在监督之中，从而使自己不犯错误或者少犯错误。其二，能够促使自己不断完善，不断提高领导水平，走向成熟。如果一个领导经常只能听到一种声音，一个调子，这很容易使领导者陶醉，滋长骄傲自满停滞不前情绪，从而犯经验主义和教条主义、主观主义错误；他所领导的单位也必然是万马齐喑、缺乏生气和活力的群体。因而从这种意义上讲，要正视反对者，还应当保护反对者。成熟的领导者都会驾驭反对者，变反对者为支持者，化消极因素为积极因素。怎样变反对者为支持者呢？这就要做到以下几点。（一）虚怀纳谏，勇担己过 一个领导者必须具备虚怀若谷的胸怀、容纳诤言的雅量。遇到下属反对自己的事，要扪心自问，检讨自己的错误，并且在自己的反对者面前勇敢地承认。这不但不会失去威信，反而会提高权威。对方也会因为你的认错更加尊重你而与你合作。千万不可居高临下，压服别人，一味指责对方

过错，从不承认自己不对。即使心里承认但口头上却拒不承认，怕失面子，这是不可取的，也是反对者最不能接受的。

（二）弄清原因，对症下药 反对者反对自己的原因是多种多样的，只有弄清楚，方能对症下药。有的是思想认识问题，一时转不过弯来。对于这种反对者切不可操之过急，而应多做说服工作。实在相持不下，一时难以统一，不妨说一句：还是等实践来下结论吧！有的下属反对自己是因为自己的思想工作方法欠妥或主观武断，脱离实际；或处事不公，失之偏颇。对于这种反对者最好的处理方法就是从善如流，在以后的行动中来自觉纠正。还有的反对者则是因为其个人目的未达到，或自己坚持原则得罪过他。对于这种人一方面要团结他，一方面要旗帜鲜明地指出他的问题，给予严肃的批评与教育，切不可拿原则作交易，求得一时的安宁和和气。总之，领导者要冷静地分析反对者反对自己的原因，做到有的放矢，对症下药。

（三）勿计前嫌，处事公道 这是一个正直、成熟的领导者的基本素质，也是取得下属拥护和爱戴的重要一条。反对者最担心也是最痛恨的是领导者挟嫌报复、处事不公。领导者必须懂得和了解反对者这一心理，对拥护和反对自己的人要一视同仁，切不可因亲而赏，因疏而罚，搞那套“顺我者昌，逆我者亡”的封建官场作风。只有这样、反对者才能消除积虑和成见，与你走到一条道上来。

（四）亲者从严，疏者从宽 一个群体内部有亲疏之分，领导者与被领导者之间也是如此，无论你承认与否，这是不可否认的一个客观存在。因为在一个单位中总有一部分同志由于思想、性情、志趣与自己接近，容易产生共鸣，获得好感、赢得信任。这种亲近关系常会无意中流露出来。而那些经常反对自

己的人，在一般人看来是不讨领导喜欢的，无疑与领导的关系是“疏”的。一个领导者与被领导者之间的“亲疏”，是下属最为敏感的问题。如果一个领导者对亲近自己的恩爱有加、袒护包容，而对疏远者冷落淡漠，苛刻刁难，那么团体内部必须产生分裂，滋生派性。正确的方法应该是亲者从严，疏者从宽。也就是说对亲近者要求从严，而对疏远者则要宽容一点。这样可以使反对自己的人达到心理平衡，迅速消除彼此间的隔阂和对立情绪。（五）关怀备至，情理并驱 下属总有自身难解决的问题，需要领导去协调、去解决。作为领导者理应关心他们的疾苦，决不可袖手旁观，置之不理，尤其是主动帮助那些平常反对过自己的人（这是沟通思想的好机会）。只要符合条件、符合政策，就应毫不犹豫地帮助他们解决实际问题。哪怕一时没办到，但只要你尽了努力，他们也会铭记在心，备受感动。相信只要你付出真情，自然会得到回报，他们就会变反对为支持。那么你所领导的群体就一定会出现一个众志成城、生机勃勃的局面。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

www.100test.com