

<<与下属沟通的7个技术>>

图书基本信息

书名：<<与下属沟通的7个技术>>

13位ISBN编号：9787512303959

10位ISBN编号：7512303955

出版时间：2010-7

出版时间：中国电力

作者：齐忠玉//孙科炎

页数：225

字数：177000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<与下属沟通的7个技术>>

内容概要

本书以领导与下属沟通中的关键问题为切入点，从7个方面的心理学技术入手，通过大量鲜活、贴切的管理案例，深入剖析了管理沟通不畅的症结，进而总结出管理人员在与下属沟通过程中所应掌握的技术和方法，旨在解决自上而下沟通过程中的障碍，实现领导与下属之间的顺畅沟通，具有很强的实用性和可操作性。

此外，本书还从心理学角度进行理论提升，辅以实用的话术训练技巧，帮助管理人员轻松、迅速地掌握沟通技术的精髓，走出沟通不畅的僵局。

本书可供各行各业管理人员及管理相关专业师生参考。

<<与下属沟通的7个技术>>

作者简介

齐忠玉，国家高级企业管理咨询顾问，职业素质高级测评师。

曾在多家外资企业担任高管，拥有20年的实战及咨询经验。

主要咨询领域包括：精益生产、中基层组建、职业素质培训、EAP等。

服务过的企业包括：伟创力、泰科电子、三井汽配、信科电子、北师大珠海分校、南方电网、云浮移

<<与下属沟通的7个技术>>

书籍目录

丛书序前言第1章 有效布置工作任务 1.准确地下达指令 2.充分授予下属工作自主权 3.做一个把握过程的主宰者第2章 倾听下属的心声 1.打造畅通的沟通渠道 2.倾听下属心声也有技巧 3.妥善处理下属的意见 4.在会议中听取下属的意见第3章 给予下属贴心的指导 1.把我们的经验倾囊传授给下属 2.真诚地关怀下属 3.培养下属。
推动他的成长第4章 激励下属积极工作 1.用赞美“讨好”下属 2.用激励提高团队士气 3.提升下属的责任心和使命感第5章 让下属心悦诚服 1.说服下属有诀窍 2.拒绝下属的不合理要求 3.让下属将你视为榜样 4.权威效应让领导者“无为而治”第6章 用批评促进下属成长 1.领导者不能做“老好人” 2.批评下属的艺术 3.建立惩罚规则的威慑性第7章 化解矛盾和分歧 1.洞悉矛盾的本质 2.在沟通中化解矛盾的技巧 3.解决具体矛盾有高招

<<与下属沟通的7个技术>>

章节摘录

第1章 有效布置工作任务 1.准确地下达指令 英国著名政治家迪斯雷里在总结思想控制行为时曾说：“人是被话语统治着的。”

这个结论从领导者的层次可以这样理解：话语可以输出你的思想和感情，可以指挥下属按照你的意志行事，也可以下达命令去指挥下属达成你的目的。

下命令是管理人员对下属进行管理的最普遍、最常用的方式，但这却不是仅仅说几句话那么简单。很多领导者都会有这样一个疑问：我给下属布置了任务，但到头来他的执行结果为什么会与我的命令大相径庭，甚至会颠覆了我的本意呢？

这个问题，不妨回到事件的源头来解释：你可能根本没有把任务布置清楚。

下属表现欠佳是你的沟通问题 面试时他的表现很不错，为什么在实际工作中却表现得这么差？

这件事应该很容易办到，他怎么会把事情搞得一团糟？

我期望他的能力提升到一个新的高度，他怎么还是业绩平平？

很多领导者在实际工作中对下属都会有这些疑问。

想想你的每一名下属，即使不是业界的佼佼者，但既然能在招聘过程中过五关斩六将，最终脱颖而出，也是因为你看中了他的能力和潜在价值。

那么，是什么原因限制了下属能力的发挥，导致其在实际工作中表现不佳呢？

造成这个问题的原因恰恰就是你自己——一切问题的症结就在于你与下属的沟通不到位。

销售部的赵经理找来其下属王磊，谈到了王磊上个月的工作业绩。

“我们来看看你上个月的工作业绩，之前你不是说好要提高业绩的吗？”

“没错，我觉得我这个月做得还可以。”

王磊很自信地说。

“销售量倒是没有滑坡，还是有点儿增长的。”

“确切地说，是6.7%！”

王磊对自己的成绩很满意，很自豪地报出了增长率。

“但这个增长幅度太小了，”赵经理说，“我期望的增加幅度是15%，最好能达到20%！”

“这个指标根本不可能完成！”

您当时和我说的是要大幅提高销售量，提高6.7%已经很不容易了。

如果您上个月要求提高15%或20%的话，我根本就不会答应的，这个指标不现实。

“好了好了，指标这个问题我们先放下暂且不谈，新客户开发得怎么样了？”

赵经理看王磊有些激动，便换了个话题。

“我在努力找，目标是争取每周都联系到一个新客户。”

“一个？”

这太少了，应该多找一些，每周最少也要三四个吧。

“三四个？”

您在开玩笑吗？

毋庸置疑，每一位领导都希望自己的手下有着非常出色的表现，能够为公司创造更高的价值。

你心里也肯定会常常有这样一个疑问，难道这个下属真的已经做到最好了吗？

而下属呢，对待业务一般都会尽心尽力，在自己的能力范围内把事情做到最好，一旦面对领导的高期望、高要求，就会表现出不满和不理解。

下属对领导难免会抱怨：他只会交代不可能完成的任务，我已经付出最大的努力了，真的没有可能再提高了！

互相的不理解，导致下属业绩停滞不前，领导对下属的批评也源源不断。

这不是管理人员希望看到的局面，那接下来该怎么办？

是时候好好沟通一下了。

<<与下属沟通的7个技术>>

当下属的成绩让管理人员感觉到不满意，或是管理人员觉得他可以做得更好的时候，先不要去评判他做得怎样。

给他一个说话的机会，静静地听他说完，包括在工作中做了何种努力，在某个步骤遇到了何种难题。这时候，身为管理人员应该很容易发现导致下属表现不佳的原因以及工作中的薄弱环节，而这些细节恰恰很有可能是下属没有考虑到的。

与下属进行有效的沟通，给他们指出这些症结，帮助他们从另外一个他们想不到的角度来考虑问题，确定一个客观可行的目标和业绩标准——这样既不会激化矛盾又能解决问题，何乐而不为呢！

.....

<<与下属沟通的7个技术>>

编辑推荐

阅读《与下属沟通的7个技术》，管理人员将掌握最实用的管理沟通技术，使之既能与不同性格、不同岗位的下属进行沟通，又能通过不同方式、不同渠道与下属沟通，最终保障团队沟通顺畅、工作高效。

<<与下属沟通的7个技术>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>