

《沟通就是生产力》

图书基本信息

书名：《沟通就是生产力》

13位ISBN编号：9787115297310

10位ISBN编号：7115297312

出版时间：2013-1

出版社：人民邮电出版社

作者：汪建民

页数：230

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

前言

当今社会，人们常说，最难做的就是沟通。因为人有百态，不同的人有不同的性格，要想实现有效的沟通，就要学会一些与人沟通的技巧，在职场中更是如此。作为一个领导者，要想很好地与员工进行沟通，更要学会一些员工沟通术，这样，你才能够赢得员工的忠诚与拥护，开创属于自己的更大的事业。俗话说：“一个好汉三个帮。”的确，一个人要想成就大事，仅仅依靠个人的力量肯定是不行的，一定要有人来支持你，帮助你。即便是你已经拥有了自己的公司，也需要员工们的效力。在公司或者企业里，领导者就是一个团队的核心，团队的凝聚力很大程度上就是取决于领导者的亲和力。所以，在日常的企业管理中，领导者要想亲和团结员工，就必须学会“亲和术”，只有这样，才能够让员工和自己的心往一处想，力往一处使。领导者和员工的有效沟通有很多种方式，同样，增强自己的亲和力也有很多种方式。在这些方式中，正确恰当地赞美员工，可谓是屡试不爽。任何人内心最本质的渴望就是得到别人的真诚的赞美，员工自然也不例外。领导者要知道，良言妙语三冬暖，在与员工的沟通中，一定要学会正确恰当地赞美你的员工，你的赞美温暖了员工的心，员工自然就会感激你，也就会全力为你工作。领导者与员工的沟通中，经常会出现领导者在台上显得高高在上，他们不断地说，不断地吩咐，而员工则在下面一言不发。殊不知，这样的情况，无论是对于领导者还是公司都是很危险的。因为员工才是公司的不可或缺的人力资源，没有了员工的创新和努力，就不会有公司的进步和发展。一个优秀的领导者，应该学会倾听的艺术，只有认真地聆听了员工的心声，员工才会真正地发挥自己的聪明才智为公司谋取发展。人与人之间的沟通是双向的，需要倾听者，自然也需要说话者。但是，在与别人说话的时候，要懂得适可而止，一定要把握好一个度。不管是在批评中，还是开玩笑，或用幽默，都是一样的。在公司的运营过程中，员工不可避免地会犯错误，而作为领导者，批评员工的错误本无可厚非，但是，一定要注意自己的说话方式，一定不要损害员工的个人尊严。很多时候，为了达到批评的目的，也可以采用一些幽默的方式。恰当的幽默能够展现出领导者的魅力，体现领导者的人生态度。这样一来，就会拉近与员工之间的距离，员工就会更加愿意和你亲近，这也是领导者所希望看到的。领导者实现与员工之间的沟通，不管采用什么方式，归根结底就是要把握住员工的心理。说白了就是要学会用“攻心术”，只有用好了这个攻心术，才能够收揽员工的心，而员工才会全心全意地拥护你。本书针对领导者与员工沟通过程中应该注意的问题，分别从亲和术、赞美术、倾听术、分寸术、幽默术、攻心术六大方面阐释了领导者应该怎样与员工实现有效的沟通，并介绍了切实可行的方法。对于一些还处在困惑中的领导者，当你闲暇的时候，不妨捧起此书，对照自己的工作细细品读，相信你一定能够从中找到满意的答案。 编者

《沟通就是生产力》

内容概要

《沟通就是生产力(沟通到位才能贯彻到底)》由汪建民编著，沟通是企业管理的生命线，领导者很难依靠一己之力做完所有的管理工作。领导者必须依赖他人的大力支持与合作，才能更好地完成使命。因此，领导者本身成功与否，完全取决于其与员工沟通的能力和工夫。《沟通就是生产力(沟通到位才能贯彻到底)》分别从亲和术、赞美术、倾听术、分寸术、幽默术、攻心术等6个方面阐述了领导者应该怎样与员工实现有效的沟通，在注重理论讲解的同时，着重介绍了切实可行的方法。可以说，有效沟通是领导者与被领导者共同进步的方法，也是组织成功的必备利器。

《沟通就是生产力》

作者简介

汪建民职业经理人、管理学硕士、资深管理类图书策划人，曾编辑出版《总经理管人用人的21种手段》、《拿什么奉献给你我的老板》、《一本手册管公司》、《领导培养下属的100条铁律》等管理类畅销书，其中《总经理管人用人的21种手段》一书年销量突破10万册，深受读者朋友喜爱。

书籍目录

目 录

第一章 亲和术——团结员工的一张王牌

1. 亲和力能够赢得追随者 22. 放下架子，走到员工中去 53. 用欣赏的眼光去看待员工 94. 当好表率，让员工自觉追随 125. 培养自身魅力，员工才会甘愿追随 156. 领导者要学会把功劳让给下属 197. 公正无私是最受员工欢迎的品质 228. 勇于承担责任才会赢得员工的信赖 259. 微笑是管理下属的良方 2910. 领导者要在关键时刻拉下属一把 3311. 领导者要对下属温暖一点 36

第二章 赞美术——让良言妙语温暖员工的心窝

1. 对员工要多一些赞美 422. 真诚的赞美更能温暖员工的心 453. 赞美员工要因时而异 494. 赞美要实事求是 525. 多说一些得体的赞美话 566. 真诚的赞美是最好的奖励 597. 赞美员工，调动其积极性 638. 及时用奖励肯定员工的出色表现 679. 领导者夸人，要夸到点子上 7010. 学会找出员工身上的闪光点 74

第三章 倾听术——倾听是有效沟通的重要部分

1. 学会倾听员工的抱怨 802. 善于倾听，做个“听话”的领导者 833. 领导者要耐心地倾听员工的意见 864. 善于表达自己，倾听员工的心声 905. 多听听下属的真实声音 946. 领导者要乐于倾听，更要善于倾听 977. 下属的建议一定要倾听 1008. 最大限度地倾听员工的意见 1049. 倾听往往就是最有效的沟通 10710. 用倾听来拉近与下属的距离 111

第四章 分寸术——没有口德，就没有品德

1. 批评员工要掌握分寸 1162. 领导者要学会灵活地批评员工 1203. 领导者要学会给批评加一层糖衣 1234. 领导者要演好“黑白脸”的批评戏 1275. 领导者要委婉地批评员工 1316. 批评不要变成发脾气 1337. 给犯错误的员工改正的机会 1378. 批评员工要“看人下菜碟” 1409. 要懂得“打一巴掌，给个甜枣”的哲学 14410. 批评后要及时抚慰 147

第五章 幽默术——幽默能有效拉近与员工的距离

1. 善用幽默，彰显领导魅力 1542. 领导者要善用幽默，赢得员工信任 1573. 幽默的领导者更受欢迎 1614. 幽默的语言，能够拉近领导者与员工的距离 1655. 自嘲是幽默的最高境界 1696. 幽默让你赢得更多朋友 1737. 幽默是一种快乐的力量 1778. 幽默是与下属交流的润滑剂 1819. 用幽默扭转尴尬局面 184

第六章 攻心术——收揽人心要有手段

1. 善用攻心术，用关怀融化沟通的坚冰 1902. 适当迎合对方，才能得到员工的支持 1933. 寻求共同点，拉近与员工的距离 1974. 做好“心灵经营”，与员工同甘共苦 2015. 让员工感到自己很重要 2056. 只有关心你的“兵”，你才会得到拥护 2087. 让你的员工有主人翁意识 2128. 言出必行的领导者才得人心 2169. 发自内心地尊重下属，自己才能赢得尊重 22010. 用仁义恩惠收揽人心 22311. 领导者要以德服人 227

章节摘录

杰克·韦尔奇就曾坦言：“不是GE的人聪明，我们有一个信念，员工是唯一的，企业领导的很多精力应花在员工的身上，而不是在考察财务数据。仅仅在年报中写几句感谢是不够的，企业领导人必须走到员工中间，征求他们的意见，让每个人都知道自己的绩效和在公司中的位置，关键是企业领导人身体力行去做。”所以，一个领导者要想在员工中有亲和力，高高在上是绝对不行的，领导者必须下到员工中间去。我们知道，企业是由人组成，企业的发展更是离不开人。领导者要知道，员工的事就是领导的事，关心照顾员工会使其安心工作；关心有困难的员工会使其对企业更加忠诚。只有走到员工中间去，才能使上下同心，企业才能形成团结向上的氛围并共同进步。越来越多的人的工作目的不再仅仅是为了挣钱，他们更喜欢那些具有彼此平等、互相尊重的文化气氛的企业，在这种企业中，领导者和员工之间的友好和支持性的人际关系会提高员工对工作的满意度，会使大家并肩工作，使工作更加有效率。韦尔奇认为，领导者的任务就是一只手抓种子，另一只手拿着水和肥，让你的公司发展，让你身边的人不断地发展和创新，而不是控制你身边的人。公司的成功需要集思广益，需要所有人都有激情。把公司的领导者作为皇帝，从长远来看是不会成功的，因为他没有可持续性和亲和力。

目前，在西方国家的一些大公司，已经取消了经理、董事和其他高级管理人员的专用洗手间、专用餐厅等专用空间，他们在工厂与工人们交谈、争论，有时也跪在地上和工人们一道摆弄有故障的机器。日本的一些企业做得更加有力，公司经理、董事长在工作时间同工人穿一样的工作服，一起干活，下班之后一起到酒吧喝酒、聊天，到舞厅娱乐……总之，他们都取消了自己的特权，放下了高高在上的指挥者的架子，破除了他们身上保留的“神秘”和“神”的幻想，与员工们亲密相处，相互沟通与交流，从而激发了员工们的工作热情，打消了他们长期对下压式的领导者的逆反心理，有了归属感、安全感、认同感，以轻松的心情投入工作，发挥出最大的积极性和创造力。事实证明，领导者只有真正走到员工中去，才是亲和并团结员工的绝佳选择。放下架子，走到员工中去，看似一句简单的话，却是在经历了很多之后才被总结出来的。在索尼公司，公司领导者和员工们平等相待，气氛轻松融洽，公司就好像是一个大家庭，而员工们都被看做是一家人。然而，这种企业氛围和领导亲和力不是一下子就能营造起来的，它是索尼公司经过了多次员工罢工的教训后才慢慢形成的。第二次世界大战以后，世界生产力遭到严重破坏，工人生活日益艰难，大大小小的集体罢工蔓延了整个世界，索尼公司也未能幸免。当时，在这些罢工当中，最严重的一次就是1974年石油禁运而导致的罢工。这是一个深刻的教训，日本许多企业专门做了探讨和改进，尤其是索尼公司，在盛田昭夫的领导下，他们很快找到了解决这个问题的方法，那就是走到员工中去，发挥互敬互助的精神。在日本，有这样一种让人感到很有亲和力的工作方法。日本的创业者在公司成立后，会招聘员工来帮助他达到目标，但创业者一旦聘用了员工，就要将他当做同事或帮手，而不是赚钱的工具。公司固然需要时刻将股东的利润放在心上，但也应该经常为员工着想，应该给这些发展企业的人以相应的回报。在盛田昭夫看来，股东与员工的分量是一样的，有时候员工甚至更重要。只要员工在公司工作一天，他就会为他个人和公司尽最大的努力作贡献。盛田昭夫充分看到了这层利害关系，因此，他特别强调互敬互重。仔细观察索尼公司的配置就会发现，索尼公司的高级领导人没有私人办公室，甚至连工厂的厂长也没有办公室。索尼公司希望领导者能和其他人坐在一起，使用同样的设施。每天早上开工以前，小组长会召开一个简短的会议，并指示交代各人当日的任务。他同时也检讨前一日的工作情形，在他报告的同时，他也会仔细观察各个组员的脸孔。如果有人看起来不对劲，就让小组长设法了解他是否病了，或是有什么问题。盛田昭夫认为这点很重要。如果员工生病了，不开心或是有心事，工作表现就不好。

P5-7

《沟通就是生产力》

媒体关注与评论

假如人际沟通能力也如糖或者咖啡一样可以当做商品买卖的话，我愿意付出比太阳底下任何东西都珍贵的价格来购买这种能力。

--石油大王 洛克菲勒一个人必

须知道该说什么，一个人必须知道什么时候说，一个人必须知道对谁说，一个人必须知道怎么说。

--现代管理之父 德鲁克

《沟通就是生产力》

编辑推荐

员工工作有情绪，工作不积极，企业领导者如何应对？员工进度不理想，工作有瑕疵，企业领导者如何提点？为何领导者的高瞻远瞩在执行中总是走样？甚至千里之堤，溃于蚁穴？为何企业看似完美的制度难以贯彻到底，总是上有政策，下有对策？为何企业领导用尽激励手段，企业业绩总是难以更上一层楼，停滞不前？归根结底是沟通问题。沟通到位才能贯彻到底，有效沟通才能提升企业生产力！

《沟通就是生产力》

精彩短评

1、和新华书店买的一样，便宜。物流快。

《沟通就是生产力》

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：www.tushu000.com