# 与上司沟通的技巧

来源：网友投稿 作者：小六 更新时间：2025-02-09

*与上司沟通的技巧（通用6篇）与上司沟通的技巧 篇1　　隋女士，某美容产品公司销售经理，管理着一个由三十多名女销售业务员组成的团队。作为女上司，隋女士做事果断，雷厉风行。　　上任之初，为了激励下属更好地完成任务，隋女士在公司总的奖励政策下，又*

与上司沟通的技巧（通用6篇）

**与上司沟通的技巧 篇1**

　　隋女士，某美容产品公司销售经理，管理着一个由三十多名女销售业务员组成的团队。作为女上司，隋女士做事果断，雷厉风行。

　　上任之初，为了激励下属更好地完成任务，隋女士在公司总的奖励政策下，又花费几个晚上独自制定了若干奖惩条款，进一步将公司的奖惩政策细化，甚至包括业务员每周每天的工作量都要进行量化评比。

　　部门会议上，隋女士拿出自己拟定的奖惩条款读给下属听，读到一半，下面就开始议论起来，声音也由窃窃私语变成大声抱怨：这样的规定神仙也难完成?分明不让我们休息吗?自己做做试试……隋女士没有理会，继续读下去。宣读完毕，隋女士也没有让大家发表意见和想法，会议就结束了。当时，隋女士想，任何制度都会引起不同声音，但不能废弃。

　　有了更加细化具体的奖惩制度，隋女士对提高销售业绩抱有很高的期望。可是一个月后，隋女士看到了一份让她大跌眼镜的销售业绩单：不但没有提高，反而下降了三成。公司高层领导让她查找业绩下滑原因。

　　“是市场本身变化的原因?应该不是，因为同行几乎都在增长。产品质量的问题?好像也不是，长期以来产品质量都是很稳定的。那么，是人的原因?

　　于是，她找来几个业务骨干开会，让她们谈看法。谈了整整一个下午，隋女士终于恍然大悟：原来自己制定具体的奖惩规定时，全凭个人的主观愿望，事先没有征求这些业务员的意见，公布出来也没有给大家提意见的机会就匆忙执行了。这样势必会导致下属的畏难情绪，产生抱怨，甚至消极怠工。正是这些因素，导致了这个月销售业绩的下滑。之后，隋女士立即停止了新规定的执行，在充分和下属进行了一番沟通后，重新制定了政策。下属的意见得到了尊重，业绩自然也就上去了。

　　点评与支招：不可否认，作为中层领导，隋女士的制定政策的初衷和本意是好的，因为业绩好了，下属的收入自然会水涨船高。最终业绩下滑，最主要的原因是隋女士在制定政策前没有充分考虑下属的想法和建议，条款过于严格，没有顾及下属的承受力，期间又没有与下属进行及时有效的沟通。

　　因此，在制定政策尤其是比较重大的政策之前，应充分与下属进行沟通，向下属说明政策的意义和目的，争取他们的理解支持，这样政策才能真正。深入人心，执行起来也会更加彻底

**与上司沟通的技巧 篇2**

　　蒙蒙，毕业一年多，在一家广告公司做广告文案策划。漂亮，聪慧，干活利落，深得男上司赏识。

　　一次，上司交给她一项重要的任务：按照上司的既定思路做一个详细的策划方案。上司先告诉她，客户是一个当地大型房地产公司的项目，并表示这个客户对公司发展很重要。为此，上司先提出了策划思路，让她只要按照这个思路做策划方案就行了。

　　蒙蒙很不解：以前都是上司顶多提个要求，策划方案完全由自己完成，而且每次都能得到上司称赞。“难道是上司对自己不够放心?不相信自己的能力?”她发现上司的思路有一个致命性的错误，如果按照那个思路做策划方案，肯定会遭到客户的拒绝。

　　于是，蒙蒙又找到上司，当时上司和全公司的领导正在开会，但她当着众人直截了当地说：你的思路根本不对，应该这样……直接否定了上司。这让男上司感觉很没面子。结果是方案给了别人做。尽管最终的策划方案的确不是上司预先的思路，但蒙蒙的那位同事没有像她那样直接顶撞上司，而是私下同上司做了交流，上司主动改正了原有的思路。结果，自然是皆大欢喜。

　　点评与支招：男人要面子，男上司更是看重面子。作为下属，不顾忌上司的面子挑战他的权威是非常危险的，尤其是在公共场合，让上司难堪是最忌讳的。

　　首先，对上司布置的工作先答应下来。然后，找机会单独和上司交流，说明你自己的想法，建议上司考虑，让上司感觉到你是在为他着想，是为了更好地做好工作。一般来说，上司都会考虑你的想法，同时他也不会感到失面子。

**与上司沟通的技巧 篇3**

　　第一是肯定。无论孩子犯了什么错，或者在外遭受了什么挫折(比如在全班同学面前摔了一跤，或因为上课分神被老师扔了一个粉笔头)，当孩子回家后带着情绪说话时，那是孩子在宣泄自己的情绪。这时家长要善于做最好的听众，去理解与支持孩子。可以先用三五句话肯定他，比如说“我知道你不是故意的”，“我知道你是不小心的”……如果孩子刚开始说：“我恨死某某老师了。”这时家长马上说：“怎么可以恨老师呢?肯定是你不对……”这样孩子就不会再说下去了，这就中断了沟通，家长的行为就不是建设性沟通，而是破坏性沟通。正确的做法是等他说完、发泄完后，再通过讲理引导他。

　　第二是分享。孩子有情绪时，要先帮他消除不良情绪，再解决问题。家长可以跟孩子一起回忆当时的情况，此时家长的话不是越多越好，不要把自己的价值观强加给孩子。家长要用90%的时间让孩子说事情的经过，了解他的心理感受，这个过程就是孩子发泄情绪的过程。在这个过程中，家长不要不懂装懂，不要坚持对与错，而要了解孩子的真正动机，不要轻易下结论。

　　第三是规劝。当孩子发泄完情绪后，他的理智才回归本位，这时给他讲道理，他才听得进去。这时家长可以对孩子说，老师扔粉笔头这个举动是不对，但你不能恨这个老师，更不能因为不喜欢老师而不喜欢老师教的课，你想啊，哪个老师不希望自己的学生认真学习呢?

**与上司沟通的技巧 篇4**

　　1、不能“越位”在职场中，权力是代表着一种威严。领导者与被领导者之间并不存在不可逾越的鸿沟，但是社会客观上却赋予这两者以不同的社会职能。

　　就被领导者来说，在工作上，不能超越自己的一定范围内的权限，不能越俎代庖。如果下级替代了上级，定会招致上司的不满，还会给工作造成混乱。下级要 服从上级领导，要严格按照上级的指示工.，并维护上级的威信。尊敬上级，争取上级的帮助和支持。认清自己工作的位置和地位，尽可能地帮助上级排忧解难，识 大体、顾大局。

　　2、上下级关系一定要摆正摆正位置是搞好上下级关系的前提。也许有人会认为，与上级相处就是服从，完成其交办的任务。其实远非如此。作为被领导者来说，如果过傲，易把关系搞僵;过俗，易把上下级关系搞成权钱关系;过媚，易使正直的上级反感。

　　因此，被领导者的正确做法是对领导既热情又不过火，既大度相处又不缩手缩脚，在工作上，摆正领导与被领导的关系就显得尤为重要。

　　3、尊重领导愉快地完成上司交办的任务，并在工作中体现自己的创造性，如果确实完不成的要主动向领导说明原因。首席讲师谭小芳建议初涉职场的新人——对领导的决策不背后评判，更不能通过贬低领导来抬高自己。

　　记得一位朋友曾经说过：千万不要蔑视你的上级，既然能做你的上级，就肯定有过你之处。

　　还有一位朋友说过：不怕人整人，就怕依靠组织整人。人整人是个人行为，人整人往往利害关系看得比较明白;依靠组织整人，动用上司组织系统内固有的权势和影响力整人，会让人如雾里看花，整了也不知道是怎么挨整的。

　　《三国志》里有几个人物：祢衡、孔融和杨修。三人皆为当时才俊，名望超群，都曾受到曹操器重。不同则是祢衡目空一切，把谁都不放在眼里;孔融自视望 族，几经辱上;杨修自作聪明，妄自揣测上司意图并且擅自提前泄密。由于这三个人始终采取不和上司曹操合作的态度，或对上司轻薄无礼、或以戏辱上司为乐、或 对上司意图不知深浅妄加推测并泄密或者参与上司家庭内部纷争，顽石不化，屡教不改，最后都又被曹操处死。

**与上司沟通的技巧 篇5**

　　1以欣赏的眼光看孩子

　　“人无完人，金无足赤”，家长要对孩子做到最多地欣赏优点，尽量地包容缺点，要知道世界上没有完美的孩子，再完美的孩子都有自己的缺点。暗示自己：我有这样一个可爱的孩子，我们要一起成长，我们要一起面对很多问题，我们会比别人生活得更幸福、更有乐趣。现在孩子因为有我这样的家长而骄傲，将来我会因为有这样的孩子而自豪。告诉孩子：在爸妈眼里“你最棒”，因为，每个人都是有天赋的，但并不是每个人的天赋都能被唤醒。就像打开宝藏的口诀“芝麻，开门”一 样，唤醒这沉睡的巨人也需要秘诀，那就是“你最棒”。

　　2对孩子的要求具体化

　　家长有一种习惯就是容易语重心长，但是说出的话却又特别空洞。比如“你可得努力学习”。这种语言表达在今天对孩子的教育是无效的，也是无益的。因为这些话缺乏明显的可操作性，作为孩子基本把握不住，反倒容易造成孩子心理上的紧张焦虑。同事的孩子上初三了，她很着急，就对孩子说：“初三了，可得下功夫。”孩子却很茫然，反过来问：“怎样是下功夫?”你的要求孩子无从下手，其实你也说不清楚操作程序。积极的方式是要以一种具体的问话，通过鼓励的方式渐进式地与孩子沟通。就比较容易调动孩子的积极性，而且能够把握住孩子思考、行动的方向。将孩子的行动目标分成许多的小台阶，每一步都具体而又相对容易能够达到目标，让他们每一步都体会到成功的乐趣。

　　3抓住关键时机不放松

　　新学期开始时。这是一个新阶段的开始，学生总会有很多新的想法，其中最主要的想法就是我要好好学，把学习搞上去，做一个好学生。对于学生的这一上进心，家长应该珍视和爱护。这是家长对他的要求和制定的目标，他会牢记在心。

　　享受成功喜悦时。假如你的孩子在运动会上获了奖、单科竞赛获了奖、文明礼貌获奖，等等。家长若能在祝贺、鼓励的基础上，对孩子提出明确具体的要求，将会收到满意的效果。

　　孩子受到委屈时。家长若能主动地以冷静、宽容的态度去帮助孩子解释，孩子会产生感激之情，更易于接受家长的告诫。

　　孩子有困难或失败时。家长这时不是训斥，而是肯定成绩，对不足之处给予指点。家长要以乐观豁达的精神感染孩子，让孩子拥有积极乐观的精神，快速飞出“困境”。

　　他人取得优良成绩时。看到别人取得好成绩，孩子往往会暗下决心，家长要抓住此时机，对孩子提出适当的要求，使孩子一时的热情变为永恒的行动。

**与上司沟通的技巧 篇6**

　　“我”式句：这是一种以第一人称“我”开头的句子。在不攻击对方的情况下，仅表达说话人的情绪、喜好、需求或结论。例如，家长可以用目光与孩子交流，告诉孩子：“我非常生气，我不喜欢看到玩具弄得哪儿都是，我需要你帮我一起收拾好。”然后拉起孩子的手，带着他一起收拾。虽然前文中我们说过在处理问题的时候要充分考虑孩子的感受，但同时家长自己如何表达情感也十分重要，它甚至可以决定孩子的行为将会是乖乖顺从还是轻蔑视之。

　　“你”式句：用“你”开头的句子，通常带有攻击性，使倾听者马上进入防御状态。例如，朝孩子(在另一个屋子里)大骂：“你这个邋遢鬼!怎么每次都不收拾?每件玩具都搁在地上!快点出来，否则……”这样火冒三丈的态度通常换不来孩子的合作。如果言辞更激烈，还有可能起副作用，让孩子大哭大闹。这种“你”式句可谓成事不足，败事有余。

　　“说出来”：鼓励孩子用语言抒发自己的情感，而不是采用踢打、尖叫、扔东西或咬人等方式来发泄。我们可以在孩子非常小的时候就采取这种方法，帮助孩子认识自己的情绪。比如，我们可以对孩子说：“姐姐抢了你的玩具，你一定很生气吧!”

　　拥抱：在孩子身后从腋下将其环抱，温柔地限制他的举动。这样的姿势可以让你近距离接触孩子，在他耳边用话语安抚，以防止过激的踢打、挥拳等行为。

　　以身作则：在日常生活中，亲身示范你希望孩子能做到的那些行为。这是作为家长最有说服力的教育。还要注意：重要的不仅仅是说了什么，还有怎么说;更重要的是，你自己是否做到了。比起听我们说的，孩子可能更乐于效仿我们做的。你就看吧，孩子总会出其不意地让我们

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找