

# 浅谈领导干部的沟通艺术

陈彬璐 中共温州市委党校

**摘要：**沟通对于每个人的生活、学习、工作的影响越来越重要,它更是领导干部的重要职责和能力。具备良好的沟通能力,掌握高超的沟通艺术,是事业成功和工作顺利进行的保证。然而,在现实工作中,我们常常会遇到一些难题,必须进行沟通协调才能解决。本文将分享领导干部的沟通的艺术,尽量克服工作中出现的沟通障碍,从而让工作更加顺利。

**关键词：**领导干部 沟通 能力

## 一、沟通的重要性

沟通是一个交流的过程,人的生存和发展离不开沟通和协调。而作为一个领导者,沟通力更是必不可少。有效的沟通才能保证完成工作和保持良好的工作关系。

第一,在现代管理中,必须通过沟通,才能全面协调组织的发展。领导干部作为一个庞大的社会职业群体,肩负着繁重的社会管理和公共服务职能,涉及的关系不仅有上司、上级部门,还有同事、下属;不仅要面对其他各种机关,还要面对自己的服务对象。所有问题的解决和处理,都需要通过沟通协调来实现。面对现代日趋复杂的社会矛盾和人际关系,必须沟通协调各个方面的力量,否则,任何努力都是徒劳的。

第二,现代社会表明,现代领导的人道主义特征更为明显,在人际关系上麻木不仁不可能成为成功的领导者,独断专横只会令人生厌。所以,领导干部要懂得以人为本,不能仅靠权力和规章制度去指挥,要通过沟通艺术的运用,尊重被领导者,才能沟通协调好各种关系,完成任务。领导者要成为沟通的中心,要善于倾听来自群众的呼声和下级的意见,特别是能听到与自己不同的意见,而且创造一个让大家发表不同意见的氛围,从而使人员之间彼此了解,增进团结,发挥组织的最大力量。

第三,沟通是每个人必备的素质,管理学中提到的沟通力更是领导者必不可少的能力。出色的沟通能力既能增强领导者的自身人格魅力,同时也能成为他们成就伟大事业的强大推动力。如果上级领导干部具有较高的沟通协调艺术如语言艺术、倾听艺术等,抓住下级党政领导干部的心理,以自己的个人魅力让人信服,能够创造出融洽的沟通环境,那么领导干部的垂直沟通将会比较理想。

## 二、沟通的艺术

领导干部可以通过掌握一些沟通技巧,在应对和有效克服工作和生活中遇到的各种沟通障碍和不足时,可以提升沟通能力,帮助你成为一个更优秀的沟通者。

### 1.学会主动倾听

要克服沟通的障碍,首先就应该学会主动倾听,倾听的重要性是不容置疑的。很多领导干部都注重“说”,而忽略了“听”的重要性,从而导致沟通的效果不理想。在主动倾听时,可以让对方感觉自己受到了尊重,尤其是倾听下属或是同事的意见时,更要做到主动倾听,让别人先讲话。对方就感觉你很尊重他,他自然乐意与你沟通、合作,有利于集思广益、博采众长,集中力量把事情做好。同时,我们在倾听的时候要注意以下几点:

一是,要适时地提问题。很多人在听对方讲话时,总喜欢说“是,是的”、要么默不作声,尤其是跟上级讲话时更是如此。时间一长,对方就会不知道你心里的想法,或是误以为你在敷衍他,失去讲话的兴趣,从而导

致沟通不畅。如果能在别人讲话的时候,适时地提出问题,对方会认为你在认真听,你的提问也能大大激发他讲下去的欲望。

二是,要集中精神去听,沟通时尽量不要做其他事,比如看手机、公文或是电脑等,否则会被认为心不在焉或是不礼貌。还要注意与说话者目光接触,以你的姿势和手势证明你在倾听。

三是,在倾听时不要随意打断对方或是当场批评人家。尤其是跟下属沟通时,如果下属话还没讲完,你就随意打断批评,下属即使有再多的话,也不愿意与你沟通了。

四是,要努力理解对方的言语和情感,即所谓的言外之意。不仅要聆听对方传达的信息,而且要“听”对方所表达出来的情感。领导干部要是能理解他人情感的细心,在下达新的任务之前,他就已经取得了高效率的互动。

### 2.培养让人敬重的人格

人格魅力靠一点一滴去自我塑造,你的品德、处事方式、对待他人的态度,你的性格和能力等等都在默默地打造自己的人格魅力。领导干部具备了受他人敬重和喜欢的人格,相信不管与谁沟通起来都会比较轻松地取得较好的沟通效果。然而,受人敬重的人格取决于自身的道德修养、知识结构、水平能力、语言行为乃至形象塑造。

首先,作为领导干部,就要修身养性去修德。要培养自己的社会公德、职业道德和家庭美德。除此之外,还应高度的责任感,有宽广的胸怀,豁达大度,面对反对自己和对自己不满的人士,能主动去接近,去宽恕别人的过失,容忍别人的批评等等。

其次,要作一名克己奉公的领导干部。热爱政府,热爱事业,热爱人民,拥有一颗赤诚的心。有了这颗心,就能与上级、下属、同事乃至广大民众心心相印,就能遵纪守法,廉洁奉公,不谋私利,秉公办事。这些品德和修养虽然不属于权力性因素,但它却能赢得大家的尊重和信任。

最后,我们要对影响良好人格形成的缺点加以克服。在现实生活中,我们需要克服鲁莽、缺乏自信、易怒、对批评过去敏感、感情用事等。这些都将影响领导干部与上级、下级、同事和人民之间的有效沟通。同样,我们应该培养和弘扬以下几种品质:正直、勇敢、善良、自律和睿智。

领导干部的人格魅力不是一朝一夕就能培养出来的,需要我们在工作和生活中坚持不懈的努力。品格高尚的领导干部,可以使人对他产生一种尊敬、爱戴之情,从而威信和影响力也更强,沟通起来更有效。

### 3.形象的塑造

领导干部的个人形象从一定意义上讲就是党的形象、政府的形象、组织的形象。一般来说,形象是政治思想、道德品质、知识能力、心理生理健康以及个人修养等内在素质的外在表现,主要包括体态、服饰、言谈、举止等各方面。领导干部的形象直接影响到沟通协调的效果。

首先,注重塑造领导干部的体态、服饰形象。体态比较好的,在其他条件相等的情况下,比体态差的更易于具有魅力。领导干部应注意塑造自己的体态形象,通过体育锻炼保持匀称的体形;注意合理科学的饮食和有规律的作息保持平和的心态;通过干净整洁、精神饱满的形象来传达自己的形象等。另外,许多人在大众面前的第一印象,主要通过服饰来获取的。尽管服饰和个人的人品、能力没有必然的联系,但却能从一定程度上反映其文化修养和审美观念,可以体现出领导干部的外在魅力。

其次,注重塑造领导干部的言谈、举止形象。领导干部发言谈形象

是文化水准、性格特征、嗜好、经历的直接表现,不仅影响到魅力,而且关系工作的实际效果。领导干部要善于运用言谈形象,做到言谈文雅,更容易获得沟通对象的尊重与亲近,更容易密切各种关系。所以要防止过激语言伤害关系,要注意自己的言谈形象,注意措辞的委婉、争辩中的礼貌、请求和回答时的恭敬等。另外,在沟通时要表现得举止大方庄重,才能有感召力和吸引力。而举止鲁莽、轻浮的,则很难讨人喜欢。在沟通协调时,注重细小的礼仪,会让沟通变得更顺畅。

除此之外,领导干部要想更好地提升自身的沟通协调能力,还需要着力培养自身的沟通意识,要做到把沟通当做一种习惯,让沟通成为一种本能。另外,还要注重提升自身的综合素养,“工欲善其事,必先利其

器”,学习是增长才干、提高素质的重要途径,也是开展沟通活动的重要基础。HIM

## 参考文献

- [1] 余世维.有效沟通 [D]. 北京大学出版社,2009
- [2] 董励华,吴明华.领导干部提高沟通能力的方法 [J]. 领导科学,2012(10上):15-16
- [3] 霍科,李南阅.浅议如何提高领导干部的沟通协调能力 [J]. 学周刊,2013(4):14

# 浅谈风电企业如何有效进行人才梯队建设

高源 河北华电沽源风电有限公司

**摘要:**企业人才梯队建设是一项系统复杂的人才塑造工程,对企业兴盛起着重要的支撑作用。切实加强人才梯队建设,其关键在于加强组织领导、优选后备人才、有效培养人才、建立科学合理的绩效考核机制、加强人才梯队建设的信息化管理等方面。

**关键词:**风电企业 人才梯队 建设

## 一、基本概况

近年来在响应国家大力发展非水可再生能源的背景下,风电企业得到了长足的发展,装机容量不断攀升,随之而来风电企业在人才培养和后备人才的建设方面远远不能满足风电企业对人才的需求,矛盾不断加剧。以致于造成风电企业关键性岗位“断档”的情况出现,“拔苗助长”式的提拔任用普遍存在,由此工作不顺畅,员工积极性不高。所以,风电企业人才梯队建设和后备人才培养尤为重要,必须及早提上议事日程。

## 二、人才梯队建设重要性

人才梯队是在现有人才正在发挥作用的同时做好人才储备,当现有人才出现变动时,能及时将储备人才补充上去,保证企业人力资源的延续性。建立人才梯队管理机制,提高各类人才的积极性,在保留人才的基础上,有计划、有步骤地对后备人才进行加快、加强培养,确保各类人才持续供给,从而不断提升企业核心竞争力和可持续发展能力。

冰山理论认为,企业的人才结构如同一座冰山,露出海面的部分是人人可见的正在维持企业运转的人才团队,海平面以下的人才群体是预防突发的人才危机,保障人才新陈代谢,时刻准备接掌重任的“候任梯队”,再往下是“深水区的冰山”,是供“甄选人才”之需的第三梯队。建立“冰山式的人才结构”是企业实现可持续发展的重要保障。

提高认识,重视人才梯队建设。人才是企业最为关键的资源,也是竞争优势持续的源泉。企业必须大力贯彻“人才是第一资源”的观念,切实加强人才储备,抓好人才梯队建设。由于企业的发展和员工的成长是一个动态的过程,这决定了人才梯队建设非一日之功,也不可能一劳永逸,企业应不断深化认识,将人才梯队建设作为一项长期的系统工程,持续创新性地推动这项工作。

## 三、风电企业人才梯队建设思路

由于风电企业是新型企业,关键性岗位人员主要来自系统内其他企业调入,具备一定的工作经验,其他岗位人员主要是招聘的应届大学生,工

作经验缺乏。所以人才梯队建设必须从基础做起,首先要建立人才梯队动态资源池,建立人才区分机制和培养机制,完善人才选拔和人才发展激励管理办法。

人才梯队资源池按职位类别,可以分为技能类、专业技术类、管理类。每个类型的资源池和每个层次都可以建立1个资源池。考虑到人力资源成本的问题,结合企业的实际情况,可以考虑先从高层次、重要的岗位建立资源池,侧重加强关键性岗位人才梯队建设和后备人才培养。每个资源池的容量根据企业的发展、战略规划设置,在发展期,可以按照总需求的扩大资源池,稳定期,可以按照1:2建立资源池。

人才梯队资源池建设完毕后,下一步就是要做好人才区分机制。首先要做好现有员工素质分析,建立适合企业实际的任职资格体系,确定三类及各层级资源池的入池标准。例如:风电场检修班班长,入池标准设置为:大学专科学历、高级工或助理工程师、从事过风电场主岗1年以上、从事风电3年以上。资源池是动态管理的体系,根据每年各企业的员工绩效考评体系,结合入池标准,动态筛选资源池人员,保证资源池人员的素质和竞争力。

后备人才培养机制。人才梯队资源池建设完毕后,紧接着就是这个资源池中后备人才的培养了。培养形式可以多元化,每一年都要针对性的单独设计后备人才的培训,内容主要包括:外部培养和委托培养,另外可以尝试的用角色轮换、轮岗交流的方式,拓宽后备人才的知识面和业务水平。

人才选拔机制,建立岗位竞聘和人才梯队资源池互相联动机制,理论上来说,岗位竞聘的范围要从资源池范围进行竞聘或者选聘,或者设置资源池人选竞聘加分环节。这样可以更好的激励后备人才的工作积极性和事业心,避免出现人才选拔和后备人才培养两张皮的现象。

人才发展激励机制,满足员工需求,提升企业员工的归属感和忠诚度。马斯洛的需求层次论指出人的需求是梯形成长的。现在在部分企业中,员工的归属感和忠诚感仅仅依靠经济薪资上的满足,不仅不科学,实效性也较差。人才梯队建设是让初中级员工能够看到自己职业发展成长的空间,通过参与其中,不断地实现自我技术和综合素养的提升,最终通过这些提升,不断满足实现员工心理和精神层次的需求。所以人才梯队建设对于人才发展规划有着至关重要的意义。

总之,人才梯队建设是风电企业发展的动力源泉,可以使企业获得源源不断的“养分”,也可以使员工获得职位升迁的机会,实现企业与员工双赢,保证人才素质不断提升,推动企业健康发展。HIM