

企业进行人力资源管理的关键沟通 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/188/2021_2022__E4_BC_81_E4_B8_9A_E8_BF_9B_E8_c72_188742.htm 泰华土地开发公司敦促下属养成及时“回报”的习惯 关于“沟通”，泰华土地开发公司总裁余世维用了一个很平常的词语“回报”来表述。余世维所言回报是“回头报告”的意思，具体说就是，甲对乙有要求，乙要对甲有反馈。管理不是单行道，而是双向的。所以，甲对乙一旦有要求，乙对甲要不断地回报。这样可以让上司放心你在做什么，万一有差错，来得及修正。余世维之所以能够成功管理企业，恰恰因为他在20多岁时就养成了回报的习惯。任何人对他有要求，他马上就对人家有回报。如果下属还没有养成这个习惯，余世维就一天到晚盯着他，让他养成这个习惯。有一天，余世维问物料部的经理：“今天早上有没有事情向我回报。”对方愣了一下，余世维说：“今天我交代你今早10点钟要向我回报的事情，你还记得吗？”“对不起。”“我不喜欢听‘对不起’，今后我的眼睛一看到你，你就要向我回报，这是公司的规定。”余世维认为，上面的人紧盯下面的人回报，一环扣一环，钩子才不会脱。总经理不必关心粽子里包的是什麼馅，这是部门经理的事，但是要确保一根绳子拿起来，下面就得串着九个粽子。下属及时回报的习惯若没有养成，上司要随时紧盯，直到养成这个习惯为止。对自己的下属，余世维颇为满意。有一天早上，身在广州的余世维接到了三个电话，一个来自台湾，一个来自美国，一个来自上海。由此，他及时了解到了公司当天的全盘运作情况。三星首席执行官巡视基层 直接讨论

来源：www.examda.com 三星电子CEO尹钟龙说：“我花了很多时间巡视公司在国内外的 workplaces，从基层开始检查运营情况，听取面对面的报告，表扬他们取得的进展。这使我有机会随心所欲地与直接参与者讨论事务，从高级管理层到较低级别的职员我都能接触到。尽管许多人认为，数字技术的发展为打理全球企业业务提供了便利，但我仍认为没有任何革新能够取代通过直接讨论得到的信息真实。”

英特尔一对一面谈 员工必须善于沟通 英特尔采取开放的沟通模式，既有自上而下的，也有自下而上的。管理层通过网络，向全球员工介绍公司最新的业务发展，同时也会通过网上聊天，与员工进行互动的沟通，回答员工提出的各种问题。每个季度，公司都会定期出版员工简报，让员工及时了解公司最新情况。此外，公司还有一个“一对一面谈”制度，即公司与员工之间就工作期望与要求进行沟通。面谈通常通过员工会议的形式进行，要求员工来制定会议议程，由员工来决定会议议题。有记者同一位英特尔员工谈到如何在英特尔获得更好的个人发展时，这位员工深有感触地说：“关键还是要善于沟通，不要处处都要老板来找你谈工作，而是随时和同事、老板保持一个非常顺畅的沟通关系。”在英特尔的用人之道里面有一个很重要的原则：评价员工工作业绩是以结果为导向的，不管你过程做得怎么辛苦，付出多大，老板只看结果。也正是因为这样的原因，在新员工进入英特尔之初，得到最多的告诫就是不要去做远远超出自己能力的事情，必须善于沟通，融入团队。

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