

最新与老年沟通交流的心得体会 沟通心得 心得体会(精选10篇)

心得体会是我们在经历一些事情后所得到的一种感悟和领悟。好的心得体会对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇心得体会下面是小编为大家整理的优秀心得体会范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

与老年沟通交流的心得体会篇一

当我们高高在上时，自然会与孩子拉开一定的距离，沟通便无从谈起。其实，孩子有他们眼中的世界，只有放低做父母的姿态，蹲下来和孩子站在同一个高度对话，我们才会找到许多曾经不解的答案。

笔者曾经听一位妈妈聊起他淘气的儿子，这个4岁的男孩似乎有着天生用不完的精力，连刷牙时也总是不停扭动身体，对着镜子扮各种鬼脸。妈妈一再提醒他要好好刷牙但收效甚微，直到有一天，妈妈自己在刷牙的时候，突发奇想地蹲到了儿子的高度，来尝试一下令儿子百玩不厌的动作，终于发现了其中的奥秘，原来，在儿子的高度看过去，镜子略有凹凸不平，成像便有哈哈镜的效果，这个发现让妈妈都觉得很有趣，更别说对一切充满好奇的儿子了。

由此可见，沟通的前提是父母要能够从孩子角度来想、来观察、思考孩子这么做是为什么。当我们能够更加理解孩子的时候，就不会再觉得他的举动是无意义的，就能与他很好地沟通了。

第二计：建立与孩子之间的信任感

唯有信任，才可能让孩子愿意把自己的心交给你。其实宝宝年龄越小，亲子之间的信任度越高，小宝宝看到爸爸妈妈总

会伸出手让爸爸妈妈抱，这便是对于信任最好的诠释。然而，随着宝宝日益长大，亲子之间的信任度却可能呈下降趋势。改变这一现状的最好方法便是让孩子感受到家长的尊重与关怀。父母要扩大与孩子的沟通范围，除了学业，更要关心孩子的快乐与烦恼。

在这里，推荐使用“跨级培育法”，即用超过其年龄段的一些内容，如用教育6岁孩子的态度去教育3岁的孩子，这样不仅可以培养孩子的独立能力，在孩子创造力和模仿力非常活跃的时候，培养出良好的习惯，还可以让孩子感到你对他是有信心的，从而可以提升亲子之间的信任感。比如，可以带着孩子走进厨房，做一些亲子料理，让他品尝家务劳动的喜悦，或者有意识地给孩子布置一个小任务，让他去完成，考察他独立能力的同时也可以很好地提升解决问题能力。在这样的日积月累中，亲子信任度也会得到提升。

第三计：尊重孩子，多给孩子选择权

通常3岁的孩子已经开始拥有简单的决定能力了。这时，爸爸妈妈要有责任有意识地进行“基础教育”，让孩子开始学习为自己的行为负责。举例来说，可以让孩子自己决定穿什么衣服上幼儿园，先告诉他一些简单的穿衣规则，什么场合穿什么样的衣衫，然后再让他自己决定。如果孩子仍然穿选错的衣服去幼儿园，爸爸妈妈可以先不要指出，等孩子意识到周围人的眼光，得到“教训”后，再教导孩子“应该为自己的行为做决定”，这样体验式的学习能够让孩子成长得很快。

同时，当孩子遇到问题时，他也会知道，爸爸妈妈会像指路明灯似地帮助他，站在他身旁。一方面有来自父母的尊重和理解，另一方面，当自己犯错误时又能够得到父母的指导和帮助，这种状态对于孩子而言是很棒的，而当孩子有了积极的成长心态，亲子沟通当然也会变得更为顺畅。所以，不妨让孩子做一些小的选择，练习思考能力，学习对自己的决定负责，在生活中学习思考。比如吃饭、上幼儿园、过马路，

爸爸妈妈都可以和孩子讨论对话，并让其学会思考，千万不要事事包办。

与老年沟通交流的心得体会篇二

关于沟通的重要性，古人云：“可与言而不与之言，失人。不可言而与之言，失言。知者不失人，亦不失言。《论语·卫灵公》”。那什么是沟通呢？所谓沟通，是人与人之间的思想和信息的交换，是将信息由一个人传达给另一个人，逐渐广泛传播的过程。著名组织管理学家巴纳德认为“沟通是把一个组织中的成员联系在一起，以实现共同目标的手段”。没有沟通，就没有管理。怎样才能有效进行管理沟通呢？我认为，目标明确、知己知彼、善“听”会“说”是最基本的有效沟通策略。

沟通必须目标明确。沟通前，作为沟通者应当首先明确“你的沟通目标是什么？”没有沟通目标，则抓不住中心思想，不能明确表达的意图。在与你的沟通对象进行沟通之后，很可能从他们那里得到各种不同的反应，因为他们的反应可能是不理睬或反对。然而，有明确沟通目标的沟通者能适时把握主题，因势利导，得到其想要得到的反应或者实现其希望实现的目标。

沟通要知己知彼。“知己知彼，百战不殆”，知己，就是换位思考，思考你的沟通对象对你的看法，换句话说，你要考虑自己的可信度：他们对你的信任、信心以及信赖。他们对你的看法在很大程度上影响至你与他们的沟通方式选择。知彼，就是你对沟通对象的了解，并根据其需求和喜好调整沟通方式的技巧。如何达到知彼呢？自问：他们是谁？（确定沟通对象范围并决定以谁为中心进行沟通，其文化背景、知识、信仰、喜好、偏爱如何），他们了解什么？（关于沟通主题他们了解的是什么，他们还希望了解或得到什么，他们的沟通风格、方式偏好如何），他们感觉如何？（他们的情感态度如何、对沟通主题的信息感兴趣程度如何，他们可能

的意见是正面还是负面），怎样说服他们？（诱之以利，投其所好，底线战术、神秘故事法等）。

沟通要善“听”会“说”，善听，不仅要倾听，还要听懂其的意思及言外之意。美国知名主持人林克莱特一天访问一名小朋友，问他说：“你长大后想要当甚么呀？”小朋友天真的回答：“嗯…我要当飞机的驾驶员！”林克莱特接着问：“如果有一天，你的飞机飞到太平洋上空所有引擎都熄火了，你会怎么办？”小朋友想了想：“我会先告诉坐在飞机上的人绑好安全带，然后我挂上我的降落伞跳出去。”当在现场的观众笑的东倒西歪时，林克莱特继续着注视这孩子，想看他是不是自作聪明的家伙。没想到，接着孩子的两行热泪夺眶而出，这才使的林克莱特发觉这孩子的悲悯之情远非笔墨所能形容。于是林克莱特问他说：“为甚么要这么做？”小孩的答案透露出一个孩子真挚的想法：“我要去拿燃料，我还要回来！”

这个故事告诉我们：你听到别人说话时……你真的听懂他说的意思吗？如果不懂，就请听别人说完吧，这就是“听的艺术”。因此，在听对方讲话时要专心致志，不要心不在焉；其次，不要心存成见，也不要打断对方讲话，急于作出评价，或者表现出不耐烦，这样会使对方不愿把沟通进行下去；最后，要善解人意，体味对方的情感变化和言外之意，做到心领神会。

会说，会根据所掌握的信息（知己知彼）选择恰当的方式、恰当的时机表达自己的意见。在表达自己的意见时，要诚恳谦虚。如果过分显露自己，以先知者自居的话，即使有好的意见，也不容易为人接受，会使人产生反感和戒备心理。讲话时要力求简明扼要，用简单明了的词句表明自己的意思，语调要婉转，态度也要从容不迫。在谈话时如果发现对方有心不在焉或厌烦的表情时，就应适可而止或转换话题，使沟通能在良好的氛围中进行。而且，在表明某个意思后，最好能稍作停顿，并向对方投以征询的目光，这样，使对方有插

话的机会，也是尊重对方的表现。

有一智者曾说过这样的话：组织是将凡人组织起来进行天才工作的团体。此话真正的道破了组织的本质，凡人一旦联合合作就可能从事伟大的工作。然而，其中最重要的是凡人的合作。合作是一个过程，在这个过程中需要不断地进行相互间的沟通，不然“天才的工作”可能难以进行并获得“天才的成果”。通过这次学习，我充分认识了沟通在组织管理中的重要意义，并熟悉了有效沟通的技巧。让我们这些凡人行动起来，共创“天才的成果”！

与老年沟通交流的心得体会篇三

沟通是一种集思广益的表现，是一种谈判的艺术及科学的方法，更是领导魅力中不可或缺的一环。

成功有效的沟通其首要法则是抓住对方的心。沟通的目的是要建立人与人之间的桥梁，就像江河能纳百川。沟通协调为人类的企业组织提供更深层的意义，让广大的员工有所追随。多元化的社会更需借沟通过程来达成共识，使得整个决策能顺利推动。所以在现代化的企业管理，有效的沟通协调是品质保证的先决条件之一。

沟通方式分为4种；沟通管道可分为2种；第一种沟通管道是正式管道，例如：布告栏、意见箱、内部通讯、年度报告、员工手册、员工调查、庆生会、忘年会、小组会议、动员月会、公文签呈等。第二种是非正式管道，例如：葡萄藤（小道消息）、球友、牌友、酒友、标会、结拜、死党、小圈圈。

沟通协调的障碍在于每人心中害怕说出真正的感觉、拒绝聆听别人的看法以及常见的防卫意识。企业体系内沟通协调的障碍包括：层层关卡阻挡（例如接待人员、助理秘书、总机小姐）、老板经常不在家（例如出差、开会、打球）、叠床架屋的结构（例如超过层级太多、下情无法上达）、本位主

义浓厚（例如只接受本单位的工作训练，缺乏整体生产流程规划）。

为了消除以上种种障碍，我们必须大刀阔斧进行几项改革措施。

沟通是一种与生俱来的欲望，迫切想与他人沟通协调。运用浅显易懂的辞句，掌握人性基本的原则，历经模拟情境的演练，达到融会贯通的意境，成为沟通协调大师。

良性沟通协调不外乎想达成2种最终的成果，第一种是包容不同意见，向上开展，获得最小公倍数；第二种是建立共同观点，向下聚焦，获得最大公因数。沟通协调方式包括书面的方式及口头的方式，书面沟通协调方式包括公文签呈、备忘录、意见书及通知书等等。口头式沟通协调方式包括语言、眼神、表情、姿势、衣着、仪容、生活形态、个人风格等等。

沟通协调犹如盖房子，开场白就像是盖地基，主文就像是钢筋水泥、隔墙屋顶，结论就像是内部装潢、粉刷油漆。沟通协调如同文章也应有起承转合、抑扬顿挫。在沟通协调的过程中应讲究以下原则：保持清晰的头脑，想什么就说什么、不拐弯抹角、简单扼要、真诚无伪、不矫揉造作。

企业内不仅主管能与每位员工保持畅通的管道，员工也必须随时向主管反应，同时员工之间的联络也同样重要。

管理阶级不仅要与员工共享资讯，更应大胆地将营运成败交付在第一线工作人员的手上，故资讯的快速流通将是当前企业的首要任务。企业的运作像海绵般从四面八方搜集各种信息，然后再将所有信息快速传达到内部各个角落，如此运作起来才能发挥出最大的功效。企业内部的沟通并非由老板下达指令，也不是由基层呈报，而是由上下前后左右三度空间共同操作的沟通型态，这种快速的沟通模式称之为海绵式的沟通协调。

“海绵式”的沟通协调侧重4f技术□4f就是四大原则。

“说服”的内容不单纯是阐明真理，最重要的是要让对方接受。语言仅透露出某人的想法及意见，非语言的东西则流露某人的感受，93的沟通是属非语言性质。语言的沟通需注意：音量要深沉柔和，速度要冷静自持，声调要沉稳内敛，抑扬顿挫、收放自如。过程必须有起承转合，条理分明。非语言的沟通管道包括语调、身体语言、面部表情、衣着打扮及其它方式。

说服是通过特殊技巧劝说他人接受某种信仰和价值观，并且改变他人思想和行为。价值观和信仰在说明过程中占举足轻重的地位。你要说服一个人，首先要让对方相信你是他最诚挚的朋友。要想说服别人，就要懂得掌握说服的技巧。说服的关键在于创造双赢的局面、共同分享彼此心中秘密、勾划共同的立场、倾吐出内心深处真实的话，说服的最终目的就是在每一个情境中创造双赢的局面。

一般人通常只听进对方说话的25，专业人士的成有40-80是靠聆听得到的。当员工有问题来找你时，你必须很专心。当员工主动提出沟通时，倾听也是极重要的。加强你倾听的技巧，让员工有机会回应。

聆听比演讲还难，尤其对有主见、意志坚强的管理者更是如此。聆听者需要超凡的胸襟与意愿来包容不同的想法，这表示要让多样的愿景共存共荣。用心聆听是统合所有个人意愿的正确途径，成功的企业领袖就是要能倾听组织的声音。聆听的原则就是不要打断对方的说话，不要预设立场，不要有偏见、定见、陈见。注意对方说了什么，而不是看对方怎么说。要放开心胸，接纳忠言直谏。要明察秋毫，注意对方一举一动。

聆听的好处在于我们可以从聆听中学习。要表现出对双方的交谈深感兴趣，充分了解对方的需求及动机，解除对方的警

戒及防卫。通过聆听对方，也让对方聆听自己，增加互信基础，达到双向沟通。

深度汇谈[dialogue]这个字的原意是与他人共处、与他人谈话，使真正的意义能够在谈话人之间流通。

参与深度汇谈尚有4项基本条件。

深度汇谈的真谛就是在人们之间深植自由流通的意义，就像游荡在两岸之间的水流汇合一样。“如何将澎湃汹涌的大小河川汇流为浩瀚无垠的汪洋大海？”这就是深度汇谈的精髓，也是21世纪沟通协调的最高境界。

与老年沟通交流的心得体会篇四

前几天有幸能参加部门安排的沟通技巧培训课程，通过这次的培训让我从中领悟到在我们的日常工作中，对上级领导、对同事、对其它部门的工作人员的沟通重要性。它有利于我们建立良好合作的关系，有利于大家工作的开展。

无论在生活中，还是在工作中，沟通无所不在。无论你从事的是何种职业，你都需要与人打交道，需要与各式各样的人去沟通，这需要用你的外表，你的举止，你的语言来打动对方或营造一种氛围。而我们楼宇交收部是与多个部门有着业务往来的部门，在工作期间的种种工作的处理，都直接影响到楼宇是否能顺利给业主，影响到部门的形象和个人的素质。因此我们需要在日常的工作善于与别人沟通，注意自己的沟通方式，注意场合和自己的场合，在沟通中决不能喧宾夺主，更不能居高临下，尤其是在我们面对业主时，更需要注重语气及礼仪。业主至上，更需要尊重，尊重仍是礼仪之本，也是待人接物之道的根基之所在，与业主建立良好沟通的关系，有利于我们日后工作的顺利完成。因此我们要以最好的服务态度服务业主，让他们真正的感受到。

在这个团队里，要进行有效的沟通，就必须明确目标。对于团队领导来说，目标管理是进行有效沟通的一种解决方法，在目标管理中，团队领导和成员共同讨论目标，计划，存在的问题和解决的方案。由于整个团队都着眼于共同的目标，有了共同的沟通基础，彼此就能够更加了解对方，有时即使上级领导不能接受你的建议，他也能理解其观点，同时上级对下属有了进一步的了解，沟通的结果也自然得以改善。

沟通带来理解，理解带来合作。如果不能很好地沟通，就无法理解对方的意图，而不理解对方的意图，就不可能进行有效的合作。这对于每一个人来说，都尤为重要。一个沟通良好的企业可以使所有员工真实地感受到沟通的快乐和绩效。加强企业内部的沟通，既可以使管理层工作更加轻松，也可以使普通员工大幅度提高工作绩效，同时还可以增强企业的凝聚力和竞争力。而我们楼宇交收部面对的众多业主和各部门，更需要建立良好沟通关系，这样才有利于部门同事之间、部门之间互相合作，互相理解，有利于工作的顺利开展和完成。

沟通更要把握好沟通的时间，在沟通对象正处于休息时间或工作烦恼的时候，你要求他与你商量下一个议程的事情，显然是不合时宜的，所以要想很好地达到沟通效果，必须掌握好沟通的时间，把握好沟通的火候。

沟通是双方的事情，如果任何一方积极主动，而另一方消极应对，那么沟通也是不会成功的。试想故事中的墨子和耕柱，他们忽视沟通的双向性，结果会怎样呢？在耕柱主动找墨子沟通的时候，墨子要么推诿很忙没有时间沟通，要么不积极地配合耕柱的沟通，结果耕柱就会恨上加恨，双方不欢而散，甚至最终出走。如果故事中的墨子在耕柱没有来找自己沟通的情况下，主动与耕柱沟通，然而耕柱却不积极配合，也不说出自己心中真实的想法，结果会怎样呢？双方并没有消除误会，甚至可能使误会加深，最终分道扬镳。

所以，加强企业内部的沟通管理，一定不要忽视沟通的三向性。作为管理者，应该要有主动与部属沟通的胸怀；作为部属也应该积极与管理者沟通，说出自己心中的想法。作为同事也应该大家相互沟通，相互理解，相互合作。只有大家都真诚地沟通，双方密切配合，那么我们的企业才可能发展得更好更快！沟通是每个人都要面临的问题，也要被当作每个人都应该学习的课程，应该把提高自己的沟通技能提升到战略高度——从团队协作的角度来对待沟通。唯有如此，才能真正打造一个沟通良好、理解互信、高效运作的团队。

沟通技巧培训视频列表

好中层会沟通

打造职场中流砥柱从高效沟通开始

一项权威统计表明，企业中高级管理人员每天花在沟通上的时间高达70%以上。但即使是这样，作为管理人员，也会遇到下属我行我素，领导不认可，客户不买账的种种困扰。

如何避免沟而不通的窘况？如何成为老板的左膀右臂、员工的好领导、客户的好伙伴？

第一讲准确定位学习中的角色

第二讲职场高效沟通原理(上)

第三讲职场高效沟通原理(中)

如何与上司沟通

不同的上司会有不同的上司风格。仔细揣摩每一位上司的不同性格，在与他们交往的过程中区别对待，运用不同的沟通技巧，会获得更好的沟通效果。

有效沟通技能的心得体会是我们自职场上要进行反思总结的，所以说我们在进行有效沟通技能学习的时候一定要严格要求自己。有效沟通技能的心得体会就是我们立足职场的重要保障。

通过这次公司组织《职场沟通技能》的学习，我最大的心得体会就是：会听比会说重要！就是要学会聆听，学习不再打断别人说话，让别人把想说的话说了，再表达自己的想法。

在公司里，我们经常听到大家都在抱怨，或者我们自己也参与其中。比如开个会什么的，总是不自觉地去打断，或者思想走神，根本没有深刻理解领导的意思，结果做了很多无用功，又去不停地与领导沟通，解释自己的意思，其实都是因为自己首先没有听明白领导的意思，才有后来的有效沟通技能不畅。这种情况，在职场中很常见，很多人都会觉得有效沟通技能是一件很难的事情。随着工作频率的加快或者年龄的增长，我们不再愿意接收太多不需要的信息，总是显得行色匆匆，好像因为太忙，就连说话都变得简短。所以说，与领导建立良好的有效沟通技能关系是职场中人应该具备的基本人际关系中很重要的一个方面。

很长一段时间，说成为我们更多人选择的有效沟通技能方式。在吵架的时候，我们放任心情地说，表达自己的愤怒；别人对自己不理解的时候，我们是在绞尽脑汁地为自己辩说；想对父母尽孝心的时候，我们把自己的心意说给父母听。更多的人愿意用说作为唯一的有效沟通技能方式，因为它更快、更直接，但大家却遗忘了只有会听的人才会说这句老话。

听比说做起来更需要毅力和耐心，但只有听懂别人表达的意思的人才能有效沟通技能得更好，事情才能解决得更圆满。沟通就好像一条水渠，首先是要两头通畅，那就是指我们要打开我们的耳朵，倾听别人的话。关上耳朵，张开嘴巴的谈话，不能算是沟通。倾听是说的前提，先听懂别人的意思了，再说出自己的想法和观点，才能更有效地沟通。

多听，有时候也是一种积累，听别人谈成功，说失败，那就是在为自己将来储蓄财富。听和说是不能分开的两个环节，只听不说的人不能成功，只说不听的人也不能成功。在工作中每个人都需要和别人有效沟通技能，但是听的多还是说的多，就要看我们拥有怎样的态度。

经常性的自我总结有助于事情的发展，有效沟通技能就是专门为这些事情做得最好的铺垫。职场有效沟通技能就像是我們身边的教案时刻提醒着我们要有效的沟通。

与老年沟通交流的心得体会篇五

为确实提升公司全体员工的沟通技巧，提高公司的工作效率，2月9日，公司邀请到了实战派讲师范兴中教授，为员工们做了如何提高沟通技巧的培训。范兴中教授的培训生动、风趣、轻松、通俗易懂，采用大量的实战案例，互动过程富有启发性，凭借这种独特的授课风格和风趣幽默的内容赢得了员工们的高度肯定。

范兴中教授以其女儿在美国入学开始说起，通过对中西教学方法不同而引发的多次冲突，引导我们去认识沟通的必要性：“一个人，不管是什么职位，不管是什么职务，沟通是所有事的基础，沟通所有人都要用”。范兴中教授结合自身的经历，告诉我们沟通技巧的重要性：“美国老师用赞美+引导的沟通方法，让女儿放弃了游戏，选择了思考，这才是沟通高手采用的方法”。

1、沟通技巧：镜子反射法。把自己当成一面镜子，把别人说的话，用问句反映回去，或将说话者的情绪反映回去。而不要主动去找问题。

对下属永远别想去做好公平，三公中应先做好公开、公正，最后再去做公平。

2、有效倾听，倾听要做到心到、眼到、手到、口到、耳到，然后用同理心的听、专注的听、选择的听、敷衍了事、听而不闻。

有效倾听的要点：

要点一、了解对方的情绪，让对方知道你已经认识到他（她）的感受，它能减少敌对心情并增进相互信任。

要点二、鼓励对方，让对方积极地参与讨论，起到集思广益的作用。但鼓励对方并不意味着理解或同意。

要点三、了解对方的想法，聆听对方所表达的信息，并通过自己的理解来重复对方所说的。

要点四、询问，通过疑问句或是非句寻找信息并得以证实。

要点五、表达自己的看法。

3、询问技巧：

开放式询问：适用于沟通的开场，收集信息。因效率太差，不适合整体使用。

封闭式询问：是不是？一个蛋还是两个蛋？要对方对问题做出明确的选择。

4、说的要点：

知道该如何说才说。知道该说什么才说。

只有在这两种状态下才适合说，否则就倾听或询问。

黄金三原则：

1. 自我反省；
2. 以上级做诉求；
3. 给个台阶。

案例1越级报告的应对：要认识到，上级是喜欢听越级报告的，但上级又不应该听越级报告，所以下级做的工作要主动让上级知道；处理时不宜上中下三级共同沟通，应及时找上级采用黄金三原则进行沟通。

案例2当你的上司要将重要任务让你交给你一个不胜任这项任务的下属的时候，应该以上级作诉求，把任务揽在自己的身上，向上司承诺保证完成任务。

案例3越权的应对：当出现越权时，作为中层应及时去制止，首先找上级采用黄金三原则进行沟通，再找下属沟通，讲明会找资源帮助他，为了完成上级交待的任务，要第一时间向你汇报，掌控事情。

跨部门沟通的原则：绝不可威胁或限期；绝不可只考虑自己，而不考虑对方；永远要寻求对方的建议。

所有好的沟通，用的都是倾听、赞美、询问、引导，说要掌握了要点才去说，这样才会达到沟通的效果。

员工对此次培训总体评价良好，对讲师的评价较高，这样的授课方式新颖，互动多，让大家更容易吸收和消化，很多的方法和技巧可以直接运用于工作和生活中。同时也认识到了自己需要进步，需要学习。提出了有更多这样的培训机会的期望。

与老年沟通交流的心得体会篇六

管理沟通是在企业管理中很重要的部分。沟通很重要。下面是带来的，希望对大家有帮助。

11月26日参加了张晓东培训师讲解的管理与沟通课程，令我学习到了一些新的知识，感悟到了一些平时忽略的细节。这次培训表面上看有点零散、不系统，但细想起来，所讲到的点点滴滴都是我们工作中的方方面面，虽然有一些问题没有深入的讲解，但还是让我们能够领略其中一些深层次的东西。

这次培训给我印象比较深刻的有三方面的问题，一是思想和学习的问题，二是企业二次创业中可能遇到的现实问题，三是如何做好企业的员工以及基层团队的领导。

一个人具备什么样的心境、站在什么样的高度、受到过什么样的教育、培训，进行过怎样的学习，决定了这个人的行为处事方式。心有多大，舞台就有多大，只要敢想敢做，就没有做不成的事情。关键看你想怎么样，想要得到什么样的结果。授课中，张晓东老师讲到：任何问题都有三种以上的解决方法，现在解决不了的关键是因为我们还没有找到合适的方法。这种理论是我第一次听到，曾经总以为很多问题是无法解决的，现在回想起来，并非如此。很多困难在特定的时候，转变思路就会发现新的突破点。没有人做不了的事情，关键在于如何去做。作为一名中层员工、管理人员，个人思想很重要，自己的思想是否适应企业及部门的发展需要，能否带领本部门员工顺利完成领导交付的各项工作任务，是否能为企业的发展献计献策至关重要。

张晓东老师讲到的企业二次创业过程中经常遇到的问题在我们公司也同样存在，那么如何进行改革、改革过程中需要注意什么就是我们在今后的工作中要面临的问题了。现在公司的管理中存在着一些制约企业发展的习惯或思想，只有下决心去改革，突破制约的瓶颈，才能保证企业发展有新的突破。

市场变化莫测，只有触角灵敏、尖锐，企业的改革顺应市场大气候的变化，公司才能基业长青。各公司、各部门应以大局为重，抛开个人或部门的小利益，保障公司、集团的整体利益。

自己在企业中是一个什么样的员工?是不是最有价值的员工?自己都为企业做了什么?应该是每一个员工应该考虑的问题。有些人终日抱怨，却没有想到自己为企业究竟付出过什么。企业是追求利益最大化的，通过自己的努力为企业能够创造多少利润，才是个人价值观的真正体现。同样，作为一名员工是合格的，那么作为一个领导呢?有一句话叫做：做事先做人。做领导更是如此。做人应正直，做事应公正、思路清晰，通过自己的人格魅力来影响员工。

首先非常感谢公司给予这次培训的机会，尤其对于我们做技术出身的人员，管理沟通是个误区或者说是欠缺，通过本次学习有以下收获：

一. 通过管理行为来规范个人思想。对于技术性强的部门it部要有一套标准规范的技术指导书。1. 硬件方面：标准的网络布局图，电脑维护技术标准手册，设备保养计划，让技术人员参照技术指导书作业;2. 软件方面：做项目方案可行性分析，解决方案分析，系统流程，各部门使用的erp系统要作系统的作业指导书，通过标准化作业来规范企业的操作流程，统一思想;3. 内部技术授权，根据技术人员的能力分配权限，技术必须在权限范围内作业，以防止系统混乱。标准化作业将是it部将来工作的方向和重点。

二. 认同企业立足自己的文化，企业的高管来自企业内部。加强本部门团队建设，让下面的技术人员各有所长，既分工又协作，打造一个协助高效团队。

在上架子，真诚聆听下属员工的声音，尤其是一线技术员工，他们的心声真实反映生产的真实状态。只有了解到问题才能

行之有效解决问题。同时下属也必须尊重管理者的决定。总之，各部门应该积极主动的沟通。

真诚希望企业部门内部和谐，部门与部门之间沟通达成默契。公司的发展能一步一个台阶。

人与人之间最宝贵的是真诚、信任和尊重。其桥梁是沟通。关心员工善于听取员工的意见和建议，充分发挥其聪明才智与积极性。企业决策广泛征求员工的意见，参与的员工越多，获得支持的员工越多。一言堂排斥参与，只有争议、争辩、斗智，才能增强员工的主人翁意识，才能集思广益，才是真正的沟通。

沟通是从心灵上挖掘员工的内驱力，为其提拱施展才华的舞台。它缩短了员工与管理者间的距离，使员工充分发挥能动性，使企业发展获得强大的原动力。

沟通是一门学问，也是一门艺术。说沟通是学问是因为任何沟通都是有其本身的目的，把握住沟通的目的，同时掌握沟通的要领，将相互的理解或者思想表达出来是需要练习和实践的；说沟通是一门艺术，讲的是沟通是技巧，其中包括语言的，非语言的，外部因素，交流双方对事件的认知度等等。

沟通的目的有很多，最浅显的一个目的便是信息的传递，信息的传递包括了单向和双向传递，而此时，信息传递的有效性，及时性，保真度等等都是需要重要考虑的方面；沟通的高一级别的目的在于沟通的影响性，也就是我们通常所认为的去说服沟通的一方的行为，思想等。

有效地改善沟通工作中的沟通并不总是看起来那么容易，但它却是一个工作基础，你可以利用它来建构你的团队，显示你的领导能力并提供及时的指导。你需要从基础出发来决定使用如何来补救工作沟通不顺的现状。当信息输入之后无法得到输出时，沟通实际上就是封闭的。在一部分团队成员能

够访问到一些确切的信息，其他成员不能的情况下会出现沟通封闭。管理者的关键性职责就是提供定期的信息反馈，例如状况汇报，工作日志，会议记录或仅仅是一张发表工作信息的通知、便条。

你应该提供一个完整确切的工作信息来避免团队中出现错误的沟通和混乱。另一方面，你应该确保你给客户或其他成员提供了正确的信息，而不是给他们提供过量的不相关的或是重复性的信息。优秀的管理者知道如何计划他们的沟通工作，了解每一个团队成员需要什么类型的信息，并在工作中采用了很广泛的沟通方式。总之，在工作中我们要善于沟通应用沟通才能达到更好的工作效率。

部门改善计划：

- 1、定期给其他员工开展沟通培训课程，提高全队沟通意识。
- 2、通过沟通，提高成员的团队协作意识，进一步提高工作效率。
- 3、增强外部沟通，和内部沟通的能力。
- 4、与各部门之间多开一些现场协调会。

明年沟通的目标：进行沟通理论的进一步学习和实践，把沟通与实际相结合，取得更多更好的工作实效。

与老年沟通交流的心得体会篇七

现在的人越来越把自己孤立起来，邻居之间互不认识，同事朋友之间也没有过多的交流，朋友之间只是在一起吃喝玩乐，同事之间只是为了工作而工作，人的心灵越来越孤单，人人都把自己的心灵封闭起来，人们的心灵得不到释放，行为越来越盲目，很多互补的资源得不到充分的利用，先不说心灵闭塞对人

的危害,就是资源的利用也让我们现代人丧失了很多的成功与机会.我们说,在人与人之间,模糊有利于审美,而清晰则有利于合作。客观地说,人与人交往都是有一些或表或里的缘由的,而这些缘由的目标都是合作,商务往来是合作,工作中的目标实现也是一种合作,即便摆脱寂寞也要在你的合作下才能如愿以偿。

而合作的基础是资源。你如果没有对方需要的资源,就不要指望对方会积极,持久地对待你,其实我们也是这样,你在乎的东西才会吸引你。

前不久,公司组织学习《人际沟通》,有些心得体会与大家分享.作为班组中的交流与沟通也是这样,首先你应该在大的原则范围内努力形成一个班组行为准则的小原则,在这个小原则下进行有效的沟通,要让沟通与交流不超出原则范围.这里我们说每个人都有自己的资源,在班组成员中,每个成员的资源如果都可以为其他成员所用,那就形成了一个互补团结的集体,资源包括(财物、权势、美貌、才华、个性、善良等等).那么班组长怎样去做好班组中沟通的融合与有效呢?怎样利用自己的资源和班组的资源来提高管理绩效呢?我觉得应该从“体、威、激、和”去考虑与操作.

一、我们来看“体”,古人说:“知己知彼,百战百胜”,知道自己的能力和处在什么样的位置,找准自己的位置;知道同事的长处与短处,安排下属做什么样的工作,以发挥最大的效力,这样才会“百战百胜”.我们来看“体”有什么含义呢?

“体”代表体察、体悟、体会、体谅等等.我们要体察同事的家庭情况、想法、能力等等,要做到了解对方,成为同事的知己;体悟就是在长期的工作中,我们要善于总结,不断完善与同事在工作中的交流方法与工作方法;体会就是要体会工作与生活中人与人之间的关系,做好对言行之间的了解;体谅就是对同事在工作中或其他方面的过失要形成换位思考意识,体谅他人的难处.把握“体”字,就是要知道和了解同事的需要,我们来看《鬼谷子》十四篇的精辟讲解,《揣情》第七讲“人有

喜欲、忧患，则其内心实情就会暴露，君子可揣摩得之实情。此各国间谍窥伺间隙、阴售其奸之机缘”。鬼谷子这里主要就是讲要体察从外在的表露去揣摩内在的实际心理，《摩意》第八讲“既揣其情，可顺其情摩其意而驱使之，或极其欲而诱之，或极其恐而吓之，则彼可听汝之言。此张仪三欺楚王、游说七国与秦连横时，所主要倚重之术也”。这里主要是说根据需求用各种方法达到目的。同理班组工作中就是要了解同事们的真正需求，从需求出发，用各种方式来提高班组的管理能力与沟通水平。

二、威，我主要指“威信、威严”，威就要让人害怕和畏惧，信就是要有信用和使人信服，班组长要在班组中树立自己的威信，就必须严于律己，宽以待人。在执行纪律的时候要做好该考核和处罚的一定要处罚，更不要循私和顾私情。“将不立威，有令不行”，而班组长如果不能立威，必将使纪律一片松散，从而导致无管理现象，对待下属必须要刚柔并济，这样才能使下属信服，才能做到有令必行，人心所向；才能打造出以班组长为中心的一个紧密团队，才能更有战斗力。还要做到信，诚信——正在我们现代社会逐渐缺失，但作为一级管理者，一定要做好诚信，只有做好了诚信，才能让人真心信服，才能有号召力。另外在班组中要形成诚信的风气，降低勾心斗角的作风，有助于班组的团结。我们攀钢在很多班组中勾心斗角的坏习气不少，这直接与一个班组长的威信与带头效应有关，班组长一顶要树立好威信，这是很重要的一点。班组长也一定要起好带头作用，对待同事要以诚相待，创造诚信务实，高效的团体。

三、再看“激”字，激这里指激情和激励，首先自己心中要对事业充满激情，以自己的激情去带动同事们的激情，没有激情的企业就没有创造力，没有创造力的企业只有死路一条。所以我们要在工作中充满激情，有了激情，团队才能做更好的沟通，才能更融洽。激励是指要充分利用手中的权力和资源做好班组的赏罚，做好班组工作的目标管理。激励还可以激发员工的工作激情，但在激励中一定要掌握好原则，要科学的运用，要有效果，要合理。我们要善于运用各种技巧做好激励工作，有赋予工

作使命感、给予自主权、满足需求、提供正面的回馈、表彰贡献、关怀激励、榜样激励、数据激励、带头行为激励等等方法。

四、再说“和”字，和就是和谐，天生万物、和谐共处才能共生，只有和谐相处才能共同进步，这两年全国大力宣传和谐观念就是这个意思。我们社会要和谐，我们企业要和谐，我们班组更要和谐。因为我们是一个团体，是一个团队，我们处在同一个环境下，只有我们共同协作，共同努力才能共同进步、共享利益。但据我所知，攀钢有部分班组内部却进行分化，形成几个小团体，为了一点小利益，斗来斗去，造成共同利益受损，影响了团体力量的发挥，当然这里的原因涉及各个方面。要做好和谐的班组先要确立一个观念就是“和为贵”。在中国的处世哲学中，中庸之道被奉为经典之道，中庸之道的精华之处就是以和为贵。同事作为工作中的伙伴，难免有利益上的或其他方面的冲突，处理这些矛盾的时候，你第一个想到的解决方法应该是和解。毕竟，同处一个屋檐下，抬头不见低头见，如果让任何一个人破坏了你的心情，说不定将来吃亏的是你，而不是别人。与同事和睦相处，在其他同事和上级眼中，你的分量将会又上一个台阶，因为人际关系的和谐处理不仅仅是一种生存的需要，更是工作上、生活上的需要。

和谐的同事关系让你和你周围同事的工作和生活都变得更简单，更有效率。但要想拥有和谐的同事关系，还必须记住一句话：“君子之交淡如水”。这也是我在这次学习中学到的刺猬理论的另一种讲法。意思是不管同事相交也好，朋友相交也好，还是其他关系都要相隔一定的距离，不然就要造成伤害。其次，必须学会尊重同事。在人际交往中，自己待人的态度往往决定了别人对自己的态度，因此，你若想获取他人的好感和尊重，必须首先尊重他人。再次，要尽量避免与同事产生矛盾。

同事与你在一个单位中工作，几乎日日见面，彼此之间免不了会有各种各样鸡毛蒜皮的事情发生，各人的性格、脾气禀

性、优点和缺点也暴露得比较明显，尤其每个人行为上的缺点和性格上的弱点暴露得多了，会引出各种各样的瓜葛、冲突。这种瓜葛和冲突有些是表面的，有些是背地里的，有些是公开的，有些是隐蔽的，种种的不愉快交织在一起，便会引发各种矛盾。有了矛盾，一要学会宽容，要仔细分析产生矛盾的原委，设法化解。也可以先搁置争议，让时间来化解。最后，要学会与各种类型的同事打交道。每一个人，都有自己独特的生活方式与性格。在企业里，总有些人是不易打交道的，比如傲慢的人、死板的人、自尊心过强的人等等。所以，你必须因人而异，采取不同的交际策略。

《孙悟空是个好员工》这本书我想很多人都读过，我们不仅要从小悟空从猢猻到斗战胜佛，一个由个人奋斗失败后转向团队成功，最终实现个人价值的经典案例受启发，我们也要从团队建设的角度去看西天取经的故事，以下摘录成君忆的原句让我们去感悟“《西游记》不仅仅描写了取经团队如何战胜一系列困难的过程，而且说明了造成这些困难的原因。所谓“心生则种种魔生，心灭则种种魔灭”，反观诸己，原来所有的困难都源于我们的性格和观念。战胜困难的过程，是战胜自我的过程。战胜自我的过程，也就是生命成长的过程。当我们学会了做人，自然就会懂得如何与人为善，懂得如何建立一种互相帮助的人际关系。这样一来，我们就能够最终实现个人与团队的共同成功”。

与老年沟通交流的心得体会篇八

医患沟通是现代医院医护人员必须具备的一种基本技能。在医学科学不断进步的今天，尤其在医患双方医疗信息不对称的情况下，服务是医疗市场竞争的重要筹码。医护人员对患者的人文关怀、尊重、沟通就是影响服务满意度的关键因素。建立良好的医患沟通制度可以缓解医患关系，增加医患间的信任、保证医患双方的利益，全面提高医疗质量，增加医院的综合竞争力。

通过这次观看医患沟通的视频，我对医患沟通的重要性有了更进一步的理解。首先医患沟通是医患之间不可缺少的交流，良好的医患关系是保证医疗服务高质量的基础，而医患沟通是建立良好医患关系的前提。医患沟通是贯穿于整个医疗活动过程中，在较大程度上决定了医院服务质量的特殊的人际交往过程。其次医方通过与患者的沟通，了解到与疾病有关的全部信息，才能够作出正确的诊断和治疗，医患之间良好的沟通，还可以减少不当医疗行为的发生。例如患者体质上的特殊情况，只有患者自己最清楚，而有些特殊情况医务人员可能检查不出来。如患者药物过敏情况，如果医务人员在询问病史时没有深入地了解，而使用了不应该使用的药物而发生了过敏反应，则会发生不当的医疗行为。

同时由于医患双方在诊疗过程中的地位和作用有一定的不平等性，医务人员掌握医学知识和技能，在医患关系中处于主导地位。患者相对于医务人员来讲，缺少医学知识，主要是在医务人员的安排下接受治疗，解除自身的病痛，所以处于一定的被动和服从地位。因此，医务人员应加强与患者的沟通，才能满足患者对医疗信息的需要。

当在医疗活动过程中，应主动发现可能出现问题的苗头，同时把这类家属作为沟通的重点对象，与家属预约后根据其具体要求有针对性地沟通。当医生与患者家属沟通困难时，另换一位医生或主任与患方沟通；当医生不能与某位患者家属沟通时，可以换一位知识层面高一点的患者家属沟通，让这位家属去说服其他家属。

总之，在医疗工作中，医护人员需要不断地加强自身全面素质的提高，掌握沟通的艺术，努力为患者营造一个舒适、安静、安全、自信的环境。同时对患者提出的各种各样问题应该耐心解释，切忌大声呵斥、简单粗鲁，敷衍了事。医护人员如能和患者沟通的非常融洽，不但可为治疗疾病提供信息，促进疾病的好转，提高疾病的治愈率，更重要的还能及时化解医患之间的误解和矛盾，减少医患纠纷和医疗事故的发生。

所以，教师在与家长交往与沟通中，也会出现家长与教师产生矛盾的现象，最明显的一方面是在沟通方面产生误解。那么，我们教师应该怎么样才能尽量保持与班上的几十名家长协调一致，良好地与家长进行沟通，达到家园共育的目的呢？我认为以下几点很重要：

教师首先要用自己宽阔的心胸来欣赏、包容、热爱孩子。欣赏每一个孩子的长处，包容每一个孩子的短处。本着全心全意为孩子的目的，来与家长进行交流孩子在园的表现，并且在交流中把自己的这种爱传递给家长、感染家长。让家长感觉到老师在爱他的孩子，尽心尽责为孩子们的教育而工作。那么家长自然会信任教师，并且持积极的态度来与教师沟通，热心支持、配合教师的工作。

每一个孩子都是父母心目中的宝贝，每一个家长也都希望自己的孩子往好的方向发展，每一个为人父母者都喜欢听到别人夸奖自己的孩子，不喜欢听到别人对自己孩子的完全否定。所以，教师在与家长交流孩子在园情况时，要多抓住孩子的闪光点来表扬孩子的优点、肯定孩子的进步。在肯定孩子的同时，与家长一起共同来探讨孩子存在的小缺点，双方形成一致的教育目标、教育方式。这样，家长就会很容易在心理上接受我们、支持我们。如：我班的覃琅小朋友是个很安静、学习很认真的孩子，但她的性格比较内向、与小朋友一直不怎么玩的来，也比较少与老师沟通。在妈妈接孩子的时候，我首先向覃琅妈妈肯定孩子的懂事与乖巧，然后把她比较少与人交往的情况反映给她妈妈听，双方一起探讨孩子形成这一性格特点的原因，寻找帮助孩子改进的方法及家长和老师在今后的教育方式上需要注意的地方。这样，既达到了家园同育的目的，而家长也不会因自己孩子有缺点或者在园表现不好而心情不愉快。

一个班的孩子，有些比较文静，有些比较淘气。针对个性不同的孩子，教师的教育方法应该有所不同，那么对于他们的家长，沟通的方式也有所不同。对于懂事、乖巧的一类孩子，

教师不需要费那么的心思来管教，家长对孩子在学习、生活也比较放心。对于这类孩子，我们除了向家长反映孩子在园的情况外，还可以共同探讨教育孩子的好方法，偶尔也要提醒家长在教育孩子时应该注意的地方。而对于比较淘气、容易伤害到别人的一些孩子，教师需要花更多的心思来关注他们，对他们的要求也会严格一些。那么，教师就要在观察到孩子的顽皮后，把自己的这种教育想法告诉家长，取得家长的支持，与这一类孩子的家长达成教育理念上的共识。当孩子在园做错事情时，教师除了严格要求孩子，向孩子讲清楚教师严格要求的原因，让孩子明白事理，在接受教师教育的同时，也应在家长接孩子的时候，及时对家长说明事情的情况。一来，可以起到共同教育孩子的目的，同时也会避免出现个别幼儿不能领会教师的意思，回家对家长表述不清楚事实原由，让家长对老师引起不必要的误会与矛盾。记得刚来南外的第一学期，有一天，我比较严厉地批评了一位上课玩耍、并影响到别人学习的孩子。孩子回家后，向家长诉说他在园所受的委屈，结果，第二天家长来园询问孩子昨天的情况。虽然没有引起太大的误会，但这种家长上前询问的方式确实让我尴尬了一番。那么，针对目前班上一些因淘气影响别人利益或者犯小错误的幼儿，在坚持我的教育原则的同时，我会想方设法让这些孩子懂得教师对他教育的良苦用心与原因。同时，及时向家长反映情况，以取得家长的支持与帮助。

一个班的家长，性格、受教育程度、职业等都有许多不同。所以，我们在与他们沟通的时候，也有不同的方式方法。对于性格直爽、心胸开阔的家长，可以采用直接的方式与家长沟通，如：今天宝宝上体育课把球打到别人了，我们要一起提醒他以后玩球时注意安全；而对于脾气急躁、比较没耐心的家长，教师又要运用循循善诱、多表扬、婉转提醒的沟通方式；对于缺乏主动与教师沟通的家长，教师要积极、主动向家长反映孩子在园的表现。这些都需要教师根据平时的观察，分析各类家长的特点，采取恰当的沟通方式。

总之，教师在与家长沟通的过程中，要怀着一颗一切为了孩子的爱心、热心地向家长介绍园内活动、教学状况；诚心地帮助家长解决一些孩子生活上、学习上的问题；虚心地接受家长的建议；耐心地解答家长的疑问等等。有了爱，我想，所有的工作也就会迎刃而解，我们当老师的也会做到问心无愧。

与老年沟通交流的心得体会篇九

通过学习余老师的“有效沟通”的课程，深刻认识到要树立积极沟通的概念，要认识到：沟通是双向不是单向，沟通是个观念，沟通是个必备条件。在一个公司有7句话一定要记清楚，最好贴在办公室最显眼的位置：

- 1、 自动报告你的工作进度，让上司知道；
- 2、 对上司的询问，有问必答讲清楚，让上司放心；
- 3、 充实自己，努力学习，懂得上司的话，让上司满意；
- 4、 接受批评，不犯第三次错误，让上司省心；
- 5、 不忙的时候，主动帮助别人；
- 6、 毫不怨言接受任务，让上司圆满；
- 7、 对自己的业务进步主动提出改进，让上司进步；

有效沟通学习心得(2) 都是关系营销，这就更体现了有效沟通的重要性。

关系营销的基础前提是集中关注和连续注意重要客户的需求。销售人员与主要客户打交道，要注意沟通技巧，在他们认为客户可能准备订购时进行拜访，邀请客户共同进餐，并要求

客户对他们的业务提些有价值的建议。他们应该关心关键客户，了解他们存在的问题，并愿意以多种方式为他们服务，更要以积极有效沟通的态度去做。

沟通在销售组织中非常重要，销售主管要注意以下几个问题：

1、 沟通的障碍。

造成沟通障碍可能有很多原因，但大体可以归为人为造成的原因和非人为造成的原因。上级在下达指示和阐述预定的目标与奖励标准时含糊不清，造成下属理解上的困难，这就要求上级要以诚待人，说话要直截了当，不要拐弯抹角，下达指示要清晰，这就属于人为原因造成的沟通障碍。非人为原因主要是因为信息量过大或者沟通渠道不畅通所致。

2、 沟通渠道。

有了沟通渠道畅通，有效沟通才会成为可能。营销主管要建立一种良性的双向沟通渠道，并保持这种畅通性，减少非人为因素造成的沟通障碍。

3、 沟通的作用。

有效地沟通可以营造出互信互赖的良好工作气氛，上级愿意倾听员工的心声和栽培下属，在工作上给以下属支持与帮助，同样，下属也能接受上级的指导，改进自己的工作。

与老年沟通交流的心得体会篇十

记得刚到怀柔就开始培训，从讲师一开始讲的东西没感觉出什么新意(特别是沟通这一块，我看过的几本书，比如方与圆，比如老狐狸精，里面都讲过)，加上旅途的疲惫，其实从心里讲，很反感。记得中午吃饭的时候，还在饭桌上说，这种课程或许只能对于处在矛盾中，并且迫切渴望成功的人才有点

作用。但下午之后到第二天上午课程结束，却越听越有意思，越听却心虚。

下面是几点自己的培训之后的体会，也算是给自己的目标吧。

行知汇元是大学出去实习培训的一家软件培训机构的名称，对于培训的内容差不多已经忘了差不多了，现在能够记住的也就是这个名字了。名字非常好，行代表行动，知代表知识。知识很重要，但最主要的还是行动起来，只有行动起来，知识才能发挥它应有的作用。当时看老狐狸精的时候，感觉很新奇，很有道理，觉得收获很多，不管是和陌生人交际，和领导下属应该采取什么行为，哪些事能做，哪些事不能做，也能总结的头头是道。直到听了这次培训课程，然后回顾这么些年自己的言行举止，真是一塌糊涂，依然很幼稚，无知，甚至有时候的行为会让人感觉很愤怒。原来，所谓的沟通技巧，所谓的管理方式和自己并不遥远，他们影响着我生活的每一分每一秒，讲师有几次说起，他年轻时所做对现在的生活影响很大的行为，比如给领导搬家，比如给领导写周报等，我也尝试回想了一下以往的行为，却越想想怕，点睛的一件没想到，败笔到不少。以后一定要谨记，慎言慎行！

每个人都有表现欲，但具体到行为却表现出了一个成熟程度。以前和一个朋友聊天的时候，还大言不惭的说他，太急于表现自己，其实自己的意见不重要，重要的是听的人需不需要你的意见。现在反思自己，何尝不是一样，有的时候，可能比他表现的更明显吧。就昨天，唐总让我改个东西，我觉得不合适，就立即表现出来，可是当时的情况却是，一自己没有好的建议，二唐总已经做过认真思考，取舍之后才告诉我的，我却立即表现出不想改的情绪出来，无怪乎唐总不高兴。

这一条其实是ter创始人jack dorsey的每日必做和不做清单里面的一项。人们相互间的信息交流，总是以目光交流为起点，目光交流发挥着信息传递的重要作用，而刻意的回避目光接

触是不自信最明显的表现。

这个应该是我的老毛病了，做事没有条理，丢三落四，还时不时的我以为。每次都在心里对自己说，要做事认真，不要浮躁，可下一次依然是如此。认真想来，问题的原因有很多：不善于思考；没有积极主动的面对问题；攀比心理，不懂取舍；做事不脚踏实地，三心二意。人家说认识到自己的错误就是成功的一半，但在我身上，认识自己错误的时间也太长了。好吧，再念叨一下认真负责，积极主动，脚踏实地，平常冷静，懂得取舍。

前两天，离职的同事走的时候没有带走领导送的书，书名叫做“敏捷无敌”，我当时说，要是我的话，我也不会要，这不明显是说自己不够敏捷嘛。这话是对人对事的，如果是其他人，我应该也不会说这话，可仔细想想，送我，我还是会收的，不管什么原因，离没离职，唯一的原因是自己还没能做到坦然接受批评。虽然自认为还是能做到知错，但接受批评还是欠缺了点。还是不够成熟！

最后，不要觉得太过于形式化，就不去做

其实还有很多问题，但不敢说了，怕问题太多，都没有了改正的动力了，就暂时到这里吧。而最后一条却是目前最需要改正的问题！

这个问题不管是工作上，还是生活中都存在这个问题，工作上的事不太好说清楚，就拿生活中的事举例来说。从小是因为父母在外打工，的确沟通不方便所以很少和父母联系，每次联系都是为了生活费，慢慢的他们习惯了，我也习惯了。不知道哪一天起，我想关心一下他们，却觉得太形式化，不知道怎么开口了，别人轻易就能说出口的类似于最近身体怎么样的话语，我都说不出口，鼓起勇气想说出来，结果我妈立即问我，是不是生活费不够了？不才打给你吗？。后来联系就更加的越来越少，几近半年才一通电话。然而有次爸爸生

日，我弟弟说，我爸手机没多少电了，怕我来电话接不到特意拿去充电的时候，我的心里突然疼了一下，仔细想想，或许我的初恋就是失败在这个问题上！有些事，即使再形式化也得做，最起码能让其他人知道你关注着，你在意着！为了生活，为了爱情，也为了工作。