# 需要知道与领导相处的礼仪

来源：网络 作者：雪域冰心 更新时间：2024-06-17

*与上司沟通对职场新人来说是一项需要不断学习和提高的技能，新人要采用上司容易接受的沟通频率，语言风格等，做到观点清晰，有理有据。下面是小编精心整理的需要知道与领导相处的礼仪，希望能给大家带来帮助! 在职场中，如果要学会与领导相处的艺术，首...*

与上司沟通对职场新人来说是一项需要不断学习和提高的技能，新人要采用上司容易接受的沟通频率，语言风格等，做到观点清晰，有理有据。下面是小编精心整理的需要知道与领导相处的礼仪，希望能给大家带来帮助!

在职场中，如果要学会与领导相处的艺术，首先就要懂得与领导相处的礼仪。把礼仪作为你应该做的，形成工作中的一种日常规范，那样就会有利于你不断进取。如果不懂得与领导相处的礼仪，想赢得领导的信任恐怕就不是很容易的事了。作为下属，当见到领导时，应该趋前主动和领导打招呼。如果距离太远不便呼叫，可用眼睛注视，当领导和你的目光相遇，点头示意一下就可以。近距离相处则可用礼貌用语招呼。

另外，在平时和领导打交道的过程中，你更要时刻牢记使用礼貌用语，让领导感受到你对他的尊重;相反，若对领导不使用礼貌用语，则会让其觉得你缺乏修养，不懂礼貌。此外，在礼貌用语的使用上，只有运用恰当才能让人感到舒服，因此要切忌用词不当。

很多职场中人都觉得和领导进行良好沟通并不容易。确实，人与人之间的沟通，尤其是上下级之间的交流，是需要用心才能顺畅的。所以，我们很有必要学一套跟领导说话的技巧。在学习技巧前，要懂得和领导感同身受，这一点也特别的重要。

不知道你是否有过这样的经历：有时候，和领导一个眼神的交流，一次开诚布公的交谈，也能使你与领导的关系获得出乎意料的良好进展。而当你能够学会站在领导的角度去看待问题、感受压力、面对困难，你就更容易在与领导沟通时跟领导合拍。

有些人很怕领导，见到领导恨不能绕着走，尤其是当工作中出了什么差错后，就更怕和领导聊天。不敢和领导沟通、把事情说清楚，反而把问题闷在心里，这样更会让自己压力重重，饭也吃不香，觉也睡不好。其实，只要你主动找到领导，诚恳地和领导把事情沟通清楚，领导反而会对你有好感，认为你是一个知错能改、值得培养的人。

有时候，领导为了维护自己的权威，可能会发点儿脾气、耍点儿威风，这也是人之常情。所以，当下属的不必因此而见了领导就战战兢兢，更不要害怕和领导沟通交流。与领导相处，最应该的是自信而不张扬、诚恳而不唯唯诺诺。因为只有与领导诚恳、坦然地交流，才能让领导更清楚你的想法、才干，才能更好地安排工作给你，才能更好地培养你。

在工作过程中，每个人考虑问题的角度和处理问题的方式都有不同，对领导所做出的某些决定也可能会有自己的看法，在心里存有相左的意见，甚至衍变为满腹牢骚。在这种情况下，切不可到处宣泄，否则经过口耳相传，即使是事实也会变调变味。如果不幸让领导听到，还很可能让他生气和难堪，难免会对你产生不好的印象。况且，这种做法也暴露了自己性格上的弱点，容易被居心不良的人所利用，给自己的职业生涯带来不利影响。

处理类似问题的最好办法是，在恰当的时候找到领导，根据领导的性格和脾气，选择其最能接受的语言表述方式，用诚恳的态度和领导进行沟通。领导一般都能感受到你对其的尊重和信任，如此，不但能促进事情朝双方都满意的方向发展，领导对你也会更加信任。这样的处理办法，往往要比处处发牢骚效果好得多。

一位经理人有这样一次经历：我的新上司和前任上司的领导风格差异很大，前任上司是只重结果，不过多过问过程;而新任上司却时时关注过程。作为知识员工，我总有一种不被信任的感觉，很不舒服。

后来，我干脆无论大事小事都第一时间向他汇报，不管他是在外地出差，还是在办公室里。开始他还非常满意地听取我的汇报，然而时间一长，上司就有了总被搔扰的感觉。终于有一天他对我说：我需要了解你的工作进展时，再请你来汇报，你的工作能力我放心。

在谈到管理风格时，杜拉克说：下属的工作不是去改造上司，不是去教育上司，也不是让他遵从商学院和管理书籍对上司的要求，而是让特定的上司按照他的行为风格去做事。作为一个个人，任何上司都有自己的特性，会得到好的评论和不好的评论，同时也和我们一样，需要安全感。

而上述案例中的上司，因为获得了下属的充分尊重而产生了安全感。也正因为上司产生了安全感，甚至会慢慢调整自己的领导风格。但如果你故意挑战上司的权威，并不按他的领导方式，那么上司反而会坚持原来的风格。可见，有时因势利导反而会产生意想不到的效果。

不要让上司做他不擅长的事情上司做哪些事情比较擅长?他的优势是什么?他的不足和弱点是什么?杜拉克一直在提醒经理人，要了解上司需要支持、帮助和补充的方面。作为中层经理人，首要任务就是让大家把优势发挥出来，当然这里既包括你的下属，更包括你的上司。否则，放着上司那么好的头脑和资源不用，不是太可惜了吗?

也许你的上司并不是一位行家，但由于他有其他行业的经验，反而有更为广阔的视角;有的上司可能对数据、数字非常敏感，并能分析出背后的内容;有的上司对开拓社会资源和人际关系非常擅长那么，就千万要利用好上司的资源为己所用，当你在设计方案时，不妨也将上司考虑到自己的执行团队中去。同时，管理上司的基础就是要互相信任，帮助上司充分发挥优势而非给上司找麻烦，因为上司也有不足和弱点，作为下属，完全有义务去保护他最薄弱的地方并加以弥补。

而且，上司有几种类型，下属在管理不同类型的上司时应根据他们的特点制定不同的策略，如遇到能力不足、缺乏自信心的上司时，下属最好不要在公开场合指出上司的失误或不足之处，还要适当地帮助并推动上司发挥自身特长;面对对人缺乏信任感、凡事喜欢亲力亲为的上司时。

要事先跟他多沟通，及时消除误会，还要信守自己的工作承诺(按时按质完成任务);在过分自信、不讲道理的上司面前，则要抱着学习的态度，放大上司的优点，认真倾听他的炫耀，并作出适当的让步，采取温和的谈话方式与其沟通，将自己的表现度降到最低。

碰到气量小、脾气暴躁的上司时，做下属的最好事无巨细都坦白交代，正确看待上司的缺点并放大其优点，消除其嫉妒心理，隐藏自己的锋芒，适当的低头甚至完全服从上司。因为上司也需要不断地巩固自己的地位和树立威信，而这些有时往往都来源泉于对下属的支持。

上下级间取长补短式的主动调整对建立良好的上下级关系也非常重要。比如，有个经理看到他的上司负责工程设计的副总裁不大擅长处理部下出现的问题，他就自行解决了。他这么做风险极大，因为公司的工程师和技术人员都是工会成员;而且，公司最近刚刚经历过一次大罢工。这位经理与他的上司、计划调度部门以及人事部门紧密合作，确保了不再出现问题。他还与上司建立了一种非正式报告制度：在正式实施他所提出的人事变化或任务调整之前，先让上司了解相关情况。上司对这位下属的做法评价很高，认为他提高了部门的工作绩效与改善了劳资关系。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找