# 上下级人大关系漫谈

来源：网络 作者：独酌月影 更新时间：2024-06-14

*第一篇：上下级人大关系漫谈上下级人大关系漫谈上下级人大的关系，由于法律没有明文的规定，在具体的工作实践，大家时常感到迷惑，笔者就此谈一管之见。在实际工作中、日常文件里以及领导讲话材料上，经常把上下级人大的关系界定为“领导与被领导”。笔者认...*

**第一篇：上下级人大关系漫谈**

上下级人大关系漫谈

上下级人大的关系，由于法律没有明文的规定，在具体的工作实践，大家时常感到迷

惑，笔者就此谈一管之见。

在实际工作中、日常文件里以及领导讲话材料上，经常把上下级人大的关系界定为“领导与被领导”。笔者认为，这种观点值得商

榷。

从国家管理的具体方式和途径的角度而言，根据宪法法律的规定，各级人大之间，在组织上没有上下级的领导与被领导的关

系。

地方各级人大应当遵循和服从本行政区域内人民的意志和利益，但这不等于说地方各级人大是完全独立的。地方各级人大都要在本行政区域内保证国家法制的统一和上级人大的决议、决定的贯彻实施，代表最广大人民群众的根本利益。各级人民代表大会权力来自于所属区域内人民的委托，都代表着所属区域范围内人民的意志，都要对人民

负责并受其监督。就是说，实际上，现代代

议制民主的实质也恰恰就在于此。说是“领导与被领导”的关系，是从一定层面的某种意义而言。如从中央与地方权力义务关系的角度来看，表明两者在国家政权体系中具有不同等的权力与义务，地方从属中央。再如各级人大的法律监督关系是一种单向关系，而不是相互监督关系。下位法不能与上位法相抵触。再则，我们从县级人大常委会在县乡两级人大换届选举工作实践看，县级人大常委会设立选举委员会和所辖乡级选举委员会，任命两级选举委员会组成人员，依法领导本县级范围内的县乡两级人

大代表选举工作。

从上述我们对上下级人大的关系有个初步的了解。那么，上下级人大应该存在哪

些关系呢？

首先是法律上的监督关系。地方各级人大都必须保证宪法、法律、行政法规和上级人大的决议、决定在本行政区域内的遵守和执行。但这种保证不是通过行政命令方式，而

是通过立法、监督等方式实现的。比如全国人大常委会有权撤销省级人大制定的同宪法、法律和行政法规相抵触的地方性法规和决议，县级以上的地方各级人大常委会有权撤销下一级人大不适当的决定和命令；县级以上地方各级人大及其常委会通过的决定决议，下级人大及其常委会都应保证贯彻实施。这是上级人大对下级人大的监督。同时，其监督关系还包括下级人大对上级人大

代表的监督。

其次是业务上的指导关系。为保证下级人大准确地执行法律和本级人大的决议决定，上级人大必须为其提供有关实施法律和决议决定方面的业务指导和帮助。这种指导包括选举业务指导、法律法规的解释、日常工作指导、信息理论指导等，其内容和形式也是广泛多样的。在选举工作中，上级人大常委会要对下级人大常委会进行工作指导，如发布如何搞好换届选举的有关通知和要求，解答法律或者工作问题等。在日常工作中，上级人大常委会通过发布文件、召开座谈会等方式，对下级人大立法、监督等各

项工作提出指导性意见，帮助下级人大解决工作上的某些问题。还有理论、信息、培训

等方面的指导，等等。

再次是工作上的联系关系。上下级人大之间的工作联系是广泛的，如上级人大常委会邀请下级人大常委会负责人列席会议、委托下级人大常委会组织本级人大代表视察或者进行专题调查，召开联系工作会议，交流情况、探讨问题等。人大上下级之间加强联系，有利于共同做好人大工作，共同推进国家的民主法制建设。全国人大及其常委会加强与地方各级人大的联系，是了解情况、获取信息的重要渠道。全国人大在这方面每年都采取一些办法，加强与地方人大的工作联系，认真总结地方人大工作中的经验，不断

改进其工作。

总之，上下级人大之间形成的监督指导联系关系，是由我国的人民代表大会制度的性

质决定的。

**第二篇：上下级关系**

如何协调组织内部领导与员工之间的关系？

对于这个话题，我们从企业、企业中的各层领导和下属三个层面来谈。

首先，从企业这个整体，这个组织来看，需要在上下级关系、选拔录用等各方面建立明确、有效的制度，创建积极向上的企业文化。

其次，从企业领导方面来看，需要做到以下几点：

① 协调利益关系，做到利益互惠，一切赏罚公开、公正。当下社会中利益最大化

不仅是企业所追求的，也是个人所追求的。协调好利益关系有利于激励双方更好地工作，也有助于搞好双方的关系，做到共赢。

② 加强上下级之间的沟通交流。在这方面不仅仅局限于办公室里的谈话，更重要的是在一个无顾虑的环境里显露出各自的真心想法。

③ 领导要提高自己的技能，包括技术技能和人际技能。在技术技能方面，要做到

对所在的工作领域有自己的深刻了解，也即做一个领导要有强大的知识。同时要了解员工，做到知人善任；在人际技能方面，要善于听取下级的意见，但也要有足够的决策能力。理智对待员工和自己的错误。尽力满足下级各种需要，对于马斯洛需求层次理论中的生理需求、安全需求、情感和归属的需求、尊重的需求、自我实现的需求考虑周全。

④ “以明示下者暗”，要懂得放权，对下属要信任。

最后，从员工方面来看：

① 要有位置感，做好本职工作。但是拿破仑说过“不想当将军的士兵不是好士兵”，所以首先要做一名优秀的士兵，然后朝着优秀将军的方向做好，这样能更好地为企业谋利，为领导谋利，当然也为自己本身谋利了。

② 要为企业的发展献计献策，但要做到有度，不能越权，关心集体的长远发展。

**第三篇：上下级关系**

如何处理好上下级关系

上下级关系，也就是领导与被领导的关系。处理好上下级关系，有利于团结稳定提高工作效率，促进工作的整体发展。

作为企业的一员，理应从大局出发，顾全集体的整体和长远利益。作为下属，应当尊敬上级，这不仅是中国的传统文化，也是任何一个团体、单位和组织纪律所要求的。因此，无论上司是正确的还是错误的，我们都要从态度上坚持对他的尊重，如果他的做法有不妥之处，我们应该以一种巧妙的方式来提醒他，使他能够接受，不应该是顺从。

在管理工作中，上下级关系也不能走得太近，更不能不分彼此，而应保持一定的距离，否则不利于开展工作。当然，这并不是说作为管理者整天就应板着一张面孔，那样的话会脱离群体，就算最后得到大家的支持，工作也难以开展。所以，工作中是上下级关系，生活中是朋友关系。上级对下级的公平、公正显得特别重要，否则受了委屈会产生“自己不被领导重视，再努力也是白搭”的想法。

下级作为被领导者，要维护领导的威信，遵守组织原则，服从分配，积极工作。要体谅领导的难处，设身处地为领导分忧，满腔热情地帮助领导，做到补台而不拆台。领导工作出现差错时，要提出善意的批评和建议。领导和同事有矛盾时，应从中作些协调解释工作。与领导发生矛盾分歧时，要宽宏大度和气坦率地向领导讲明自己的观点和态度，不要针锋相对，大吵大闹，激化矛盾。

领导者要和下级和睦相处，取得了解与信任，赢得领导威信。不要

以“领导者”自居，要放下架子，以平等友好坦诚直率的态度与下级相处。要关心下级，经常了解下级的生活情况、思想情绪、工作中的困难，竭力帮助下级解决实际工作中的困难，解除思想上的烦恼。对下级要一视同仁，不能有亲有疏，处理问题要“一碗水端平”。要尊重他们的工作成果，爱护他们的积极性、创造性。要善于宽容、谅解下级，如果下级在态度、言行上对领导有所冒犯，不必挂在心上，要主动表示谅解，解除对方心理压力和紧张情绪。

上级必须有一个公正的心态，时刻提醒自己不能对属下有偏见或偏袒的心理,树立制度面前人人平等的思想，一切按制度办事，避免个人主观判断和加强沟通说服工作，引导下属尽可能多地从工作的角度考虑问题。

在工作生活方面，只有职位上的差异，人格上却都是平等的。在下属面前，只是一个领头带班而已，没有什么了不得的荣耀和得意之处。帮助下属，其实是帮助自己，因为员工们的积极性发挥得愈好，工作就会完成得愈出色，也让你自己获得了更多的尊重，树立了良好的形象。而聆听更能体会到下属的心境和了解工作中的情况，为准确反馈信息、调整管理方式提供了详实的依据。

世界一家著名公司负责人曾表示：当管理者与下属发生争执，而领导不耐心聆听疏导，以至于大部分下属不听指挥时，我首先想到的是换掉部门管理者。

有时，上级不懂得激励下属也是造成上下级关系紧张的重要原因之

一。选择适当的时机，给予下属适当的激励，是管理中必不可少的内

容，每当取得成绩时，公开表扬、道贺或当面感谢，鼓励大家参与决策和管理，称赞其建议，帮助解决工作中存在的困难，有时适当的批评也是激励，但批评后要把握好下属心态，做好安抚工作，上下级应经常相互沟通，建立信任。

在公司上班，与同事相处得久了，对彼此之间的兴趣爱好、生活状态，都有了一定的了解。作为同事，我们没有理由苛求人家为自己尽忠效力。在发生误解和争执的时候，一定要换个角度、站在对方的立场上为人家想想，理解一下人家的处境，千万别情绪化，把人家的隐私抖了出来。在背后议论和指桑骂槐，最终都会在贬低对方的过程中破坏自己的大度形象，而受到旁人的抵触。同时，对工作我们要拥有挚诚的热情，对同事则必须选择慎重地支持。支持意味着接纳人家的观点和思想，而一味地支持只能导致盲从，也会滋生拉帮结派的嫌疑，从而影响决策层的信任。

每个人的想法都会不一样，上下级各自所处的位臵不同，思考问题的角度不同，如果长期缺乏交流、沟通，往往使矛盾和隔阂越积越深，日积月累，就会产生关系紧张等问题，要保证上下级之间有效沟通制度化。

下级常怨上级没有关注自己，导致发展不好，从而影响工作心态，这也是影响上下级关系的原因之一，办事为所欲为，不懂得尊重，上下级关系也就无默契和无良好关系!其实在我们的工作生活中，处处都有竞争对手。许多人对竞争者四处设防，更有甚者，还会在背后冷不妨“插上一刀踩上一脚”。这种极端，只会拉大彼此间的隔陔，制

造紧张气氛，对工作无疑是百害无益。在一个整体里，每个人的工作都很重要，任何人都有可爱的闪光之处。当你超越对手时，没必要蔑视人家，别人也在寻求上进；当人家在你上面时，你也不必存心添乱找茬，因为工作是大家团结一致努力的结果，“一个都不能少”。无论对手如何使你难堪，千万别跟他较劲，轻轻地露齿微笑，先静下心干好手中的工作吧！说不定他仍在原地怨气，你已完成出色的业绩。露齿一笑，既有大度开明的宽容风范，又有一个豁达的好心情。悠然地轻轻一笑，就会甩去烦恼，笑去恩怨。你会发现，天空依然阳光灿烂，生活依然十分的美好。

**第四篇：上下级关系处理**

上下级关系处理

面对下级的跳槽：爱的就是你

在现代企业中，人才流动相当频繁，跳槽已经成了家常便饭。面对下级离职，上级应该支持自己的“好兵”趁年轻多闯荡，以便做出更好的人生选择。如果上级还能表示随时欢迎离职的员工回来工作，对方将十分感动，而且这也将促使他们有朝一日回到自己的公司或者成为良好的合作伙伴。在“爱将”离职后，你还是有必要抽空电话问询一下他们的近况。虽然阵营变了，但人毕竟是有感情的动物，一点残存的旧情加上共同的利益所在便足以促使双方在将来的工作中相互支持，说不定还能探听到竞争对手的情报。

面对下级的毛病：你在我眼里是最美

无疑，在工作中，上级应该是很有威信、很严肃的人，但是这并不等于在下级面前永远要僵着一张扑克脸。在人性化、人本主义泛滥的今天，员工不时就会有点小小的迟到早退，其中以头痛、脑热、拉肚子为由者众，有点人情昧的公司自然不能剥夺员工上厕所的权利。不过有能力就职于贵公司的下级毕竟不是榆木脑袋，总能把握好火候，把自己的小猫腻控制在上级的忍耐限度内。

上级的魅力来自于可以和员工打成一片，但是又不失员工对他的尊重，上级要力求避免给下级造成命令、训斥、役使他们的感觉，而是要放下架子，以平易近人的方式对待下级。这样，下级才会敞开心扉。感情上贯通了，才谈得上信息的交流、工作的配合。

面对下级的恐惧：我的柔情你永远不懂

能否平等地对待下级，会通过上级的语气、语调、表情、动作、态度等方面体现出来。因此，不要以为是小节，纯属个人的习惯，就不会影响上下级的关系。实际上，这往往影响到下级是否敢与你接近，以及上下级关系的密切程度。此外，上级给下级安排工作时，不妨与下级先拉几句家常，关心一下不涉及隐私的个人问题，以便使感情接近，消除拘束感。

在对下级工作发表评论时，一定要掌握分寸。因为上级点个头或者摇个头都会被看做“指示”而被贯彻下去，所以，在下级面前，上级轻易的表态或过于绝对的评价都容易造成失误。

大多数员工都有很多“老板”，职务越低，上级越多。每个上级就都是自己的“老板”，每个“老板”都得罪不得。通常，上级都有各自的脾气，有大小、高低、尊卑之分。上级之间有斗争是件令下级尴尬又头痛的“大事”，不但使下级无所适从，而且破坏上级的形象，影响公司的运作效率和持续发展。有些大脑容量有限的上级动辄把下级当成办公室政治的牺牲品，其实最后损害的还是自己。面对下级的愿望：明明白白我的心

有一种与下级沟通的能力和技巧是很多上级所忽视的。这就是不失时机地为下级创造一些惊喜，这种周期性的刺激能够创造出持续不断的动力，从而避免长期工作给员工带来的倦怠情绪。例如，在节目来临时给大家分发一些礼物，将得到下级欢呼雀跃的拥护。按照规律，节日长假通常是员工跳槽的旺季，往往休假回来第一天就会发现办公童空荡荡的。节日礼物是上级与下级交流沟通的重要形式，实实在在地表达着上级对下级的关心与理解，因此要比现金更有人情昧，也更能剌激下级的“革命热情”，可以回避跳槽症高发期，大大降低公司的跳槽率。需要注意的是，礼物的总体价格要与公司的盈利水平相符，每份礼物的金额也应大体相等，不然会有人觉得不公平，好事反而变成坏事。

面对上级的冷漠：假如给我一天的光明

下级在上级面前如何拿捏自己的表现，不只影响上级对你的观感，有时甚至会影响你的工作和前途。如果有机会面对上级表现得过分胆小、拘谨、谦恭、服从，甚至唯唯诺诺、诚惶诚恐，那简直等于自杀或者自残。上级虽然喜欢下级服从自己的命令，但是不会喜欢完全驯服而没有个性的人。因为上级都有征服欲和迷恋胜利的快感，如果你“面”得如同小羊羔，那对于上级来说就失去了挑战性，也就失去了对你的兴趣。

对待上级要尊重，要慎重，但不能一味附和。“抬轿子”、“吹喇叭”等做法不仅有损自己的人格，得不到他人的重视与尊敬，还可能引起上级的反感和轻视。在保持独立人格的前提下，你应采取不卑不亢的态度。在必要的场合，你也不必害怕表达自己的不同观点，只要你从工作出发讲出自己的道理，就不难博得上级的欢心。

面对上级的喜好：你喜欢所以我喜欢

一般来说，上级向下属交待工作，总是费时费力，还要担心下级脑子进水，唯恐下级对自己意思的领会有失偏颇。因此，下级有必要练就在上级提出问题之前便奉上答案的功夫，准确把握上级的要求，从而减轻上级的压力，为上级分忧，让上级腾出大脑容量去思考别的事情。当然，替上级分忧并非越权行事，这最重要的是你要让上级觉得你的建议是在他的精心启发下才炼出的智慧结晶。

此外，向上级展示自己还要选择有利时机。上级每天都要面对海量的问题，需要不停地思索，所以不要在上级埋头处理大事时去打扰他，而应该根据自己的问题重要与否，去选择适当时机反映。更重要的是，下级要善于利用一切与上级

单独相处的工作空隙来与上级沟通，比如走路时，乘坐电梯、汽车时，等候客人时等等。

遇到上级火冒三丈或者态度冷淡时，下级万万不可硬碰硬、横眉冷对、意气用事。“话不说不清，礼不弄不明。”在上下级之间有了误会或者矛盾的时候，下银应该选择适当的时间、地点，积极主动、随意自然地与上级沟通互动。如果大老极找你单独谈话，你最好在第一时间对自己的直接上级讲明谈话内容，其实只需讲讲无关紧要的部分，不过一定要把这一部分说成是谈话的全部内容。面对上级的评价：右手换左手，左手换右手

上级都是好为人师、自以为是的“智者”。如果不小心让自己的缺点在上级面前曝光，或者上级直言不讳地指出了下级的不足之处，明智的下级绝不会马上解释，而是感谢上级对自己的“关注”与“优待”，并希望上级继续严格要求自己，帮助自己改掉缺点。这将凸现出在你心目中上级是一个友好的帮助者，令他觉得你的进步来源于他的支持和帮助，从而使他自然而然地继续为你创造机会，找到属于他自己的成就感和满足感。殊途同归，如果下级的工作成绩得到上级的肯定和称赞的话，你应该真心诚意地感谢上级的帮助和栽培，让他清楚地了解到这一点——你认为自己的进步是与他的培养密不可分的。

每天与上级过招，谁也不能保证永远不发生针锋相对的直接冲突，因此一定要为自己留出足够的退路。居安思危，即使是在平步青云、红到发紫的时候也要时常想想倘若失去这份工作自己将何去何从。在办公室里混的最坏的结果无非是与上级唇枪舌战、大打出口，此时一定要保持良好的心态，用法律手段维护正当权益就好了，何必折磨自己又折磨他人呢！记住与任何老板都是相伴只有一程，好聚好散，以后你做了老板，很可能也会有被下级骂的一天哦！

面对上级的嘉奖：爱你在心口难开

上级在工作上给予自己不少指点，把谢意转化成礼物，比嘴上说声“谢谢”更真诚，也能令上下级关系更和谐。为了使上级欣然接受并且避免同事在背后的闲言碎语，在送礼时就一定要讲点艺术性。否则，即使你真的本没有什么功利心，也会跳进黄河洗不清，说不定连你凭本事获得的升职、加薪，也被认做是拍马屁的结果。送给上级的礼物要在自己经济能力范围内，尽量不要花太多钱，但要比较特别、投其所好。如果不了解上级的爱好，那么最保险的办法就是要避免送上级不喜欢的东西。另外送上级礼物要师出有名，才不会令上级为难，同时杜绝同事讲闲话。当然，无论是出于什么理由而给上级送礼，都要尽量避免被同事知晓，即使是公司中无话不说的好友。因此礼物最好送到上级家中并提前与上级约定拜访时间，充分考虑人家的方便。切不可抱着“礼多人不怪”的老思想，未经许可就提着礼物贸然前去。

**第五篇：如何处理上下级关系**

方法

无论在什么单位，上下级关系的处理一直都是一个难题，下面给大家介绍几种可以处理好上下级关系的方法：

下级处理好与上级关系的方

法：









 学会有效的沟通技巧：在给足领导面子的同时不要丢失了自我个性，千万不要失了智慧。表达自己意见时要让上级感到这是他自己的意见，巧妙借领导的口陈述自己的观点，赢得领导的认同与好感，让沟通成为工作有效的润滑剂而不是误会的开端。学会直言不妄言：对上级进言时不唯唯诺诺更不能花言巧语，不要为取得上级的支持而掩盖和歪曲事实真相，或者把自己的主观意志强加给部领导，逼近他接受、表态。凡事多动脑筋：领导喜欢的是创造性地理解，然后发挥，而不是把没思想show给他看。只有凡事多动脑筋，多学习别人的长处，你才会得到老板的赏识。多学本事：跟老板搞好关系的基础是什么？是你要有自己的一套，得能练活儿，还要练得漂亮。在保持独立人格的前提下：你应采取不卑不亢的态度。在必要的场合，你也不必害怕表示自己的不同观点，只要你从工作出发，摆事实，讲道理。上级处理好与下级关系的方法：











 以身作则：不管做什么事，作为一名领导者，都必须身先士卒，倘若“对别人马列主义，对自己自由主义”，则将毫无威信可言，而且必定会一事无成。平等待人：当领导的人，最令下属反感的，莫过于拉帮结伙、任人唯亲。要想成就一番事业，就一定要唯才是举、任人唯贤、平等待人。礼遇下属：要和下属进行心灵上的平等对话，以“礼”服人，讲究批评和表扬的方法，不能以“权”压人，更不能不讲方法策略的随意责骂与挖苦。关心下属：体谅和关心下属，是企业领导者最容易赢得人心的方法，这是企业形成自己的人文文化和加强企业员工向心力必不可少的做法。信任下属：领导者的信任与尊敬是对下属最好的奖励，因为这是对他们人格上的尊敬，是对他们人品和才能的肯定与信任。亲近下属：不能自持为尊者，高人一等，而远离员工，脱离群众。要适当的与下属接近，进行谈心，了解下属的一些状况，并且多为下属考虑，有可能的话，想在下属之前，做在下属之前，帮下属解除他们的后顾之忧。补充

对上级交际不当主要有以下几种类型：









 绝对服从型。这种人对上级的意见不管正确与否都唯命是从，毫无自己的见解。投其所好型。这种人对上司察言观色，专门会仰上级并讨好他们。回避领导型。有一部分人自己虽然也是领导者，但是却非常怕见自己的上司，遇见上级领导则绕道走。这种人或怕接近上级领导者有“拍马之嫌”，或因有“自我防卫心理”，害怕上级发现自己的短处，或因与上级之间有心理间隙等。不管其原因如何，此种交往不利于上下级之间心理沟通。遇事对抗型。这种人与上级产生了抵触情绪，因此对上级采取排斥、抗拒行为，不管上级对与错，都寻机向上级“发难”，拒不执行上级的指示、命令，和上级经常发生矛盾冲突。评头品足型。有的人对上级的指示虽然也执行，但不管指示是否正确，总

爱挑三拣四，评头品足。这样对组织的发展是没有多大益处的。

总结：以上种种行为不管其动机如何，就其后果来看，都会影响与上级的关系。虽然有的交往方式个人会获取一时之利，但是从长远的角度看，对事业、对组织、对上级、对自己都有害而无利。

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