# 演讲与口才:赞扬下属的语言技巧

来源：网络 作者：空山幽谷 更新时间：2025-03-13

*·赞扬下属的语言技巧 　　　国内外的实践经验和相关研究都已情明，赞扬是的激励方式之一。如果能够充分地运用赞扬来表达自己对下属的关心和信任，就能有效地提高下属的工作效率。因为，领导就是权威，领导的赞美就是对下属的肯定，领导的赞美意味着下属是出...*

·赞扬下属的语言技巧

　　国内外的实践经验和相关研究都已情明，赞扬是的激励方式之一。如果能够充分地运用赞扬来表达自己对下属的关心和信任，就能有效地提高下属的工作效率。因为，领导就是权威，领导的赞美就是对下属的肯定，领导的赞美意味着下属是出色的，就有升职、加薪的可能性。

　　不过，并不是每位都懂得如何赞扬下属，有些由于没有掌握赞扬的技巧，往往还会弄巧成拙。通常情况下，在赞扬下属时应注意以下几个方面。

　　（1）讲究赞扬的场合。

　　这里所说的讲究赞扬的场合，就是说要让赞扬更具隐蔽性。通常情况下，当着下属的面赞扬下属并非是的方法，有时还会让下属怀疑赞扬的动机和目的。如在下属面前赞扬另一个下属，就会让被赞扬者有一种想法，“是不是自己做错了什么，他在安慰我，在为我打气”。而如果增加了赞扬的隐蔽性，让不相干的“第三方”将的赞扬传递到下属那里，就可能会收到更好的效果。

　　一个有效的办法是，可以在与其他人交谈时，不经意地赞扬自己的下属。当下属从别人那里听到了上级对他的赞扬，会感到更加真诚和可信，进而更加激发出自己的工作热情。

　　（2）赞扬应真诚，做到实事求是。

　　领导得赞扬下属时，贵在实事求是。同时，的赞扬也应发自内心，不要为了赞扬而赞扬。如果下属感觉到是在故意地赞扬，就会认为是虚伪的，有可能会产生逆反心理，容易让下属感到与领导之间的距离，从而形成不信任感。

　　实际工作中，在赞美下属时，语言要具备应有的热度。如果任意贬低下属的优点或成就，那么就会打消他的积极性，影响今后工作中的态度。但是不适当地拔高了下属的成就，人为地加上成就本身不具有的价值、意义，甚至流于俗气地夸捧，那么也会产生不良影响。从而使受到赞美的人产生盲目自大的心理，误以为自己确有那样的成就，从而坠入“只见树木，不见森林”的迷雾之中，泯灭了发奋图强、努力开拓的意识。更可怕的是，有时还会造成其他下属的心理失衡。因为，对于名不副实的“典型”，人们常会由不服气到猜疑，甚至讨厌。果真这样，不但起不到应有的示范作用，反而会离散下属之间的凝聚力。甚至还会给领导增添许多不必要的烦恼。

　　因此，赞扬下属具体的工作，要比笼统地赞扬他的能力更加有效。这是因为，被赞扬的下属会由于的赞扬而把类似的事做得更好，也不会使其他下属产生嫉妒心理，反而会促使其他下属以这件事情作为以后的工作榜样。

　　（3）赞扬下属的特性和工作结果。

　　赞扬下属的特性，就是要避免共性；赞扬下属的工作结果，就是不要赞扬下属的工作过程。

　　作为，在赞扬一位下属时，一定要注意赞扬这位下属所独自具有的那部分特性。如果对某位下属的赞扬是所有下属都具有的能力或都能完成的事情，这种赞扬会让被赞扬的下属感到不自在，也会引起其他下属的强烈反感。

　　与此类似，要赞扬的是下属的工作结果，而不是工作过程。当一件工作彻底完成之后，可以对这件工作的完成情况进行赞扬。但是，如果一件工作还没有完成，仅仅是你对下属的工作态度或工作方式感到满意，就进行赞扬，可能不会收到很好的效果。相反，这种基于工作过程的赞扬，还会增加下属的压力，进而还会对的赞扬产生某种条件反射式的反感。果真如此，的赞扬也就成了弄巧成拙

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！