



(上接第7版)寒冬常伴有风、寒、湿三类外邪,会使人关节僵硬,所以最好进行适量的室内运动。小雪节气运动宜静缓,注意“无泄皮肤”,避免会导致大汗淋漓或皮肤裸露面积大的剧烈运动。

适合的运动有:太极、瑜伽等,配合深呼吸,有利于排出浊气。

4、小雪食膳宜滋补

小雪时节,宜温润清养,要特别重视补肾脏和调理脾胃。此时宜吃羊肉、牛肉、鸡肉、腰果、枸杞、芡实、山药、栗子、核桃、黑木耳、黑芝麻、黑豆、桑椹、黄精等,同时也可配合药膳进行调养。推荐两个滋补方:

(1)当归生姜羊肉汤

材料:当归20克,生姜30克,羊肉500克,黄酒、调料适量。

做法:将羊肉洗净、切块,加入当归、生姜、黄酒及调料,炖煮1-2小时,吃肉喝汤。一周一次即可。

功效:可温中养血,去寒止痛;其中羊肉性温热,补气滋阴、暖中补虚、开胃健力;当归活血补血、润肠通便;生姜温肺驱寒。

适合形体消瘦、面色不华、头晕目眩、心悸失眠、肢体麻木、怕冷者;又适用于妇女血虚寒凝之月经不调、血虚经少、痛经等症。

注意:肉汤虽好,但因药性温补,故阴虚有热,发烧、上火、咽喉疼痛者忌用。

(2)山药柿饼薏米粥

材料:山药60克,薏米60克,柿饼30克。

做法:先将薏仁加水煮烂,再将山药捣碎,柿饼切丁,继续煮片刻成稀粥,服用时可加白糖调味。

功效:健脾润肺,甘润益阴。适用于阴虚内热,劳嗽干咳,饮食懒进,大便溏泻者。

小雪时候适当进补可平衡阴阳,但进食过多高热量的补品,会导致胃、肺火盛,表现为上呼吸道、扁桃腺、口腔黏膜炎症或便秘、痔疮等。因此,进补的时候尤其要注意是否符合进补的条件。 天乐湖护理院 陈阳生



JIANGYANG YUEKAN

江扬之窗

总9期 2020年12月18日出版 (内部资料)

江扬集团主办



颁发江扬集团新工推荐奖

因集团公司7月31日出台《关于引荐电缆产业一线操作工入职奖励的通知(暂行)》,目前由电缆公司王玉平、杨杰,特缆公司文勇亮、杨成,线缆公司朱庆华、胡恒凤、胡苏扬介绍的新员工已转正,各公司员工大会为介绍人颁发奖励金,欢迎各位公司同仁多多为公司介绍新员工!新工推荐奖具体通知如下:

关于引荐电缆产业一线操作工入职奖励的通知(暂行)

基于江扬集团电缆制造业业务发展需要,为满足生产用工需求,经研究决定,制造业招聘一线操作人员30名。现对引荐一线操作工激励方法通知如下:

- 1、集团内各子公司的人员可以引荐新员工入职;
- 2、引荐一位新员工入职,在新员工三个月试用期满后与公司签订用工合同时即可享受500元的引荐奖励;
- 3、上述奖励由集团人力资源部进行统计并按时发放。

以上暂行通知从2020年7月31日起实施,在引荐新员工入职时,由集团人力资源部备案,并负责解释落实。 集团公司 人力资源部



法律小讲堂

关于合同没有约定或者约定不明时如何处理?

实践中,经常会出现合同已经签订好了,也开始准备履行了,却发现合同里有重要内容没有约定或者约定不明确。那么,这种情况下,该如何补救呢?

针对这些情况,《民法典》早有规定:

第五百一十条 合同生效后,当事人就质量、价款或者报酬、履行地点等内容没有约定或者约定不明确的,可以协议补充;不能达成补充协议的,按照合同相关条款或者交易习惯确定。

第五百一十一条 当事人就有关合同内容约定不明确,依据前条规定仍不能确定的,适用下列规定:

(一)质量要求不明确的,按照强制性国家标准履行;没有强制性国家标准的,按照推荐性国家标准履行;没有推荐性国家标准的,按照行业标准履行;没有国家标准、行业标准的,按照通常标准或者符合合同目的的特定标准履行。

(二)价款或者报酬不明确的,按照订立合同时履行地的市场价格履行;依法应当执行政府定价或者政府指导价的,依照规定履行。

(三)履行地点不明确,给付货币的,在接受货币一方所在地履行;交付不动产的,在不动产所在地履行;其他标的,在履行义务一方所在地履行。

(四)履行期限不明确的,债务人可以随时履行,债权人也可以随时请求履行,但是应当给对方必要的准备时间。

(五)履行方式不明确的,按照有利于实现合同目的的方式履行。

(六)履行费用的负担不明确的,由履行义务一方负担;因债权人原因增加的履行费用,由债权人负担。

根据上述规定可以看出,当合同没有约定或者约定不明时,有两条法律适用途径:

(一)适用第五百一十条的规定,根据合同相关条款或交易习惯确定;若仍不能确定的,则依据第五百一十一条的相关规定来确定合同内容;

(二)若根据合同相关条款或交易习惯确定不能确定的,则指回到原法律规定以明确合同权利义务。

江海学院师生来我司参观学习

为了让学生们近距离了解电线电缆制造业的产品生产、管理及研发流程,深化对制造型企业的认识,江海学院特地与我司联系,组织学生前来江苏江扬电缆有限公司参观学习。12月9日下午14:30,江海学院50余名学生在老师的带领下来到江扬电缆有限公司参观学习,电缆公司的领导热情接待了这一群富有朝气的年轻团队。

首先,参观团在二楼会议室认真观看和听取了我司简介PPT和解说。期间,江海学院的同学们提出了大量的问题,例如公司的经营规模、未来的投资计划、怎样提高生产效率及以后的发展方向等等。接待人员对以上问题做出了详尽和合理的回答,会议结束时师生热情的与我司工作人员合影留念。

接着,同学们来到江苏江扬电缆有限公司展示厅观



看了江扬集团的发展历程以及公司获得各项奖项和专利证书,也实地了解了各种电线电缆的实体结构与名称,纷纷对其赞叹不已。接下来在销售总监张总的介绍下,纷纷感叹电缆竟然有那么多的使用领域,颠覆了大家脑海中传统的单一功能。张总还现场为同学们做了有关产品性能及应用的专业讲解,使同学们对电线电缆及相关行业有了更深入的了解。

最后,师生一行在江苏江扬电缆有限公司领导与讲解员的陪同下先后参观了公司的导体车间、低压车间和中压车间,观看了电线电缆的生产工艺,近距离接触了生产流水线,并仔细观看了电缆内部结构、电缆的成品、新颖的技术体系、简洁的生产过程、优异的产品性能等,无不引起师生们的强烈兴趣,他们纷纷表示大开眼界、收获颇丰。同学们还兴致勃勃的提出了许多有关电线电缆的问题,我司专业的技术人员为同学们一一做了解答。

通过这次短暂的参观行程,同学们纷纷表示自己对于电线电缆产品的生产、制造与研发有了直观的感受,对于各种功能的电线电缆有了较为全面的了解,收获颇丰。同时表示将继续加强自身专业知识学习,增强社会实践,希望将来有机会能够加入江扬这个大家庭!

集团公司 赵秋鹏



江苏江扬特种电缆有限公司 第一届检验员知识竞赛完美落幕

为了调动检验人员的学习积极性,促进检验人员学习专业理论知识和提升工作热情,营造比、学、赶、超的良好氛围,培养更多的优秀检验人才。我们江扬特种电缆有限公司在精细化老师指导下用半个月时间策划精心策划和准备,于12月6日下午在公司二楼举办了第一届检验员知识竞赛,本次竞赛活动得到了公司领导的高度重视,公司高层以评委的身份列席了我们的知识竞赛,知识竞赛在各部门的协力推动下圆满结束。

高总在竞赛开始和结束分别作了致辞和总结,对检验员以往的工作及竞赛的成功给予肯定,对以后的工作提出了更高的要求。

竞赛参与人员收获良多,检验员学习热情高涨,参与此次竞赛的车间员工代表也是摩拳擦掌、跃跃欲试。经过激烈的角逐,最后获奖人员有:

个人一等奖 秦长敏

团队一等奖 秦长敏、陈雨

个人二等奖 杨荣政、闫璐

团队二等奖 刘金花、闫璐

个人三等奖 陈爱月、王义红、曹媛媛

观众参与抢答奖 薛金荣、李新东(2题)、郭永来、杨献勇(2题)、王春香、梁刚、蔡老师、刘总、黄总、殷总分别为观众参与抢答奖、个人三等奖、团队二等奖、个人二等奖颁奖,高总为团队一等奖和个人一等奖颁奖,对获奖选手致以鼓励与更高的期望!

此次活动增强了我们的团队凝聚力,也激发了检验员的学习热情,更得到了领导和车间全体同事的一致认可,大家纷纷表示,这样的活动要经常举办……

江扬特缆 张竹



借专项整治之东风 摇江扬特缆质量旗

接《市场监管总局办公厅关于开展电线电缆和防爆电气产品质量安全专项整治的通知》,自2020年10月至11月中旬,在全国范围内开展电线电缆等产品质量安全集中专项整治。具体整治措施包括:1、检查阻燃、无卤低烟性能是否满足标准要求;2、检查是否按工艺要求实施交联工序;3、开展企业现场产品抽样检验。4、企业整改基本要求。

虽然,这次专项整治抽查的是GB/T12706系列产品,不在我们生产的产品覆盖范围之列,但我们江扬特缆公司上至总经理下到基层员工,每个人都绷紧了质量之弦。

公司在11月份全员大会上,高展总经理慷慨陈词:集团给我们定下了到今年年底外部质量零投诉,内部质量零缺陷的双零目标,要想达到这个目标,迈向一个新台阶,产品质量必须上升一个新高度,各工序产品零缺陷才是对客户零投诉最好的支撑!

围绕这个双零目标,公司各责任部门开会研讨,献计献策。由质量部牵头,引领生产车间制定阶段目标,并对实施计划作了周密的部署,设置了不同目标达成的奖励政策。

双零目标的锣声敲响后,质量意识提升培训、各种技能培训,只要一线员工有需求,公司人事行政就安排部门经验丰富的老师来授课。比如,本周就利用下班后时间对部分员工进行了《质量意识培训》第一期和《如何正确使用量具》第一期的培训,虽然培训场地条件简陋,但学习现场气氛活跃,大家求知若渴,有部分是聋哑员工,他们都及时地拍好课件视频,利用课后再进行复习。培训后当场还进行考核测试,每个员工都严肃、认真对待,希望自己的各项知识和技能得到相应的提升,特缆公司有一群这么质朴、努力、敬业的伙伴,就是达到质量提升双零目标的坚实的基础。

我们感谢这次整治的契机,让我们江扬特缆公司聚焦质量安全、强化质量管理,合力推进、夯实质量基础,助推公司实现高质量稳健发展。

江扬特缆 张竹



1/7 人生,1/7 信仰(连载二)

三、伟大平台,成就卓越

从一个普通员工,到对企业文化的认同,其实,写到这里的时候我还并没有那么的有底气。毕竟这需要有很大勇气和洞见力,而且需要长时间的践行与体会才能得出的结论。一直听说的关于管理的观念是,低等管理靠发怒,中等管理靠制度,高等管理是文化。

最初,在有幸能够与公司的张总以及在天乐湖的很多江扬老员工,前辈们的交流、学习过程中——有不少都是二十年,甚至是有着二十年以上江扬工龄的同志们——能够看到企业文化所带来的对于一个人气质上的塑造,当然,我也希望能够成为、并努力成为这样一名江扬人。

江扬集团企业文化洋洋洒洒三千言,虽拜读过,学习过,但很少能留下深刻的印象,毕竟没有经历过,实践过,但有的关键词,以及精

神理念却在我在天乐湖的3年多时间里,打下了人生的烙印。

“创造社会满意的需求,创造价值实现的舞台”

诚如开篇所言,天乐湖所打造的这样一个项目,让游客能够享受山水田园、生态之旅;让业主能够享受完善配套,享受天伦之乐;让来过的人,能够看到、觉到、品味到与之一生经历不一样的风景;让我们在这里的人,在实践的过程中学习到在之前的工作经验里所没有的东西,诚如我本人,从一个写方案、画图的,能够接收到、学习到以往领域里所不曾涉及的内容,旅游、养老、旅居和全国各地的同行专家,甚至有了共同探讨和学习的契机。

为别人,这个项目满足了人们的所需,为自己,有了这样一个能够自我实现的舞台。

“诚信、专致、协力、创越”

协力,是我2018年度工作中对于个人的关键词,在总结中我这样写道,“我想我已经有了一个新的契机和起点。此时思路和方案就不一定那么重要,做自己认为对的事,做符合项目战略的事,做能够帮助他人的事情,做能落地的事情,是我的思考核心。不管怎样,确立目标,抓住重点,修正不足,继续努力,协力共进,是我2018年的工作基调。”

这也是在与江扬老员工协作的过程中的感受,特别是在与江苏省老龄产业协会的深入过程中,在旅居这个我们项目新兴亮点的摸索过程中,无论是合众人寿还是G100,无论是千岛湖逸和园还是上海艳阳,在与房产销售以及旅游销售们的协力过程中,感觉到一人不能成事,不能成大事,只有携手共进,才能共创未来。

仪征置业 李冰



房产公司 孙辉设计

迎冬小雪至,应节晚虹藏

小雪,是入冬以后的第二个节气。此时,我国黄河以北已经开始披上银装,雪后温度会持续降低;南方虽未降雪,但温度也将一路走低。小雪叩开了“严寒的大门”,寒湿淅沥,阴盛阳衰,万物皆以闭藏蓄养生命活力,而我们又该如何御寒保暖、防病养生呢?

小雪出行避风寒

1、穿衣讲“温度”

小雪后严寒将至,北方已降初雪,南方则表现为早晚温度的极大差异。此时如果衣着过少过薄,室温过低,易感冒耗阳气。反之,衣着过多过厚,室温过高,则腠理开泄,阳气不得潜藏,寒邪也易于侵入。对于心脏来说,最忌讳就是温差大,气候冷导致体内血液循环较慢,血管收缩,很容易发生心绞痛,心肌梗塞等疾病。需要注意的是,早上出门时要记得戴上帽子,避免头部受寒,诱发脑梗。

2、双脚重“保暖”

中医认为,足部受寒,势必影响内脏,可引致腹泻、月经不调、阳痿、腰腿痛等病症。大家可在睡前用温水泡脚,并搓揉脚心,以补肾健脑。

3、小雪运动不外露

生命在于运动,冬季虽说是养藏的季节,但并不是说完全不能运动。(下接第8版)



(上接第5版)关于批评,课程中就提出我们要学会使用先扬后抑的批评方法。当员工做错事情之后,我们应该单独找到他谈心,首先要对其做的好的地方进行褒奖,再用“同时”一词巧妙的对其做的不好的地方提出批评,相信我们的员工定会欣然接受,可能还会对你心存感激。同时也相信他们会清晰的认识到自己的错误并极力改正,变得越来越优秀。其实批评也算是一种变向的鞭策和鼓励吧。

想要得到领导力的提升,还有一点非常重要:学会换位思考!无论在和下属或平级部门沟通的时候,都需要你多站在对方的角度上看待问题,避免以自我为中心。印第安人说过:想要知道别人的脚痛在哪里,就要穿上别人的鞋走一段路。课程中提到的人际沟通的“黄金法则”也是非常受用。“你希望别人怎么对你,你先得怎么对待别人”!人是感性的更是理性的,没有人会拒绝这样的朋友。这么做其实就是一种人际储蓄,有益于你今后的一切工作和生活,反正则为人际透支。用古人的一句话做总结就是:得道者多助,失道者寡助!

以上为本人参加此次课程的一些心得体会。大道理讲了一堆,自身理解可能还是稍显片面,但是我认为有收获就是好事情。希望我们班的同学可以通过这一系列的培训真正的学到一些知识,掌握一些方法,悟出一些道理并有效的运用到我们的日常工作去。相信我们一定会为百年江扬的基业添砖加瓦的!

江扬线缆 陈鹏

面对目前的高流失率,该如何留住员工?

精细化管理的核心思想是持续不断改善,不断改善肯定是靠人去推动和执行,如果人都不稳定,再好的精益思想也是如同一阵风吹过,飘落叶子几片。

目前,员工的高流失率已给生产、交付带来很大影响,在这种情况下,我们该如何留住员工?

1、转变劳动力观念

当下,劳动力不再是可以随意挥霍的资源,劳动力已经从过去工厂挑人的买方市场变成工人挑企业的卖方市场,公司要从根本上转变用工观念,把员工当成企业最重要的资源,把劳动力看成是长远的、比机器更为重要的固定成本,要使人力资源得到最大的产出!要从管理理念、方法、激励、环境、机会、福利等各方面根本上转变劳动力的观念。

2、充分调动员工参与性和创造性

注重员工参与,要充分调动员工发现问题和解决问题的主动性与能动性,引导和激励员工参与持续改善,通过员工的主动参与,发挥员工的创造性,增强其主人翁感。

3、强化理念和方法

公司不能单一地想到降低流失率就是加工资,事实上,最近几年公司与地区之间员工的薪水待遇差别已不明显,员工因为薪水过低而流失的比率并不是想象中的那么高。如果公司的薪资水平与周围工厂相差不大,员工流失很可能跟公司文化、为员工规划的职业发展通道、公司管理水平、激励机制、人文关怀、目标管理、愿景共享等因素有关。

4、完善标准化作业

既然员工流失无法避免,那么就要想办法减少员工更换后

学习培训的时间。员工流失后,如何让补充上来的新员工尽快熟悉该岗位的作业?其中非常关键的一点就是加强作业的标准化:

一方面,所有的作业必须标准化并文件化,作业及标准文件越完善,新员工学习的速度就越快。另一方面,标准化的要求必须清晰、信息要易懂,确保任何一个新员工都能很容易地通过标准化作业指导书明白相关要素的要求和标准。通过标准化作业,使新员工能够以最快的速度掌握该工作的操作,减少损失。

5、优化流程,降低对人的依赖

简化和优化现有的流程,通过数据化、信息化、自动化等措施,对容易出错的环节尽量采用目视化和防错措施,以防止和减少员工的无意识差错,使员工更容易掌握操作方法,从而保证品质和效率。

6、加强班组长建设

作为在生产一线直接与员工打交道的基层管理者,班组长是管理员工流失的最重要的一环,其能力和管理方式是实现员工流失有效管理的最关键因素。加强对班组长角色的培训、教导和激励。我们很清楚一个道理,生产线才是全公司最重要的地方,是真正为客户创造价值的地方,其他一切功能都是辅助性的,而现场的管理全依赖于班组长。

改善现场管理、品质工艺、确保交付,有效地应对员工流失是目前人力资源管理的重中之重。

电缆督察办 冯爱红



感恩处处有真情 热血点点献爱心

感恩节来临之际,11月25日上午初冬的丝丝寒气,但挡不住江扬天乐湖员工们积极参与爱心献血的热情。在天乐湖度项目区党组织的倡导下,广大员工纷纷踊跃报名参加无偿献血活动,希望用自己的热血能为挽救生命做出一点贡献。



献血现场,天乐湖员工们认真填写献血登记表、测量血压、采血化验等前期准备工作。经过筛选,符合献血条件的员工们主动撸起衣袖,献出了自己的一份爱心。

献血过程中,天乐湖护理院党员和护理人员积极配合扬州市中心血站工作人员,向参加无偿献血人员普及献血知识,提醒献血后的有关注意事项,整个献血活动全过程组织有序、现场气氛轻松愉悦。大家都清楚地意识到,无偿捐献自己的血液,不仅可以帮助那些急需救治的病人,也是每个公民应尽的义务。

自组织自愿无偿献血活动倡议发出后,旅游管理有限公司总经理张兴香、投资置业有限公司总经理陈娟等总经理们身先士卒,率先垂范。

天乐湖度假区党支部、天乐湖夕阳红党支部党员带头献血,积极发挥党员的先锋模范作用。

广大员工积极响应倡议号召,踊跃参与到本次的无偿献血公益活动中。

江扬天乐湖项目区员工在感恩节来临之际以无偿献血这种特别的方式向社会表示感谢。本次参加无偿献血活动员工五十多名,献血量近20000ml。

天乐湖护理院 朱玥



通过短暂的班组长培训学习,四个案例的分析及基本管理的知识的学习,让我对班组长的责任和义务有了更深的理解。班组是车间的基本单位,是车间生产的“基石”,班组工作关系车间的安全生产。作为班组长,抓好班组管理,做好班组工作,就是对车间安全生产的最大保障。班组长作为班组的“领头羊”,在日常工作中要起到带头作用,但是我们不能跟案例中的“小马”一样,个人能力很强,工作也很努力,是一个很优秀的员工,但是他忽略了班组,如何去带动班组成员一起提高,让我们的班组成为一个强大的团队。

做好班组工作,提高工作效率,从小事做起,从点滴做起,我们每个人都抱着“我为人人”的想法,自然而然的就会有“人人为我”,我们的工作效率就会有明显的提升。就如我们车间

近期开展的“交接班不停机”,“交接班不停机”之前一直是车间领导关注的问题,但是一直做得都不是很理想。通过一些制度激励,近期的交接班情况有所好转,我们交接班时如何做到“无缝衔接”,需要我们班组长去带头,去带领组员一起努力,我们把每天的交班当成自己每天接班对待,把为下一

感悟班组长培训

班的工作前准备当成自己的工作前准备,大家都抱着这样的想法,我们的产量,我们的收入都会有所提高,我们的工作才会更加的得心应手。

班组的发展离不开班组成员,班组的荣誉都靠着全体组员一起去争取。一个班组要有向心力,凝聚力,因此,作为班组长,在完成班组工作过程中,班组长必须以身作则,当好表率,

经常跟组员沟通工作中的一些问题,每个人都分享一下自己的工作经验,班组工作中实行民主管理,集思广益,“取其精华,去其糟粕”,学习别人的优点,弥补自己的不足,大家一起提高,我们每个人提高一点,我们班组就会前进一大步,我们整个车间就会提升一大节。

班组长作为“承上启下”的“桥梁和纽带”存在,对班组工作一定要有自己的想法和思路,不能做“传话筒”,配合班组成员一起完成每天的工作指标。

培训让我在班组管理方面有了更加深入的认识,让我在观念上有了长足的提高,使我在前进的道路上多了一份信心和决心,在以后的工作中会更加得心应手,更有力承担起领导交给我的任务。

江扬线缆 杨勇



推到“部门墙”：跨部门沟通与合作学习心得

沟通是一门艺术，跨部门间的良好沟通更能体现一个企业团队的凝聚力，好的沟通能够给企业带来成本的节省，效率的提升，精神面貌的改善等多种益处，在我们正常工作中，经常会出现因沟通不畅，导致的各种矛盾，从而降低工作的执行力，在量见·云大学学习了《跨部门沟通与合作》课程，对跨部门沟通与合作有以下认知及感悟，在这里和大家共同分享一下：

一、跨部门沟通的障碍

跨部门沟通的根本问题：(1)、部门职能的模糊地带；(2)、难以逾越的“部门墙”；(3)、客观存在的个体差异；(4)、认知与利益出发点不同；(5)、沟通能力的差异；(6)、企业文化与公司制度。为什么会出现上述问题？诱惑不够，思想上认为是其他部门的事情，做成了不仅没有功劳，还增加自己部门的工作量，过程中不配合、不主动，各自为政，相互推诿，相互指责。

二、沟通工具：ABC法则

由上面的问题延伸到沟通工具：ABC法则，沟通三要素：A 目标，B 影响，C 氛围。目标：掌握沟通内容的相关程度，以及谈话时不偏离主题的能力；影响：说话者无心或有意的措辞用语，会影响他人将如何响应的程度；氛围：沟通双方互信与彼此尊重程度，将直接影响到沟通互动的成效。

好的目标标准：(1)、要清晰的表达到位，让对方听懂，听明白；(2)、陈述事实，推理目标，让对方认同和接受；

影响力发挥的三个策略：(1)、基于信誉的影响力，从地位、信用、专业、经验四个方面体现；(2)、互惠的影响力，工作中要互惠、互帮、互助，多累积情感账户；(3)、说服影响

首先很荣幸能够成为江扬集团贮备干部培训班的一员，有了更多的机会参与集团公司组织的一系列的培训。此类培训计划从课程安排到课后作业的布置都显得尤为专业，切合实际。课程内容的针对性、实操性、重要性也都非常的贴合我们的日常工作。感谢集团公司为我们搭建的广阔平台。下面我就《新时代组织沟通》课程的培训谈谈自己的培训心得。



力，站对方角度思考，趋利避害，得帮人时则帮人，能饶人处且饶人。

好的氛围：说话让对方听的进，让对方乐意听，让对方开心来营造一个良好的氛围。

董事长常说的一句话：一句话让人跳，一句话让人笑，这应该就是沟通的精髓所在。

三、跨部门沟通实战研讨

工作中会存在这样一个现象：一个事情不属于你部门的，也不属于我部门的，职责不清，这样的问题叫做部门缝隙，出现这样的问题我们该如何处理？解决方法：(1)发现问题者优先建议；一定不要让他非得承担这个职责，由承担责任转化为权力，优先建议；(2)、相关人员探讨第一责任人，第一责任人率先解决；通过商讨，确定第一责任人，然后由第一责任人安排后续事宜，要注意一点，再小的事情，也一定要有专人负责，一事一人一责一岗，要有有序的管理，因为只要人人有责，就是人人无责。(3)、问题和解决方案存档为参考惯；(4)、问题和解决方案累积多次转化为制度流程。

通过此课程的学习，感悟最深的是：工作中应用理性的的心态去解决问题，相互尊重，多站在对方角度思考，沟通不是说过而已，而是要说到位，说到别人愿意配合才叫到位，并且要跟踪到目标的完成，处理事情时，先处理心情，再处理事情，立场要坚定，态度要热情，先做氛围，再用影响，最后达成目标，想要做到更好的跨部门沟通与合作，必须先改变心态，因为心态改变，态度就改变，态度改变，习惯就改变，习惯改变，性格就改变，性格改变，人生就改变。

江扬线缆 殷桂凤

“在新时代的背景下，如何才能取得成功？”课程一开始，老师并没有直接切入当天的培训主题，而是抛出这样的话题。随即，老师拿出了一本自己写的畅销书说要送给我们其中的一位，问我们谁想要？当然大家都想要，纷纷举手示意，可是老师一直也没有送书的意思。这时部分同学安耐不住了，跃跃欲试的想要冲向讲台，但也仅仅就是跃跃欲试。老师则还是继续发问：“谁想要？”

“谁想要？”一边问还一边往后退，就这样僵持了三两分钟。只到有一位同学的出现，伴随着“嗖”的一声，此人已经以“迅雷不及掩耳盗铃”之势从最后一排径直冲到了老师面前并表达了对书本的渴望。最终老师也就水到渠成的把书赠予了这位同学，其实这位同学正是我们的班主任。

至此，赠书互动环节圆满结束。

(下接第5版)



(上接第4版)老师让我们为她鼓掌，为她的勇气，为他积极争取的态度鼓掌。同时也道出了为什么没有按常理那样轻易就送出书本的缘由。其中的道理很简单，大家也都明白。天空自然是不会掉下馅饼的，所有一切你所想得到的东西，都得要靠自己的行动去积极的争取，没有所谓的“坐等”一说。那些好的管理方法、优秀的管理理念、成功的经验方法不可能主动钻进你的脑袋呀！老师给我们总结了一句话：成功=正确的方法+反复的练习，成功永远只属于竭力追求的人！

沃尔玛总裁山姆·沃尔顿说过：沟通的目的就是为了达成共识。达不成共识的沟通都是耍流氓。当然后面一句并非出自他老人家之口。培训课的第一节内容没有直接阐述沟通的方式和沟通的技巧而是先对沟通过程中的障碍进行了分析，要让大家都知道为什么良好的沟通往往

会变成激烈的争吵，最终达不成共识，期间的问题出现在哪里？通过本次学习我知道了沟通过程中的障碍主要有两点：一、态度问题；二、能力问题。

俗话说：态度决定一切。我们做任何事情始终要把态度放在第一位，能力放在第二位。在沟通过程中习惯性的推卸责任、过于考虑自己的得失、缺少责任心等等都是自身态度的问题，更是犯了沟通过程中的大忌。习惯性的自我保护是人性的弱点，这话是不假。但是如果大家始终都在以自己为中心，站在自己的立场去沟通的话，结果可想而知。要想改变这一点，我们就要逐渐纠正这一系列的错误。纠错首先得学会认错，认错的目的也是为了下次不再犯同样的错误。所以沟通过程中不要总是把“我以为”、“我以为”……挂在嘴边，是自己的责任就要勇

于承担。还有就是减少各种抱怨，不要把所有犯错的原因都归结给“未天时、未地利、未人和”。课程中，老师有一句话说的非常好：“我以为”就是在为自己的错误找借口；“抱怨”就是在为自己的无能找理由。

能力不足的问题则更好解决了，归结一个字就是“学”。正所谓学海无涯、学无止境。杰科·韦尔奇曾经说过：你可以对学习说不，但你无法阻止你的竞争对手学习。成年人的崩溃从停滞不前开始。人一旦变得不再有追求的话，应该是踏入了古稀之年吧。谈到学习，好多人都会说大家平时的工作都很忙，忙到没有时间去学习。难道真的是一点时间都挤不出来吗？并不然吧。老师则分享了自己的学习方法，引导我们怎样去利用零碎的时间进行学习。多看书不但可以丰富我们的知识

《新时代组织沟通》培训心得

储备和语言表达能力还可以逐渐改变一个人的性格以及提升自我的情商，何乐而不为呢？我们一定要学会主动学习，不做吴下阿蒙，要向成功学习，也要向失败学习。

课程的中段阐述的则是沟通过程中提问的技巧、聆听的技巧和说服技巧。提问技巧又分为开放式提问和教练式提问。开放式提问的目的是找到问题的根源，然后去解决问题。过程中要多用“5why”的提问方法，要学会刨根问底，凡事多问几个为什么去尝试找到问题的根源；而教练式提问技巧的目的则是启发下属自己找到解决问题的方法，通过一系列的问题一步一步的引导对方拿定自己的主意去解决问题，而你需要的只是为其点赞！

聆听的技巧讲述了聆听的八大准则：1、保持微笑；2、不要打断；3、全神贯

注；4、积极回应；5、不要过早下定义；6、不要批评；7、不要反驳；8、设身处地，换位思考。良好的聆听习惯是对对方最起码的尊重，也会给对方留下很好的印象。想要得到更多更好的倾诉和反馈，前提就是要学会聆听、懂得倾听。

说服技巧是运用“平行架构法”来解决沟通过程中出现的争端。运用有效反驳的5个步骤。第一步：认可；第二步：讲“同时”；第三步：说“理由”；第四步：引导认可；第五步：巧妙转移。课程中我还有幸参与了此项环节的实战演练，运用的正是以上5个步骤。自己也亲身体会了从开始拒绝到最后被对方完美说服。

课程的最后章节讲的是领导力的提升。员工入职主要是因为对企业的认可，而员工离职主要是对上司的不满。怎样才能留住我们的员工？如何才能凝聚我们员工的向心力？

所以领导力的正确与否至关重要。首先我们要做到公平、公正、赏罚分明。如何赏？如何罚？也是一门艺术。表扬要崇尚四化：及时化、当众化、具体化和榜样化，这样才能提升他们的荣誉感。再说了，表扬是最不花成本的一种褒奖更是对员工的一种肯定。其次我们还要学会慧眼识珠，要成为员工的伯乐，识别员工的优势所在，因才施用，让员工在合适的岗位上实现其真正的价值。员工在企业努力的工作，获得薪酬只是其目的之一，体现自身价值才是真正意义所在。下面我们再谈谈批评，批评的方式、方法很关键。不恰当的批评方式很可能会毁掉一位员工。比如说当众对员工进行批评或指责，这样的行为会让员工觉得颜面尽失、无地自容进而变得丧失自信。可能带来的结果就是员工和企业挥手Say Goodbye!(下接第6版)