# 如何提高基层班子的亲和力

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2025-02-19

*第一篇：如何提高基层班子的亲和力如何提高基层班子的亲和力所谓亲和力，是指基层领导干部（以下简称基层干部）与职工群众之间由于工作、生活所产生的一种和谐互动的关系。干部亲和力的强弱，直接影响到一个单位改革发展、队伍建设、任务完成的进程和维护安...*

**第一篇：如何提高基层班子的亲和力**

如何提高基层班子的亲和力

所谓亲和力，是指基层领导干部（以下简称基层干部）与职工群众之间由于工作、生活所产生的一种和谐互动的关系。干部亲和力的强弱，直接影响到一个单位改革发展、队伍建设、任务完成的进程和维护安定团结的大局，必须引起高度重视。

一、提升基层干部亲和力的重要性

（一）亲和力是一种感召力。野外地震勘探在恶劣的环境下施工，干部的亲和力无异于是久旱的甘雨，戈壁的绿荫，显得尤为重要。比如说，在施工最紧要的关头，在即将断炊饥肠辘辘的时刻，如果我们的干部及时出现在职工的面前，一个体贴的眼神，一句关心的话语，一袋充饥的方便面，都有可能迸发出巨大的战斗力。

（二）亲和力是一种凝聚力。干部有亲和力，群众就愿意靠拢你、服从你，感情上容易接近，心理上容易接受，工作上容易依靠，就会产生血浓于水的情感；相反，干部没有亲和力，群众就会敬而远之，或者表面对你尊重，内心不服，更谈不上关键时刻站在你这一边，与你和衷共济了。

（三）亲和力是一种形象力。领导干部的人格魅力是其言谈举止、道德风范以及知识水平等综合素质的体现。具有人格魅力的领导干部，能通过自身良好的素养和行为，不断提高自己的非权力影响力；能用人格力量凝聚人心，鼓舞斗志，团结和带领广大职工凝心聚力干事业，一心一意谋发展。职工群众也乐意跟着德高望重、清正廉明的干部建功立业，觉得信得过、有奔头、可依赖。

二、提升基层干部亲和力的着力点

一要在“亲”字上下功夫。要能放下架子，视职工为父母，满腔热忱为职工办事，真心实意为职工服务；要能把自己当成群众的一员，与职工群众推心置腹地多交流、多沟通；把职工当亲人，处处关心职工的生活冷暖。当职工的工作、学习遇到挫折时，要主动帮其查找原因，助其寻找解决的办法，使其尽快找回自信、走出逆境；当职工的生活遭遇困境时，要尽己所能帮其渡过难关，增强亲和力，能起到润物细无声的作用。

二要在“和”字上做文章。家和万事兴。这就要求基层干部，待人处事要坚持以人为本，以和为贵，多人性化一点；要多看到职工的长处，多想想群众的难处，就是指责批评，也要注意场合，讲究方式，态度温和一点；平时多讲暖人心的话，多做得人心的事，不错过任何对职工褒奖的机会；做到以真诚之心面对他人的成绩与成长，以宽容之心对待职工的错误与过失。

三要在“谦”字上显修养。谦让是一种胸怀。基层干部搭班子，带队伍，有时为了工作难免意见不统一，甚至于还相互争辩几句，只要不是原则问题，就不必斤斤计较，退一步海阔天空。谦让是一种美德。班子成员之间，不争权夺利，不争你大我小。对群众、对同事谦和一些，能听进不同声音。谦让是一种风度。取得成绩时，能戒骄戒躁，不喜形于色；遇到问题时，能勇担责任，不推三扯四；遭到误解时，能沉着淡定，不乱“方寸”；受到挫折时，能坦然自若，不怨天尤人。谦让是一种智慧。能以虚心的态度学习和吸取别人有益的经验，从而提高自己，避免浅薄无知，做到谦虚为怀，谦和为人，谦让从事，让人感到可亲、可敬。

三、提升基层干部亲和力应注意的几点问题

第一，提倡亲和力，不是不讲原则。强调领导干部应有亲和力，要把“亲和力”与搞你亲我疏、拉帮结派区分开来；讲究宽容和善，不是“和稀泥”，鼓励大家都来当“老好人”；提倡认真听取职工呼声，不是为了迎合某些职工，求得所谓的“和谐”，而放弃原则；鼓励与职工打成一片，不是让干部与职工成天吃吃喝喝“套近乎”；更不允许打着对职工亲和的名义，趁机谋取私利，实现个人的政治图谋。

第二，提倡亲和力，不是不要管理。放弃批评，放松要求，是班子建设、队伍建设的大敌，也不是干部亲和力的应有之意。正确的态度是，对职工队伍中出现的问题，该抓的要抓，该管的要管，只是在抓与管的过程中，进一步改进工作方法，讲究领导艺术，赋予人性化，注入亲和力的内涵，让职工易于接受，减少抵触。

第三，提倡亲和力，不是应景之举。提升干部亲和力是加强和改善管理的需要，是一个长期修养锻炼的过程。既不是图时髦，搞所谓的“形象工程”，也不可能靠装样子能装出来的，而是需要怀着真情实感，以甘做“儿女的”姿态，去真诚倾听职工呼声，真实反映职工意愿，真切关心职工疾苦，想职工所想，急职工所急，帮职工所需。

**第二篇：如何提高酒店亲和力**

如何提升酒店亲和力

酒店对客人的亲和力取决于管理人员对员工的亲和力。远道而来的客人饥

肠辘辘特别需要关注。一些员工认为客人的确需要关注，员工也应该去为客人服务好，但是员工也有身心俱竭的时候。员工对客人的亲和力，很大程度上取决于管理层对员工的亲和力，取决于管理层对员工的了解程度。比如给员工安排合适的班次，给员工充足的休息时间，根据员工的心理需求进行适当的激励，甚至帮助员工合理安排私人时间与工作时间等等。

在某一酒店大堂，几位看起来是经过远途劳顿的客人在大堂歪七竖八地躺在沙发上，大堂副理对客人善意提醒道：先生，我们这里是高星级酒店，请您照顾一下其他客人。这些客人一听这话就火了，其中一个客人冲着大堂副理嚷道：什么高星级酒店，办个入住手续都半小时还没办好，不让我们进房间，我们就在这里休息。大堂副理到总服务台一看，有位客人正在办理10个人的入住手续，由于该酒店新换了酒店管理系统，刷房卡时出现了故障，让客人等很长时间。从提高酒店亲和力的角度讲，对于上述客人，酒店应先让客人进入房间休息，然后服务员到房间为客人办理入住登记手续。

从这点来说，酒店亲和力就是酒店的人文关怀素养。作为为顾客提供吃住行购娱游的酒店，最重要的一点就是关注客人，让客人感受相当的亲和感。从对客服务的角度讲，员工的责任就是按照程序给客人服务，但是极具责任心的员工还应该关怀客人，这样酒店才是一家极具亲和力的酒店。因此从亲和力的角度讲，员工的责任心在于提高酒店的亲和力，而不是如上述事例中的员工一样，即使出现故障，也要按部就班地为客人办理手续。

亲和力的养成需要酒店内部人际关系所形成的亲和力，需要管理层的亲和力，更需要酒店员工长期养成的关注客人的责任心。没有亲和力的员工显然无法站在客人的角度着想，无法与客人进行良好沟通，更无法对客人给予人文关怀。目前所用的员工中某些人所表现出来的对人漠不关心、处世我行我素的作风，使其中的个别员工无视于别人的衣食冷暖。对于远道而来的客人需要怎样的关照;人生地不熟的客人需要怎样的服务等一系列问题他们都不会考虑到。从酒店管理角度来讲，酒店的领班、主管不能给员工作为榜样，员工的压力过大，在处理工作时间与私人时间中缺乏科学安排，主管或者是领班监管太多或太少，这样就会使得个别员工在缺少监管的情况下，一点一滴地减少酒店的亲和力，使酒店在不知不觉中失去了很多顾客。

作为酒店从业的我们在挑选酒店新员工时，必须将新员工是否具有亲和力作为入选的必备条件。因为没有亲和力的员工，显然无法与客人进行良好沟通，更无法给予客人更多的关注。提高酒店的亲和力，在于酒店员工与员工之间、员工与领导之间有亲和力，在于酒店内部管理的公开、公正，使酒店的员工像酒店的股东知晓自己的投资收益：酒店每增加一位顾客自己能得到多少收入;在于酒店建立一种人文关怀式的企业文化，使人人都有文化素养，都会站在别人的角度来考虑问题，而不是以自我为中心。这样，每一位员工进入酒店后，在这个极具亲和力的氛围中，她会很好地履行她所担当的职责(为客人服务)。她所具有的责任心使她能做到酒店管理者需要做的：她会满足客人住宿、就餐等的需求，她会对岗位职责的重要性有着良好的认识，并以自己能从事这个职业为荣;她会主动去熟练掌握及创新岗位业务;她也会主动求得与其他岗位员工的团结与协作，并以此为乐事;同样，她还会将此扩展到对酒店的热爱，对客人的尊敬和关怀，并为提升整个酒店的亲和力而努力。

**第三篇：如何提高自己的亲和力等级**

如何提高自己的亲和力等级？

时间：2025-09-19 13:08:44用户：无知井底蛙专业度：

448

5人气数：1134评论数：0

收藏数：

3











 转发到：

更多>>要成为一个伟大的企业家，你并不需要让每一个人都觉得你有亲和力，你只需要让值得亲近的人感觉到即可。当然，我们都会指出一些明显的意外，例如泰德·特纳（Ted Turner）或者拉里·埃里森（Larry Ellison），他们经常被称为“狮子”、“凶残的食肉动物”甚至“混蛋”。但据我所知，即使是他们，也有一群工作中亲密的团队和生活中的好朋友，认为他们相当和善。

所以说，“亲和力”是一种难以捉摸的品质。它并不意味着你必须始终保持自信满满、阳光灿烂、欢乐开怀的状态。让我们具有“亲和力”的因素因人而异，从某种程度上来说，“亲和力”的标准存在于旁观者的意识中。不过，对大部分人而言，产生亲和力的一些基本因素还是相同的。米歇尔·缇丽丝·兰德曼（Michelle Tillis Lederman）在她的新书《亲和力的11条法则》(The 11 Laws of Likability)中，对此作了一番良好的概括：

1.做真实的自己

不要去扮演不真实的你。别人会很快看穿你的伪装，并失去对你的尊敬。寻找自己性格中的美好，在困境中发现自己的优点，努力提高真实的自己，而不要努力披上更好的伪装。

2.你首先要喜欢你自己

如果你对自己的印象很差，就不要指望别人会喜欢你。尝试进行积极的自我对话，用一些真实的成就来鼓励自己，从而获得真实高效的动力，铺平通向成功之路。一路上不断自我鼓励，最终实现梦想。

3.印象就是现实

别人在你的脑海中有着怎样的印象，那就是他们对你而言的现实。反之亦然。给别人留下一个好的第一印象，要远远比扭转一个坏印象容易。给别人留下好印象的同时，也就让别人感知到了亲和力。

4.在你所有的行动中散发出能量

你能付出多少，你就能收获多少。你个人的行为决定了你是会鼓舞别人，还是让别人泄气。让你散发出的能量真实而可爱，即使面临困难和挑战也不要放弃。

5.好奇心会害死猫，但对交流无害

展示你对他人的工作、生活、兴趣和观点的真实兴趣，换句话说，关切询问是与别人开始一段谈话的最好方式，保持你的好奇心，能够让你更有亲和力。你要注意让问题迎合对方想说的话，而不是问强人所难的问题。

6.让倾听变成理解

如果你想让别人理解你、喜欢你，你必须先真正倾听对方，理解对方想要说的。不要忘了，好的倾听不光要用到耳朵，还要用到眼睛和其他一些肢体语言。

7.让别人看到你和他们有多么相似

寻求一些共同的兴趣爱好和背景，分享一些经历和信仰，你就能找到他人和你的相似之处，帮助你建立与他们的良好关系。人们喜欢和他们相似的人。

8.在别人脑中留下积极的记忆

相比之下，人们更容易记住你给他们带来的感觉，而不是你说了什么。如果你让别人感觉受到了威胁，表现得木讷笨拙，或者在其他方面让别人感觉不舒服，那你就很难让他们觉得你有亲和力。

9.付出时不要计较回报

有无数种方法可以不计回报地帮助别人，包括介绍新人，分享资源，帮人所难，提出忠告。付出的越多，你自然会收获更多。

10.要有耐心，不要急功近利

有亲和力的人，不会要求每次互动都取得效果。努力的结果不一定会在今天马上显现，应该开放看待每一次能够改善形象的机会，无论是否立刻见效。

《哈佛商业评论》曾经刊登过一篇文章：《能干的混蛋，可爱的傻瓜和社交网络的架构》，分析了人们如何选择工作伙伴。结果显示人们在办公室中选择搭档主要依据两条标准，一是工作能力（张三知道该怎么干活吗？），二是亲和力（和张三一起干活有意思吗？）。

很多情况下，亲和力要比工作能力更加优先。所以，除非你已经和前面提到的“狮子”们有了同样的财富和地位，否则你还是应该同等地关注自己的工作技能和亲和力，还有人际关系。亲和力对每个人都很重要，人们更倾向和自己觉得亲近的人打交道。你的亲和力等级达到多少了呢？

**第四篇：案例分析——如何提高酒店亲和力**

经常入住酒店的客人往往会碰到这种情况：客人在离营业时间结束前的几分钟到中餐厅就餐，往往被酒店服务员告知，餐厅厨房已经没有什么东西可吃;另外一种现象就是客人就餐时间稍有延长(餐厅营业时间结束后)，就会看到服务员很不耐烦的神情。这种服务态度缺乏了对客人起码的亲和力，客人会认为酒店无视于客人的存在，对客人没有热情可言，没有亲和力让他们成为回头客。酒店缺乏对客人的亲和力，显然是员工在对客服务中缺乏亲和力，使客人感受到不被关注的冷冰冰的氛围。为什么会出现在离中餐结束前的5分钟里，酒店服务员拒绝客人就餐这一现象呢?

笔者将这个案例提出来与多家酒店员工进行了探讨，酒店员工大致提出以下说法：

1.在员工看来，客人吃饭不会是5分钟，而会是20分钟甚至更长的时间，这样，酒店服务员就不能及时下班，从而减少了自己的自由时间;

2.有的酒店照顾到人工成本，班次安排不当，员工上今天的晚班还要上第二天的早班，如果为客人服务时间延长，就不能够得到充分休息，进而不能为次日早餐的客人提供周到的服务;

3.有的员工不在乎加班费，更看中自己的私人时间不被工作占用;

4.(笔者提到：酒店来的客人多了，员工收入也跟着提高)对此，许多员工都没有很大热情。对于客人增多带来的收入提高以及工资增长比例，他们都感到很模糊;

5.(笔者提到：远道而来的客人饥肠辘辘特别需要关注)一些员工认为客人的确需要关注，员工也应该去为客人服务好，但是员工也有身心俱竭的时候。上述反映可以看出，员工对客人的亲和力，很大程度上取决于酒店内部对员工的亲和力，取决于酒店领导对员工的了解程度。比如给员工安排合适的班次，给员工充足的休息时间，根据员工的心理需求进行适当的激励，甚至帮助员工合理安排私人时间与工作时间等等。可以这样说，酒店对客人的亲和力取决于酒店管理人员对员工的亲和力。

[案例]在某一酒店大堂，几位看起来是经过远途劳顿的客人在大堂歪七竖八地躺在沙发上，大堂副理对客人善意提醒道：先生，我们这里是三星级酒店，请您照顾一下其他客人。这些客人一听这话就火了，其中一个客人冲着大堂副理嚷道：什么三星级酒店，办个入住手续都半小时还没办好，不让我们上房间，我们就在这里休息。大堂副理到总服务台一看，有位客人正在办理10个人的入住手续，由于该酒店新换了酒店管理系统，刷房卡时出现了故障，让客人等很长时间。从提高酒店亲和力的角度讲，对于上述客人，酒店应先让客人进入房间休息，然后服务员到房间为客人办理入住登记手续。

[分析]从这点来说，酒店亲和力就是酒店的人文关怀素养。作为为顾客提供吃住行购娱游的酒店，最重要的一点就是关注客人，让客人感受相当的亲和感。从对客服务的角度讲，员工的责任就是按照程序给客人服务，但是极具责任心的员工还应该关怀客人，这样酒店才是一家极具亲和力的酒店。因此从亲和力的角度讲，员工的责任心在于提高酒店的亲和力，而不是如上述事例中的员工一样，即使出现故障，也要按部就班地为客人办理手续。

亲和力的养成需要酒店内部人际关系所形成的亲和力，需要酒店管理层的亲和力，更需

要酒店员工长期养成的关注客人的责任心。没有亲和力的员工显然无法站在客人的角度着想，无法与客人进行良好沟通，更无法对客人给予人文关怀。好多酒店目前所用的服务员还是以年轻貌美为首选要素，而这一代人中某些人所表现出来的对人漠不关心、处世我行我素的作风，使其中的个别员工无视于别人的衣食冷暖。对于远道而来的客人需要怎样的关照;人生地疏的客人需要怎样的服务等一系列问题他们都不会考虑到。从酒店管理角度来讲，酒店的领班、主管不能给员工作为榜样，员工的压力过大，在处理工作时间与私人时间中缺乏科学安排，主管或者是领班监管太多或太少，或者是部分员工对主管、领班、老板的违反承诺(如多发奖金、提升)等怀恨在心;这样就会使得个别员工在缺少监管的情况下，一点一滴地减少酒店的亲和力，使酒店在不知不觉中失去了很多顾客。

作为人事部门的负责人，在挑选酒店新员工时，总是将新员工是否具有亲和力作为入选的必备条件。因为没有亲和力的员工，显然无法与客人进行良好沟通，更无法给予客人更多的关注。作为酒店领导来讲，提高酒店的亲和力，在于酒店员工与员工之间、员工与领导之间有亲和力，在于酒店内部管理事务的公开、公正，使酒店的员工像酒店的股东知晓自己的投资收益一样知晓：酒店每增加一位顾客自己能得到多少收入;在于酒店建立一种人文关怀式的企业文化，使人人都有文化素养，都会站在别人的角度来考虑问题，而不是以自我为中心。这样，每一位员工进入酒店后，在这个极具亲和力的氛围中，她会很好地履行她所担当的职责(为客人服务)。她所具有的责任心使她能做到酒店管理者需要做的：她会满足客人住宿、就餐等的需求，她会对岗位职责的重要性有着良好的认识，并以自己能从事这个职业为荣;她会主动去熟练掌握及创新岗位业务;她也会主动求得与其他岗位员工的团结与协作，并以此为乐事;同样，她还会将此扩展到对酒店的热爱，对客人的尊敬和关怀，并为提升整个酒店的亲和力而努力。

**第五篇：如何提高办公室亲和力**

Just as many roads lead to success in the workplace, many different personalities attract followers.But the following traits seem universally to attract people and open their minds and hearts.职场上通往成功的道路有很多条，吸引人的个性也有很多种。但是下面的品质似乎在吸引人、打开别人思维和心胸方面具有普遍性。

Be Vulnerable, Show Your Humanity

脆弱，展现出你的“有血有肉”的一面

In speaker training 101, people learn to tell failure stories before success stories.Generally, audiences have more in common with those who struggle than those who succeed in life.If you worry about whether your teen will graduate from high school without getting involved with the wrong group, say so.If your father-in-law drove you nuts during the holiday weekend, it\'s okay to mention to your colleagues on Monday morning that you might not have been the storybook spouse.If you lose a customer, regret it rather than excuse it.If you miss a deadline, repair the damage and catch up.在演讲者基础训练中，人们学习在讲述成功故事之前讲述失败故事。一般来说，相对于成功人士，听众和那些逆境挣扎的人更有共鸣。如果你担心自己的小孩在高中误入歧途，那么就说出来。如果你的岳父在周末让你抓狂，那么周一的早晨可以告诉你的同事们你也许不是个模范伴侣;如果你失去了一位顾客，宁可后悔也不要找借口;如果你误了时限，弥补损失，迎头赶上。

People respond to humans much more favorably than machines.When you communicate with colleagues, never fear to let them see your humanity.人和人的沟通比人和机器的沟通要友善。当你和同事们交流时，绝不要害怕让他们看到你人性的一面。

Be Courteous 讲礼貌

Day in and day out, it\'s the small things that kill our spirit: The sales rep who empties his cold coffee and leaves the splatters all over the sink.The manager who uses the last drop of lotion and doesn\'t refill the container.The analyst who walks away from the printer, leaving the red light flashing “paper jam.” The boss who walks into the reserved conference room in the middle of a meeting and bumps everybody out for an “urgent” strategic planning meeting.The person who cuts in line at the cafeteria cash register.The guy who answers his cell phone and tries to carry on a conversation out loud in the middle of a meeting.日复一日，让我们崩溃的都是小事情：销售代表将冷掉的咖啡倒入水池，溅得里边到处都是的;经理用光最后一滴洗手液，却不重新把瓶子装满的;分析员从打印机旁离开，却让它闪烁着红色“卡纸”灯;老板闯进正在开会的会议室，把大家都赶出来，为“紧急”战略规划会议腾出地方;有人在餐厅收银台插队;有个男的在会议中接手机，并大声讲电话。

As a result, even the smallest courtesies kindle a fire that ignites chemistry and builds kinship.The courtesy of saying “hello” when you come into the office after being away.The courtesy of letting people know when you\'re going to be away for an extended period.The courtesy of honoring policies about reserving rooms, spaces, and equipment for activities.The courtesy of a simple “please”, “thank you”, and “you\'re welcome” for small favors.结果，即便最小的礼貌也会激发融洽感、点燃亲密的“火焰”。比如回到办公室时说声“嗨”;不能按时赶回来时，要和别人说一声;遵守关于为活动预留房间、空间、设备的规定;对小的恩惠给予一个简单的“请”、“谢谢”、“不客气”。

Share a Sense of Humor 分享你的幽默感

No matter whether people agree or disagree with George W.Bush\'s political positions they typically admire his self-deprecating humor.At one of the Washington correspondent\'s dinners, that ability to poke fun at himself seemed to be the primary thing the media responded to favorably.Bush said at the lectern, “I always enjoy these events.But why couldn\'t I have dinner with the 36 percent of the people who like me?” At one such event, Bush even brought along his “double” comedian Steve Bridges, to make fun of his frequent mispronunciations.The double modeled for him one of his most difficult words to pronounce correctly, “Nu—cle—ar proliferation „ nu—cle—ar proliferation.Nu—cle—ar proliferation.” Then Bush tried it, “Nu-cle—ar pro-boblieration.” The crowd went wild.不论人们是否认同布什的政治立场，都会敬佩布什的自嘲式幽默感。在一次华盛顿记者晚宴上，拿自己开涮的能力似乎成了媒体正面报道的主要素材。布什在讲台上时说：“我总喜欢这类活动。可我为什么不能和喜欢我的那36%的人共进晚餐呢?”在一个类似活动中，布什甚至带来了他的“替身”喜剧演员Steve Bridges来拿自己频繁读音失误开玩笑。这位“替身”模仿了布什最难说对的词：“Nu—cle—ar proliferation „ nu—cle—ar proliferation.Nu—cle—ar proliferation.”接着，布什试了试：“Nu-cle—ar pro-boblieration.” 众人都笑疯了。

Self-deprecating humor can open hearts and minds to make people receptive to ideas in ways words alone cannot.自嘲式幽默能让人们敞开胸怀和心思，比语言更能说服人接受一些想法。

Show Humility 谦卑

Just as suddenly as lightning strikes, an act of arrogance can destroy an

otherwise credible communicator.For example: Refusing to acknowledge people when they speak to you.Failure to respond to people\'s suggestions.Haughty body language.Time spent only with those of your “rank and ilk” at a social gathering.An amused smirk in response to an idea expressed in a meeting.An upward roll of the eyes meant to discredit someone\'s comment in the hallway.A talk jam-packed with jargon meant to confuse rather than clarify.Insistence that things must be said one way and one way only.霎时间，一个傲慢的举动就能毁了一位本来可信的交流者。例如：有人和你说话时不理别人;对别人的建议没有响应;高傲的肢体语言;在社交聚会上只和自己那“一帮人”在一起;在会议上对一个想法报以嘲弄的笑声;在走廊里对别人的言语报以诋毁的白眼;为了故弄玄虚使用很多术语，让对方云里雾里;固执地认为某事必须，且只能，以某个方式讲述。

Credible communicators show humility in innumerable ways:

有无数种方式让交流既可信又展现出谦卑:

They let others “showcase” by delivering key messages instead of always having to be “on stage” themselves.通过传递关键信息，让别人替自己“展示”，而不是总把自己放在“舞台”表演。

They let others feel important by “interpreting,” “passing on,” and “applying” their goals and initiatives.通过“诠释”、“传递”、“落实”自己的目标和计划，让别人感到重要起来。

They get input from others —— and consider that input worthy of a response.（They don\'t ask for input “just for drill” if they don\'t plan to consider it.）

他们征求别人观点——并且认为这观点值得做出响应。（如果他们不打算考虑某观点，不会随随便便地去要求他人说出观点。）

They excite others by asking for their help, cooperation and buy-in.他们通过寻求别人的帮助、合作及参与支持让别人兴奋起来。

They share the limelight by telling stories about star performers.他们通过讲述明星表现者的故事来分享“星光”。

They share leadership roles by telling success stories of other leaders.他们通过讲述其它领导者的成功故事来分享领导角色。

They communicate awareness and appreciation of the efforts and results of other people.他们表现出意识到并欣赏别人的努力及成就。

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！