# 演讲与口才:领导在批评下属时要掌握的批评技巧

来源：网络 作者：柔情似水 更新时间：2025-03-12

*在领导的工作中，批评也是一种必要的强化手段，它与表扬是相辅相成的。不过，作为一个现代社会的，批评的同时就应该尽量减少批评所产生的负作用，减少人们对批评的抵触情绪，从而保证批评效果能尽可能的理想。 　　（1）批评应讲究的基本原则。　　任何人在...*

在领导的工作中，批评也是一种必要的强化手段，它与表扬是相辅相成的。不过，作为一个现代社会的，批评的同时就应该尽量减少批评所产生的负作用，减少人们对批评的抵触情绪，从而保证批评效果能尽可能的理想。

　　（1）批评应讲究的基本原则。

　　任何人在批评别人的时候，都应该首先对自己与别人有一个正确的认识。要想到自己应承担的责任，想到自己的不足。同时，应以理解的态度去看待对方的过失，考虑一下自己在同等条件下是否也会出现过失，不要以一贯正确的口吻去批评别人。尤其是自己也确有或大或小的失误时，自我批评更应该诚恳。正如一位哲人所说：我们只有用放大镜来看自己的错误，而用相反的方法来对待别人的错误，才能对于自己和别人的错误有一个比较公正的评价。

　　相关的研究结果与实践经验也表明，大多数人在听到批评时，总不像听到赞扬那样舒服。这是因为，人在本能上对批评都有一种抵触心理，人们喜欢为自己的行为辩解，尤其是一个人在工作中已付出很大努力时，对批评会更为敏感，也更喜欢为自己辩解，以便使自己和他人都相信他是没有错误的。从心理学角度看，这也是认知不协调的一种表现。

　　而解决这种认知不协调的方法，就是批评者替对方进行辩解或创造条件使对方觉得无法辩解。欧美一些企业家主张使用“三明治策略”，即赞扬——批评——赞扬。也就是说，在批评别人时，先找出对方的长处赞美一番，然后再提出批评，而且力图使谈话在友好的气氛中结束，同时再使用一些赞扬的词语。由于这种方式是两头赞扬、中间批评，很像三明治，故由此得名。其实，这种方式也比较符合人的心理适应能力。当批评者在诚恳而客观的赞扬之后再进行批评时，人们会因为赞扬首因效应的作用，而觉得批评不那么刺耳。

　　（2）常用的批评技巧。

　　经过大量的实践检验，以下是几条颇有艺术性的批评方式，应加以灵活运用。

　　一是暗示式。如领导发现某位员工迟到了，就指着对方的手表问道：“帮我看一下现在几点了？”这就是典型的暗示式批评。

　　二是模糊式。如在员工大会，为了整顿劳动纪律，便说：“最近一段时间，我们单位的纪律总的来说是好的，但也有个别同志表现较差，有的迟到早退，有的上班吹牛谈天……”这里就用了不少模糊语言。如“个别”、“有的”，等等。这样既照顾了一些人的面子，又指出了问题所在。

　　三是说服式。也就是说，在批评别人时，应设身处地地替别人着想。如要考虑对方的实际情况和具体情况。同时，需要注意的是，对新员工的要求与老员工也要有所不同，对年轻员工的工作失误也不应光以自己的经验、能力去衡量。

　　四是请教式。如对一位下属说道：“如果按你这种做法，那这个计划是不是都得重新制作？”这个时候，被批评者大多会自动修正自己的错误。

　　五是安慰式。这里可以用一个有趣的故事来说明：一次，年轻的莫泊桑向作家布耶和福楼拜请教诗歌创作。两位大师一边听莫泊桑朗读诗作，一边喝香槟酒。布耶听完后说：“你这首诗，句子虽然疙里疙瘩，像块牛蹄筋，不过我读过更坏的诗。这首诗就像这杯香槟酒，勉强还能吞下。”批评既严厉，却又给了莫泊桑相应的余地。

　　当然，如果要仔细进行总结，常用的批评技巧还不止以上这些。如：启发式，即要使对方从根本、从内心认识到自己的错误，需要批评者从深处挖掘错误的原因，晓之以理，动之以情，循循善诱，帮助他认识、改正错误；幽默式，即在批评过程中，使用富有哲理的故事、双关语、形象的比喻等，以此缓解批评时紧张的情绪，启发批评者思考，从而增进相互间的感情交流，使批评不但达到教育对方的目的，同时也创造出轻松愉快的气氛；警告式，即如果对方犯的不是原则性的错误，或者不是正在犯错误的现场，就可以用温和的话语，只点明问题，做到点到为止，起到一个警告的作用；等等。

　　（3）批评中的四忌。

　　一是切忌恶语伤人。每个人都有自尊心，批评下属同样应在平等的基础上进行，态度上的严厉不等于言语上的恶毒，切记只有无能的领导才去揭人疮疤。因为这种做法除了让人勾起一些不愉快的回忆，于事无补；而且除了使被批评者寒心外，旁观的人也一定不会舒服。同时，恰当的批评语言，还透示出了一个领导的心胸和修养。所以，批评下属时绝不可恶语相向，不分轻重。

　　二是切忌捕风捉影，主观行事。上面已经谈到，上级批评下级，要使下级达到心悦诚服，没有以权压人，以势压人之感，很重要的一条就是要做到实事求是。所以，上级批评下级，切忌捕风捉影，主观行事。这就要求必须心胸豁达，最忌讳神经过敏、疑神疑鬼、听信流言，无中生有，必须牢记“没有调查就没有发言权”。

　　三是切忌喋喋不休，没完没了。有效的批评往往能一针见血地指出问题的实质，使下属心悦诚服，而絮絮叨叨的指责却会增加下属的逆反心理，而且即使他能接受，也会因为你缺乏重点的语言而抓不住错误的症结。所以，如果下属能自我反省，承认错误，就不应太过苛求。

　　四是切忌针对个人，伤及自尊。这条非常重要。正确的批评应该做到“对事不对人”，这也是一条被无数事例所验证的法则。虽然错误与犯错误的人也是密不可分，但对事不对人的批评却更容易为下属所接受.

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！