

<<沟通能力培训游戏经典>>

图书基本信息

书名：<<沟通能力培训游戏经典>>

13位ISBN编号：9787115207562

10位ISBN编号：7115207569

出版时间：2009-6

出版时间：人民邮电出版社

作者：全琳琛

页数：202

字数：94000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<沟通能力培训游戏经典>>

前言

弗布克培训游戏经典系列的编写原则是：一个核心，一个目的。

一个核心就是以提升读者能力为核心，一个目的就是以拿来即用为目的。

通过这两个目标的达成，使得企业培训师、企业教练、高校教师在培训、演讲、授课、会议中能够更好、更方便地选择和使用游戏，从而达到理想的讲授效果。

为了方便讲授人员选择和使用游戏，以更加切合自己的讲课内容，我们从宏观内容体系和微观游戏结构上都进行了相应的改善，以方便读者查阅和使用。

从内容体系上，我们首先选择5种能力，然后细分能力维度，而后细化游戏步骤，最后提供知识帮助。

选择5种能力。

选择执行、沟通、团队建设、问题解决、创新共5种能力，因为具备这5种能力在任何组织中都是非常重要的，也是需要不断提高的。

细分能力维度。

将每一种能力细分为7—10个维度，从不同的角度诠释这种能力，方便讲授者根据细分的能力子项准确地对应自己的讲授内容。

细化游戏步骤。

将每一个游戏的步骤都进行了细化，制作成步骤图的形式，更加方便读者使用。

提供知识帮助。

从讲授和课件的角度，把相关知识附在了每个游戏的后面，便于讲授者索引相关知识、拓展知识面、定位知识点、进行相关评论和读者自学。

从游戏结构上，我们将游戏分为游戏提示、游戏内容两个部分，并对部分游戏给出了相关的问题和答案。

那么，如何使用本套系列丛书呢？

如果你是一位企业培训师，本套丛书可以作为你选用培训游戏的工具书，随时可以根据内容查询相关游戏，而且内容切合度较高。

如果你是一位高校管理类专业教师，本套丛书可以作为你备课和挑选课堂训练游戏的首选参考书。

如果你是一位企业管理者，你可以从本套丛书中挑选相关游戏，有目的、有计划地提高员工的各种能力。

如果你是一位自学者，本套丛书的游戏和相关内容能够帮助你提高执行、沟通、团队建设、问题解决和创新5大能力。

弗布克案例故事中心致力于培训案例、培训故事、培训游戏的研发和撰写工作，希望我们的努力能够在某种程度上帮助读者提高各种工作能力，也希望读者在使用本书的过程中，能给我们提出宝贵的意见，以便我们在修订时能够改进和提高。

<<沟通能力培训游戏经典>>

内容概要

本书以提升沟通能力为核心，通过游戏的形式将沟通分为情商提升、沟通氛围、沟通方式、表达能力、倾听能力、发问能力、反馈能力、沟通技巧和人际沟通9项内容进行训练，提供了100个经典培训游戏。

为了便于培训师有针对性地选择游戏并达到拿来即用的效果，本书对每个游戏的目标和程序都进行了详细说明。

每个游戏后还提供了相关知识，供读者参考。

本书适合企业培训师、企业教练、企业管理者、高校教师以及培训咨询机构使用。

<<沟通能力培训游戏经典>>

书籍目录

第一章 情商提升游戏 一、最像哪种动物 二、情绪传染 三、情商测试 四、客观认识自我 五、最受欢迎的人 六、影响成功的因素 七、模仿秀 八、自我夸赞 九、掷骰子游戏 十、找优点

第二章 沟通氛围游戏 一、双手在肩 二、少了一张报纸 三、闻名不如见面 四、签名大比拼 五、古代三人组 六、改名换姓 七、你喜欢我吗 八、所答与所问 九、找回自己 十、狼来了

第三章 沟通方式游戏 一、折纸 二、信息接力 三、听我口令 四、信息传递 五、机器人 六、与皇帝沟通 七、禁声排队 八、表情大赛 九、背部刺字 十、属相分组

第四章 表达能力游戏 一、盲人积木赛 二、向银行借钱 三、我来比划你来猜 四、克服恐惧 五、演讲大赛 六、五步对抗 七、不要激怒我 八、词语技巧 九、传话游戏 十、“杀人”游戏

第五章 倾听能力游戏 一、谁能逃生 二、枯燥的文章 三、邻居之音 四、青蛙跳水 五、考考你的心算力 六、积极倾听 七、商店打烊时 八、举起手来 九、十万元捐款 十、是额头还是下巴

第六章 发问能力游戏 一、刨根问底 二、我是什么 三、特殊表达.....

第七章 反馈能力游戏

第八章 沟通技巧游戏

第九章 人际沟通游戏

<<沟通能力培训游戏经典>>

章节摘录

1. 多倾听、多发问 管理者在绩效沟通中要充当教练的角色，将70%的时间留给员工，30%的时间留给自己，而在这30%的时间内，把其中80%的时间用来提问题，剩余20%的时间用来指导和讲解，切忌居高临下地发号施令。

2. 重分享、轻训导 管理者在与员工进行绩效沟通时，应侧重思想、经验的分享，帮助员工分析和解决问题。

尽量用“你可以这样做”代替“你不该这样做”。

切忌指手画脚地训导，使员工出现逆反情绪。

3. 多使用“我们” 管理者在与员工做绩效沟通时，应多使用“我们”，少用或不用“你”这样的称呼，这样能拉近与员工的感情，让员工感觉你能真正地帮助他们。

4. 反馈应明确、具体 管理者应针对员工的具体行为或事实进行反馈，避免空泛陈述。

模棱两可的反馈不仅起不到激励或抑制的效果，反而易使员工产生不确定感。

5. 客观描述代替主观评价 尽量使用描述性而不是评价性的语言进行反馈。

当员工做出某种错误或不恰当的事情时，应避免做出主观评价，而应当客观陈述发生的事实以及自己对该事实的感受，绝对不能把对事情的分析处理变成对人的褒贬。

6. 把握反馈时机 当员工犯了错误时，最好等其冷静后再做反馈，避免“趁火打劫”或“泼冷水”；如果员工一有进步则应马上给予表扬和激励。

7. 对员工的评价保持一致 反馈谈话的内容要与书面考评意见保持一致，不能避重就轻，否则可能会误导员工，不仅不能帮助员工解决问题，反而会带来不好的效果。

8. 鼓励员工积极反馈 管理者要鼓励员工积极反馈，允许员工对绩效评估的结果提出异议，要与员工一起通过绩效面谈就评估结果和绩效改进达成一致意见。

<<沟通能力培训游戏经典>>

编辑推荐

《沟通能力培训游戏经典》适合企业培训师、企业教练、企业管理者、高校教师以及培训咨询机构使用。

细分9大沟通维度，精选100个培训游戏，细分能力维度，细化游戏步骤，提升知识帮助。

<<沟通能力培训游戏经典>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>