第一图书网, tushu007.com

<<商务沟通与交流>>

图书基本信息

书名：<<商务沟通与交流>>

13位ISBN编号：9787300129747

10位ISBN编号：7300129749

出版时间：2011-4

出版时间：中国人民大学出版社

作者：莫林虎 编

页数：274

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

内容概要

商务沟通与交流在商务活动中具有重要作用，国内外许多著名大企业都对商务沟通与交流给予高度的重视。
本教材有效吸收了国内外商务交流最新研究成果和实务经验，针对中国商务交流的实践需要，编写了这本适合中国学生学习的商务交流教材。
本教材与国内外同类教材相比，有着自身突出的特点：多个学科融合、融会贯通：实务性与操作性强。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

莫林虎，教授，中央财经大学文化与传媒学院副院长。
主要研究领域：商务沟通、文化与传播等。
讲授的课程主要有：商务交流、传播学、公关写作等。
已出版的著作有：《商务交流》、《行政管理学》、《财经实用写作》、《财经新闻经典报道选读》等。

<<商务沟通与交流>>

书籍目录

第一章　商务交流概述
第一节 商务交流简介
第二节 商务交流的功能
第三节 商务交流的分析工具及其发展趋势
第二章　人际交流
第一节 人际交流的特点与功能
第二节 人际交流在中国社会中的特殊作用
第三节 人际交流原则
第四节人际交流的障碍
第五节 人际冲突的处理
第三章　组织交流
第一节 组织交流的特点与功能
第二节 组织内部信息交流
第三节 组织外部信息交流
第四节 影响组织交流的因素
第五节 会议管理
第四章　面向大众媒体的商务交流
第一节 面向大众媒体的商务交流与舆论导向
第二节 日常工作中面向大众媒体的商务交流
第三节　危机管理中面向大众媒体的商务交流
第四节 网络商务交流
第五章　倾听技巧
第一节 倾听概述
第二节 影响倾听效果的因素
第三节 有效倾听的技巧
第六章　口头交流
第一节 口头交流的特点与功能
第二节 成功面谈的技巧
第三节 面试技巧
第四节　成功演讲的技巧
第五节 电话交流技巧
第七章　书面交流
第一节 书面交流概述
第二节 商务写作的基本原则
第三节 常用商务文书写作技巧
第四节 商务书面交流的写作策略
第八章　非语言交流
第一节 非语言交流概述
第二节 非语言交流在商务交流中的应用
第九章　商务谈判
第一节 商务谈判概述
第二节 商务谈判策略与技巧
第十章　跨文化商务交流
第一节 跨文化商务交流概述
第二节 跨文化商务交流中的语言交流和非语言交流

第三节　跨文化商务交流中的障碍与对策
参考文献

章节摘录

第一章 商务交流概述　　第一节 商务交流简介　　交流是合作的基础，拒绝交流，也就意味着拒绝与别人合作。
在商务活动中，善于与人交流的人一定是善于与人合作的人；不善于与人交流的人，也一定是不善于与人合作的人。
下面我们看一个案例，大家也许会发现交流在商务活动中的重要性。
导入案例　　杨瑞是一个典型的北方姑娘，在她身上可以明显感受到北方人的热情和直率，她坦诚，有什么说什么，总是愿意把自己的想法和大家一起讨论，正是因为这个特点，她在上学期间很受老师和同学的欢迎。
今年，杨瑞从西安某大学的人力资源管理专业毕业，她认为，经过四年的学习，自己不但掌握了扎实的人力资源管理专业知识，而且具备了较强的人际交流技能，因为她对自己的未来期望很高。
为了实现自己的梦想，她毅然只身去广州求职。
经过将近一个月的反复面试，在权衡了多种因素的情况下，杨瑞最终选定了东莞市的一家生产食品添加剂的公司。
之所以选择这家公司是因为该公司规模适中、发展速度很快，更重要的是该公司的人力资源管理工作还处于尝试阶段，如果杨瑞加入，她将是人力资源部的第一名员工，因此她认为自己施展才能的空间很大。
但是到公司实习一个星期后，杨瑞就陷入了困境。
原来该公司是一个典型的小型家族企业，企业中的关键职位基本上都由老板的亲属担任，其中充满了各种裙带关系。
尤其是老板安排了他的大儿子做杨瑞的临时上级，而这个人主要负责公司研发工作，根本没有管理理念，更不用说人力资源管理理念。
在他的眼里，只有技术最重要，公司只要能赚钱，其他的一切都无所谓。
但是杨瑞认为越是这样就越有自己发挥才能的空间，因此在到公司的第五天，杨瑞拿着自己的建议书走进了直接上级的办公室。
“王经理，我到公司已经快一个星期了，我有一些想法想和您谈谈，您有时间吗？”杨瑞走到经理办公桌前说。
“来来来，小杨，本来早就应该和你谈谈了，只是最近一直扎在实验室里就把这件事忘了。”“王经理，对于一个企业，尤其是处于上升阶段的企业来说，要想获得持续发展，就必须在管理上狠下工夫。
我来公司已经快一个星期了，据我目前对公司的了解，我认为公司主要的问题在于职责界定不清，员工的自主权力太小致使员工觉得公司对他们缺乏信任，员工薪酬结构和水平的制定随意性较强，缺乏科学合理的标准，因此薪酬的公平性和激励性都较低。
”杨瑞按照自己事先所列的提纲开始逐条向王经理陈述。
……

第一图书网, tushu007.com

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