我该怎么传达？

案例编号：TJVI-A&G-021

案例名称：我该怎么传达？

发生部门：总经理办公室

案例描述：

王经理在他们的酒店里，向来以骂人而闻名，同时也是以最会发现人才和栽培人才而出名。这天晚上已经到了下班的时间了，可是他感觉比较疲累的样子坐在办公室的老板椅子上迟迟没有动身回家。正好这个时候，他的一个部门经理过来跟他谈一个工作上细节的问题，他们谈完了以后，王经理就和部门经理坐到了办公室的沙发上，泡了点茶，两个人坐下来心静的聊了一下，他语重心长的说："我每天要做各方面的决定，还要批准下面很多人的很多决定，其实，实际上只有他们跟我讲的40%的意见和决策我是真正的认同的，剩余的那60%保留的那部分只是我觉得在我这里勉强还过得去的，是能够被采纳起来归纳处理一下能用的，所以有时候真的觉得我很累，特别想放手让下面的人去做，去大施拳脚，可是真的有时候，心有余而力不足啊。"经理说完了以后，端起了杯子，叹了口气，浅浅的喝了一口茶。

部门经理听到总经理跟他这么推心置腹的一席话以后，内心里很有些惊讶，因为他觉得如果老板觉得不好的东西，或者做得不够完善的事情，大可一口否定就行了，何必还要这么的纠结呢？虽然他心里有这样的疑问，可是他毕竟是经理的下属，所以也不方便做些什么评论，就沉默的礼貌性的点了点头。

虽然部门经理什么都没说，但是总经理似乎像是读懂了他的心思一样，就说："你跟我讲话不用这么拘谨，因为我大概知道你心里是怎么想的。对，没错，酒店对于我来说，在管理方面的工作，我是最高的指挥官，我被赋予了巨大的权力，我有能力也有资格对酒店里的任何一个人说不，但是对于那种你觉得仅仅是过得去，还凑合的计划和事件，我只能先去肯定他们，然后在后期的整个工作过程中，对他们进行指导和引领，让他们可以把原来的方案做得更加的好，更加的完美。我是一个领导人，也是你们这么管理层的主心骨，我根本不能肆意的去否定你们，因为任何人都不喜欢被否定，否定的次数多了，就会被打击，自信心和积极性就会被压制，久而久之，那么自身的创造性也会被磨灭的。"

案例分析：

无论是上级，还是下属，他们之间的沟通都是非常重要的，沟通是一个相互协调的过程，是通过表述和反馈来实现双方目的的过程，所以，由此看来，这位总经理他是真的想去做到更好的沟通和更好的传达，从而提升酒店各个方面的进步与发展。

后续跟进：

部门经理听了总经理的这一番话以后，回到家里也反复的推敲了许久，真心觉得总经理

的苦处和难处是不到那个高度，别人难以理解的。而且他也联想思考到了自己的工作中的问题，比如，他决定以后的工作中多注意跟上下级及时的沟通和信息反馈，同时也注意在工作过程中对自己，对员工要有更高更好的职业要求。

案例反思：

此案例中的经理之所以会唉声叹气，那是因为他在思索怎么样可以更好地管理这家酒店和企业，他的举动已经说明了他已经意识到了传递信息的重要性，而且正在积极的去思索怎么样去解决这件事情。试想一下，如果一个酒店的高层管理人员都不去思索创新和反思，那样的企业将会是多么的没有活力和未来。

案例启示：

1. 酒店里的工作团队需要完善的管理规章制度，酒店内部的信息传递也需要多方面畅通的传递渠道来实现，所以，如果上司的信息反馈不及时，或者太过于主观片面的话，就会引起传递渠道的堵塞，影响管理层的工作氛围坏境和减弱他们的工作热情；
2. 我们在职业道路上，一般方法都是非常重视上司的意见的态度，可是我们领导在很多时候，反而更需要最基层的真是意见，这样他才可以做到更加有方向性的战略目标和计划。