

领导关心下属的表扬信精选5篇

作者：紫陌红尘 来源：ECMS帝国之家 zhann.cn

本文原地址：<https://xiaorob.com/fanwen/shuxin/159892.html>

ECMS帝国之家，为帝国cms加油！

下面是小编精心整理的领导关心下属的表扬信精选五篇，仅供参考，大家一起来看看吧。

第一篇:领导关心下属的表扬信

领导和下属沟通的技巧

1、“伟大”来源于对待小人物上

领导与下属人格上是平等的，职位的不同，不等于人格上的贵贱。有句话说得很对：“伟大来源于对待小人物上”。尊重你的下属，实际上所获得的是不断增进的威望。某银行行长，每次进单位大门的时候，总要对门卫和收发室的临时工问这问那的，表现得很随和，使这些临时工感到十分亲切，和正式工比起来，临时工本来就有自卑感，常常被人看不起，但是，银行第一把手的做法，大大感动了他们，更重要的是，这些所谓的小事，却大大提高了行长的威望，也成了人们赞誉的话题。

事情往往就是这样奥妙，你越是在下级面前摆架子，让下级服从你这位大领导，就越被下级看不起，认为你是“小人得志”；你越是对待“小人物”放下架子，尊重他们，你在他们心中就越显得伟大。

2、多激励少斥责

每个人的内心都有自己渴望的“评价”，希望别人能了解，并给予赞美。身为领导者，应适时地给予鼓励、慰勉，认可褒扬下属的某些能力。当下属不能愉快的接受某项工作任务之时，领导会说“当然我知道你很忙，抽不开身，但此事只有你去解决，我对其他人没有把握，思前想后，觉得你才是最佳人选。”这样一来使对方无法拒绝，巧妙地使对方的“不”变成“是”。

这一劝说技巧主要在于对对方某些固有的优点给予适度的褒奖，使对方得到心理上的满足，使其在较为愉快的情绪中接受工作任务。对于下级工作中出现的不足或者是失误，特别要注意，不要直言训斥，要同你的下级共同分析失误的根本原因，找出改进的方法和措施，并鼓励他一定会做得很好。要知道斥责会使下属产生逆反心理，而且很难平复，对以后的工作会带来隐患。

例如，你是位领导，带领几个下属去比赛保龄球，比赛的时候，下属抛过去的球打倒了七个，作为领导可能会有两种表达。其一：“真厉害，一下就打倒了七个，不简单！”这种语言是激励，

对方听起来很舒服，其反应是，“下次我一定打得更好！”。其二：“真糟糕，怎么还剩三个没有打倒呀！你是怎么搞的？”对方为了缓解领导对自己的压力，就会产生防御思维和想法，其反应是：“我还打倒了七个，要换了你还不如我呢！”两种不同的做法和不同的语言，前者起到激励的作用，后者产生逆反心理，同时产生不同的行为结果。

积极的激励和消极的斥责，对于下属的影响就会是两种不同的结果，更重要是心理上的影响，这是最根本的东西。

3、放下架子站在下属的角度考虑问题

俗话说，设身处地，将心比心，人同此心，心同此理。作为领导，在处理许多问题时，都要换位思考。比如说服下属，并不是没把道理讲清楚，而是由于领导者不替对方着想。关键在于你谈的是否对方所需要的。如果换个位置，领导者放下架子，站在被劝说人的位置上瞻前顾后，同时，又把被劝者放在领导的位子上陈说苦衷，抓住了被劝说人的关注点，这样沟通就容易成功，

你站在下属的角度，为下属排忧解难，下属就能替领导排忧解难，帮你提高业绩。

4、领导应该是下属真正的朋友

推心置腹，动之以情，晓之以理。领导者的说服工作，在很大程度上，可以说是情感的征服。只有善于运用情感技巧，以情感人，才能打动人心。感情是沟通的桥梁，要想说服别人，必须架起这座桥梁，才能到达对方的心理堡垒，征服别人。领导者与对方谈话时，要使对方感到领导不抱有任何个人目的，没有丝毫不良企图，而是真心实意地帮助自己，为下属的切身利益着想。这样沟通双方的心就接近多了，就会产生“自己人”、“哥儿们”效应。

情感是交往的纽带，领导能够很好运用，和下属交朋友，使自己成为下属真正的自己人，是完成群体目标的主体力量。

5、语言幽默，轻松诙谐

领导者与下属谈话，语言幽默，轻松诙谐，营造一个和谐的交谈气氛和环境很重要，上级和部下谈话时，可以适当点缀些俏皮话、笑话、歇后语，从而取得良好的效果。只要使用得当，就能把抽象的道理讲得清楚明白、诙谐风趣，会产生一种吸引力，使下属愿意和领导交流。

领导的语言艺术，对于下属来说，即使一种享受，又是一种激励，可以拉近上下级关系的距离。

第二篇: 领导关心下属的表扬信

尊敬的领导、同事们：

新年好！

时光荏苒，已经过去，回首过去的一年，内心不禁感慨万千……时间如梭，转眼间我们一起跨过一个年度之坎。一切都还算顺利，感谢公司每位兄弟姐妹的辛勤付出，正是因为有了大家，我们携手并肩，互相激励，共同努力，终于取得不俗的成果。也在我们每个人心中留了一段不平凡的经历和磨砺。

各位同仁：我们迎来了企业腾飞的曙光。事实证明，只要我们脚踏实地，内心有不服输的勇气，从零开始一定能够做到最好最强...这是我们20年来共同奋斗、励精图治的结果，是对我们大家相濡以沫、不离不弃的回报。公司是我们共同的大家庭，她承载着太多的憧憬、希望和幸福，我们应该珍惜和爱护她。

第三篇: 领导关心下属的表扬信

领导如何劝退下属

范文一：

如何委婉的辞退员工

裁员可能是很伤感情，同时谁也不愿意经历的事情，但我们应该清楚的是，裁员不是一个维持不下去的企业才有的现象，而是企业的“正常现象”，并且是领导者不可推卸的责任。因为裁员可以降低人工成本，提高竞争力;刷新组织气氛，保持企业活力;使企业有机会辞退在招募过程中“看走眼”而招进来的问题员工;产生“鲶鱼效应”，激活企业，提高工作效率。

在此介绍实际操作经验，希望对大家有所帮助。

裁员程序

准备、流程、尾声

准备

做任何项目最重要的一项永远是“准备”，准备工作做失败了，也就意味着结果很可能是失败!

所以，裁员前应该对照下列细节看看做到了没有：

- 1、老总或人力资源部跟部门经理做过细致沟通，使他们认识到裁员的必要性，和公司站在同一战线上。
- 2、人力资源部已经准备好离职核对单，保密协议等文件。
- 3、财务部或者人力资源部门已经核算好员工的赔偿费用。
- 4、网络管理部门或者行政部门已经准备好更换公司大门及电脑的安全密码。
- 5、永远准备着个别被裁掉的员工有可能马上或稍后出现不理智的反应，所以要准备好急救中心和安全部门的电话，必要时请助理或秘书留心紧急情况的发生。
- 6、先想好事后如何安抚“劫后余生”的员工，他们的焦虑也许更大。

流程

裁员面谈五部曲 通知员工(切入正题)、描述事实、倾听、沟通赔偿条款、明确下一步流程

一、通知员工

尽量不要在电话里通知员工“请到人事部来一趟”，以免造成紧张感。

尽量避免周末、假日或者员工的重要纪念日当天通知员工。

使用会议室、休息室等，尽量不要用经理办公室这种“正式的严肃的”地方。

切入正题。不要假意避重就轻谈一些天气或者其他轻松的话题。

员工一进会议室(或你选择的其他场所)，待他坐好后就直接告诉员工公司的决定。

二、描述事实

用几句话描述为什么公司要做出裁掉他的决定。

切记重事实而非攻击员工的人格。

重点强调这个决定已经做出是不可更改的，管理层已经批准等。

辞退面试不要超过半小时(否则就成了体力上的较量)。

三、倾听

被裁掉的员工如反应激烈，不要和他辩论，而是积极地倾听。

用开放式问题与其谈话，重复他的最后的话语，点头或用短暂沉默配合员工的阐述，直到他可以稍微冷静地接受这个事实。

四、沟通赔偿条款

跟员工仔细讲述一遍赔偿的支付金额，具体算法，福利等。

不要在已经商定好的条款上当场承诺增加任何内容。

不要承诺会调查一下事后给予答复，这样会把辞退程序复杂化，弄到难以收拾。

五、明确下一步流程

被辞退的员工也许不确定下一步该怎么做，给员工离职流程图，并告诉他一步一步如何做，越详细越好。

如有必要，在所有手续办完后，做离职面试。

对个别员工实施心理咨询以缓解其过度的焦虑。

裁员过程中员工容易出现如下反应：哭哭啼啼、忧愁、焦虑、敌意、讨价还价、不信任感等。这时企业管理层和人力资源部需要的最关键的技能就是“同理心”和“原则性”。“同理心”不是同情心，它是设身处地地理解被裁员工的焦虑和困惑，让员工把想说的话说完；“原则性”则可以保证自己不让员工的情绪影响公司的决定。

尾声 “管理”好被裁掉的员工

在裁员结束后，很多企业老总，人力资源部和部门经理都会长出一口气，说“可算过去了”，于是又投入了日常繁琐的事务中。很多企业很遗憾地忽略掉了一点：对裁掉的员工进行“管理”！

虽然裁掉的员工已经不属于企业，但是如果企业领导者管理有方，已经离职的员工不仅不会“背叛”企业，而且可以成为企业的重要资源，他们会成为企业理念的宣传者、企业的客户、企业的代理商，

所以，企业的领导者或者人力资源部门的管理者可以考虑做做这些工作，比如，在员工被裁掉的时候提供心理辅导以减轻他们的焦虑；必要时人力资源部门给其家里打电话和家属聊天以缓解家属的焦虑；主动为裁掉的员工提供就业信息；充当“猎头”为被裁的员工找工作。

当然，工作做得更到位的"企业还会在员工被裁掉后的一个月、三个月、六个月之内经常打电话给他们，关心他们的生活，以及新的工作状况，不定期地邀请他们小聚一次，以朋友的身份聊聊天，谈谈心，让他们感受到企业的关怀。

很少有企业能完美地做到这些，但正是这些关键点能给企业增加价值，让被企业裁掉的员工继续忠诚于你的企业，在人力资源管理上我们称之为员工忠诚度管理的完善和延伸。

小贴士

在裁员沟通中，请遵循高效沟通的7C原则，即：

Complete(完整)

将裁员流程完整陈述给员工，让他们知道具体操作步骤

Concise(简明)

尽量将过程缩短，不用给每个员工详细解释企业经营状况的细节

Considerate(体贴)

充分运用同理心，理解被裁员工当时的心境

Concrete(言之有物)

陈述事实，不要含糊其辞，遮遮掩掩

Clarity(清晰)

言语清晰，条理分明

Courtesy(礼貌)

使用礼貌用语，不藐视员工

Correct(正确)

在沟通离职费用计算等涉及金钱方面的条款时不能出错

范文二：

做HR工作，不可避免遇到去充当一次“刽子手”——主动劝退不适合的员工。当然不适合的员工有多种，也许是考核不合格的，也许是公司的“问题员工”，也许是“元老”员工，也有时候会和老板有裙带关系的员工。在中国呢，人们非常注重伦理，自然也非常注意到职场伦理，所以有“君叫臣死，臣不得不死”的说法。当我们HR接受到了“劝退”不适合员工任务时，也算是一种大家都不愿意处理的、得罪人的任务。但身为HR，处理此类任务责无旁贷。

1、劝退员工，需要给人家一个公正、公平、客观的说法，即使哪怕是老板主观意识上的不喜欢。如果一个老板或上司没有明确的、客观的劝退的说法，那作为HR的我们要为被劝退的员工去“讨这个说法”。如果是因为办公室“政治”原因，那我们也要为员工力争，切不可给员工随便扣个“四人帮”、“反动派的帽子”。所以，这就要求每个HR的从业者，在平日工作中要有一颗正义的心之外，我们还有在招聘、员工日常管理中，多做“功课”。在考核中，要客观的评价每个员工的日常表现和业绩。所以，当我们被要求去“劝退”员工时，我们一定要了解清楚，被劝退的原因。正所谓：“官不畏我严，而畏我廉”，“民不求我能，而求我公”

2、人性的至关重要的一点是，他们都是有思想的。每个处理该问题的HR人，都要保持一颗善良的心。如果一个劝退工作没做好，这不仅是公司的损失，更是会给员工带来心理上阴霾。所以，每个HR从业者都要在处理这样的事件时，保持一个公正的心。

3、鼓励、表扬每个被劝退的员工。员工被劝退，并不表示他或她就一无是处，恰恰相反，只能说明该员工在某个点上和公司没达成交集，作为HR的我们，当初把人家招聘近来，相信我们是看到了很多的闪光点的，所以在劝退员工的时候，我们一定要从表扬开始，从肯定人家的工作业绩和努力开始。

4、从一个朋友的立场，一个专业的角度，帮助要劝退的员工，去做一个简单的职业规划和职业走向分析。职业规划是HR从业者必须具备的一项技能，当我们去劝退员工的同时，我们更多的关注点，不应该是为什么被劝退，而更应该的关注点是被劝退员工的未来职业走向，因为员工“走”是一个基本定局的事情，而且走也一定是有原因的，即使因为没拍好马屁而被劝退，那也说明该员工“马屁精”的能力还需锻炼。所以我们一定要帮助该员工走好接下来的职业之路。

5、帮助劝退的员工推荐工作。

6、定期和劝退的员工进行电话交流，并在对方需要职业帮助时候，伸出双手帮一把。

7、帮被劝退的员工处理后公司交接和结算的事情。作为一个HR工作者，我们要争取的不单单是一个饭碗，我们更多的是要负起一份责任：不单是对主管，老板和企业的责任，更是对应聘者，辞退劝退者，及离职员工的一份责任。

第四篇: 领导关心下属的表扬信

亲爱的各位领导及全体员工：

您们好！

我的女儿是海南华联公司的一名员工，今年一月五日晚，上班回到住宅小区大门口，被人砸伤头部，晕倒在地，造成左胸锁骨粉碎性骨折，送进医院进行手术。在住院期间，公司的有关领导及员工前往探望、慰问。

特别是，公司的领导及全体员工，发扬了中华民族的“一方有难，八方支援”伟大精神，踊跃捐款，及时对我们伸出援助之手，我们对此万分感激。公司领导及全体员工的这种精神，使我们感受到在海南华联公司这个大家庭里，兄弟姐妹间深厚的感情、友情、亲情，患难见真情，我们对公司领导及全体员工这种真情行动，再次发自内心的表示感谢！

我的女儿表示，一定要珍惜这种真情，安心养好伤，争取早日康复，重返自己的岗位，加倍努力工作，以实际行动报答公司领导及全体员工对自己的关爱。

祝公司各位领导及全体员工，新春愉快、全家幸福、万事如意！

此致

敬礼！

写信人：

时间：

第五篇: 领导关心下属的表扬信

尊敬的各位领导、各位同事：

今天，我怀着十分感恩的心情，写下这封感谢信。我要衷心地感谢各位领导、各位同事在我母亲突患重病急需经费救治的危难时刻，是你们捧出一颗爱心，在并不宽裕的口袋里，掏出一张张人民币送到我感激的手中，使我母亲及时得到了救治，让母亲又重新回到了我们身旁。

近年来，我家家运不济，屡遭不幸。先是久病的父亲去年突然辞世，不但留给了我们无尽的悲伤和思念，还留下了大笔的债款。正当我们全家苦苦挣扎、奋力赚钱以期早日偿还父债时，苦难却再一次降临我们已经不幸的家庭——我那凄苦的母亲因为悲伤过度，加上营养不良，竟在一次平常的行走中跌断了脊骨，敲响了死神的大门。刹那间，死亡的阴影再次笼罩在我们姐妹心头，我们抱头痛哭，我们悲痛欲绝，我们刚失去了父亲，我们不能再去失去母亲，我们姐妹暗暗下定决心

，一定要把母亲从死亡线上拉回来。

当我们好不容易将母亲送到医院时，高额的手术费用却让我们措手不及，正当我一愁莫展时，好心的工友提醒了我：我们有一个充满爱心的集体，有一批充满爱心的领导，有一群充满爱心的同事，也许他们能够伸出爱的手，帮我解决燃眉之急领导关心下属的表扬信领导关心下属的表扬信。于是，我冒昧地向厂领导作了汇报，领导当即表示同意，并带头捐出一万元，广大员工在厂领导的带动下，也纷纷伸出援助之手，在极短的时间内，为我募得二万多元，使我母亲及时得到了救治，脱离了危险。

救命之恩，永世难忘!各位领导、各位同事对我的捐助，对我的深恩，我会长留心间!不管今后我走到哪里，我都会永远记住这份浓浓的情、深深的爱。

虽然，我可能没有能力来一一报答各位领导同事对我的深恩，但我会以此激励自己，向你们学习，好好工作，好好做人，好好感恩!

最后，请允许我向所有支助过我的恩人们深深地鞠躬，并祝好人一生平安。

XX

XXXX年XX月XX日

更多书信范文 请访问 <https://xiaorob.com/fanwen/shuxin/>

文章生成PDF付费下载功能，由[ECMS帝国之家](#)开发