

[英] 罗斯·泰勒 著 梁雪 王晓霞 译

思维决定成败

*THE COMPLETE MIND
MAKE OVER*



头脑革命的**四堂课**

*TRANSFORM YOUR LIFE AND
ACHIEVE SUCCESS*

 中国人民大学出版社

[英] 罗斯·泰勒 著 梁雪 王晓霞 译

思维决定成败

*THE COMPLETE MIND
MAKE OVER*

《 》 头脑革命的(四)(堂)(课)

*TRANSFORM YOUR LIFE AND
ACHIEVE SUCCESS*

图书在版编目(CIP)数据

思维决定成败:头脑革命的四堂课/[英]泰勒著;梁雪,王晓霞译.

北京:中国人民大学出版社,2007

ISBN 978-7-300-06276-1

I. 思…

II. ①泰…②梁…③王…

III. 思维科学

IV. B80

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 156317 号



思维决定成败——头脑革命的四堂课

[英]罗斯·泰勒 著

梁雪 王晓霞 译

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号 邮政编码 100080

电 话 发行热线:010-82503022

编辑热线:010-82503013

网 址 <http://www.longlongbook.com>(朗朗书房网)

<http://www.crup.com.cn>(人大出版社网)

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 秦皇岛市昌黎文苑印刷有限公司

规 格 150 mm×229 mm 16 开本 版 次 2007 年 2 月第 1 版

印 张 10.5 插页 2 印 次 2007 年 2 月第 1 次印刷

字 数 70 000 定 价 19.80 元

版权所有 侵权必究

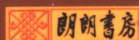
印装差错 负责调换

关于本书 >>

罗斯·泰勒将其为处于事业各个阶段的专业人士提供咨询所积累的丰富经验融于本书。她将带你走上自我改造之旅，帮你理清思路，重新找回对自己的判断力和能力的信心。全书像是一个富有生命力的练习计划，其中穿插有很多好玩且科学的心理小测验和鲜活有趣的真人真事，读起来一点不觉得枯燥，让你在本能中完成自我改变的每一个步骤，学到有用的知识和技巧。通过已广泛获得成功的四步方案，本书将引导你：

- 塑造良好的第一印象；
- 专心进行积极思维；
- 重拾个人的前进动力；
- 学会激励别人的秘诀；
- 开发自己的情感智力；
- 提高自己的人际交往技能；
- 应对冲突与愤怒；
- 有效应付难缠的人；
- 有创意地解决问题。

进而启发你变得更加积极、有创造力，更放松。



long-long Book House

网址：www.longlongbook.com

发行热线：010-8250 3022

关于作者 >>

罗斯·泰勒是英国杰出的心理学家、成功的商业人士、作家，兼广播电视节目主持人，被《星期日独立报》列为英国十大心理教练之一。

作为临床心理学家和董事总经理，她经常奔波于世界各地，主持由她本人专为开发员工的潜能而设计的名为“改变！”的项目，有多家报纸称她为“个人发展大师”和“年度最佳励志演讲者”。

她还是BBC2的“信心实验室”节目的三位主持人之一。著有*Confidence in Just Seven Days*、*Fast Track to the Top*（合著）等。

关于译者 >>

梁雪，北京外国语大学英语专业在读，业余从事翻译工作，译文达数十万字，尤以科技、IT类见长。

王晓霞，毕业于北京大学英语系，翻译出版（合译）《海顿画传》、《长寿公司》等书。

策 划 郝明慧

责任编辑 孟庆晓

版式设计 孟庆磊

COVER DESIGN
by 装帧设计 / 蒋宏工作室
JIANGHONG STUDIO

~~~~~

有一次在国外出差时,他感染上了一种病毒,被紧急送回国内接受治疗,可还没等他到家,眼睛就慢慢失明了。于是,他突然间就得事事依靠家人服侍,而他所创立的事业也不得不靠他的雇员来维持。

人们由坏变好,是报纸、小说和电影中经常出现的题材。但



是,这种转变一定要经过这样的痛苦体验才能实现吗?

著名的管理大师查尔斯·汉迪曾写到,有时,肉体的痛苦会把我们从常规生活的轨道上颠出来,只有当我们感觉不舒服时,变化才会产生。他举了一个“温水中青蛙的困境”的例子(也许你已经听过了吧)。如果你把一只青蛙放进水里,缓缓地把水加热到沸腾——虽然我想不出你为什么会有这么干——青蛙不会跳出来逃命。若是水温突然升高的话,就会使得青蛙挣扎逃逸。

当然,除了冒着被活活烫熟的危险外,还是有其他能使我们改变的方法的。如书籍就能帮我们重新认识自我,至少,它能促使我们从不同的角度进行思考。人类的一大动力就是追求完美。但是,人还有一个同样强大的潜意识,就是忽略这种驱动力,什么也不做。以利用这个驱动力为目的的指导书出版了几百万本。一些人看了、消化了,变成了实际行动;另一些则被束之高阁,好像只要买回来放在书架上就够了。

要想改变,并没有那么容易。一些在其他方面很聪明的人却坚信人是不可改变的,持有这个观点的通常是那些喜欢维持原状的人——维持他们那可爱的、猪一般的状态。想象着他们在过去的几年中本可以发生的转变,你可以看到,他们是怎样一步步过上了猪的生活,并不是突然间就获得了猪的基因。所以,他们倒是有所改变——只是没有改对方向。



如果你能花上一点时间和精力,换一种方法来做事,总会有所收获的。光是买下这本书是不够的。就算看过一遍也还不行——你得有实验精神,试试书中的一些建议,看看它们是不是真的对你有用。然后再试试其他的建议。在电影《偷天情缘》(Groundhog Day)中,男主角可以极其奢侈地把同一场景翻来覆去地经历了一遍又一遍,直到他做对了为止,最终他的感情变得成熟,得到了他所心仪的女孩子的芳心。也就是说,在学习新技能的过程中,重复才是王道。学会一样新技能来代替旧习惯,需要三周的时间,而要把这一新技能培养成新习惯,还要多用九周的时间——要是你的坏习惯已经养成了二十年,那就不止这些时间了。

在培训课和一对一的指导中,很多人都提出来,他们觉得一些新技能很别扭,比如在面试时推销自己或者更自如地夸奖别人。他们清楚自己必须这么做,但这些事做起来很不自然。学会本书所教授的技能的过程,其实就像你学习驾驶、打高尔夫球或学会流利地用法语表达一样。别告诉我,你在学习上述东西时一上来就感觉得心应手。我敢说,你肯定花了不少时间,有时顺利,但更多的是失败,一点点地改进,才有所进展的。

本书适用于所有寻求自我发展的人和渴求晋升的职业人士,以及那些希望在人际交往能力上更上一层楼的专业或技术人员。如今,每份工作都有无数人竞争,在这种情况下,有高级技术资质只是一个基本的必备条件。因此,如果应聘者能证明



他们有创造性思维,有高超的人际交往技巧,能巧妙处理矛盾的话,绝对会给雇主留下非常深刻的印象。

## 组织与变化

不用我说,你也知道各个组织发生了怎样的变化——你正身在其中,或至少曾经在其中工作过——它们已不如从前那样安稳,员工人数减少,目标却越定越多;竞争更激烈了,压力也越来越大。裁员和重组让组织内的层级变少,没有了传统的等级链。这些变化带来了令人振奋的结果,使得较年轻的员工可以在理念、产品开发和客户联络上发挥自己的影响力。管理店面的人现在可以兼顾生产线了,这为员工提供了新的刺激,也给经理们增加了更多思考和规划的时间。然而,从专制结构的枷锁中解放出来,对于很多(我想是大多数)组织而言,是喜忧参半,甚至是一件不幸的事。

追求利润最大化、管理成本最低的企业几乎在不停地调整他们的系统、技术、结构和人员。他们的战斗口号就是:“学会爱上改变,否则就等死吧。”

咨询业的同人也许靠全面质量管理、业务流程再造和管理“时尚”发了大财,但据伦敦经济学院一位学生的调查显示,以上种种其实并没有让组织产生任何持久或深刻的改变。员工都不是傻子。他们知道,CEO们都是被请来干上两年,等企业有所



转变后,就请他们走人了。所以他们学会新术语后,就把头缩起来,能少做一点就少做一点。等现任老板走人后,新的管理潮流又兴起来时,他们还会留在那儿干活。

咨询顾问被请来作具体的项目,比如引进新的制造系统等。由此出发,他们可能会将他们的观点延伸到组织变革上,而如果这家公司运气好,并且咨询顾问赚到的钱够多的话,他们也许还会考虑新系统对团队运作的意义。

所有这些项目都没有教给员工如何应对一个结构扁平化、人员缩减了的公司。取消多层管理意味着你不能对别人指手画脚,因为很可能他们跟你是同一级别的。这时,就需要有一套全新的技巧——激励和影响别人的能力此时显得尤为重要。《思维决定成败:头脑革命的四堂课》能为你提供这些技能,帮你重获个人发展的动力,了解如何激励别人的秘密,让你可以自如地应付难以相处的人,并学会创造性地解决问题。

## 本书脉络

市面上有大量关于自我修炼的书,有很多都是我自己喜欢的。大多数的书主要针对个人变化过程中的一或两个方面,这对一些人来说,已经足够了。其中我喜欢的一本书是安德鲁·马修斯(Andrew Matthews)写的《我变快乐了》(*Being Happy*)。下面的这段话震撼我心,提醒我重新将注意力放回生活中应优



先关注的东西上。我迫不及待地想把它跟你分享。这段话是一位年已85岁的老人在得知自己行将离开人世时所写的,非常适合用在这里。

如果我这一生能从头来过的话,下回我得多犯点错。我不要像现在这样完美,我会让自己轻松些。我要变得通融。下一遭我要变得比现在傻一些。其实,我知道很少有什么事情需要我那么认真的,我要变得疯狂些,也不要这么讲卫生。

我会多冒一冒险,我会多出去走一走,我会多爬几座山,我会多游几条河,我要去那些我从未去过的地方。我会多吃几个冰激凌,少吃一些豆子。

我愿多经历一些实际的困难,少一些想象中的困难!

你瞧,我属于那种每一小时、每一天都在思前想后中过得理性而稳健的人。哦,我也有过辉煌的时候,要是我可以从头来过的话,我要多一些辉煌的时刻——一个又一个,一个又一个。

我属于那种不带着温度计、热水袋、漱口水、雨衣、降落伞,就哪儿都不能去的人。如果我可以从头来过的话,下回出门我要轻装上阵。

如果我可以从头来过的话,我会在早春光脚出门,待到深秋了再回来。我要多坐几回旋转木马,我要多看几轮日出,我要多跟小孩子们玩耍,如果我可以再活一遍的话。

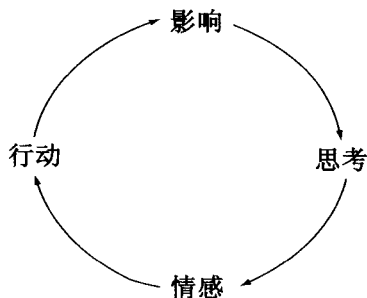
但你也知道,我不能了。



我记得看过这么一篇文章——应该是《标准晚报》(*Evening Standard*)登的吧——高尔夫球名将尼克·费度(Nick Faldo)的教练曾送给他一本《我变快乐了》，它整个地改变了他的生活。关注高尔夫球运动的人会知道，费度本是一个难以接近的人，常常拒绝给他的支持者签名，总是一副脾气很坏的样子。那份晚报上登了他的一张照片，满脸笑容地走在一场慈善时装表演的舞台上，真的像变了个人。

另一本书是戴尔·卡耐基的《如何交朋友和影响人群》，侧重于行为调整。尽管这本书写于1938年，但它仍然是目前关于人际关系方面写得最好的书。书中提出一个概念：如果你想要影响别人，就要让他们感觉你很重要。这一概念非常令人震撼，让我重新审视了自我肯定理论，并对自己在工作和家庭中与人相处的方式进行了反思。

在本书中，我将全面探讨个人转变领域的最新经验，其中不仅包括情感或行动方面，也包括我们对他人的影响，以及我们的思考过程。以上任何一个因素都可引发改变，但是如果你





遵循所有这四个因素的规则，就可大大增加发生改变的概率。本书的章节按上页图中的改造模式顺序安排。我先说一说书中将会涉及的步骤，这样你可以了解本书的写作意图。

## 第一步 印象

### ——如何留下良好的第一印象

在一个人开口说话之前，我们就已经感受到他在我们身上产生的影响。人类能够对只是远远看过一眼的人，甚至是一些还未谋面的人，形成内容相当丰富的评价；反过来说，即我们对他人可以产生这样的影响。本书第一章讲述第一印象的威力，我们对一些人产生信任（或不信任）的感觉，以及我们接收和发出的肢体语言信号。显然这种本能的、情感上的反应要先于任何思索过程；“他们身上有一种说不出的东西”使得我们讨厌或喜欢他们。

有人成功地扭转了别人对他的第一印象，比如一个叫杰克的职员。当他来到我们办公室时，不跟任何人打招呼，只说了一句他有个重要的电话要打，就向离得最近的那部电话直奔过去。从后来我跟他的谈话里，我得知他压根儿就没想到我们对他这个人和他那次来访有什么看法。（“狂妄、目中无人的家伙”算是我们主管提到他时所用的比较好听的称谓了。）当然，他经过辅导后，总算改变了，但你可以想象之前他在拜访同事和



客户时,遭遇到的不必要的敌意。

我们给他人留下的第一印象如何,很大程度上取决于肢体语言。我们将探寻讨人喜欢的非语言技巧的本质,它将帮助你得到升迁——或者,如果不是更重要的话,起码也是同样重要的——帮你赢得终身伴侣。当然,研究肢体语言的乐趣不只是在分析别人的行为,也包括分析你自己相应的反应——当你在火车站或机场等候时,会不停地转过来转过去。

动机是一切的出发点。没有它,我们会像刷锅水一样淡而无味。因此,本章也将分析什么东西能激发你的活力,通过“职业驱动力测试”让你评估自己的驱动因素。了解什么东西能让我们感觉得到了应有的回报也非常重要,因为在我们换工作或获得提拔时,必须保证新职位具备能让我们保持那份热情的驱动因素。光得到提拔是不够的。

了解如何激励自己或使别人丧失动力,也是同等重要的。一般说来,我们认为别人都跟我们自己一样,并以此来判断他人的行为。令人高兴的是,这种想法是不对的。举个例子,假设你提议请一位美国专家来你们部门看一看,也许还要请他来管理一阵子。过后你想起来,有一位同事是权力和专业技能驱动型的,他(她)一向以内部专家自居,现在你的提议使这名员工丧失了动力,你就不得不想一个巧妙的方法来推销你的提议。

本章的另一个要素是:过得开心,热爱自己所做的事,享受整个过程,而不单单是最终的状况或钱财。百万富翁们总是不



断寻找系统中的漏洞,寻找新的生意和新的天地,他们喜欢其中包含的刺激。什么能让你感到刺激和兴奋呢? 本章将帮你找到答案。

## 第二步 思考

### ——如何培养多种思维模式

关于思考、心态、信念——你愿意叫什么都行——的论述已经有很多了。我们听到的大多数告诫都是让我们无论在何种情况下,都要积极地看待事物,这就不禁让人疑心是不是有点过头了。我倒宁愿他们提醒我说,祝你今天过得快乐,以免我忘了这本是挺快乐的一天。而它能轻松地抵消掉我刚刚从一些没受过良好训练的店员那里得到的嘀咕和白眼。

但是这套正面思维、积极心态的说教,总让我觉得过于简单化。作为研究心理学的人,我知道认知力对我们的生活所能产生的重大影响,但要说我们应该在任何情况下都保持积极的心态,甚至在面临危机时,就未免有点可笑了。不同的情况,应该用不同的思维模式。我在与人合著《Fast Track to the Top》一书时,曾建立起一个实验小组,小组成员们说,他们奉为行为榜样的人所拥有的最主要的品质之一是解决问题的能力。问题解决能手的做法分析已归入“结果导向式思维”一节中。此节将会把这种思维方式当做一种可习得的技巧来分析,并给出一些在



危机中运用结果导向式思维的案例。

我会通过一些案例来分析我们的思维方式是怎样让我们退缩,并给我们的雄心设置界限的。改变当然没有那么容易。我们在用负面的语言形容工作、同事和单位时,必须想一下,这种思维对于我们达成自己的目标是否有用。

现实思考是验证我们的思维准确与否的一种方法,它能检验支持某种信念的证据是否正确,打破我们长期形成的思维定式。这些想法也许在童年时期就形成了,早就过了它们的保质期。如果你能从自己身上发掘出一些这样的想法,你就可以把它们扔到一边,然后继续前进。

正面思维自然也有用到的时候。当我们展望未来、畅想大功告成时,正面思维就能发挥很好的作用。本章将有机会让您体验更积极的正面思维模式和目标制定方法。

美国心理学家塞里格曼(Seligman)开展了一个大型的思维模式长期研究项目。他监听电话、收集书信和备忘录,并让研究人员记录人们工作间隙的闲谈。他分析其中的积极和消极语言,推断出其所属的思维模式。在对被研究对象跟踪二十五年之后(至少在我听他说起时,已经有二十五年了),他发现思维偏于正面的人活得更长久,生活中的烦心事较少,相对更成功,而且较不容易感到沮丧。这个发现对我产生了影响。自那以后,我一直努力用更加积极的思维方式看待人与物。



### 第三步 情感

#### ——如何开发情感智力

约翰·哈维-琼斯爵士(Sir John Harvey-Jones)在一次英国董事协会会议上说,Nighthawk通信公司的蒂娜·奈特(Tina Knight)很有“激情”。他的意思是说,她对自己的工作有感情,并公开表达了自己对创办企业的热爱。

成功光凭技能是得不到的,你必须与组织内外的人沟通,激励和拉拢他们。这种能力就是情感智力(亦可称为EQ)。本章讲述EQ的五个方面,告诉你如何成为一个情感智力发达的人。

我还在上学的时候,心理学家尚在努力探索IQ(智商)与日后成功之间的联系,但徒劳无功。而如今,EQ这个概念的出现,解决了很多问题,它与成功的能力之间有高度的关联性。我想大家早就知道这个道理:你有什么其实并不要紧,要紧的是你拿它来做什么。只是要证明这一点比较困难。

男人和女人在处理情绪问题上有巨大的差异。男人愿意自己解决烦心的事,他们喜欢凭借冥思苦想来化解烦恼;女人则选择说,在诉说中,她们形成结论和解决方案。能理解这其中的差异非常重要,因为越来越多的女人正在成为高层领导。

我们将讨论埃里克·伯尔尼(Eric Berne)创立的“安抚”(stroking)概念,回顾你的生活,看看你在给予奖赏和赞扬时,会选择谁,不选择谁。获得任何形式的认可都能对人产生极大的