

羊皮卷丛书



QUARANTE-TROISIEME

成功人生

CHENG GONG REN SHENG

羊皮卷
འགྲུ་སྒྲིག་པ་ཀློང་པ་



中国戏剧出版社



羊皮卷丛书

成功人生羊皮卷

叶可行 主编

中国戏剧出版社



图书在版编目(CIP)数据

羊皮卷丛书/叶可行主编. —北京:中国戏剧出版社, 2005. 11
ISBN 7-104-02305-4

I. 羊… II. 叶… III. 人生哲学—通俗读物 IV. B821-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 133117 号

羊皮卷丛书

责任编辑:张榕 李宝云

责任出版:冯志强

出版发行:中国戏剧出版社

社址:北京市海淀区紫竹院路 116 号嘉豪国际中心 A 座 10 层

邮政编码:100089

电话:84042552(发行部)

传真:84002504(发行部)

电子信箱:fxb@xj.sina.net(发行部)

经销:全国新华书店

印刷:北京海德印务有限公司

开本:850mm×1168mm 1/32

印张:166

字数:2800 千字

版次:2005 年 11 月 北京第 1 版第 1 次印刷

书号:ISBN 7-104-02305-4/C·217

定价:566.00 元(全二十册)

版权所有 违者必究

目 录

第一篇 个人设计	(1)
自我设计技巧	(1)
潜力发掘技巧	(2)
激励技巧	(6)
读书技巧	(11)
自救技巧	(12)
推销技巧	(14)
晋升技巧	(15)
创业技巧	(17)
经营技巧	(19)
创造技巧	(21)
第二篇 交际艺术	(26)
吸引技巧	(26)
邀请技巧	(28)
协调技巧	(32)
了解技巧	(35)
打电话的技巧	(37)
约会技巧	(38)
遵从技巧	(41)

模仿技巧	(42)
感染技巧	(45)
制止技巧	(47)
平衡技巧	(49)
表露技巧	(51)
送礼技巧	(53)
布置技巧	(55)
化妆技巧	(57)
迷人技巧	(59)
获得尊重的技巧	(69)
礼貌待人的技巧	(70)
第三篇 口才艺术	(74)
赞美技巧	(74)
发问技巧	(76)
介绍技巧	(80)
幽默技巧	(82)
争辩技巧	(85)
致谢技巧	(86)
道歉技巧	(86)
劝慰技巧	(87)
建议技巧	(89)
倾听技巧	(92)
咨询技巧	(95)
交谈技巧	(98)
说笑话的技巧	(100)
反问技巧	(102)

目 录

答话技巧	(107)
说话技巧	(110)
辩论技巧	(119)
讲演技巧	(123)
说服技巧	(127)
第四篇 应酬技巧	(131)
赴宴技巧	(131)
克服难堪的技巧	(132)
避免误解的技巧	(134)
自嘲技巧	(136)
制怒技巧	(139)
打岔技巧	(142)
激将技巧	(146)
应酬控制技巧	(148)
相处技巧	(150)
接待技巧	(151)
穿戴技巧	(157)
消除戒意的技巧	(162)
消除紧张的技巧	(166)
第五篇 领导技巧	(171)
时间管理技巧	(171)
应付技巧	(174)
征聘技巧	(177)
解聘技巧	(182)
批评与接受批评的技巧	(185)
称赞技巧	(191)

领导技巧.....	(193)
会谈技巧.....	(196)
组织技巧.....	(198)
宣传技巧.....	(200)
投资技巧.....	(202)
解雇技巧.....	(204)
用人技巧.....	(206)
授权技巧.....	(214)
深孚众望的技巧.....	(217)
企业家成才技巧.....	(221)
魅力塑造技巧.....	(223)
第六篇 自我控制	(229)
摆脱烦恼的技巧.....	(229)
放松技巧.....	(231)
避免偏见的技巧.....	(234)
应付压力的技巧.....	(236)
改造性格的技巧.....	(237)
战胜孤独的技巧.....	(239)
控制情绪的技巧.....	(240)
克服怯懦的技巧.....	(243)
培养坚韧的技巧.....	(243)
快乐技巧.....	(244)
克服失意的技巧.....	(247)

第一篇 个人设计

自我设计技巧

任何一个人,如果本人没有符合自身条件和外界环境的人才成长的目标设计,他将一事无成,而自我设计则要做到:

1. 自我认识

这一生我想成就什么事业? 做老师? 当公务员? 自己开一家贸易公司? 还是做一个快乐的上班族? 或是多方尝试?

- 如何衡量我的成就? 努力不足,才会失败;努力到不会失败,才算成功。

- 我有哪些聪明才智和能力? 因材施教,适才适用,皆是人才,何苦一窝蜂钻窄门? 海阔天高,必有我发挥所长空间。

- 为了成功,我必须做哪些投资? 或付出什么代价? 金钱、精力用去都还赚得回来;但时间与青春一去不返,只有全力以赴,才不致虚掷人生。

- 成功会如何改善我的生活? “得到成功,却失去生活”乃当世人的迷惘;故事先探讨规划,有助于事后应。

- 我的成就会给其他人什么好处? 若能互相皆利,共襄盛

举，成就自能相加相乘，繁荣永续。

- 成功对我真正的意义是什么？利？名？朋友？享乐？还是充实无悔的人生？

2. 衡量指标

- 拥有某些东西，如五子登科，获奖受勋、名扬四海、……或是耕读自娱、桃李满天下……。总之，是否拥有了真正想要且自得的東西。

- 一种特殊的感受，一种自动自发的、满心喜悦的、充实进步的、完成使命的感。三个工人在做相同的工作。第一个人只以为自己在“砌砖”，第二个人认为是“筑一道墙”，第三个人则是在“盖一栋大楼”。感觉就是不一样。

3. 采取步骤

- 找出真正想要的东西，如何鱼与熊掌兼得？只要分出先后顺序，一样一样去实现。

- 写下目标 必须写下来是落实行动的第一步。许多人想成功想得命，却连举手承认都做不到，遑论其他。

- 评估执政绩效 每次成功，都只是下一次成功的开始，一旦停顿，即是失败。

- 享受成功的果实 完成一项工作后，别忘了对那个成果品尝一番。不过，俗云：“小人常立志，君子立长志。”成功与失败固在你我一念之间，更有赖持之不舍的努力，朋友们，自强不息吧！

潜力发掘技巧

今天，在商业、体育运动、友谊、爱情——几乎人所涉足的每

个领域，人们取得的成功都主要取决于对自己的“自我印象”。凡是相信自己价值的人，似乎对成功和幸福有一种特殊的兴趣，好运也总是不断与他们结缘；而有些人则相反，失败和不幸常常接踵而来，就连十拿九稳的成功常常也是半途夭折，似乎什么事都做不好。怎样摆脱消极态度，获得必要的自信呢？以下是美国的一位心理学家为你提供的五种方法。

1. 目光盯着自己的潜力而不是自己的极限

当海伦·海斯是位女演员时，导演就对她说，你4英尺高的身材是非常不利于成为名演员的。海伦听后并没有因此泄气，她请教专家，学会了做使身高拔长的运动操。她每天坚持锻炼，后来海伦在一剧中扮演历史上一位身材最高的王后。

2. 坚韧不拔，不达目的决不罢休

有才能而未成功者都有共同的弊病。他们一旦看到别人在某一领域成功，而自己却遇到困难时，往往会变得失去信心而退却。新英格兰的著名牧师霍勒斯·布什内尔常对人说：“在星星照亮的某些地方，上帝有一件事要你做，没有什么人能替代你。”一个人必须经过磨难和过失才能找到自己的位置，决不可自暴自弃。

3. 自信自己必定是成功者

一个人每天为自己建立信心的努力称之为“想象”。为了成功，你必须看到自己正在走向成功，想象自己正面临犹豫和信心的严峻考验。我们可以坚信，某些好事情如果存在的话，在实际中总会找到使其实现的方法。

4. 要标新立异

美国著名女歌剧演员拉斯·史蒂文斯曾坦率地剖析过自己，她说：“我不是一个聪明和才气横溢的人，我的成功只是靠

‘自我’。在我的社交接触中，朋友们更喜欢我能发现和表达独特事物和观点。不必俯首帖耳，哪怕显露一下小小的怪癖个性也是一个独立和自信的一个组成部分。”

5. 建立有支持力的姻亲和朋友间的关系网

使自己感到在你的生活中处处充满着爱，这是提高一个人自信的一个最有效的方法。

一个人的生命是短暂的，可是潜力是无限的。如何把握有限的时间发挥最大的潜力呢？

(1)有效利用时间。老天爷每天给每人同样的时间，但所发生的效益却视每个人运用方式而异。

以一个正在学习语言的上班族为例，起床后例行工作分别为刷牙洗脸五分钟，早操十分钟，更衣五分钟，早餐十分钟，然后听语言录音带半小时，再出门上班，总计用了一小时。

但若一起床就按下录音机开关，一边前述例行工作，同时听语言学习带，则上述一小时工作仅耗费三十分钟即可完成。这就是充分利用时间。

(2)适当调配自己的活力。身心疲惫时，工作效率自然大打折扣，因此休息时就休息，才能维持应有的工作效率。而情绪沮丧意志消沉时，更要设法鼓励自己，再度提起奋斗的勇气。

如何妥善分配活力，端赖个人的实际情况而定，但绝不能好高骛远，以免精神承受重压之压迫感，遭致反效果。

(3)分清事情的轻重缓急。凡事均有先后缓急，必须分清处理先后顺序，并订定各任务的完成期，一件一件按既定期限完成，才不致发生顾此失彼，手忙脚乱的情况，也更容易成功。

(4)不断创新，不怕挫折。构想创新之外，还要能深思熟虑，考虑是否能承受失败的后果。虽然不能孤注一掷，也绝不能因

为一次的失败,就全部放弃。

(5)不断充实自己。一个人的视野要广,要多方发展自己的技能,尤其现在是知识爆发的时代,多花十分的精神充实自己,就比别人强十分的适应能力。

若是不能吸收新知,或掌握不住时代的趋势,日后终遭淘汰的命运。

(6)做事要全神贯注、心无旁骛,灵台方能清明,自我进修时,才能充分发挥记忆能力;观察分析事物时,才能更入微、更有系统,才容易收事半功倍之效。

(7)适应外在环境作适当调整。任何计划必须依着环境的变化做机动性调整,不要墨守成规或碍于面子,徒然丧失先机。

(8)订定短期目标。目标有长期、中期、短期之分,但是有一个最重要的原则,是目标必须具体,很明确地摆在眼前,可以尽全力去冲刺达到,而不是可望不可及,超越了自己极限能力的目标。

(9)具有强烈的欲望。一事无成的人大都缺乏强烈的欲望。欲望是一股无法想象的强大力量,也是迈向成功的动力。因为有了欲望,人才会奋发图强,追求自己的最高理想。

(10)果断力。凡事应当机立断,千万不要犹豫不决,以免延误时机。不做决定当然永远不会错,但是对人生却做了一个最大的错误,永远无法享受成功的乐趣。

(11)钢铁般的意志力和坚强的自信心。一般人遭遇挫折后,能再接再厉者,鲜有超过五次。面对困难与挫折要有不畏艰难愈挫愈勇的决心,垂头丧气无补于事。

人最容易原谅自己,大多数人抱着得过且过的心理,有了过失,便会找一箩筐的理由来搪塞,而未求根本改善或解决之道,

也因如此,并未好好发挥自己的潜力,日子就这样平凡地流逝了。

反观有成就的人,都能充分发挥个人的潜能。遭遇任何问题,总是尽其所能寻求自我突破,最后终于能享受到成功的果实。

虽然天生秉赋各异,并非人人都能成为众所瞩目的伟人,但是较普遍人多花精神去努力、学习,尽量发挥自己的潜能,成就便是可预期的。

成功的道路是无限宽广的,能走多远,就要看每一个人所下的功夫了。

激励技巧

什么是激励呢?

顾名思义,激励就是激发和鼓励。人只有在受到激发和鼓励的情况下,才能发挥最大的积极性、主动性和创造性,才能产生最高的工作效率。

某一种需要,往往有其特定的激励去满足。选择适当的激励方法,才能提高工作效益。

需要与激励的关系

需要的层次	激励(追求的目标)
生理的需要	工资、奖金、津贴、住房、医疗等
安全的需要	职业保障,意外事情的防止

归属与爱的需要	良好的群众关系,团体和社会的接纳,组织的认同
尊重的需要	名誉、地位、权力、责任,与别人工资的对比
自我实现的需要	能发挥各人专长的环境,带有开创性的工作

1. 目标激励

所谓目标,实际上就是人期望达到的成就或结果。人们进行工作,都期望得到一定的报酬,由于各人的觉悟、理论和价值观念不同,因而期望得到的报酬也不同。通过思想政治工作,应当把大、中、小(如国家、工厂、班组,个人)和远、中、近(如企业的近期,中期、远期的奋斗目标)结合起来,形成一个目标锁链。这样,工作对象在工作中每时每刻都把自己的行为与上述目标联系起来。这些目标就是工作对象的行为活动在不同阶段上期望达到的成就或结果。在运用目标激励时,应注意以下几点:

第一,不仅要使全体工作对象都明确个人的工作目标,而且还要明确整个单位和各个部门的目标。

第二,努力提高目标的价值。所谓目标价值就是吸引人们为之献身的引力。一个人有了目标,才会去奋斗。目标的价值越大,其吸引力也就越大。但是,如果目标难度太大,甚至可望不可及的话,那么它的实际价值就不会太大,也不可能构成真正的动力。

第三,积极创造条件,使工作对象的目标能够得以实现。在这当中,给予每一个工作对象的条件应当是均等的。因为只有均等的机会才能促成每个工作对象为实现目标而努力。

2. 强化激励

所谓强化,就是对人们某种行为给予肯定和奖励,使这个行为得以巩固和保持。这叫做“正强化”,如正确的行为,有成效的

工作,应当受到表扬和奖励。这种表扬和奖励就是正强化。相反,对某种行为给予批评,否定和惩罚,使其减弱、消退,这叫做“负强化”。

正强化包括表扬和奖励两个方面。其中,表扬是指表彰好人好事、好思想,好作风,好方法,好经验等等。奖励又分为物质奖励和精神奖励两大类:物质奖励就是运用物质利益的原则来满足人们一定的生理需要和物质要求,借以调动工作对象的生产、学习和工作的积极性;精神奖励就是运用思想政治工作的方法,如表扬先进,给予一定的荣誉等来激发工作对象的革命热情,满足他们心理上的需要,物质奖励和精神奖励有着不同的特点和作用。第一,从需要看,人不但有物质需要,而且有精神需要,工作对象的工作热情,既来自物质需要,也来自精神需要。第二,从方法看,物质奖励主要从物质需要方面来调动工作对象的积极性,如提高工资级别,发放奖金、发奖品实物,改善劳保福利等。精神奖励主要从精神需要方面来调动工作对象的积极性,如表扬,颁发奖状、授予光荣称号、记入档案,敲锣打鼓给先进人物送喜报、披红戴花、上主席台、宣传事迹、介绍经验、参加某种代表会议等等。第三,从成效上看,物质奖励往往同劳动者的具体成果相联系,运用得好,调动积极性见效就快。精神奖励往往需要一个过程,不能立竿见影,如果做得好,人的思想觉悟提高了,工作对象的积极性则比较稳定和持久。第四,从范围看,物质奖励运用时有一定的局限性,某些社会生活领域和某些特殊情况难以触及,如各类纠纷、家庭关系、子女教育等等。精神奖励则具有广泛性,遍及社会生活的各个领域。因此,在运用物质奖励和精神奖励时,应当自觉地将两者结合起来,互为补充。

关于负强化也有两种方法：一是批评；二是惩罚。批评能够使人产生一种内疚心理，产生一种耻辱感。古语说得好“知耻近乎勇”。知耻所产生的勇气，就是负强化的作用。批评的方法很多，如直接批评、间接批评，暗示批评、对比批评、强制批评、商讨批评、分阶段批评、迂回批评等。当然，不管哪种批评都应该是以理服人，而不是以力服人。惩罚的办法也很多，如党籍和团籍处分、行政处分、经济制裁、法律惩办等。在使用这些手段时，必须严格按照党纪和国法办事，做到既严肃慎重，又合理得当，使受惩罚者诚服，从而化消极因素为积极因素。批评一定要注意分寸，避免工作对象产生抵触和反感。分寸掌握不当，工作对象就会产生自己保护自己的一种逆反心理。

3. 其它激励方式

(1)支持激励。一个好的干部，不在于他的主意多么高明，魄力多么惊人，而是看他是否善于启发大家出主意，想办法，是否善于集中群众的智慧，是否满腔热情地支持群众的创造性，把群众中蕴藏的聪明才智挖掘起来，把指示变成支持，把“我要你怎么做”变成“我支持你怎样做”，使工作对象开动脑筋，勇于探索和创新。

(2)关怀激励。干部应当无微不至地关怀自己的工作对象。这种关怀分为两个方面：一是政治上的关怀，其中包括应当了解每个工作对象的政治要求，激励他们政治上进步，实现他们正当的政治愿望；二是生活上的关怀，其中包括关心每个同志，帮助他们解决生产、学习和衣、食、住、行等生活上的一些实际困难。这样才能使工作对象感到党的温暖和社会主义制度的优越，增强他们的主人翁责任感。

数据激励在工作中，对于一个工作对象的贡献大小，不能凭

印象,靠关系,而应当有个具体的量的分析。例如:看一个同志完成工作任务的数量和质量,看他革新和发明的多少,等等。用数据表明成绩和贡献,才有可比性,才能起到激励的作用。

(3)集体荣誉激励。通过集体意识的逐步培养使集体成员之间有融洽的感情,统一思想和协调的行动,从而产生荣誉感,自豪感、光荣感和责任感,形成一种自觉维护集体荣誉的力量。这种力量是无形的、看不见的、摸不着的,但又确实是存在着的。

(4)领导行为激励。一个好的干部的行为,应当给工作对象带来信心和力量,用自己的示范行为 and 良好素养去激励职工。

干部的行为激励应当包括:

①通过自身的模范作用去感染群众、教育群众,鼓舞群众;

②通过自身的素养取得群众的信赖。思想政治工作干部的素养,应当包括对党忠诚,品质高尚,以身作则,为人表率;有事业心、责任心和进取心;有相当的知识素质,工作魄力和组织指挥才能;有良好的思想作风、工作作风和生活作风。

应当指出,每一种激励方式可以单独运用,但在更多的场合,则是把各种方式综合起来加以运用,这样才能获得理想的效果。此外,干部在采用激励方法时,还要考虑到每个工作对象的不同特点。由于每个工作对象都有其独特的个性心理特征,因此他们对各种激励方式的接受程度也是不尽一致的。同一种激励可能对一部分工作对象是适用的,对另一部分工作对象可能是不适用的,甚至可能产生某种副作用。就是同一种激励方式对于同一个人来说,也可能在一个时期有效,在另一个时期无效。因此,思想政治工作干部在具体运用上述激励方式的时候,务必采取机动灵活的策略,因时,因地,因人