

古益灵 / 编著

# 绝对影响力

ABSOLUTE INFLUENCE

权力 ≠ 影响力

什么是影响力  
影响力就是一种不依靠权力，  
就能使别人愿意

追随你、服从你的能力。



海潮出版社

# 绝对影响力

---

古益灵 编著

---

JUE DUI

---

YING XIANG LI

---

海潮出版社

**图书在版编目(CIP)数据**

绝对影响力/古益灵编著. —北京:海潮出版社,2003

ISBN 7-80151-812-8

I. 绝... II. 古... III. 企业领导学

IV. F272.91

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 105663 号

**绝对影响力**

\*

古益灵 编著

海潮出版社出版发行

邮编:100841 电话:(010)66969738

各地新华书店经销

河北保定市西城胶印有限公司印刷

\*

2004 年 1 月第 1 版 2004 年 1 月第 1 次印刷

880mm × 1230mm 大 32 开本 印张 10 字数 200 千字

印数:1~5000 册

ISBN 7-80151-812-8/C·119

定价:22.80 元

人与人之间彼此影响，需要一种微妙的平衡，是感染他人自觉认同你的艺术。

本书将给你一种能够左右他人行为的能力——影响力。

## 前言

### 关于影响力

**在**我们的生活当中，存在着一种无形的力量，那便是影响力。它不同于能力，能让其他人在短期的实践中感觉到；更不同于智力，大家可以评估出来。影响力就好像一种独特的魅力，时时刻刻影响着我们，并且给予对方一种莫名其妙的力量，甚至可以影响身边的人终身。每个人都想成为拥有影响力的人，因为这样的人也是最具成功素质的。

往往人与人的交往不仅仅是沟通与沟通的交际，有的时候就是意志力与意志力的对抗，不是你影响别人，就是被别人来影响。拿破仑·希尔曾经说过：“在别人的影响下生活着，就等于不属于自己，就等于被别人意志给俘虏了，这样的人即使再优秀，也不会登上一把手的宝座。”

所以说没有影响力的人只会生活在别人的阴影下，是可悲的。一个管理者如果没有影响

力的话，就无法去领导别人，更是可怕的。那么到底如何才能培养这种独特的力量呢？

本书将和大家一起去揭开影响力的神秘面纱，给你一种感染他人的力量，愿你早日成为生活、事业上的一位成功人士！

# 目 录

## 1 揭开影响力的真面目

- |        |   |
|--------|---|
| 重视影响力  | 3 |
| 你有影响力吗 | 8 |

## 2 培养影响力

- |              |    |
|--------------|----|
| 养成良好的习惯      | 15 |
| 积极的心态让你无往不胜  | 17 |
| 在模仿中影响他人     | 22 |
| 与意志力共舞       | 25 |
| 敢于坐在上司旁边     | 27 |
| 笑对竞争对手       | 29 |
| 奶瓶翻了 我依然微笑   | 36 |
| 把同事当朋友       | 39 |
| 让自己更加吸引人     | 41 |
| 想影响人——先让他信任你 | 46 |

## 3 我要接近你

发自内心的赞赏	51
和不同的人接近	54
办公室里的说话艺术	56
聆听中的影响力	58
谈论他人感兴趣的话题	63
怎样指出别人的错误	65
如果你错了，立即承认错误	67
体验工作的快乐	70

## 4 我要影响你

人靠衣装佛靠金装	75
提升你的亲和力	80
戴上望远镜 放远眼光	84
迅速决策的影响力	87
彻底而有条理的工作方式	91
别叫人难以琢磨	94
保持敏锐的记忆力	96
公平正直 实事求是	99
做个乐观幽默的人	103
让自己魅力四射	107



## 5 注意你的态度

苏哥拉底的影响秘诀	113
硬币的另一面	117
善于化解不良情绪	118
跟人交往时，要注意火候	120
个人权力来源于自信	122
设定目标 努力奋发	125
不可推卸责任	128
要冒险 但不要赌博	132
勇于面对不愉快的事	136
揭开创造的神秘面纱	140

## 6 让自己充满影响力

不要总是抱怨	149
影响别人，就是影响自己	151
不要让别人不喜欢你	154
帮助别人做决定	157
巧妙拒绝 加深影响	159
同上司的“影响力战斗”	162
剖析自己——拥有好人缘	163
家庭中的影响力	165

## 7 办公室里的影响力

提升你的人气指数	171
你想影响同事吗	173
提高你在办公室的说话技巧	177
影响同事关系的言行	183
“好好先生”不吃亏	187
每天的好心情让你光彩照人	190
轻松得到上司赏识	193
你也可以打入公司的主流群体	197

## 8 领导者的影响力

你有领导特质吗	203
要有政治头脑	205
有效影响你的员工	210
你会施展影响力来管理吗?	213
努力打造领导者形象	217
你不能是冷冰冰的石头	220
提高你的效率	225
你是个出色的演说家吗?	227
你能让员工感到受重视吗	229
认清周围的环境	231

## 9 提升领导影响力的“黄金法则”

发挥你的人格魅力	237
主管，你要提高影响力呀	239
建立一支一呼百应的“队伍”	241
承认失败过 更易影响他人	245
展示你的影响力	246
“专家”过专 影响不力	253
短路只会燃烧 不会点亮灯泡	257
清楚你应该做什么	261
为自己画像	266

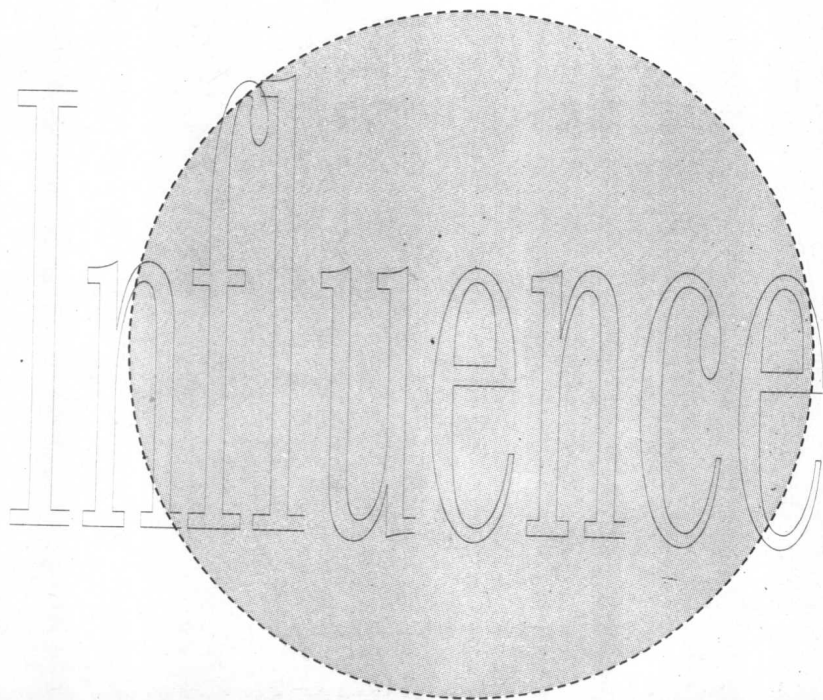
## 10 削弱影响力的因素

这些都能增加效能	273
这些我都不喜欢	274
总有一些毛病	280
当说则说 不该说就不要说	290
羞怯只会阻挠你的进步	293
新任管理人 10 个常犯的错误	295
过度玩笑 引火烧身	298
别把情绪带到工作上	302

# 第1章

---

## 揭开影响力的真面目





NO. 1

## 重视影响力

在我们的生活当中，存在着一种无形的力量，那便是影响力。它不同于能力，能让其他人在短期的实践中感觉到；更不同于智力，大家可以评估出来。影响力就好像一种独特的魅力，时时刻刻影响着我们，并且给予对方一种莫名其妙的力量，甚至可以影响身边人终身。这种拥有影响力的人，往往也是社会中最具成功素质的人士。

一个管理者做事要想充分的去影响他人，首先做事必须有效能。“效能”有两个确切的定义：切实地达到目标或产生所要求的绩效，以及创造一个鲜明印象的能力。就长期而言，有效管理者追求的是，用适当的方法做适当的事。

很多人认为，仅效能就代表了成功。我们需要对成功再下一个定义。如果成功仅属于晋升到组织顶峰的总裁、领导，则成功的机会简直太少了。有很多管理者没有这种机会，完全是因为金字塔的顶端太狭窄了；当大家争先恐后朝上挤的时候，

影响力就好像一种独特的魅力，时时刻刻影响着我们，并且给予对方一种莫名其妙的力量，甚至可以影响身边人终身。

总要有人被挤出来。当然也有很多人在某些特殊领域中可以有所成就，在这种情况下他们也就不再以谋取高位的方式去追求成功。我们应该承认这种人同样表现出了效能，因此他们也是成功的。

实际上，处于企业组织中的每一个阶层的每一个人，都曾经在某个阶段表现出了他们在自己工作领域的效能。应该说他们在这个阶段表现了出色的工作绩效，也就是说创造了一种鲜明的印象。

我们通常所说的影响力管理既要求工作绩效，又要求给人以鲜明的印象。这对于那些深信“绩效”是唯一应该重视的人可能是不能接受的说法。如果在公司中你的工作绩效是唯一衡量能力的标准，确实可以省事不少，但事实证明它并不是评判一个人是否有晋升资格唯一的标准，因此我们就必须另外寻找了。从下面的例子中我们或许能够得到一点启发。

有两位领导在一起吃午餐：

“你接到通知了吗，王晓男被任命为总经理了，这真让我觉得意外！当时他和刘洋，李际一起竞争，现在他被晋升了，那他们又该怎么协调？”

“上头显然认为王晓男更能够胜职。”

“虽说有一定道理，可是老刘的工作业绩也是非常出色的，而老李就更不用说了，他在我们这行是资格最老的。几年前，我曾跟老王一起工作过，他虽然不错，但是有待学习的事情还很多。”



一个有影响力的管理者，不仅要求突出工作绩效，更应该给人以鲜明的印象。

“我不太了解老王这个人，但是看起来他总是表现出很有涵养的样子。在他身边工作的人，都说老王有一种独特的力量在影响着他们。我想那就是涵养吗！？”

“可是有涵养又代表了什么呢？老刘是公司的销售总监，由他负责的销售区的业绩是本公司最高的一区。话说回来，我不是不喜欢老王，只是不了解他是如何在与两个实力如此之强的人竞争中胜出的？”

“是呀，上头好像是比较喜欢他。”

如果你曾经在某些大公司做过事，这种类似的谈话你必然会听到过甚至参加过。对上级选人判断置疑的反应，就像我们办公桌上的无用文件一样地多。

上司在作出晋升本人选时，都会认为自己的决定绝对客观正确。他们会说，这位在较低职位上已经证实是个能干的人，应该给他承担更大职责的机会。然而当绩效高的管理者与影响力高的管理者在一起竞争时，前者经常会被忽视，原因就是影响力高的人除了工作绩效达到标准之外，还能给人有管理能力的鲜明印象。他们对上司施加了影响力，因此就获有晋升更高职位的机会。而事实上，他们在晋升之后确实也能创造更高的绩效，这也证明了上司当初的判断是正确的。

这种事情并不少见，它广泛存在于各大公司中。如果您见到两个背景和能力相同的人在同时争取同一个升迁机会，而其中一位落选了，您不必感到奇怪，这此中毫无神秘可言，原因即是中选的那位具有较高的影响力，这对于那些一直追求晋升却一再错失机会的人，是一个不能忽视的教训。

同样的，影响力高的管理者与部属之间的关系也是如此。在某



种情况下，这种管理者的部属的技术能力和专业知识也许都超过他，但是他能运用印象——影响力——来改善双方的关系，使得他的领导地位稳固，部属感受最深刻的不是你的生产数字，而是你的个性、你的领导形态、你的人生观，以及你的言行举止。作为一个管理者，其影响力的高低与能否有效激励部属努力达成更高的生产力，确实具有密切的关系。

为了便于使您更加清楚的了解影响力，这里我们把它的三个基本领域列出：

- (1)您的知识、技能以及运用的能力。
- (2)您的个人特质以及运用的能力。
- (3)您每日的言行举止，所显示对工作、对人，以及对自己的态度。

我们谈的是全面整体的人通过影响力达到一定的效能以及效能的产物——成功。

并不是所有的管理者从一开始就可以成为管理者的。但是这并不是说他们不向往更高的职位，而是说他们并未把管理看成是一种需要高度专门技能的工作。相反，他们在管理过程中赋予了自己一种管理者的身份和特权，享有独立行动的自由，以及可以寻求更愉快生活的一种工作。这如同任何激励一样，一个人总认为他可以得到的收获必然超过他要付出的代价。目前已经在工作岗位上打拼多年的大多数管理者都是在工作了多年后，凭借自己的努力顺理成章地踏入了管理阶层，然后就在管理职位上继续磨练管理的技能，幸运的一直保有这个头衔(现在的大学毕业生则要先系统的学习一些管理知识理论，在获得实习机会后还要努力不犯错误；犯了错又要替自己的各种过失寻找不同的借口，才能保住已经获得的职位)。