



做企业的 NLP 教练

NLP实用心理学+企业教练技术

教你如何通过把握人心、顺心而治，化被动为主动，激发员工无限潜能
世界500强企业中70%都在用的中高层领导者管理法

邓艳◎著

 中国财政经济出版社



做企业的 NLP 教练

NLP实用心理学+企业教练技术

邓艳◎著

 中国财政经济出版社

图书在版编目(CIP)数据

做企业的 NLP 教练 / 邓艳著. — 北京: 中国财政经济出版社, 2015. 7
(企业成长力书架)

ISBN 978 - 7 - 5095 - 6011 - 2

I. ①做… II. ①邓… III. ①企业管理 IV. ①F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 028607 号

责任编辑: 郭爱春

责任校对: 徐艳丽

责任印制: 刘春年

版式设计: 丁丁图文

中国财政经济出版社出版

URL: <http://www.cfeph.cn>

E-mail: cfeph@cfeph.cn

(版权所有 翻印必究)

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码: 100142

营销中心电话: 010 - 88190406 北京财经书店电话: 010 - 64033436

北京中兴印刷有限公司印刷 各地新华书店经销

787 × 1092 毫米 16 开 15.75 印张 194 000 字

2015 年 7 月第 1 版 2015 年 7 月北京第 1 次印刷

定价: 42.00 元

ISBN 978 - 7 - 5095 - 6011 - 2/F · 4840

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

本社质量投诉电话: 010 - 88190744

反盗版举报热线: 88190492 88190446

QIYECHEGZHZHANG LISHUJIA

企业成长力书架

编委会

主 编 邓 明

编 委 (排名不分先后)

蔡忠成	陈明亮	陈施宇	陈凯文	崔小屹	付 祥
邓 艳	高子馨	高乃龙	葛 静	胡兴龙	黄 中
何兴龙	李 锋	贾扶栋	蒋巍巍	刘逸舟	刘 星
刘峰松	梁长玉	刘明勇	倪 可	欧阳震	任芳进
孙军正	盛国红	汤 悦	汪园黔	吴 东	吴群学
王乐平	徐 超	徐 伟	殷 祥	杨 平	杨 森
一品刘	张 持	曾 文	周子人		

主办单位 北京联大文化发展有限公司 www.ldwhbook.cn

前 言

NLP 教练式管理模式可以使企业的管理者和领导者从烦琐和忙碌的管理工作中解脱出来，拥有属于自己的休闲时间、与家人和朋友聚餐和游玩的时间。实际上，NLP 教练式管理模式的原理解非常简单，就是要培养、激励企业员工的工作积极性，使得员工从“不得不”做工作，转变为“想要”完成工作。

NLP 教练式管理模式科学性很强，从如何发现问题开始到解决问题结束，有关管理者和领导者管理工作的全新理念，以及切实可行的管理方法贯穿始终。其中包括具体的信念系统、心理管理和突破、管人和管事的方式方法，以及提高沟通能力、时间管理、情商管理和领导力的方式方法。

NLP 教练式管理的与众不同之处是把心理学引入管理学，运用心理学提高管理者和领导者的管理能力。其中包括三大心理学知识：催眠、完形和萨提亚。这三大心理学知识，也是 NLP 的三大源头。

本书详细解释了什么是 NLP、NLP 的相关知识，并且把 NLP 的理论、信念融入日常工作和管理中，使得企业的管理者和领导者能够从实用的角度出发，学习到更多具有可操作性的知识和管理方法。

NLP 实际上是一门关于人的学问，而企业管理面对的也是人的问题。因此，NLP 教练式管理模式不仅适用于大型企业，同样也适用于各种中小

型企业。因为企业中的所有问题都是由人引起的，而问题需要由人来解决。

在现实工作中，管理者和领导者最头疼的事就是如何管理下属员工。这个问题在 NLP 教练式管理中会得到完美的解答。将心理学和管理学结合起来，正是 NLP 教练式管理创新点。如果你能够在管理中运用心理学知识，那么你就能够做到知人善任，不仅让自身的管理、领导能力更上一层楼，而且还会带领你的员工，一起走向更加成功和辉煌的未来。

作为本书的创作者，我的心情非常复杂，虽然想把多年的 NLP 教练心得分享给更多的人，但也觉得自身还有一些不足的地方需要改进。对于 NLP 教练式管理，我希望能够帮助更多的企业管理者和领导者走出管理的困境，学习更好的企业管理模式。

在此，我要感谢为此书做出贡献的编辑们，有了你们的辛苦劳动，才会有这本书的成功出版，谢谢大家！

引 子 / 001

- “小鬼当家”——扎克伯格的资本 001
- “渐修渐行”——稻盛和夫的顿悟 003

Part1 破茧化蝶：突围问题，才能成就完美教练 / 005

- 为什么越努力越失败 007
- 为什么找不到接班人 009
- 为什么优秀员工会离我而去 011
- 唐僧为什么是个好领导 013
- 不想被下属牵着鼻子走 016
- 员工为什么当一天和尚撞一天钟 018
- 为何员工总是托“病”请假 020
- 员工问题多多怎么办 022
- 员工失去斗志，领导者怎么办 024
- 员工忙效率却很低，为什么 027
- 员工为什么“不踏实” 029
- 为什么挖来的人才不好用 031

Part2 NLP 心理学教练：重复旧的做法，只会得到旧的结果 / 035

- “N”、“L”和“P”，神经、语言、程序 037
- NLP 源自：催眠、完形、萨提亚 039
- NLP 是一门关于人的学问 041

NLP 之主要术语	042
NLP 的四大支柱	050
NLP 的价值观	052
NLP 的信念系统	054
NLP 的意识与潜意识	056
NLP 的心法：假设前提	058
NLP 十四项心理定律	060

Part3 NLP 信念教练：你期待什么，就发现什么 / 065

吸引力法则：你得你想	067
墨菲法则：你所担心的可能都将成为现实	068
改变对自己的不认同	070
创造一个崭新的内心视界	072
时机由你的内心决定	074
年龄在能力面前毫无意义	076
学习能力是最大的财富	078
有些事不是你所看到的样子	080
追求你认为最有意义的	082
布利斯定律：计划即指南针	084
围棋妙手：追求 51% 的人生	086
管理时间？不如管理你的能量	088
比切糕还贵重的经典思维	090

你唯一能掌控的，是最好的自己 096

Part4 NLP 管人教练：收人，收心，收天下 / 099

别让优秀候选人“阵亡”于面试 101

如果 TA 是个讨人喜欢的人，请不要用 102

评估员工谨防“苏东坡效应” 104

蘑菇管理定律：重视新员工 106

以“心情”+“薪情”安抚员工 108

学会“输给”下属 109

金钱？存在感？你知道员工要什么吗 111

不是所有的好士兵都希望成为将军 113

从“保龄球”效应看员工激励 114

让员工觉得自己重要，他们就会重要 116

你就这样放走了高潜质人才 118

管理学中的“心理距离” 120

与员工签订心理契约 121

企业裁员如何不裁心 123

Part5 NLP 管事教练：别再为自己打工 / 125

不要被忙碌绑架 127

对你不想做的事情说“不” 128

遇到问题，别太快说出你的意见 130

谁说加班就是敬业	131
影响执行力的第一根源	133
执行力关键：人的速度与用心	135
“面子刺激法”提高执行力	136
当执行遇上人情	138
响尾蛇的目标管理	139
如何突破绩效激励鸿沟	141
如何让考核成为盈利工作	143
让普通员工完成高绩效的秘密	145
绩效管理：奖惩的“意外后果”	147
NLP 最佳绩效管理十诫	149

Part6 NLP 沟通教练：让员工把话说完 / 151

“避雷针效应”：疏导 + 反馈	153
开口说话，留意四要素	154
做个懂得提问的领导者	156
与下属沟通时，多倾听多点头	158
五种技巧打破员工沉默	160
用“讲故事”传播企业文化	161
胡萝卜文化：你会赞赏吗	163
批评下属需要技巧	165
非语言沟通，你知道多少	167

七种手势教你识破谎言	169
如何与员工沟通调薪问题	171
让消极谈话积极起来	173
企业调整时，沟通要慎重	175
覆水难收的“随便说说”	177
沟通中，请重视员工的回答	179
中国式沟通的六大要点	181

Part7 NLP 情商教练：让你的负面情绪下线 / 183

你所不知道的情绪密码	185
你就这样吓坏了自己	186
你是可以失败的	188
与“失望”结伴同行	190
不顺时，你可以奋起	192
不要中了愤怒的计	194
别让焦虑症毁掉你	196
拖延为何让你欲罢不能	197
脾气管理：如何保持冷静	199
工作的心事讲给谁听	201
冥想两分钟：惊喜多多	203
尝试“酸葡萄式”和“甜柠檬式”减压法	205
自我激励，学会给自己打勾	207

烦琐的工作中，请拿出五分钟思考	209
五个方法磨炼你的情商	211

Part8 NLP 领导力教练：弯下腰，看员工眼中的世界 / 213

领导力培养是心灵之旅	215
六大领导能力，你拥有了吗	216
领导力修炼，炼个人还是做容器	219
领导力培养，扬长还是补短	220
领导者最高境界：看不见、听不见、做不了	222
信任，是最强大的领导力	224
领导气质：让他相信你的话	226
你要如何创造感情联系	228
用“不说话”提升你的领导力	230
萨提亚模式释放领导正能量	232
给强硬派领导者的忠告	234
向盖茨学习“闭关”，思考未来	235
持续赚钱吸金的“十心”领导	237

“小鬼当家”——扎克伯格的资本

扎克伯格说：“你可以认为这样不好，但你必须有极强的自信才能够启动 Facebook 这样的项目。”

很多人都不明白，扎克伯格凭什么“小鬼当家”，他有什么本事能够撑起 Facebook？这个至今不习惯穿西装打领带的大男孩，在众多的金融界大佬的面前不卑不亢，让全世界都刮目相看。

扎克伯格之所以会有今天的成就，是因为他不仅具备强大的领导力，而其最重要的是他“知己知彼”，能够时刻保持清醒。

著名的市场分析师丽贝卡勒布曾经说过：“扎克伯格拥有一批‘经验丰富的副官’。”其中，Facebook 的董事、华盛顿邮报公司的首席执行官兼董事长唐纳德格拉汉姆，是扎克伯格的导师。

扎克伯格是一个非常善于学习的人。他拥有一个独立于 Facebook 总部之外的“智囊团”，这个智囊团里有比尔·盖茨、已故的史蒂夫·乔布斯，以及网景的创始人马克·安德森等。这些人都是大名鼎鼎的科技巨头，而扎克伯格集中了他们的智慧，学习了他们卓越的管理理念和战略理念。毫无疑问，Facebook 的企业文化和市场营销理念都是世界上最先进的。

扎克伯格还是一个懂得适度放弃的人。2006 年雅虎公司希望收购 Facebook 公司时，扎克伯格经过慎重而周密的考虑，最终放弃了这场交易。

如果扎克伯格当时把 Facebook 公司卖给了雅虎公司，那么今天世界就会失去一个著名的企业和优秀的领导者。

当企业面临危机时，更能彰显领导者的卓越品质。扎克伯格在处理 Facebook 公司侵犯用户隐私权事件的时候，运用成熟的心态、积极的行动，以及诚恳的道歉，赢得了用户的谅解，不仅为 Facebook 公司挽回了损失，也留住了用户对 Facebook 公司的信任。

扎克伯格在与格拉汉姆、比尔·盖茨、史蒂夫·乔布斯的交往中，获得大量宝贵的经验和先进的经营理念，从而奠定了 Facebook 公司最初的战略方向和目标。扎克伯格良好的人际关系使得他在需要的时候，就能够得到最大限度的帮助，使得 Facebook 公司渡过了一次又一次难关，最终成为世界著名的企业。

综上所述，扎克伯格的身上具有成功者必备的优秀品质：善于学习、勇于面对、大胆创新、拒绝诱惑，等等。扎克伯格凭借这些优秀的品质，以及自身对市场和科技的清醒认识，才将 Facebook 公司推到了到今天的位置上，而他自己也成了万众瞩目的企业明星。

扎克伯格最大的成功不是 Facebook 公司，而是通过自己的优势建立了一个平台，让更多的优秀人才为他所用，与他一起建立 Facebook 帝国。

“渐修渐行”——稻盛和夫的顿悟

稻盛和夫是日本著名的企业家，京瓷公司和第二电电公司的创始人以及日本航空名誉会长。稻盛和夫曾经说过：“提高心性是企业经营之根本。”他本人就是在不断的修行中，去寻找心目中最完美的答案。

稻盛和夫在日本有着“经营之圣”的称号，他所创办的京瓷公司和第二电电公司都已经进入了世界 500 强的行列。而就在人生最鼎盛的时候，稻盛和夫在日本京都圆福寺剃度出家了，法号“大和”。

出家对于一直笃信佛教的稻盛和夫并不是心血来潮，却引来日本各界的不同猜测。进入圆福寺的稻盛和夫似乎没有受到影响，平静地过着他的僧人生活。在寺院中，稻盛和夫与其他的僧人一样，一样的僧舍、一样的僧衣、一样的食物，甚至一样挨门挨户托钵化缘。

有一次，稻盛和夫在寒冷的深秋里穿着单薄的僧衣，光脚穿着草鞋，走进了一个村落。他挨家挨户的托钵化缘，在每一家的门口诵经、请求布施。几个小时之后，稻盛和夫离开了这个村落，虽然他有所收获，却已经筋疲力尽。

稻盛和夫疲惫地走在回圆福寺的路上，为自己的人生感慨、叹息，这个时候，一位扫地的老婆婆穿过马路来到稻盛和夫的面前，用干枯的手递给稻盛和夫一枚一百日元的硬币，并且对他说：“你的肚子一定饿了，买

个面包填填肚子吧!”

一瞬间，稻盛和夫似乎被雷电击中了一样，浑身发抖，泪流满面。一个苍老的婆婆竟然让叱咤风云的稻盛和夫找到了心中的答案，那是一种他从未体验过的幸福感，也是他在人生中苦苦追求的幸福境界。

77岁的稻盛和夫再一次回到红尘，这一次他不是为了经营企业而来，他是要把自己感悟的幸福境界分享给更多的人。

稻盛和夫的修行还在继续，那么你呢？是否开始了自己的修行呢？你找到心中的答案了吗？稻盛和夫的修行告诉我们，在现实的生活和工作中，金钱从来都是不可缺少的，但是金钱绝对不能成为衡量幸福、衡量人生的标准。

在企业中也是如此。作为企业的领导者和管理者，你的价值观可以影响到更多的人，所以你必须修行，通过各种形式修行，完善你的心理和德行，并且把你的心得分享给你的员工，让他们和你一起寻找心中最完美的人生答案。



Part1 破茧化蝶： 突围问题，才能成就完美教练

当你被许多的问题包围的时候，你最想做什么？掩耳盗铃，还是突出重围？你是企业的管理者，如果你无法完美的解决突围问题，那么你的团队如何是好？

大海航行靠舵手。你是团队的核心人物，是率领团队走向成功的人，因此你必须解决所有的问题。实践证明，彻底解决问题的最好方法是要“知其然”，也要“知其所以然”。