

HUANGJINSIWEI
JUEDINGCHENGONG

黄金思维 决定成功

黄金思维使人在面试、工作、家庭生活和人际关系中，处于绝对的优势。

崔基哲 著

中国青年出版社

HUANGJINSIWEI
JUEDINGCHENGONG

黄金思维 决定成功

黄金思维使人在面试、工作、家庭生活和人际关系中，处于绝对的优势。

崔基哲 著

中国青年出版社

(京)新登字 083 号

图书在版编目(CIP)数据

黄金思维决定成功/崔基哲著. —北京:中国青年出版社,2010.1

ISBN 978-7-5006-9066-5

I. ①黄… II. ①崔… III. ①创造性思维—通俗读物 IV. ①B804.4—49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 213145 号

责任编辑:程薰眉

*

中国青年出版社 出版 发行

社址:北京东四 12 条 21 号 邮政编码:100708

网址:www.cyp.com.cn

编辑部电话:(010) 64033813 门市部电话:(010) 84039659

聚鑫印刷有限责任公司印刷 新华书店经销

*

700×1000 1/16 13.75 印张 3 插页 240 千字

2010 年 1 月北京第 1 版 2010 年 1 月河北第 1 次印刷

印数:1—10000 册 定价:22.00 元

本图书如有印装质量问题,请凭购书发票与质检部联系调换

联系电话:(010)84047104

序

北京华旗资讯数码科技有限公司（爱国者）总裁 冯军

十年磨一剑，这句话对于本书作者崔基哲来说是名副其实的。因为它是作者历经十余载的呕心沥血之作，凝聚了作者多年来的研究成果和思想精

者(aigo)将要大力支持北京大学社会责任研究所全面推广黄金思维的工作。在此,我郑重地建议广大大学生和企业员工好好研读本书,认真学习黄金思维事例和理论。

2009年8月

73

目录 contents

第二章	恋爱婚姻中的黄金思维	38
	1. 排他权	38
	2. 爱的本质	40
	3. 女人说话总有道理	45
	4. 永结同心	46
	5. 小娟的怀疑之影	48
	6. 曹杰的“花心”	51
	7. 婆媳关系 老题新解	53
	8. 子女教育 新题新解	56
	9. 妻之错夫之过	57
	10. 亲人要求并不高	59
	11. 重视孩子的意见	60
	12. 父母的知情权VS孩子的隐私权	62
	13. 恋人之间的知情权和隐私权	64
	14. 先置死地而后生	65
	15. 值得嫁的男人	67
	16. 帮助朋友教育孩子	71
	17. 信子成龙	72
	18. 让爸爸成为你的朋友	75
	■ 总结	78
第三章	人际交往中的黄金思维	79
	1. 亲身说法	80

四三



目录 contents

下篇	如何建立黄金思维	121
概要		122
第五章	人的需求	125
1. 生理需求		125
2. 安全需求		125
3. 爱与归属需求		126
4. 尊重的需求		128
5. 自我实现的需求		131
■ 总结		132
第六章	权利和义务	134
1. 原则的客观性和主观性		134
2. 日常原则的四个层次		136
3. 企业员工义务四个层次		138
4. 企业义务四个层次		139
■ 总结		140
第七章	互相理解与信任	142
1. 人类思维规律		142
2. 人类情感规律		146
3. 人类行为规律		150
第八章	提高工作和生活能力	161
1. 关于“资助”引发的思考		162
2. 知识的形成过程		166

目 录



上篇 49个故事中的 黄金思维

恋爱婚姻家庭、工作、朋友和社会是每个人的四大生活环境。我们在这四大环境中会碰到各种各样的问题。要解决这些问题，首先考验的就是我们的思维能力。下面我们举一些例子说明黄金思维和一般思维的共同之处和不同之处。

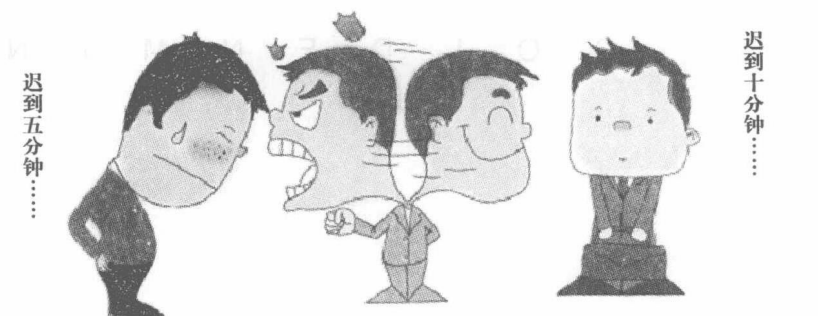
G O L D E N M I N D

第一章 工作中的黄金思维

我们的大部分工作内容不像相对论那么复杂，而是像下面的例子一样很简单，很琐碎。但是，在这些“简单”中，各种信息不全、信息互相矛盾的问题经常发生，如何应对这些需要自己作决定、拿主意的情况，就是检验一个员工思维能力是否合格的时候了。

1. 老板偏心吗？

有一天，公司有一个比较重要的活动，李松因为路上堵车而迟到了五分钟。上司大发雷霆，狠批他缺乏时间观念。又过了五分钟，洪全也急急忙忙地来了。大家都为洪全担心，没想到上司就轻轻地说了他一句：公司有重要的活动，你应该早点出门。以后不要迟到。试问读者：李松会有什么感觉？



很多人的回答是：上司偏心。若李松也这么认为，那么他的工作热情会不会受影响？他和上司的关系会不会出现障碍？很可能会！若是这样，即使李松的业务能力再强，也不容易发挥出来，从而不能为公司做出更多的贡献。

那么，李松若具备黄金思维，他会怎么对待这件事情呢？

首先，李松会考虑上司发火的原因。上司对李松发那么大火的原因可以

概括为以下几种：其一，是为了让大家都知道堵车不能成为迟到的理由。举一个不恰当的比喻来说，上司就是杀鸡给猴看。而洪全迟到时，杀一儆百的效果已经达到了，所以没有必要再对洪全发火。其二，当时上司因为其他事情（比如，和家人吵架等）正在气头上，就借着李松迟到的事情发泄。洪全迟到时，上司已经没有那么大的火气了。从现实看，上司不可能每次看到员工犯错误时都大发雷霆，若是这样，上司就没法活了。除此之外，可能还有其他原因，读者可以想象。总而言之，上司对李松发那么大的火，可能不是冲着李松个人的，而是因为其他原因。

其次，李松是不是“倒霉”？不一定！若李松理解老板的立场，不因为这件事情闹情绪，就像什么事情都没有发生一样努力工作，上司会对李松这样的表现看在眼里，放在心上。以后若有提拔的机会，在李松和洪全其他条件都相同的情况下，提拔李松的可能性远比提拔洪全的可能性大。这不是说

你没有责任。但是从较高层次的道义上讲，你不能推卸你的责任。若你坚持认为你没有责任，拒绝接受惩罚，那么以后公司不会再批准你的请假，也没有人敢接你的活。”小肖茅塞顿开，诚恳接受了公司的处罚，得到了上司、同事的称赞。

总而言之，普通思维只注重最基本的责任或眼前的事情，而黄金思维则在此基础上考虑更长远的事情。

3. 说话不硬做事不软

小赵刚到一家公司，初来乍到的她为了和前辈同事们搞好关系，经常帮助同事做一些好事（如沏茶等）。一开始，大家都很客气地表示感谢。小赵听了，心里觉得甜滋滋的，认为自己在新公司的人际关系策略初战告捷。然而好景不长，一个月下来，办公室的职员们都已经习惯了接受小赵的“好意”，没有人再表示感谢，而且想当然地认为沏茶是她该做的事情。小赵为此很苦恼。一方面，她觉得自己和大家是平等的，不该长期做“女佣”；另一方面，她又担心拒绝别人的要求会伤害自己苦心经营的良好人际关系。

小赵就上述情况寻求笔者的帮助。笔者分三部分回答了她的的问题。

首先，君子之交淡如水，让大家一直都对她说“谢谢”也不是一件容易的事情。从表面上看大家似乎已经习以为常，不表示感谢，其实他们是看在眼里，放在心里。笔者上的是五年制本科，我们宿舍有六人。从大一到大三，笔者一个人打扫宿舍卫生和打开水。其他舍友几乎没有碰过扫帚，没有打过开水，而且也从来没有说过“谢谢”。但是笔者有一个不好的习惯，就是早晨起不来，经常没时间吃早饭就急急忙忙地去上课。一位舍友看到笔者的情况，就自己掏钱给笔者打饭。进入大四以后，笔者在外面参加了很多社会活动，在宿舍里的时间不多，更谈不上打扫卫生、打开水了。这样，另一位舍友就“接任”了笔者的工作，他干了一年；在大学五年级的时候，第三位舍友“全包”了宿舍卫生和打水工作。所以，我们宿舍一直保持着很和睦的气氛。笔者毕业之后，上述舍友给笔者的研究工作提供了很多帮助。若一定要从“回报”的角度来描写这样的事情，那就可以说是“小投资、大回报”，至少是“零存整取”。人人都知道一个人做一次好事很容易，但长时间做好事是不容易的。我们刚开始做好事的时候（比如一个月、三个月），也许人们没有什么反应，但是若能坚持半年、一年，别人就会尊重我们的劳动。

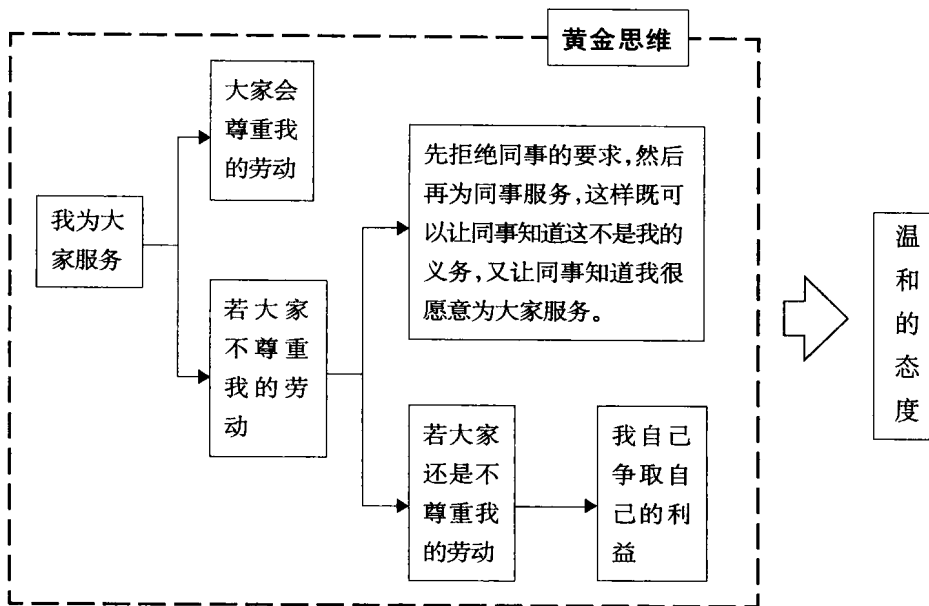
其次，若真想让大家知道自己不是“女佣”，那么可以采用“说话不硬，做事不软”的方式。所谓说话不硬，就是不要直接拒绝同事的请求，可以告诉对方诸如自己手头的工作也很忙，没有时间做那些事情等。这样，一来可以解脱自己，回避了本不属于自己的义务，二来不会伤害彼此情谊。说话不硬的关键在于，认定这些同事们不是故意欺负自己，而是没有注意到自己的感受。所谓“做事不软”，是指在别人提出“过分”要求的情况下（如沏茶、冲咖啡等不是自己义务的情况下），不是逆来顺受，而是纠正对方“过分”的要求。小赵可以先温和地拒绝别人的要求，过一段时间，等对方意识到“过分”（明白那些工作并不是小赵工作的义务范围）之后，还可以继续为大家服务，这样既可以和大家保持良好的关系，又可以做事不软。由此可以看出普通思维和黄金思维的差别。普通思维要么是委屈自己，要么是拒绝别人（给人冷冰冰的感觉）；而黄金思维最终可以实现双赢。

万一别人真不尊重我们的劳动怎么办？那我们可以自己争取自己的利益。这是我们该做的第二件事。如何争取呢？首先，拒绝同事长时间不属于自己的

键所在。态度温和，不是笔者要求小赵有就能有的，也不是小赵自己想有就有的。那么，它到底从哪里来呢？

笔者回答说：“你若把上面的内容都理解了，这个问题就不会再困扰你了，你的心情就不会烦躁，说话自然就不会生硬，态度自然就会温和。你仔细想想，是不是这样？”

小赵认真想了一会儿，觉得的确如此，心里感到很舒畅，看起来很难的问题得到了圆满的解决。上述内容可用下图表示：



4. 老板不一定需要正确答案

某公司将要推出一种新产品，总经理请市场部路经理预测一下新产品进入市场后的前景。路经理认为虽然新产品很不错，但是消费者会不会接受这个产品（含价格、质量、外观设计等多种因素，下同），只有等新产品投放市场后才能知道。于是他回答说：“不太好预测，这要看消费者会不会接受这个产品。”

总经理听到这样的回答，会怎么想？总经理会说“你说得很对”吗？不，他只会觉得：“虽然你说得很对，但你说的话，对我没有任何帮助。”为什么呢？因为路经理回答的内容是大家都基本规律，总经理不会不知道。

面对这样的问题，路经理首先需要明白总经理需要什么样的答案。此时，总经理可能需要两方面的回答：第一，他想听市场推广方案是否有什么漏洞，或者有没有更好的方法，哪怕是不成熟的，甚至是错误的观点，也许照样能起到启发的作用，就算这一次用不上，下一次也许能用上。第二，他想知道路经理对推广产品有没有信心，因为路经理的信心可能直接影响他的工作积极性和推广效果。若老板知道市场推广方案有漏洞，而这个漏洞已经来不及纠正或者因为条件有限而无法弥补，那么老板需要的是路经理这样的想法：“尽管这个方案有漏洞，但是我会尽力弥补。”

试想路经理若这样回答会怎么样：“谋事在人，成事在天。我们对推广方案仔细斟酌了很多遍，没有发现什么漏洞。推广结果就要看‘老天’怎么成就了。”这样的回答，是不是比上面的回答好得多？路经理至少告诉总经理，他对推广方案没有更好的意见。可是，这样的回答还是有可能给总经理这样的印象：路经理对新产品前景把握不大，或者他已经找好了结果不好的借口。