

營庫

现在及未来领导者必读书

亚马逊超级畅销书作家 博恩·崔西 肯·布兰佳 倾情推荐

聚能量

——迅速提升风度和声望的赢家法则

CREATING
PERSONAL
PRESENCE

[美] 戴安娜·布赫 著 姜彦青 译

如果有以下期望，你必须阅读本书

对某一事业或改革表达支持的态度时，能确立自己思想领袖的地位
清晰地表达自己对事件的看法，并且能吸引他人全神贯注地倾听
通过展示自己的真诚与友善赢得他人的信任
能够争取到合约或晋升，在职场中勇往直前



外文出版社

FOREIGN LANGUAGES PRESS

聚能量

——迅速提升风度和声望的赢家法则

CREATING
PERSONAL
PRESENCE

【美】戴安娜·布赫 著/姜彦青 译



外文出版社
FOREIGN LANGUAGES PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

聚能量：迅速提升风度和声望的赢家法则 / (美)布赫 (Booher, D.) 著；姜彦青译。—北京：外文出版社，2012

ISBN 978-7-119-07951-6

I. ①聚… II. ①布… ②姜… III. ①成功心理—通俗读物 IV. ①B848.4-49
中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 202474 号

Copyright © 2011 by Dianna Booher

Copyright licensed by Berrett-Koehler Publishers

arranged with Andrew Nurnberg Associates International Limited

本书仅限于中国大陆地区发行销售

出版策划： 金桥文化

责任编辑：杨春燕 代 涓

内文设计：刘敬伟

装帧设计：周 飞

印刷监制：冯 浩

聚能量：迅速提升风度和声望的赢家法则

【美】戴安娜·布赫 (Dianna Booher) 著

著作权合同登记图字：01-2012-6561

© 2012 外文出版社有限责任公司

出版发行：外文出版社有限责任公司

出 版 人：徐 步

总 编 辑：徐 步

地 址：中国北京西城区百万庄大街24号 邮政编码 100037

网 址：<http://www.flp.com.cn> 电子信箱：flp@cipg.org.cn

电 话：(010) 68320579 (总编室) (010) 52881098 (发行部)

(010) 68327750 (版权部) (010) 68996190 (编辑部)

印 制：北京世纪雨田印刷有限公司

开 本：787mm × 1092mm 1/16

印 张：15

版 次：2012年11月第1版 2012年11月第1版第1次印刷

书 号：ISBN 978-7-119-07951-6

定 价：29.80元

版权所有 侵权必究 如有印装问题本社负责调换 (电话：52881098)

献给我的父母

献给奥尔顿、欧泊·丹尼尔斯

感谢你们一直以来的忠实支持

国外名家及业界精英评论

这本书很适合我！当我套上马鞍，骑上马，坐在马背上，或者坐在敞篷货车里，我都会阅读本书！戴安娜不愧是赢得个人风度的专家！

——杰弗里·韩杰夫，商业精英，前任柯达首席营销官，《镜子试验》
(*The Mirror Test*) 的作者

如果人们不能和他人有效交流，那么优秀的思想显得毫无价值。一切交流的效果都和个人风度紧密相联。

——拉尔夫·D·希思，洛克西德马丁航空航天公司 执行副总裁

这是一本极好的书。布赫不仅用易于理解的语言阐述了无形的风度概念，还制定了一些有意思的规则。这本书真应该让现在和未来的领导者读一读。

——罗巴·本杰明，思科系统有限公司消费产品部门前任副总裁兼总经理

向那些想成为有影响力的领导者们强烈推荐此书。

——丹尼尔·布鲁斯，《纽约时报》畅销书《一闪即逝的远见》
(*FlashForesight*) 的作者

戴安娜·布赫的完美资源——人际交往培训的黄金准则。我将为我们的领导层订购几百本。

——简·宾格，斯坦福大学附属露西尔·帕卡德儿童医院领导力发展与教育部门执行董事

对新晋明星或经验丰富的教授而言，这本书提供了建立可信度和扩大影响力的数百条实效建议。

——米拉·马尔，陆军和空军联合服务公司企业大学副校长

在现实世界中，这是一部佳作，我强力推荐此书。

——尼都·R·奎贝恩博士，海波特大学校长兼极丰收面包公司主席

实践技巧，深入研究，奇闻轶事，有用的清单，拥有这些，你最终会成为大赢家。

——东尼·阿列山德拉 博士，《用人新道》(*The New Art of Managing People*)、《白金法则》(*The Platinum Rule*) 的合著者之一

大约15年前，我在近3500名观众面前做过一次主题演讲。演讲中，我邀请两名志愿者上台与我一起展示风度。之前，我从未尝试过在众多观众面前演示这个实验，坦白地说，我当时有点紧张。万一没人愿意上台呢？万一来者过于害羞，以至于我拿他们毫无办法呢？抑或，他们太优秀，好到我完全提不出任何改进意见呢？

这时，第一名志愿者走上讲台，手持麦克风自我介绍，概述自己正在进行的一个重点项目。30秒后，我大声喊：“停”，并将她拉到一旁，用60秒的时间悄悄给她提了几个指导性建议。之后，她返回讲台中央，重新做了一次自我介绍。

当她完成了我指导之后的自我介绍后，我邀请了观众席上的朋友走到过道的麦克风前，大声说出演讲者前后两次的表现有何不同。他们的评价如我所料——更自信，更迷人，更有号召力，更权威、可信。这让我很开心。但是，我给她做指导时，并没有用到这些词语。

“我有告诉你按这样的标准去做吗？”我问那名志愿者。

“没有。”她轻声地笑道。显然，她对自己的表现以及观众的反映很满意。

于是，当我再次发出邀请时，这次有四五个人举手示意，我从中挑选了一位上台与我合作。当他的脚步迈进过道，朝我走来的那一刻，我有点恐慌。啊，麻烦了。因为，他看上去很拘谨，步伐踟蹰。当他拿起麦克风说话时，声音幼稚得像位十二岁的孩子。同样，30秒后，我大声喊：“停”，仍旧用了60秒的指导时间。

接下来，他与之判若两人。结果，观众席沸腾起来，掌声和口哨声掺杂其中。他仿佛摇身一变，成为了一名摇滚巨星，继续着自己的表演。

“托儿！”“托儿！”“他是个托儿！”

几秒钟之后，我才弄明白观众席上的那些人在喊什么。他的变化太不可思议了，以至于人们猜测他是我安插在观众中、正在上演变身戏法儿的托儿。当我最终从他的手中拿过麦克风时，我和他一起向观众解释，这是我们的首次见面。演示完成后，我向两位志愿者表示感谢，并对本次课程进行了总结。

等到观众都散去，两名志愿者再次向我致谢。他们都向我反映，课程结束后，有几个观众专程走过去，私下里又跟他们确认了一次“托儿”的问题，并向他们打听，我在“神秘60秒”中传授的两三个技巧是否真的让他们在台上的表现发生了改变。

由于这次的反响激动人心，之后，当我每每论及建立风度和个人信誉的主题时，我都会涉及它。很快，它就成为了我最受欢迎的演讲主题。通常，打到我们办公室的电话是这样开头：“我是一名听众，我就坐在蒂安娜邀请上台的那位志愿者旁边……”

尽管，演讲后的反响很强烈，而且我也就人际交往的其他方面写过不少书，但是，我仍然一直坚持不就这一话题出书，因为我认为“风度”是你必须“眼见”才能“为实”的东西，而不仅仅是

“闻过则喜”。然而，自打那次“舞台首秀”之后，当我给客户做咨询培训时，扑面而来的一个又一个问题使我改变了初衷。

毕竟，我可以将风度的精华诉诸文字。这本书正是做了这方面的尝试，成败与否，你最有发言权。

如果你选择了这本书，你很可能就是我所定义的那种领袖或有抱负的领导者。当然，领袖从不局限于某种头衔。你能从各行各业中发现他们的身影：首席执行官、专业销售员、一流的管理者以及部门主管、为非营利机构工作的志愿者、为国效忠的战士、组织社区活动的业主、教练青少年团队的家长。但凡致力于说服他人与自己共同达成某一重要目标、肩负重任的人，都可以称之为领袖。

这本书致力于形象地阐述个人风度的内涵，使之具有可操作性。当然，想要像测试某人的心率或者跑步速度那样去测试风度的强弱，是行不通的。

不过，我们可以花点时间思考我们是如何测试歌手的演唱功底的。我们想到了由来已久的热门电视节目《美国偶像》。这一季最具舞台魅力的歌手是谁？当然，从一定程度上来说，这种评级方法建立在评委和观众的主观评价之上。但是从某些方面来看，实实在在的评判标准也是存在的。参赛者展示的演唱功底必须达到一定水平，否则将会被舞台抛弃。我们已经看到，这一季之前的很多参赛者在刚开始时就被淘汰。他们有的能把住调儿，有的则把不住。他们都有各自的音域，评委据此决定选手的去留。他们有的能跟上节奏，有的则跟不上。因此，只有在确定歌手具备这些基本功之后，主观性的评判才开始起作用。

同样的道理适用于风度。这本书致力于抓住风度的核心理念。除此之外，你的所见所闻归根结底是他人对我们风度的主观看法。

这本书将同样深入探究主观方面，即能影响他人对你的风度和可信度的主观评判。

此书简单地分为以下四个部分：

第一部分：外形的秘密。共五章，涉及与风度相关的外形方面：仪表、身体语言、着装、行路姿势以及周围环境。

第二部分：谈吐的魅力。共五章，着重介绍声音特点、词语选择，以及开展一场有吸引力的、有意义的谈话的方法。

第三部分：思维的艺术。阐述如何处理脑海中的想法和信息，并将你的观点表达给他人。包括去粗取精的能力、简洁概括的能力、在压力下回应问题的能力。这一部分还将阐明战略性思考和战术性思考的区别。最后，还有一章教你如何控制自己的反应并恰当地表达情绪。

第四部分：举止的风范。这一部分围绕着交流方式中所体现的态度和个性展开。包括态度、习惯，对打造风度及随之而来的威信而言，或益或害的行为举止。

正如之前提到的那样，我的目的是帮助你提升个人魅力。因此，我给出的建议、方法、例子都尽可能的具体明确，并且让这些原则更易理解、更具操作性。但是，请注意，尽管这些事例均属实，出于保护当事人的考虑，我们均采用了化名。

如果此刻你正在阅读此书，或许已经认识到风度的魅力在以下情况中产生的影响力了——

- 陈述观点或者回答问题时能说服他人。
- 对某一事业或改革表达支持的态度时，能确立自己思想领袖

的地位。

- 清晰地表达自己对事件的看法，并且能吸引他人全神贯注地倾听。
- 通过展示自己的真诚与友善赢得他人的信任。
- 能够争取到合约或晋升，在职场中勇往直前。

而且，你的团队也同样因此受益。作为团队代言人，你的形象越出众，你越易获得更多机会，为之代言，推动团队的事业。依此，销售他们的产品或服务，获得商誉，展现诚实可信并且从他们的目的出发赢得信任。

为了让你对自己的风度有更深入的了解，我发明了“个人风度的自我评估”方法（详见贝尔特-科勒出版公司网站，网址www.bkconnection.com/personal-presence-sa），帮你从本书介绍的四个方面对自己进行评估。如果你想有重点地阅读本书，请在开卷之前完成自我评估。当然，你也可以在阅读并对自己和所在团队的行动计划有了全面的认识之后，再进行评估。

在此，我要感谢贝尔特-科勒出版公司的团队成员，感谢他们自这本书从雏形到上架售卖给读者的过程中，所付出的全部努力。尤其感谢史蒂夫·比尔桑蒂总编，他从一开始就认可这本书，并认识到它与其他不计其数的探讨交际技巧、仪态表现、人际交往的书有多么不同。同样还要感谢大卫·马歇尔、克里斯汀·佛朗兹、玛丽娜·库克、迈克尔·克罗利、佐伊·麦基、凯蒂·希恩、辛西娅·香农、约翰娜·万德林、玛利亚·阿圭罗、凯瑟琳·莱格尼、戴安娜·普拉特纳、里奇·威尔森、邦妮·考夫曼、吉万·西娃苏巴拉马尼安、尼尔·马耶。

同时，我要再次感谢我的布赫顾问团，没有他们，这本书就不会在市场上广受好评。他们直面市场所带来的挑战，并且制定发展策略。他们所发表的报告帮我们找到了解决个人社交和集体沟通诸多方面问题的最佳方案。

我还要特别感谢卡里·盖茨和波莉·福尔曼，因为他们在协助研究和准备手稿方面所做出的努力。

最后，我要感谢我成千上万的读者，作为客户，您给了我们机会，与您一道检验书里的交际技巧。我们收到了您的反馈，看到了结果，并感受着成功带给您的满足感。由衷地感谢！

——戴安娜·布赫

序言 / I

为什么要在意这些? / 1

第一部分 外形的秘密 / 13

第一章 像珍视初恋那样珍视你的第一印象 / 15

第二章 请到舞台中央去 / 27

第三章 调动你的激情 / 32

第四章 身体语言与威信力 / 40

第五章 一目了然 / 49

第二部分 谈吐的魅力 / 65

第六章 要“专业”，不要“专家” / 67

第七章 荧光笔原理 / 78

第八章 恰如其分 / 85

第九章 不要惊慌失措，不要过度粉饰 / 96

第十章 将沟通进行到底 / 103

第三部分 思维的艺术 / 113

第十一章 战略性的思维方式 / 115

第十二章 去粗取精，去伪存真 / 125

第十三章 精选视角 / 133

第十四章 好莱坞式的思维方式 / 137

第十五章 学会在压力中冷静思考 / 147

第四部分 举止的风范 / 159

第十六章 倾情投入 / 161

第十七章 谦逊与礼貌的力量 / 171

第十八章 轻松活跃，不负众望 / 184

第十九章 是什么就是什么 / 190

第二十章 言而有信，言出必达 / 196

结语 / 200

个人风度自测 / 204

注释 / 205

参考书目 / 208

作者简介 / 217

图片信息说明 / 219

为什么要在意这些？

莉迪亚（化名）跟我讲的经历不同于我从她华盛顿律师事务所的那位资深合伙人处所耳闻到的。“我感觉自己撞到了众所周知的‘玻璃天花板’上。”她说，“我就是得不到理想的职位。我无时无刻不在工作，而且，工作评估时，我的主管对我的工作态度、法律应用能力和其他方面都给出了很高的评价。但我就是没机会上网和客户洽谈，为公司带来业务。的确，我是团队中的一员，但我从来都不是什么重要人物。只有带来了业务，你才能成为合伙人。如果一两年内我还是无法成为合伙人的话，我就辞职。”

她停下来想了想，然后总结道：“公司里大部分的合伙人都是男性。不管是否故意，我确实感觉到这种性别歧视是阻止我接待客户的原因。这肯定是性别的原因。”

这不是性别的原因。

一周前，这家律师事务所的那位资深合伙人与我通过电话，告诉我他对莉迪亚的看法以及他对培训课程的期望。他在电话里说道：“莉迪亚的法律业务能力很强，而且非常喜欢工作。但到目前为止，我们一直在犹豫是让她直接面对客户，还是留在法庭上。我

说不出到底出了什么问题，但是她就是缺乏那种风度和光彩。这也正是我期望您能帮她改善的地方。”

他接着描述了几种状况，包括下面这句被我记在记事本突出位置的评语：“当她与大家一起接待客户或潜在客户的时候，连她介绍自己的方式都有损她自己的形象和公司的专业性。我已经尽力给了她一些指导，但效果并不理想。”

即使身着业内统一的制服，莉迪亚看上去还是一副至少落伍十年的样子。除了那种冷冰冰的握手方式之外，她整个人的精气神看上去都超不过30瓦。她的声音也是如此，缺乏活力。她的额头上似乎总印着一条深深的皱纹。当我把她介绍给我的其他同事时，哪怕在早晨的咖啡时间，她与他们都会有交流障碍。当我问及与客户和公司同事接触的感受时，她便漫谈起来，缺乏对公司目标的全局性认识。对我提出的很多建议，她的回应都是“你说的对，可是……”紧接着就是一些辩解之词。

培训课程刚开始的几分钟里，我得出了和她老板同样的结论：莉迪亚缺乏风度，这对她的职业生涯和她所在的公司来说都是不幸的。而且，她也没有很好地完成反馈。通常，学员在培训课程结束之后都会交流自己将如何把新学到的技巧和新产生的想法应用到实际工作中，并且承诺通过电话反馈结果。

我却再没有接到过莉迪亚的电话。

与此相反，一家大型航空国防承包公司的首席执行官约翰从反馈信息中获益良多。在一次培训课快要结束的时候，约翰对我说：“那么，请告诉我该怎么穿衣打扮。我是个工程师，对这些方面没什么研究。我离婚了，所以没有可以提意见的妻子。不过我知道穿衣打扮很重要。而且我们传讯部的副总凯瑟琳让我向您咨询意

见，因为我得去德国参加我的第一次全体大会，并在会议上发表演讲。穿什么颜色的服装合适呢？外套是扣上还是敞开？”

我们就他的这个个人轶事，即要在全体会议上发表的演讲聊了近两个小时，毕竟他的目标就是为公司新的发展方向定下基调，并展现他翻开新篇章的能力鼓舞大家的信心。

小变化也能产生轰动效应。

这种“小”变化能制造大不同：找工作，争取升迁，获得合约，带领团队应对变化——正如这位新上任的首席执行官约翰一样，他深谙作为业界领袖如何成功地带领团队赢回市场地位。上任之后，约翰通过对员工发表的“团队现状”的演说，使得大家对他心悦诚服。

在随后我进出该公司的6个月中，从其他高管对约翰的评价中，我感觉那次“首演”仿佛让他成为了名人。他有成熟的风度，这种风度不论对他自己还是整个团队而言都产生了巨大的影响。

个人风度也许是个很难界定的概念，但当我们亲眼目睹的时候，我们就能真切感受到它的存在。有人脚步一迈进屋子，人们便让到一边，相互交换眼神，交头接耳。他们一开口讲话，人们便不住地鼓掌或者是插话进来。每当他们提问，总能听到回答的声音。他们在前面领路，后面就有人跟随。而当他们离去的时候，万物平静如初。

拥有风度的人看上去自信，并且让人感觉很舒服。他们说起话来清晰流畅、使人心悦诚服，即便肩负压力，思维仍旧清晰。他们带着目标去做事；拥有风度的人常反省他们的情绪、态度以及所处境地，然后进行调整。他们对自己负责，接受努力之后所获得的结果；拥有风度的人很真实，他们真实地展现自己的品质，所作所