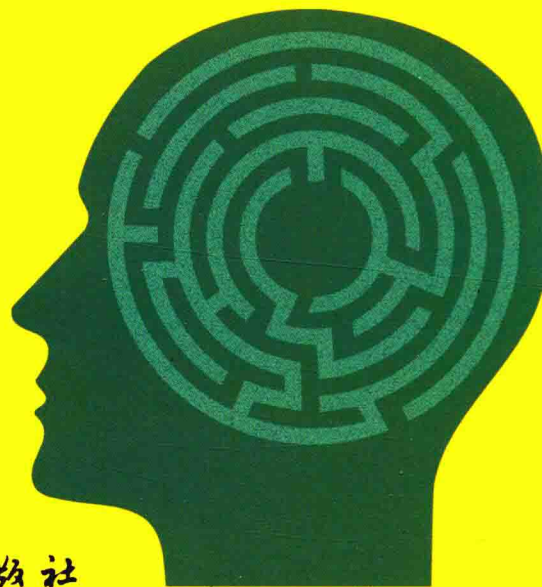


彩沅心理 编著

心理博弈术 与 心理调节法

巧妙使用心理战术，与世界博弈，做人生的“常胜将军”
破译**职场、商场、情场**的行为密码，让你“一站到底”！

了解他人心理
洞悉他人需求



 中国纺织出版社

彩云心理 编著

心理博弈术^与 心理调节法



 中国纺织出版社

内 容 提 要

现代社会，一个人想要成功，既要擅长心理博弈，又要深谙心理调节。心理博弈，能让你有效洞察心理效应，从而影响他人；心理调节，能助你调节自身心态，从而提升心理力量。

本书从心理博弈和心理调节两大方面来阐述心理学在生活中的应用，从心理规律的常识到实用策略，从影响他人到调节自身，熟读此书，能助你成为心理大师、社交达人。

图书在版编目（CIP）数据

心理博弈术与心理调节法 / 彩沅心理编著. —北京：中国纺织出版社，2018.4

ISBN 978-7-5180-4465-8

I. ①心… II. ①彩… III. ①心理交往—通俗读物 IV. ①C912.11-49

中国版本图书馆CIP数据核字（2017）第315245号

责任编辑：闫 星 特约编辑：王佳新 责任印制：储志伟

中国纺织出版社出版发行

地址：北京市朝阳区百子湾东里A407号楼 邮政编码：100124

销售电话：010—67004422 传真：010—87155801

http://www.c-textilep.com

E-mail: faxing@c-textilep.com

中国纺织出版社天猫旗舰店

官方微博http://weibo.com/2119887771

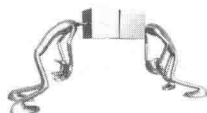
三河市延风印装有限公司印刷 各地新华书店经销

2018年4月第1版第1次印刷

开本：710×1000 1/16 印张：13

字数：209千字 定价：36.80元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社图书营销中心调换



生活中，心理学无处不在地展现着它神奇的魅力。不管是对于漫长的人生，还是日常的工作和生活，心理学都有着不可替代的作用。对个体而言，对外需要心理博弈，对内需要心理调节，这不仅能够帮助我们赢得美满生活、成功事业，还能够令我们收获健康的身心。

一群孩子在一位老人家门前嬉闹，叫声连天。几天过去，老人难以忍受。

于是，他出来给了每个孩子25美分，对他们说：“你们让这儿变得很热闹，我觉得自己年轻了不少，这点钱表示我的谢意。”

孩子们很高兴，第二天仍然来了，一如既往地嬉闹。老人再出来，给了每个孩子15美分。他解释说，自己没有收入，只能少给一些。15美分也还可以吧，孩子仍然兴高采烈地走了。

第三天，老人只给了每个孩子5美分。

孩子们勃然大怒，“一天才5美分，知不知道我们多辛苦！”他们向老人发誓，他们再也不会为他玩了！

在这个寓言中，老人的算计很简单，他将孩子们的内部动机“为自己快乐而玩”变成了外部动机“为得到美分而玩”，而他操纵着“美分”这个外部因素，所以能操纵着孩子们的行为。寓言中的老人，像不像你的老板、上司？而美分，像不像你的工资、奖金等各种各样的外部奖励？

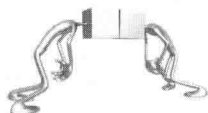
我们需要心理学，通过心理博弈来赢得交际的成功。善用攻心术，

有效打开对方心扉；适时暗示，将内心思想婉转传递给对方；学会藏匿锋芒，成就低调人生；深谙求人术，轻松办事不费力；想办法策应对方，令其在思想上有所改变。日常交际中，我们需要以心理博弈来说服他人，赢得他人的青睐，从而使自己成为受欢迎的社交达人。

我们需要心理学，通过心理调节来获得身心健康。你是否常常感到焦虑，压力过大，容易受负面情绪影响，不由自主陷入悲观的泥沼？当我们身上出现这些症状时，便意味着心理需要调节了。事实上，心理调节并非必须去咨询心理医生，每个人都可以是自己的心理医生。通过对心态、情绪、心境、压力等方面进行有效调节，学会自我克制、控制，从而使内心变得平静，以获得健康的身心。

编著者

2017年11月

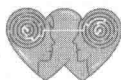


上篇 心理博弈术

| | |
|-----------------------------------|-----|
| 第1章 心理博弈法——人生对弈，无处不在 | 002 |
| 手表定律，遵从唯一的标准 | 002 |
| 华盛顿合作定律，团队需要良好合作 | 005 |
| 不值得定律，合理利用资源和时间 | 007 |
| 墨菲定律，请别盲目自信 | 010 |
| 帕金森定律，别陷入瞎忙的境地 | 013 |
| 蘑菇定律，逆境中坚定前行 | 014 |
| 第2章 心理提升法——深谙玄机，洞彻人心 | 017 |
| 南风效应，以情动人 | 017 |
| 互悦机制，把对方变成自己人 | 020 |
| 三明治效应，批评应欲抑先扬 | 023 |
| 甜柠檬心理，接受事情的真相 | 025 |
| 互惠原理，让对方先尝点甜头 | 027 |
| 第3章 心理暗示术——话里有话，曲径通幽 | 031 |
| 出其不意，让对方坦然接受 | 031 |
| 心口不一，让对方主动离开 | 032 |
| 客气话，代表一种疏远的距离 | 034 |



| | |
|----------------------------------|------------|
| 打乱对方说话顺序，令其主动闭嘴····· | 036 |
| 找个理由，打消他人说话兴趣····· | 038 |
| 第4章 心理隐匿术——暗蓄力量，悄然潜行····· | 041 |
| 模糊焦点，岔开对自己不利的话题····· | 041 |
| 有效掌握沉默的艺术····· | 044 |
| 低调做事，等待时机····· | 046 |
| 隐藏实力，让对方捉摸不透····· | 048 |
| 自信言辞，先从气势上压倒对方····· | 051 |
| 收敛锋芒，有意无意装点“傻”····· | 053 |
| 第5章 心理说服术——换位思考，令人诚服····· | 057 |
| 以对方熟悉的语言进入话题····· | 057 |
| 揣摩对方心思，提出迎合的建议····· | 059 |
| 想办法勾起对方的好奇心····· | 061 |
| 讲究说话方式，令人信服····· | 064 |
| 投其所好，有效说服对方····· | 066 |
| 权威效应，提高说服力····· | 069 |
| 第6章 心理影响法——运筹帷幄，左右逢源····· | 072 |
| 巴纳姆效应，正确认识自己····· | 072 |
| 留面子效应，满足他人虚荣心····· | 075 |
| 超限效应，拿捏最合适的尺度····· | 078 |
| 登门槛效应，先提出微不足道的要求····· | 081 |



| | |
|----------------------------------|------------|
| 名人效应，拨开迷惑人的光环····· | 084 |
| 第7章 心理较量法——你来我往，见招拆招····· | 087 |
| 障眼法，分散对方注意力····· | 087 |
| 经验有时候并不一定有用····· | 089 |
| 言语暗示，传递自己的真实意图····· | 090 |
| 避开锋芒，寻找对手的弱点····· | 093 |
| 刚柔并济，让对方放下戒备····· | 095 |

下篇 心理调节术

| | |
|-----------------------------|------------|
| 第8章 情绪调节，告别坏心情····· | 100 |
| 删除痛苦，为快乐腾出更大的空间····· | 100 |
| 是福是祸，源于内心的选择····· | 103 |
| 失败是人生必修的课程····· | 105 |
| 正确对待他人的批评····· | 108 |
| 自救是摆脱逆境的唯一方法····· | 111 |
| 第9章 意志效应，坚持就是胜利····· | 114 |
| 你选择生命停靠在谁的岸边····· | 114 |
| 我想赢，我一定能赢····· | 116 |
| 远离空虚，为自己寻找一个目标····· | 119 |
| 别自恋，他根本没那么关注你····· | 121 |
| 别让沮丧造就永远的失败····· | 124 |



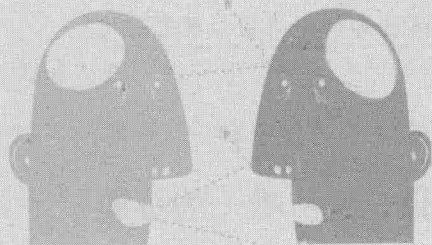
| | |
|-------------------------------|------------|
| 生活如此美妙，何必要生气····· | 126 |
| 第10章 压力调节，别生活得太累····· | 129 |
| 有氧运动，还你健康身心····· | 129 |
| 化解心理压力，健康快乐生活····· | 131 |
| 压力太大，与朋友畅聊十分钟····· | 133 |
| 转移注意力，舒缓烦躁情绪····· | 135 |
| 多想想生活中美好的一面····· | 136 |
| 合理安排好饮食和休息····· | 138 |
| 第11章 挫折效应，别被困难打倒····· | 141 |
| 无法选择生命，就选择生活的态度····· | 141 |
| 少抱怨，多感恩····· | 143 |
| 有些痛苦终究会熬过去····· | 146 |
| 勇敢面对，战胜一切痛苦····· | 148 |
| 怀抱幻想，现实中努力打造明天····· | 150 |
| 付出比别人多的努力····· | 152 |
| 第12章 克制自我，重塑真实的内心····· | 155 |
| 请将嫉妒之心泯灭····· | 155 |
| 挑战自我，正视自己的不足····· | 158 |
| 拆毁篱笆墙，让阳光照进心灵····· | 160 |
| 放下猜疑，消除隔阂····· | 163 |
| 你的坚持是执着还是偏执····· | 165 |



| | |
|------------------------------|------------|
| 给自己一个笑脸，世界将五彩斑斓····· | 168 |
| 别焦虑，有些小事真不用在乎····· | 171 |
| 善于发现自己的闪光点····· | 173 |
| 控制贪欲，知足常乐····· | 176 |
| 学会分享是一种快乐····· | 178 |
| | |
| 第13章 自控调节，轻松驾驭人生····· | 182 |
| 别让习惯支配自己····· | 182 |
| 想象力比知识更加重要····· | 185 |
| 保持个性，坚守本真····· | 187 |
| 踢猫效应，争做情绪的主人····· | 190 |
| 心有多大，舞台就有多大····· | 192 |
| 绝不给自己找任何借口····· | 195 |
| | |
| 参考文献····· | 198 |

上篇

心理博弈术



博弈，充斥着一个人的整个人生，生活、工作处处是较量。但总而言之，这些博弈均来自人与人之间的心理较量。如何让对方打开心扉，如何说服对方，如何让对方改变想法，这些都是心理博弈术。



第1章 心理博弈法——人生对弈，无处不在

现代社会的人们，继承了几千年的中华文明，融合了国内外众多的知识和信息，在对人心理的把握上比以前有了很大进步。然而人们在不断揣摩他人的同时，往往忽略了一些自然定律对自己的作用，以至作出一些不正确的决断或者得不到想要的结果。那么，该如何避免这样的情况发生呢？来看一看这些影响广泛的心理定律吧！

手表定律，遵从唯一的标准

我们都有这样的经历：排队的时候有两队，你好不容易选择了其中一队，可排了很久也轮不到你，而另一队本来跟你差不多位置的人已经走到前面去了，于是你决定换一队。可是才换了没多久，你原来的那队又快了起来，于是你就郁闷了。假如只有一队，你便不需要作这种选择，也不会左右为难，更不会在换来换去的选择中错失良机。

再如，有对夫妻，两人都是高级知识分子，在孩子很小的时候就开始对他进行多语教育，妻子教英语和普通话，丈夫教法语，奶奶说的是方言。时间久了，孩子并没有像大人期待的那样成为语言神童，反而不会讲话了。原因很简单，家里的每个人都以自己的方式和内容来教授孩子，而没有一个统一的标准和方法，以至造成孩子认知混乱，所以什么都学不会了。

以上就是手表定律，又称两块手表定律、矛盾选择定律，即：当一个人有一块手表时，可以知道现在是几点钟；可当他同时拥有两块手表，并且这两块手表的时间不一样的时候，他将变得无法确定。两块手表非但不



能告诉他更准确的时间，反而造成他对时间的不确定和怀疑。

手表定律除了在生活中很常见外，还常被运用于企业管理中。在一个企业中，不能同时采用两种不同的管理方法，也不能同时设置两个不同的标准，否则企业员工将无所适从。路越多人们越不知该往哪儿走，不同的标准就相当于不同的价值观和目标，就会造成人们从思维到行为都混乱不堪。没有统一的标准，就如同看不到前进的灯塔，方向和选择太多，人们反而寸步难行。

手表定律的意义就是告诫人们，你只须选择一块值得信赖的手表，而并非越多越好。没有一个统一的基准，一味地追求更多的手表，最终将使自己无所适从。选择太多往往意味着无从选择。处于同一个公司、同一级别的高层管理者，如果他们的理念和目标不统一，必将造成下属不知听谁的安排和命令的状况，不但会影响工作效率，还会使员工对公司未来发展方向感到困惑和迷茫，最终不利于整个企业的发展。

心理学认为，人们在面对选择时，很容易出现矛盾，哪怕那些选择都是正面的。比如，一个工作单位离家近，但待遇没那么好；而另一个工作单位虽然待遇不错，可是离家比较远。这时你当如何选择？是想赚更多的钱，还是希望自己没那么辛苦？选择的标准不能多样，你必须斟酌出自己更偏重哪一方面，你的价值观必须坚定，否则将出现思维混乱的局面。

再如，猴子捡了芝麻丢了西瓜的故事，其中也包含了这样的道理。猴子不清楚自己的标准在哪儿，看什么都想要，看什么都想尝尝，它没有仔细斟酌和思考过，而是盲目地变换自己的所得，最终得到的是价值最低的芝麻。猴子的多标准，或者说没有一个确定的标准，实际上就是没标准。N个里面选1个，N越大， $1/N$ 就越小；当N无穷大的时候， $1/N$ 就近似为零了。换句话说，选择太多，也就如同让自己没有了选择。因此，无论是企业还

是个人，都不能贪心，手表再多也只能留一块。标准就如同命令你行事的领导，领导多了，你该听谁的？曾经，某个年轻的互联网公司在与老牌公司华纳合并的时候，管理阶层之间在理念上的矛盾，导致公司发展前景不明，使得这一合并以失败告终。

尼采说，只有一种道德的人是幸运的，这样他过桥会变得容易些。可是，选择又是不可避免的。人生在世，不可能每次都只有一块手表，而且这一块手表你并不能保证它是最好的。面对多块手表的时候，正确的做法是：尊重你自己，选择你认为正确的道路，而不是人云亦云，或者盲目地跟着别人的指挥走。人们倾向于对非自主选择的人生怀有不满，这是逆反心理在作祟，即虽然那个选择是好的，可是如果不是他心甘情愿选的，他将始终对此耿耿于怀。

现实中，无论是职业选择，还是工作追求、生活标准，或者企业的核心价值体系，其中都包含着选择和决定的问题。假如是个人选择，可采用“模糊心理”的做法，即当你很难抉择的时候，不妨以潜意识心理为指导，作出最符合心理需求的决定。这种“模糊心理”实际上就是第一印象，它来自于长时间的经验积累所形成的一种本能反应，产生于内心矛盾地将A和B作比较之前。运用“模糊心理”，就是用感觉说话。

无处不在的手表定律要求人们在做事情前要制定明确统一的标准，防止多重选择令人无所适从的状况发生。企业要发展，个人要进步，都离不开一块最佳的手表，而且是只此一块的手表。



华盛顿合作定律，团队需要良好合作

华盛顿合作定律类似于我们中国人说的“一个和尚挑水吃，两个和尚抬水吃，三个和尚没水吃”，即一个人敷衍了事，两个人互相推诿，三个人则无法成事。心理学家将该定律的形成归为三大要因：

(1) 旁观者效应，即责任分散效应，它是指当旁观者众多时，每个人应该负有的责任就会减少。比如，当只有一个人负责某件事时，由于不存在旁观者，没有人与其一起分担责任，他就必须主动去做这件事，而不能对他人有所期待。可是如果有两个人，他们各自为对方的旁观者，因此在做事的时候，他们会彼此观望、相互推诿，谁也不愿主动承担更多的责任。当有三个或三个以上的人时，旁观者更多，每个人分担的责任更少，情况和彼此间的关系都变得更为复杂和微妙，相互合作反而成为相互制约，最终导致华盛顿合作定律的产生。

(2) 社会惰化作用，它是指当群体一起完成一件工作时，群体中的成员每人所付出的努力，会比个体在单独情况下完成任务时明显减少。有个著名的拉绳试验，即把被试者分成2人组、3人组和8人组，要求各组用尽全力拉绳，然后被试者单独用全力拉绳。结果，试验中出现了 $1+1<2$ 的现象。这个试验就体现了社会惰化作用。

社会惰化作用其实就是人们的“投机心理”，即人们在集体中存在不发挥最大能力的倾向，除非自己所作的贡献能够让人一目了然地分辨出来并得到认可。虽然形成的原因比旁观者效应更为复杂，可是二者所导致的结果是一样的。在组织中，社会惰化作用会明显降低群体工作效率，直接导致华盛顿合作定律的产生。

(3) 组织内耗现象，是指组织成员之间的“窝里斗”，它不仅会耗费

组织的资源能量，降低组织的运转效率，还会影响组织的正常效能，损害组织的整体效益。钓过螃蟹的人都知道，将抓到的螃蟹放在一个篓子里，不必盖上盖子，却不用担心螃蟹爬出来。因为只要有一只螃蟹往上爬，就会有其他螃蟹将它拉下来，最后谁都出不去。这就是典型的组织内耗现象。

童话作家克雷洛夫的寓言中，天鹅、梭子鱼和大虾三个想把一辆小车从大路上拖下来，可是它们使足了力气都没使车子动一下，而且车子里的东西并不重。原因是什么呢？因为天鹅拼命往天上飞，梭子鱼往水里游，而大虾则一直往后爬，三方使力方向完全不同，自然达不到合作的目的。

如将这个故事用于人与人之间的合作——人既具有能动性也具有各异性，团结一致自然力大无穷，可假如相互抵触，则必将一事无成，并且，人越多，关系越复杂，力量相抵的状况就越可能发生。

华盛顿合作定律表明，合作是个问题，怎样合作也是个问题。人多会导致这一问题的加剧，然而也并非人少就一定能提高效率。要彻底解决华盛顿合作定律的现象，就要以提高效益为目标，从建立管理制度入手，合理分工、明确责任、奖惩分明，同时还要不断提高员工整体素质，形成一个有利于人才发挥才能、彼此能协力合作的工作局面和环境。

此外，华盛顿合作定律还与“办公室政治”有关。所谓办公室政治就是：办公室环境中因钩心斗角而影响员工的工作和彼此合作的现象。“办公室政治”带有非常强烈的主观因素，并且会因为某些人而使整个办公室的同事关系变得复杂且扑朔迷离，如果不及时制止，其波及面将如野火燎原般逐渐扩大化，最终影响企业的效益和创收。

要防止华盛顿合作定律的发生，就要创建高效绩团队的合作文化，即一个团队不但要有高效绩，还要有良好的合作关系。要对团队进行有效管理，就需要有相应的策略。



(1) 明确的目标是合作成功的基础。当整个团队目标一致的时候，就能避免克雷洛夫寓言故事中的“无用功”现象，就是我们俗话说的“劲儿往一处使”。

(2) 知识和经验缺一不可。一个好的团队要有同心协力的意识，可是假如没有相应的能力资本，使再大的劲儿也只能事倍功半。

(3) 一个称职的领导者是必不可少的。领导者主要负责责任的分配和分工的明确，使每个成员各司其职，实现自身价值的最大化。

(4) 团队成员之间的信任和尊重是企业的精神文化需求。信任能有效减少钩心斗角和相互猜忌，尊重是避免办公室流言的基础。

华盛顿合作定律虽然揭示了合作中的冲突和无效现象，却并非为了贬低合作的效用，因为合作成功所带给成员的满足感和自豪感也是有目共睹的，良好的合作只会更有效地促进企业的发展和壮大。

不值得定律，合理利用资源和时间

不值得定律反映的是人们的一种心理，即一个人在做一件事的时候，假如认为它不值得，就不会采取认真的态度，不仅不容易成功，即使成功了，他也不会有多大的成就感。判定一件事情是否值得做，取决于三个因素：

(1) 价值观。人们会对符合自己价值观的事情全力以赴，并且更容易获得成功。

(2) 个性和气质。人们很难做好与自己气质和性格相背离的工作，如果你让一个爱好与人交往的人整天在档案室里整理资料，这无疑是对其天性的扼杀和桎梏，他也会因此感到压抑和痛苦。