打造做大事的手腕

烨子摇编著

中国致公出版社

需要全本请访问 www.ertongbook

目摇摇录

第一章摇你能把稻草说成金条吗

开放的社会需要人际之间更多、更广泛的交流，需要准确、机敏的话语来沟通情感、交流思想、开辟途径。一把钥匙只能开一把锁。在游说他人时，有的放矢地针对对方心理症结去开导、去说服。才能达到解开他人心锁的目的。

一、一句好的赞美能当十天口粮 …… 员
二、批评别过火，劝服见好收 …… 怨
三、诡辨不鬼 …… 圆缘
四、秀口生辉的魅力 …… 猿远

第二章摇办事就要狠、准、扎实

办事儿不是件简单的事儿，能不能办好，不是看你有多大企盼和多大热情，而是看你用什么方法、用什么手段。世上没有攻不下的城墙，也没有办不成的事儿，只要你学会了怎样办事儿，就一定会使你在社会上有立足之地，在经济上找到财富，在事业上找到成功。

一、巧用橡皮泥法则 …… 源愿
二、借风使舵的绝招 …… 缘圆

三、送礼——搞好人际关系的润滑剂 …… 还没

第三章摇你炼就了火眼金睛吗

“千军易得,一将难求 ”。人才,是企业的决定因素。优秀的领导者必段具备一双 ‘慧眼 ”,才能善识人才,善用人才。识人准,用人当,辨其贤愚,端其良莠,让藏龙腾飞,卧虎猛跃。在激烈的竞争中,你将无往而不胜。

一、先解剖你自己 …… 就范
二、识人识面亦可识心 …… 愿缘
三、识人应重品性 …… 怨源
四、“灯火阑珊处 ”的喜悦 …… 无源
五、时机酿英雄 …… 无愿
六、行动可以见证一切 …… 无员

第四章摇请为人情开个账户

在这个时代,早已不存在封建时代那种君臣、主仆式的关系了。你的意图、决策能不能被下属心甘情愿地去付诸实践,其中一个决定因素,就是你对他们的笼络程度如何。不懂得笼络下属的领导者,必将是一个失败的孤家寡人。现代社会的竞争是人的竞争,谁最大限度地控制了,谁就拥有了无敌的制胜法宝。

一、感情投资利息高 …… 无缘
二、‘胡萝卜 垣预”…… 员缘

三、权力是带刺的棒，抓得越紧越刺手 …… 第[illegible]
四、天塌下来你先顶着 …… 第[illegible]
五、老板，你注意了吗 …… 第[illegible]

第五章摇广结善缘的神丹妙术

今天的时代是个竞争的时代，是个残酷到多人倒下，方可一人站起的时代……社交便成了我们竞争过程中绝对重要的环节。试想如果你能依凭自身的社交才能，广交朋友，广结关系，征服了你的周围左右，那你就等于征服了你置身的世界，你就真的成为人中之龙、鸟中之凤了。

一、你的印象分有 多高吗 …… 第[illegible]
二、一声 “介绍 ”你会懂 …… 第[illegible]
三、相见容易相识难 …… 第[illegible]
四、造就你的铁板铜牙 …… 第[illegible]

第六章摇不用扬鞭自奋蹄

作为企业领导，多检查自己在哪些方面存在着用人缺陷。是否谙熟用人之道。是否能因人而用，是否能把下属拧成一股绳，这些问题在很大程度上决定着企业的兴衰成败。说到底，企业领导只有念好用人这门 “经 ”，才能盖好企业这座 “庙 ”。

一、挥泪斩 “老黄牛 ”…… 第[illegible]
二、摸出他那块反骨 …… 第[illegible]

三、要想平天下，先得“擦桌椅” …… 圆圆
四、这里的人都还没穿鞋 …… 圆圆

第七章摇让人服服贴贴的强力法术

管人是一种谋略，一种手段，一种技巧。善管人者，能够洞悉他人的心理特点，管起人来，驾轻就熟，得心应手；不善管人者，受累不讨好，常常得罪人，自己被搞得焦头烂额，手下人也是一盘散沙。

一、万事俱备，不欠东风 …… 圆圆
二、此技不济施彼技 …… 圆圆
三、完善你的个性 …… 圆圆
四、让异性下属降伏于你 …… 圆圆
五、酸甜咸辣，炒好各类“菜” …… 圆圆

第八章摇轻轻地挥一挥手，摇摇摇摇带走了一片灵感

摇摇千古风流人物，谁主沉浮？世事变幻，沧海桑田，谁能永存？然而机会却在一朝一夕之间，只有抓住它，人生才能得以璀璨地展现，也才能实现我们的梦想，或谋得天下，或一夜成名，或一本万利，或战无不胜。

一、耳套是谁发明的 …… 圆圆
二、凤凰不落无定地 …… 圆圆

·源
需要全本请访问 www.ertongbook

三、抓住，别让它溜掉 …… 缘缘缘
四、你要拥有一千只兔子吗 …… 缘缘缘

第九章摇美梦亦成真

在这样一个“碰撞”的时代，真正的碰撞不是实体的冲击，而是创意的碰撞。既然是碰撞，总有输赢，关键要看你的脑中爆发的创意能量能做多少有用功。人生就是和惧怕失败的心理较量，而且千百计地琢磨出惊心动魄的“创意大片”，尽管痛苦，依然被快乐呼唤着。也许如此，创意是种本能的欲望，是一种自救的活法。

一、巧用物极必反之哲学 …… 缘缘缘
二、创新思路展示 …… 缘缘缘
三、破茧而出 …… 缘缘缘
四、点击经营创意 …… 缘缘缘

前摇摇言

随着商品社会的飞速发展,全球经济一体化的日趋实现,人才在这个浪潮中越来越显现出不可替代的一面。各企业为在竞争中获取一席之地,无一不在收罗着各类专才。商界有云:万金难抵一将之才。谁识得了千里马,谁就把握住了时代的脉膊。

而在这个讲究"碰撞"的时代里,光有几个学识之才往往不够,作为企业的领导者们还必须拥有敏锐的洞察力,拥有独具慧眼思维,拥有纵横捭阖的交际艺术,拥有舌绽生花的劝服技巧,拥有捕捉瞬息灵感的决断魄力……

当然要炼就以上种种技巧,不是一蹴而就的事情。也许有人会感叹:生存难,难生存。但是在这个优胜劣汰、适者生存的环境下,你无从选择,你得硬着头皮在这个高手如林、竞争异常残酷的世界中一步步跋涉。

生存是发展的基础,发展离不开生存。不管你立志做一名业绩赫赫的企业家或是治理有方、受人拥戴的行政官员、还是被上司器重、同事尊敬的公司职员亦或是八面玲珑、长袖善舞的公关人士……总之,无论做什么事,都得善用智慧去求得生存。

为了获取成功,如何去识人、网人、管人、用人以及如何劝服人、如何交际、如何创新等等,本书给合大量事例,详略有当地向读者展示了种种步入成功的各种超级技巧,内容全面,通俗易懂又不乏韵味,是你书架上必备的一本人生指导书籍。

第一章摇你能把稻草说成金条吗

开放的社会需要人际之间更多、更广泛的交流，需要准确、机敏的话语来沟通情感、交流思想、开辟途径。一把钥匙只能开一把锁。在游说他人时，有的放矢地针对对方心理症结去开导、去说服。才能达到解开他人心锁的目的。

一、一句好的赞美能当十天口粮

大多数人不愿从小事上去赞美别人，这是因为现实生活中的重重障碍，遮住了他们的视线。

其一，分工不同，责任不同，使人们认为别人做事是分内之事，是“应该”的，无需大惊小怪，做不好就要批评，做好了是责任，在这种心理的驱动下，很多人不能正视别人的小成绩。

其二，有人胸怀治国济天下的大志，但眼高手低。对于“小打小闹”不以为然，认为那些事普普通通，没什么了不起，小菜一碟，形同虚设。

其三，“熟人效应”。周围的人对大家来说，太熟悉了。要么，就是区区小事，不足挂齿，不用说什么 要么，就是熟视无睹。每天我们走在干干净净的马路上去上班，都觉得无所谓，脏了该骂清洁工。父母为你呕心沥血，碾平了生活道路上的坎坷，我们却只知衣来伸手饭来张口，他们在你眼里是“隐形人”。同事、亲戚、朋友时

时都在关照你却受之泰然。

以上这些态度都是应当克服的。就小事而论,它的确没有非常重要的意义,但用辩证法的观点去考察,却会发现一件小事往往会引发大事,几件小事加在一起就有可能产生意料之外的形态和意义。

明察秋毫,意义重大

一位巡警巡逻时发现仓库门口的灭火器坏了,及时报告给总经理。总经理安排相关负责人买了新的重新布置好。一晃半年过去了,谁也没有把这件事放在心上。有一天库房因电线短路突然起火,被及时扑灭,忙乱中,总经理首先想到的是那位细心的巡警。如果不是他发现灭火器坏了,及时更换,那么库房恐怕完了,公司也保不住了。于是,总经理及时表扬了这位巡警,并代表公司向他致谢,号召全体员工向他学习。事过半年了总经理在日理万机中竟然还记得巡警的报告。如果把事情割裂开想,一个小小的巡警恐怕早已被遗忘在某个角落里了,谁也不会发现报告的重大意义。千里之堤,溃于蚁穴,一滴水珠可以拯救沙漠中的失落者,小事的确不可小视。要从小事赞美别人自己首先得做一个有心之人,善于发掘赞美的材料,看到小事身后的重大意义,这就要留心观察,细心思考。

小事犹如一块块未经雕琢的璞玉,如果你没有一双识别它们的慧眼,细心鉴别,它就永远埋在山野石林之中,人们很难发现真价值所在。

你了解你周围每一个人的长处短处吗?你每天有没有看到周

围细微的变化？你是否看中别人哪怕是一丁点儿的优点？”

无数的小事和有数的大事组成了我们繁杂的生活。如果我们只是睁大眼睛注视后者的“重大意义”、“历史性的价值”……、那么你是发觉生活很大程度上是虚空的，是乌托邦？我们的社会就像文略特笔下的荒原？

相反，如果人人都去关注自己的周围，去发掘一滴水中的世界，那么在彼此的赞声中，人们获得的，是世间荡漾着的温情。

无论你是何许人，你的那些闪光之处（哪怕微乎其微）就会在明查秋毫的赞美的滋润下，使你获得了生存的真正感觉。

赞美之术应有新意

前面已经说了许多关于赞美的话，如果再加上一些“新意”的话，赞美之术就更趋于完美，效果更佳了。

这里说的“新意”主要是幽默的方式。

日本学者板川山辉夫在其《说话的艺术》一书中写道：“如果问高明的说话方式是怎样的，从某种意义上可以说是幽默的说话方法。”我们也可以这样说：如果问高明的赞美方式是怎样的，从某种意义上来说就是幽默地赞美。幽默在赞美艺术中占举足轻重的地位。

汤姆受聘于一家公司的销售部经理，他采用新的营销战术，于是在他加入公司两个月后，公司的销售量大增，仓库积压一售而空。老板非常高兴，拍拍汤姆的肩膀说：“你干得非常出色！继续努力。”

“好，”汤姆说，“但你为什么不把你赞美的话放在我装薪水的

需要全本请访问 www.ertongbook

口袋里呢？”

“一定会的。年轻人。”老板非常遵守诺言。

当下个月汤姆领到薪水袋时，发现里面附着一张小纸条。上面写着：“你干得非常出色！继续努力，表现更好。”

这个小故事生动地说明了幽默在赞美的话语中是多么重要，它使你的赞美轻松舒畅，妙趣横生，在宽松、自然的气氛中获得对方的认可和支持，使他人与自己心照不宣，拉近心灵之间的距离。同时在生活中注人了新的趣味。现代高频率、快节奏的生活方式更需要这种幽默式的赞美来缓减大脑的疲劳，如果我们多一点笑声，多一点幽默，消除烦躁的心情，保持情绪的稳定。

赞美的新意另外还应该根据不同的场合，双方的性格因素，文化背景，习俗等诸多因素来决定‘新’的方式。

人品是一个重要的基本素质，中国人自古以来就是一个重伦理、重道德的民族。所以人品成为中国人心目中一个非常崇高的东西。无论知识分子，从政从商者都视名誉为生命的重要部分。这就是一个赞美中国人的好题材。孔子对颜回说：“贤哉，回也！”毛泽东赋诗赞美彭德怀：“山高路远坑深，大军纵马驰奔，谁敢横刀立马？唯我彭大将军。”这些赞美之辞都以人品为基点，利用专业化的语言来完成，从中翻出新意来。

地域文化背景、习俗等在赞美他人时也很重要。在西方，上司对下属的赞美一般情况下可以是“谢谢”“你干得很出色”等寥寥数语，而在中国更可能是一顿饭，或者一支香烟。就国内而言，如果你面对的是山东人或东北人，你可以竖起大拇指，说一句：“好家伙，你真行！”不知情者看起来粗声大气，很不礼貌，但是被赞美者肯定会眉飞色舞地大声回敬一句：“兄弟们，你也不赖！”如果你

扭扭呢呢，故作文雅，反而会引得人家的高兴。

赞美的新意很重要，但更需要我们综合各方面的因素来翻出恰当的‘新’意，否则便会弄巧成拙、适得其反。马克·吐温曾经说过：“一句好的赞美能当我十天的口粮。”我们每天都让新鲜的赞美流淌人他人的生活中，那么彼此的生活食欲就会增强。

在人际交往中，当发生矛盾时，只有那些缺少幽默的人，才会把事情弄得越来越僵。而幽默者能使交际变得更和顺、更自然。幽默的语言常常会产生神奇的效果。

曾经有一个故事是这样的：

一个小镇上开了一家酒馆，酒店老板脾气非常急躁，常常听不得半句坏话。一个热天的中午，一个过路人停下来吃饭，要了一瓶酒和一些菜。刚喝了一口酒，忍不住叫了起来：“酒好酸。”酒店老板听后，不由得大怒，马上吩附店里的伙计拿棍子去打这个人。突然，又进来一位顾客，看到老板正要打客人，连忙问：“老板为什么打人？”老板说：“我卖的酒远近闻名，这人偏说我的酒是酸的，你说他该打不该打？”那个顾客说：“酒就是酸的，你还坑人，不信让这位先生尝尝，让他评评理。”说着指向一个和善的老头，这可是个难题。如果这酒不是酸的，那这个过路人肯定少不了这顿打，如果直接说，这个尝酒的人可能也要挨顿打。只见这个人说：“让我尝尝。”老板递给他一杯酒，这人刚尝了一口就忙放下杯子，眼睛眉毛都皱在一起，脱口说道：“你还是把他放了，打我两棍子吧。”

一听这话，整个店里的人哄堂大笑，店老板也笑了。于是一句诙谐的话语就这样把一场纷争给平熄了。

幽默是人类健康的保护神。幽默能使我们精神健康。富于创

造性，它能通过一种娱乐形式，减少我们的压抑与忧伤，通过笑释解人与人之间的隔阂与冷漠，消除困扰人类的敌意，消除人们活动中的偏见与误解。

某某在深圳一家大的合资公司工作，他经常在上班时间去理发店理发，这是违反公司规定的。公司经理知道后，决定要抓他一次，狠狠批评。

一天，当某某正在理发店理发时，公司经理也来到店里。某某看见经理，急忙低下头，藏起脸，想躲过经理。可经理却坐在他旁边的位置上，叫出了他的名字。

“你怎么在上班时间理发？”

“是，经理。”某某说，“您看，我的长发是在上班时间长的。”

“不完全是，”经理马上说，‘“有些是在你下班时间长的。”

“是的，经理，您说得对。”某某礼貌地回答，“但是，我现在只剪上班时长的那部分。”

经理听了不禁笑了起来，也忘了指责某某了。

某某上班时剪头是不对的，在正常情况下，经理必定会批评他，甚至对他产生不好的印象。但经某某这么一说，经理与他的误会顿时化解了，而且他们之间的关系也融洽起来。幽默就是具有这样的作用，常能帮助我们顺利地度过一些人际关系的困难境地，与人建立和谐的关系，当我们希望成为能克服诸多障碍、具有乐观态度、赢得别人喜爱和信任的人时，它就能帮助我们达到目标。

那么怎样才能做到幽默呢？首先，要有一种高度精细的洞察能力，要多学些知识，特别是要多读些民间笑话，讽刺小说，多看喜剧，多听相声；其次，幽默就是让对方“想”，它的语言隐隐约约地

含着温暖的成分,它是从心底产生的,死板板的小心眼里产生不了的;再次,幽默是自然而然出现的,它必须有深刻的思想意义;最后,幽默不只是为了“让人笑”,不能庸俗,而要文雅。

但幽默并非万能,它受谈话对象在知识、年龄、心理特征和社交场合的差异限制。其一,年龄差异:长辈与晚辈间的对话一般不宜介人调侃式的幽默。其二,社交背景的变异性,一个人每日可能接触诸多性格迥异的人,这就要求根据当时的情景、气氛、势态作相应的调整。而当赞美对象或是你的谈话对象遇到伤心事时,你安慰他的时候,如果使用幽默,其效果往往适得其反。

所以在赞美他人之时,应“因时、因人、因境制宜”地运用幽默,将幽默用到点子上,但切忌为了幽默而幽默,滥用幽默,那样不仅不能达到效果,反而会遭人反感。

因势利导激发潜能

当员工做出成绩时,都希望得到领导的肯定和赞赏,若是领导不闻不问。便会打击他们的工作热情,变得懒起来。

[illegible]台争霸。

当员工感到自己只要是有上进心的人,他就会不甘人后,力争上游。利用这种求胜心理,往往能产生意想不到的效果。

考格是一家钢厂的经理,令他苦恼的是,他的厂连年完成不了总公司分配的生产定额。

“你怎么搞的。你一向很能干,如今怎么连年完不成任务。”总经理瓦尔斯亲临一线,向考格兴师问罪。

“我也不明白问题出在哪儿。责骂他们,强迫他们,只差没把

他们给开除了,但都不管用。”考格沮丧地说。

瓦尔斯不信这个邪,决定亲自到车间巡视一番。恰巧遇到白班快要下班,他便问旁边的白班雇员说:“你们这班今天炼了几炉?”

‘远炉。’那人恭敬地回答。

瓦尔斯拿起一支粉笔,在门板上写了一个大大的‘远’字,一声不响的转身走了。

夜班雇员按时到来。这“‘远’字谁写的?什么意思?”夜班雇员不解地问。

“总经理刚来过这里,听说我们今天炼了 远炉,便把 远字写在这里了。”白班雇员回答。

第二天晚上,瓦尔斯再次来到车间时,发现他写的‘远’字变成了‘[illegible]’字。原来前天夜班工人已将‘远’改成了‘宛’字 ;当白班工人换班时,看到了‘宛’字,认为夜班看不起他们,便决定教训他们一下,所以到夜班再次换班时,看到的就是一个大大的‘[illegible]’字。

当年年底结算,考格乐得合不拢嘴,因为他的厂的产量跃居了全公司的榜首。

巧妙利用第三者,激发员工的自尊心、好胜心、进取心,这种方法可称之为对比激将法。摆出擂台,谁优谁劣一目了然,竞争意识浓厚的现代人谁甘落后呢?

[illegible]舍你其谁

激起员工的荣誉心,那么看似他根本不能胜任的工作,也会因为你对他的一句话而变成小菜一碟。

刘易士·路易斯给美国的监狱管理带来了场空前变革,在辛

辛监狱的二十年管理实践，不仅使他成为美国最著名的监狱长，而且他的故事还被人们拍成电影，广为传播。谁又料到，辛辛监狱原本是他根本不想去的地方，都因上司的一句话而改变了。

辛辛监狱位于纽约的魔鬼岛的西部，这里丑闻谣言满天飞，可说是臭名昭著。州长艾尔·史密斯决定调派新汉普顿的路易斯前去打理。

“小伙子，辛辛监狱需要一个经验丰富的人前去管理，我觉得你是一个不错的人选，怎么样？”史密斯对风尘仆仆的路易斯说。

路易斯急匆匆地赶来，还以为老板会给自己一个好差事，谁知是让自己去啃骨头。辛辛监狱可是个吃人坑，前几任同仁在那身败名裂，没想到如今轮到自己了。

史密斯看穿了部下的心思，笑着说：“你这个样也不奇怪，那的确是个危险的地方，它需要一个有能力的大人物去坐镇。我看除了你没有更合适的了。”

一席话激起了路易斯的万丈豪气，接下了这虽然危险但“舍我其谁”的位子，最终获得了成功。

利用一切机会显示自己存在的价值，渴望超越别人，这是人所共有的心理，领导只要善于分析把握部下的这种心理，便能激起他的雄心壮志，发挥出意想不到的创造性和积极性。

二、批评别过火，劝服见好收

人人都喜欢表扬、称赞，批评总是令人难堪的。但是“人非圣贤，孰能无过？”如果我们发现别人的错误而不能指出，甚至还要

需要全本请访问 www.ertongbook