

<<怎样搞好人际关系>>

图书基本信息

书名：<<怎样搞好人际关系>>

13位ISBN编号：9787504465986

10位ISBN编号：7504465984

出版时间：2009-10

出版时间：中国商业出版社

作者：马明丽

页数：228

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<怎样搞好人际关系>>

内容概要

人际关系是我们生活中的一个重要组成部分。

倘若搞不好人际关系，将对我们的工作、生活及心理健康都有不良的影响。

在现实社会中，由于各人的性格、禀赋、生活背景以及目的等等的不同而产生思想上的隔阂，这是正常的，也是可以理解的。

但如果在工作或生活中和所有的人都合不来，那就不正常了，需要作自我调整并加以改变。

人依据其年龄、性别、职业、职位、所处环境等情况而扮演着不同的社会角色。

在与人接触时，不同的角色有着不同的行为规范，所以在和不同的人相处时，有不同的要求和技巧。

学会处理人际关系，不光是在生活上为你提供帮助，更是在事业上为你添砖加瓦，帮助你早日成就人生理想。

搞好人际关系是一门艺术。

所有的人都需要不断地学习和实践，才能臻于娴熟。

希望您能根据自己的具体情况，作一个自我分析、从而冲破自我封闭的篱笆，虚怀若谷，去建立一个和谐的人际关系。

<<怎样搞好人际关系>>

书籍目录

第一章 改变观念：以正确的理念经营人际关系1.尝试站在对方的立场考虑问题2.树立互惠双赢的人际关系观念3.雪中送炭胜过锦上添花4.树立感情投资的观念5.多交朋友不如精交朋友6.亲密无间不如保持适当距离7.不拘小节不如彬彬有礼第二章 维护情面：以重视“面子”的方式经营人际关系1.揭人短处是损害别人面子的“利器”2.逼人认错会留下积怨3.责怪是捅破别人“面子”的尖刺4.得饶人处且饶人5.对对手也不能赶尽杀绝6.学会替上司挣面子7.愈是小事面子问题愈重要8.赞美是最大的尊重和面子第三章 定位形象：以策划一个受欢迎的形象的方式经营人际关系1.树立诚实守信的社交形象2.塑造能够感染他人的性格气质3.以忍让的行为方式塑造宽容待人的社会形象4.塑造热情无私的社会形象5.不要给自己一个虚夸的印象6.别让人觉得你疑心重、心胸窄7.轻视别人会给人一个傲慢自大的印象8.以自我为中心会给自己一个自私的形象定位9.有功不居会让人觉得你做人大大度第四章 正视环境：以了解环境做对事情的方式经营人际关系1.充分认识到身边环境中竞争的残酷性2.不要把别人当傻瓜3.自私是人天性中的缺陷4.勿因遭到恶意对待影响处理正常的人际关系5.不要奢望与人一起“共富贵”6.不要用好心惹来麻烦7.不要总指望别人感恩8.不要小看小人物的力量第五章 学会识人：以有选择的交往方式经营人际关系1.正确运用第一印象识人2.通过一举一动洞察他人3.识人的眼光要有穿透力4.以见微知著的方法识人5.以患难知心的方法识人6.以综合评析的方法识人7.以更加直接的方法识人8.识人不可犯忌9.识人要注意地域差异10.识人要注意不可妄加判断第六章 低调做人：以置己于低处的方式经营人际关系1.为人太张扬会遭人嫉2.要懂得“烦恼皆因强出头”的道理3.得意切莫忘形4.主动示弱是一种不可缺少的“糊涂”5.好人为师是人际关系的一大障碍6.做人不可一味傲慢7.学会退让三分第七章 能说会道：以说话的能力经营人际关系1.在什么场合说什么话2.说话要学会“过脑子”3.说话学会为自己留“余地”4.用委婉暗示的方法打动人5.不好明说的话就含糊地说6.学会巧妙地拒绝7.说话不能得理不饶人8.学会多说好话9.懂得倾听的重要性10.在初次交谈中展现个人魅力第八章 掌握技巧：以必要的沟通工具经营人际关系1.不要荒置微笑的权利2.眼神的语言妙用无穷3.“眼泪战术”可以赚取人气4.沟通时要充分发挥幽默的力量5.送礼是表现人情的重要方式6.要善于向别人推销自己7.不要忽视了以酒交友的重要性第九章 莫触雷区：以谨慎自守的方式经营人际关系1.如果“交浅”就不要“言深”2.用信任“填平”猜疑的“陷阱”3.人际交往切忌浮躁4.贪小便宜吃大亏5.防人之心不可无6.避免陷入别人设计好的陷阱7.远离长舌妇似的人物8.不要得罪有能力的小人9.小处设防才不会大处遭殃10.才高更要防人妒

<<怎样搞好人际关系>>

章节摘录

第一章 改变观念：以正确的理念经营人际关系 1. 尝试站在对方的立场考虑问题 一个不会站在对方的立场考虑问题的人，永远都不知道别人需要什么。所以，大多数情况下，他们所做的努力都不会给自己带来太大的益处，有时反而会适得其反。许多生存条件优越的人，人缘较好的人通常都善于站在别人的立场上去考虑问题。因此，他们利用这一点既可以制约别人，也可以帮助别人。这种思考方法，让他们在人缘的维护问题上做到了恰到好处。

某个犯人单独监禁。有关当局已经拿走了他的鞋带和腰带，他们不想让他伤害自己（他们要留着，以后有用）。这个不幸的人用左手提着裤子，在单人牢房里无精打采地走来走去。他提着裤子，不仅是因为他失去了腰带，而且因为他失去了15磅的体重。从铁门下面塞进来的食物是些残羹冷炙，他拒绝吃。但是现在，当他用手摸着自己的肋骨的时候，他嗅到了一种万宝路香烟的香味。他喜欢万宝路这种牌子。

通过门上一个很小的窗口，他看到门廊里那个孤独的卫兵深深地吸一口烟，然后美滋滋地吐出来。

这个囚犯很想要一支香烟，所以，他用他的右手指关节客气地敲了敲门。

卫兵慢慢地走过来，傲慢地问道：“想干什么？”

“凶犯回答说：“对不起，请给我一支烟……就是你抽的那种：万宝路。”

卫兵嘲弄地哼了一声，就转身走开了。

这个囚犯却不这么看待自己的处境。

他认为自己有选择权，他愿意冒险检验一下他的判断，所以他又用右手指关节敲了敲门。

这一次，他的态度是威严的。

那个卫兵吐出一口烟雾，恼怒地扭过头，问道：“你又想干什么？”

“囚犯回答道：“对不起，请你在30秒之内把你的烟给我一支。

否则，我就用头撞这混凝土墙，直到弄得自己血肉模糊，失去知觉为止。

如果监狱当局把我从地板上弄起来，让我醒过来，我就说这是你干的。

当然，他们决不会相信我。

但是，想一想你必须出席每一次听证会，你必须向每一个听证委员会证明你自己是无辜的；想一想你必须填写一式三份的报告；想一想你将卷入的事件吧——所有这些都只是因为你拒绝给我一支劣质的万宝路！

就一支烟，我保证不再给你添麻烦了。

“卫兵会从小窗里塞给他一支烟吗？”

当然给了。

他替囚犯点了烟了吗？

当然点上了。

为什么呢？

因为这个卫兵马上明白了事情的得失利弊。

这个囚犯看穿了士兵的立场和禁忌，或者叫弱点，因此达成了自己的要求——获得一枝香烟。

松下幸之助先生就是从这个故事里联想到自己：如果我站在对方的立场看问题，不就可以知道他们在想什么、想得到什么、不想失去什么了吗？

他凭藉这条哲学，使得与合作伙伴之间的谈判突飞猛进，人人都愿意与他合作，也愿意做他的朋友。

松下电器公司，能在一个小学没读完的农村少年手上，迅速成长为世界著名的大公司，就与这条人生哲学有很大关系。

站在对方的立场考虑问题，你会发现，对方的所思所想、所喜所忌，都进入了你的视线中。

<<怎样搞好人际关系>>

在各种交往中，你就可以从容应对，要么伸出理解的援手，要么防范对方的恶招。

站在对方的立场上想问题，就如你在战场上知道了敌军的动向一样，让你每一步都胜券在握。

2.树立互惠双赢的人际关系观念 互惠互利，即使合作者都能够得到优惠和利益，使合作的结果皆大欢喜。

这是双赢思维的典型体现。

但是，要做到互惠互利不仅仅是一方的事情，它要求合作的任何一方都要有双赢的理念，过人的见地以及积极主动的精神。

而且应以安全感，人生方向，智慧和力量作为基础。

这对于良好生存境界的抵达具有积极意义。

品格是利人利己观念的基础，以下三项品格特质尤其重要： 真诚正直：人若不能对自己诚实，就无法了解内心真正的需要，也无从得知如何才能利己。

同理，对人没有诚信，就谈不上利人。

因此，缺乏诚信作为基石，“利人利己”便成了骗人的口号。

成熟：也就是勇气与体谅之心兼备而不偏废。

有勇气表达自己的感情与信念，又能体谅他人的感受与想法；有勇气追求利润，也顾及他人的利益，这才是成熟的表现。

许多招考、晋升与训练员工使用的心理测验，目的都是在测试个人的成熟程度。

只可惜常人多以为魄力与慈悲无法并存，体谅别人就一定是弱者。

事实上，人格成熟者严于律己，宽以待人。

在需要表现实力时，决不落于损人利己者之后，这是因为他不失悲天悯人、与人为善的胸襟。

徒有勇气却缺少体谅的人，即使有足够的力量坚持己见，却无视他人的存在，难免会借助自己的地位、权势、资历或关系网，为私利而害人。

但过分为他人着想而缺乏勇气维护立场，以致牺牲了自己的目标与理想也不足为训。

勇气和体谅之心是双赢思维不可或缺的因素，两者间的平衡才是真正成熟的标志。

有了这种平衡，我们就能设身处地为对方着想，同时又能勇敢地维护自己的立场。

富足心态：一般人都会担心有所匮乏，认为世界如同一块大饼，并非人人得而食之。

假如别人多抢走一块，自己就会吃亏，人生仿佛一场游戏。

难怪俗语说：“共患难易，共富贵难。

”见不得别人好，甚至对至亲好友的成就也会眼红，这都是“匮乏心态”在作祟。

抱持这种心态的人，甚至希望与自己有利害关系的人小灾小难不断，疲于应付，无法安心竞争。

他们时时不忘与人比较，认定别人的成功等于自身的失败。

纵使表面上虚情假意地赞许，内心却妒恨不已。

惟独占，才能够使他们肯定自己。

他们又希望四周的环境中都是惟命是从的人，不同的意见则被视为叛逆、异端。

相形之下，富足的心态源自厚实的个人价值观与安全感。

由于相信世间有足够的资源，人人得以分享，所以不怕与人共名声、共财势，从而开启无限的可能性，充分发挥创造力，并提供宽广的选择空间。

真正的成功并非压倒别人，而是追求对各方都有利的结果。

经由互相合作，互相交流，使独立难成的事得以实现。

这便是富足心态的自然结果。

要想潜移默化扭转损人利己者的观念，最有效的方式莫过于让他们和利人利己者交往。

此外，还可阅读发人深省的文学作品与伟人传记，或观看励志电影。

当然，正本清源之道还是要向自己的生命深处探寻。

建立在利人利己观念上的人际关系，有厚实的感情账户为基础，彼此互信互赖。

于是个人的聪明才智可投注于解决问题，而非浪费在猜忌设防上。

这种人际关系不否认问题的存在或严重性，也不强求泯灭各方分歧，只强调以信任、合作的态度面对问题。

<<怎样搞好人际关系>>

然而合理的关系若不可得，与你交手的人偏偏坚持，双方不可能都是赢家，那该怎么办？这的确是一大挑战。

在任何情况下，利人利己都不是易事，更何况和自私自利的人打交道，但是问题与分歧依然要解决。这时候，制胜的关键在于扩大个人影响圈：以礼相待，真诚尊敬与欣赏对方的人格、观点，投入更长的时间进行沟通，多听而且认真地听，并且勇于说出自己的意见。

以实际行动与态度让对方相信，你由衷希望双方都是赢家。

这是人际关系的最大挑战，追求的已不止于完成谈判或交易，更要发挥感化的力量，使对手以及彼此的关系都能脱胎换骨。

纵然少数人实在不容易说服，我们还可选择妥协——有时为了维持难得的情谊，不妨有所变通。

当然，好聚好散也是一种选择。

我们要有互惠互利的观念。

在与他人交锋时，不妨权衡一下彼此间的让步空间，在利人利己的前提下进行合作。

这是人际关系做到极致的体现。

未来的社会这种共赢的结局，将是人与人交流所要寻求的最完美的结局，它有利于每个人的生存质量的提高，所以，我们应该具备这种互惠互利的观念，为自己创设一个良好的生存空间。

要想在最终达成双赢的结局，得到彼此都满意的结果，必须在合作过程中就大局达成共识。

凭借这种共识，从属关系才可转换为合作关系，上对下的监督则转变为自我监督，双方才有可能共谋福利。

这类协议涵盖的范围相当广泛，例如雇主对员工、个人对个人、团体对团体、企业对供应商。

这五项要素列举如下：（1）彼此预期的结果，包括目标与时限，但方法不计。

（2）达成目标的原则、方针或行为限度。

（3）可资利用的人力、物力、技术或组织资源。

（4）评定成绩的标准与考评期限。

（5）针对考评结果定赏罚。

明确目标与评估标准后，双方才能有所遵循。

传统权威式管理是基于“彼之得即我之失”的信念，透支了感情账户的存款。

一旦双方失去了对彼此期望的目标或缺乏共识，就很难实现双赢。

无怪乎上司会采取猜忌的管理方式。

至于信任式的管理，基本原则在于放手让别人去做。

既然有协议来约束，管理者只须扮演协助与考核的角色即可。

由自己评量得失，更能激发自尊。

何况在高度互信的环境中，这种方式获得的测量成果准确度甚高。

因为当事人对自己的工作成效最清楚不过，间接观察或测量，总难免失真。

双赢的管理原则必须有合理的制度加以配合，否则理想与实际相抵触，要达到预期成果，无异于缘木求鱼。

举例来说，个人或企业使命宣言中列举的目标与价值，应有恰当的奖惩制度作为后盾。

斯蒂芬·柯维参加一家房地产集团的年度表扬大会。

现场气氛热闹异常，公司还聘请高中乐队来助阵。

当时有40人分别接受了“业绩最高”、“佣金最多”等等奖项，可谓风光一时。

但其他700多名与会的业务人员，内心感受“如人饮水，冷暖自知”。

他的顾问小组正好受聘于该公司，眼见这种做法会产生不良副作用，他们立刻着手教育员工及整顿公司组织，树立利人利己的观念。

全体员工不分阶级，共同拟定激励士气的奖惩制度，并自定个别的绩效目标，以鼓励互助合作，人尽其才。

……

<<怎样搞好人际关系>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>