

前言

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？

<<聚能量>>

” 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，所作所为表里如一。

就像那些能言善道的首席执行官、最佳着装的电影明星、收入不菲的体育明星一样，在世界这个大都会客厅里，特蕾莎修女同样受到欢迎，让人感觉舒服。

虽然只有五英尺高，穿着修女装，没什么属于自己的世俗财产。

但是，特蕾莎修女至少还有一个众多模仿者缺少的秘诀。

不幸的是，这个秘诀或者说他人的缺失不是一两天能补上的，这便是品质。

45年来，依靠着仅有的财产——她的正直与口才，以及让首席执行官们对贫困动容的能力，特蕾莎修女说服了众多首席执行官为她的梦想投资：孤儿院、安养院、麻风病收容所、医院、施食处。

到她去世的时候，六大洲上的一百二十三个国家都真切感受到了她的个人风度。

风度在约会、交朋友、谈生意中能助你一臂之力。

风度能帮你主持会议。

组织活动，领导革命乃至管理一个国家。

在社会的方方面面及组织的上上下下风度都可以得以展现。

不论出于高尚还是自私的目的，风度都可以被加以运用。

当政治家、运动员、电影明星或者管理人员行为粗鲁、颐指气使时，我们便会抵抗他们组织的活动，苛刻地批评他们的领导能力，并且认为他们不入流。

无论你现在身处何处，想要到达哪里，风度都能将你带到那里。

我相信特蕾莎修女一定研究过亚里士多德。

公元4世纪时，亚里士多德揭示了能言善辩的三个基本法则——这是个人风度的又一重要方面：——逻辑论证(能够清晰表述观点的能力)——情感(激发和控制听众情绪的能力)——品质(传播正直和善良的能力) 虽然时代不同，但道理不变。

成为娴熟的沟通者个人风度的重要组成部分，并且还可以博取社会地位，获得影响力。

事实上，沟通交流成就了领导力——无论在政治上、社团中、工作场所还是家庭中皆是如此。

想想吧，那些专家和选民们总是不约而同地夸赞某位候选人的演讲能力和社交技巧，抑或指出他们在此方面的欠缺。

其实，好口才不只是我们对总统和名流们的期望，它同样成为了首席执行官、系统分析员、专业销售员、足球妈妈们所期待的一项必备技能。

正如我在前言中提到的那样，我们无法像测量心率和跑步速度那样去测量个人风度的强弱。

<<聚能量>>

我们对风度的评估过程更像体检。

通常，医生会对你的反应能力、心电图、血压、胆固醇水平进行检测，此外还有血检和尿样分析，视力和听力测试，这之后才能判断你是否健康无恙。

在这些基本的健康指标之后，才有主观判断。

比如，个体之间相互竞争，并以自己倡导的活力指数和生活方式为参照，制定健康生活的标准，并按此标准比对。

但是，与主观判断并存的还有一定程度、实实在在的核心思想。

谈及风度，道理也亦然。

而且，捕捉这种核心思想也正是此书的目的。

在这些思想之外，你的所见所闻归根结底是别人对你个人风度的主观看法。

本书同样会对人的主观世界进行深入探究，这能影响他人对你的个人风度和可信度的主观评判，工作中，这一标签通常通过主管的工作评估或会议上发表演讲的领导之口，贴在缺乏“气质”的某某人身上。

我们经常听到公司把那些冉冉上升的新星归类存档、放置一边，让他们接受特别指导或培训，因为“这些人很有潜力。”

早先，我们把他们挑出来，想让他们负责重要的项目以及那些在管理团队下的高曝光率工作。

我们想让你再帮他们‘修饰修饰’。

” 尽管，他们工作出色，但是依据公司某位高管看来，这些人如果想在事业上更上一层楼，还需要修炼个人风度。

不过，有些共性总会显现出来——他们的特质和态度大体相同，就连那位将他们送来培训的高管对他们每个人的评价也几乎差不多。

<<聚能量>>

内容概要

“聚能量”是很难定义的，但是当我们看到它的时候，我们能感知它的存在。

有的人一走进房间，在场的人会给他让道，或者把头转向他。

话题也会不自主的对这样的人开放。

这样的人掌控着他们本身和周围气氛。

并不是社会地位或者职位在起作用。

“聚能量”包括真诚的性格和真挚的人际关系。

不是因为你是谁，而是因为你怎么做自己，怎么表现自己，怎么做事情。

多次获奖，世界五百强公司的杰出顾问戴安娜·布赫告诉大家如何掌握技巧和态度，使自己成为令人信服领导者，与人进行被信任的、有影响力的交流。

作者简介

作者:(美)戴安娜·布赫(Dianna Booher)戴安娜·布赫,布赫公司的首席执行官,服务于全球500强企业,例如:IBM,百事,美国联合服务汽车协会,和摩根大通公司。她被《成功的会议》杂志列为“21世纪的21位最佳演讲家”之一,这是专业演讲领域里极高的荣誉。她的书已经在26个国家,用20种文字出版,销售近4000,000册。

书籍目录

前言 为什么要在意这些？

第一部分 外型的秘密 第一章 像珍视初恋那样珍视你的第一印象 第二章 请到舞台中央去 第三章 调动你的激情 第四章 身体语言与威信力 第五章 一目了然第二部分 谈吐的魅力 第六章 要“专业”，不要“专家” 第七章 荧光笔原理 第八章 激流勇退、华丽转身 第九章 不要“四眼天鸡” 不要过度粉饰 第十章 将沟通进行到底第三部分 思维的艺术 第十一章 战略性思维式 第十二章 去粗取精、去伪存真 第十三章 精选视角 第十四章 好莱坞式的思维方式 第十五章 学会在压力中冷静思考第四部分 举止的风范 第十六章 倾情投入 第十七章 谦逊与礼貌的力量 第十八章 轻松活跃、不负众望 第十九章 是什么就是什么 第二十章 言而有信、言出必达结语个人风度自测注释参考书目作者简介图片信息说明

章节摘录

营运部经理交给我两份文件，让我帮忙在第三轮和最后一轮面试中筛选出一位市场专员来。

“我感觉这两人平分秋色。

”她说。

第一位面试者名叫凯特琳。

她身着漂亮的职业套装，带着三十岁人少有的自信走进了我的办公室。

她紧紧地同我握了手，与我保持着默契的眼神交流。

她始终面带微笑，回答问题清晰、简练。

在离开办公室之前，她还特意表达了自己对这份工作的渴求。

其实，我原本准备录用今天的第二位求职者蕾切尔，因为一位同事之前曾极力推荐过她。

蕾切尔走进办公室之后并没有做自我介绍，也没有按照惯例伸出手来与我握手。

这让人很失望，不过我并没计较。

或许她以为我们已经彼此认识了，毕竟那位同事跟我推荐过她。

虽然，与之前那位应征者相比，蕾切尔更年轻，但是，她很快就向我证明了年龄差距绝非仅仅差在年龄上。

虽然她表现出一副轻松、愉悦的样子，但实际上她把自己藏得很深。

当我问到她的职业目标和任职经历时，她回答的声音轻柔而拘谨，像一位正在回应校长问询的中学生。

蕾切尔拥有市场营销学学位，并且那所知名院校给她的评语是勤奋、聪颖、可靠，但我还是录用了凯特琳。

这是个严重的错误。

结果，我发现凯特琳根本掌握不了运用数据库软件的技能，对如何写电子邮件一窍不通，而且为客户服务时的态度也无法令人满意。

几周之后，我拨通了蕾切尔的电话，准备请她来做这份工作。

即便如此，通话后(尤其是当我得知她已经花了一年多的时间找工作之后)，我还是再三考虑。

拿定主意后，我们当即安排她参加一项公司为客户提供的培训课程。

她很聪明，而且每周都会抽空主动观察工作场合内外的演讲者和销售专员，所以她学得很快。

她的身体语言发生了改变，她的声音也初显权威。

短短几个月，她就能很好地与大客户、演讲团以及经销商进行电话联络了。

每周，我们几乎都能听到，与她通电话的那些人对她赞不绝口，而且，她锻炼出来的那种自信和沉稳使人基本上猜不出她只有二十三岁。

在接下来的几年中(直到她因为搬家而离职)，我们对她的工作一直都很满意。

但是，我把她俩拿来对比，并不是为了强调凯特琳之前的自信和蕾切尔的有所保留，而是想说明：初次会面时，个人风度对留给别人的第一印象至关重要。

在我们周围的世界中，这些直觉每天都在影响着各种各样的决定和行动。

消费者依据销售人员的个人风度和说服力决定是否购买其产品。

风度迷人的谈判员即使不用激烈的言辞也总能成为最大的赢家。

一段恋情能否开始或者是否有开始的可能，通常取决于第一印象。

组织机构和国家常常通过媒体调查，并据其所呈现的个人风度，选取他们的领导者。

第一印象的形成容易，改变难。

研究发现，人们在11毫秒至5分钟之间对某人所形成的第一印象与接触较长时间后给出的评价相差无二。

那么，与其消极、被动地接受这一事实，还不如积极利用这一规律扬长避短。

当然，你可以像蕾切尔那样提升自己的个人风度，从而让人们改变对你的看法。

但是，越早掌握这些技巧和特征越好，毕竟改变印象可不像通过更换名片来改头换面那么简单。

首先我们要明确自己想给他人留下什么样的第一印象，那就是我们的起点。

<<聚能量>>

P15-17

编辑推荐

如果你选择了这本戴安娜·布赫编著的《聚能量--迅速提升风度和声望的赢家法则》，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。

本书共分四部分，二十章分别从外型的秘密、谈吐的魅力、思维的艺术和举止的风范来介绍“聚能量”。

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>