

NLP Das Psycho-Power-Programm

经—语言—程序
心理系列

来自德国的
大众交际心理学

我一定要得到 这份工作

【德】克劳斯·比尔克
Klaus Birker 著

巴巴拉·绍特
Barbara Schott

王波 译

Den Job will
ich haben!



NEW WORLD PRESS
新世界出版社

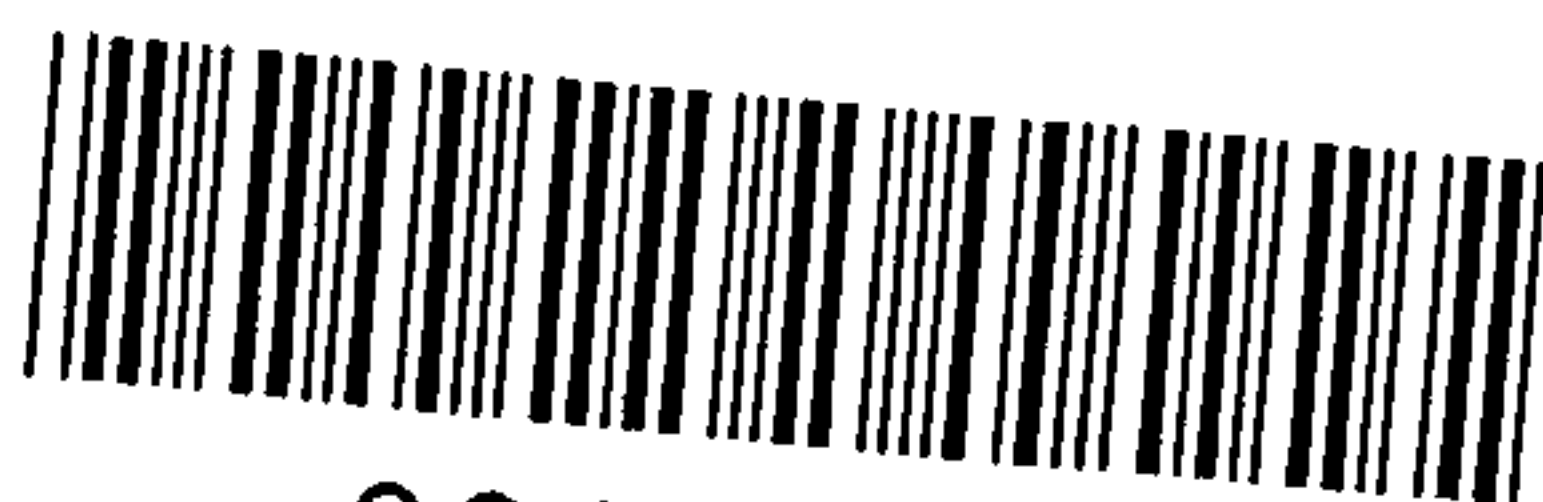
来自德国的大众交际心理学
神经—语言—程序心理系列

我一定要得到这份工作

克劳斯·比尔克

[德] Klaus Birker 著
巴巴拉·绍特
Barbara Schott

COLLECT
波 / 译
WUJEN LIBRARY



09033940

新世界出版社

京权(图字)01-2000-4205

图书在版编目(CIP)数据

我一定要得到这份工作/(德)绍特(Schott, B.), (德)比尔克(Birker, K.)著;王波译. - 北京:新世界出版社, 2001.1
(神经—语言—程序心理系列)

ISBN 7-80005-590-6

I. 我… II. ①绍…②比…③王… III. 职业选择—通俗读物 IV. B913.2-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 85121 号

©1996 by Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, Reinbek bei Hamburg

我一定要得到这份工作

作 者 / [德]克劳斯·比尔克 Klaus Birker
巴巴拉·绍特 Babara Schott

译 者 / 王 波

责任编辑 / 邵 东 刘春梅

封面设计 / 贺玉婷

责任印制 / 李一鸣

出版发行 / 新世界出版社

社 址 / 北京市百万庄路 24 号 邮政编码 / 100037

电 话 / 86-10-68995424(总编室)

86-10-68994118(发行部)

传 真 / 86-10-68326679

电子邮件 / nwpcn @ public.bta.net.cn

印 刷 / 三河市灵山红旗印刷厂

经 销 / 新华书店

开 本 / 32 开

字 数 / 32 千字

印 张 / 3.25

印 数 / 1—8000 册

版 次 / 2001 年 1 月第 1 版 2001 年 1 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 7-80005-590-6/G·242

定 价 / 7.00 元

新世界版图书, 版权所有, 侵权必究。
新世界版图书, 印装错误可随时退换。

目 录

什么是神经—语言—程序(NLP)? / 1

心理能力程序是这样发挥作用的 / 1

 机会在何处? / 5

 良好的心态 / 10

 正确的目标 / 19

 获得内心的安全

 信息是成功的开始 / 29

 我能提供什么? / 31

 弱点与缺憾

 寻求支持

 抽出时间

 面试 / 40

 建立信任

 另外几点建议 / 47

 精心设计出场

 第一印象

 觉察信号

 你也需要信息

不愉快的谈话氛围

小结

心理能力训练

/ 56

积极的精神暗示法 / 57

积极的体态语言 / 63

熟能生巧

目标的寻找与审查 / 67

沃尔特·迪斯尼技巧

批评者

梦想者

现实者

空闲

精确就是一切

感性思考

保持积极心态

做个现实主义者

战略准备 / 82

应聘材料

面试时应聘者要提的问题

建设性谈话 / 90

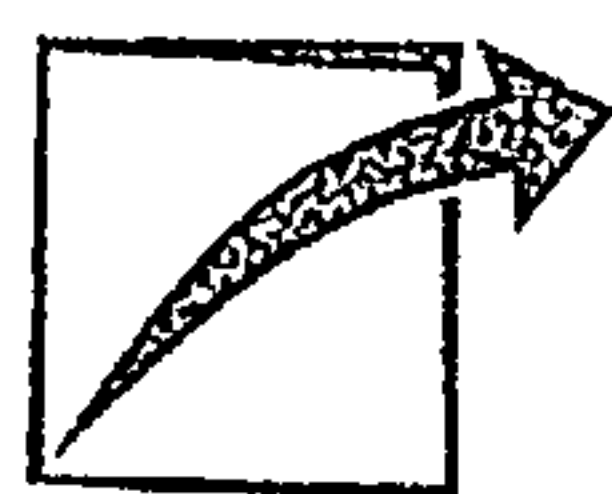
言为心声

共同寻找平衡

争取主动

什么是神经—语言— 程序 (NLP)?

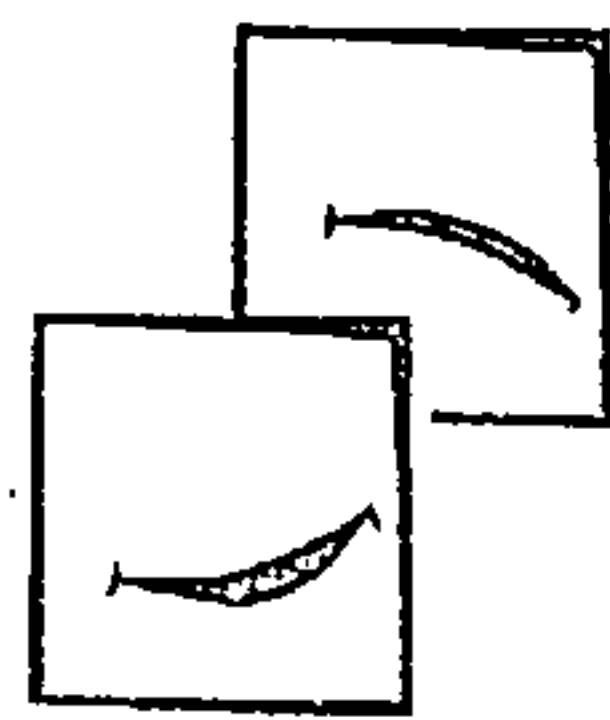
挖掘我们的未知能力，这事已经有信息及心理学家理查德·班德勒、语言学家约翰·君得尔在做了。早在70年代中期，这两位美国学者就开始研究潜意识行为和潜意识情绪，以便更好地控制它们。顶尖人物的行为方式如何传染给他人呢？这个问题使他们着迷。多年来，他们一直细致入微地观察了一些世界著名的治疗学家，诸如弥尔顿·艾立克森、弗里兹·佩尔斯以及弗吉尼亚·萨蒂尔。他们开始认为，让别人接受治疗肯定是困难重重。如果有人能成功地说服一位病人，使他坚信健康生活的好处，那么，这个人可真称得上是个交际天



才。经过观察，他们终于对潜意识的体态语言信号和口头语言信号有了全新的认识：人们可以有意识地去感知并影响潜意识的行为举止。借助于信息领域、语言研究以及计算机科学的经验，神经—语言—程序（Neuro-Linguistische Programmieren，简称 NLP）发明者试图更好地了解人类大脑的运行方式。神经—语言—程序的核心为：我们所有的经验都可以通过神经组合储存在大脑里，并通过语言表述出来。这一储存（编程）是可变的，运用神经—语言—程序，可以探究我们的行为方式，并能对之施以积极的影响。NLP 能够指导我们如何去充分利用人的潜意识能力。

心理能力程序 是这样发挥作用的

工作，对许多人来说不仅仅是为了混碗饭吃。他们通过职业了解自己，并实现自我价值。一个充满情趣、令人满意的工作岗位以及事业上的成功，会对我们的自我价值产生建设性的作用，同时也会给他人带来积极影响。



如果我们高度重视职业目标，即我们想得到的那份工作，那么，我们就可以迸发出极大的工作热情。谁要是忽视自己职业的重要性，他自己和家庭的境况就要受到影响。

假设我们没有获得所谋求的工作，或者甚至失去了工作，就会引起很大的动荡；再进一步讲，如果找不

到出路，则会引起生存危机。活蹦乱跳的兔子在蛇面前会吓得呆若木鸡，而我们在日常活动中也不免经常如此。“恰恰就在我需要精力和创造力的时候，我却发觉自己卡壳了”，拉尔夫在一次求职失败后这样说道，“我真不晓得周围发生了什么，我的思想老在兜圈子。难道我就这样束手无策吗？”答案当然是不！这种状况可以克服。如果我们能够改变内心状态，重新找回精神平衡，在寻找新的工作时，就可以采取更具建设性的行动，在面试时也更加自信了。我们将采取的方法称为神经—语言—程序（简称 NLP）。它是我们成功地获得梦寐以求的工作的一把金钥匙。



“神经”这一概念在 NLP 中意指神经系统，以及大脑的工作方式与感官感觉之间的特殊联系。也就是说，我们通过视觉、听觉、触觉、嗅觉和味觉来感知一些信号，而储存在我们

大脑中的世界观就是由这些信号组成的。



由于我们对世界的认知具有各不相同的主观感觉，所以，就像我们内心的地图一样，对世界的反映也都迥然不同。如果拉尔夫说，他对周围世界的认识是有限的，那就有可能导致他再也看不到自己的机会了，从而在作结论和采取行动时，不把这些机会考虑进去。求职时运用 NLP 来审察自己的机会，能起到事半功倍的效果。



“语言学”是一门研究语言意义的科学，是人们交流的基础。而词汇的选择也根据各人的经历不同而打上各自不同的烙印。换言之，语言就是我们的内心对话。如拉尔夫哑口无言时，表明他讲话时找不着词了，这是因为：他的思想，他的内心对白被封锁住了。

“程序”是指我们的行为受我们

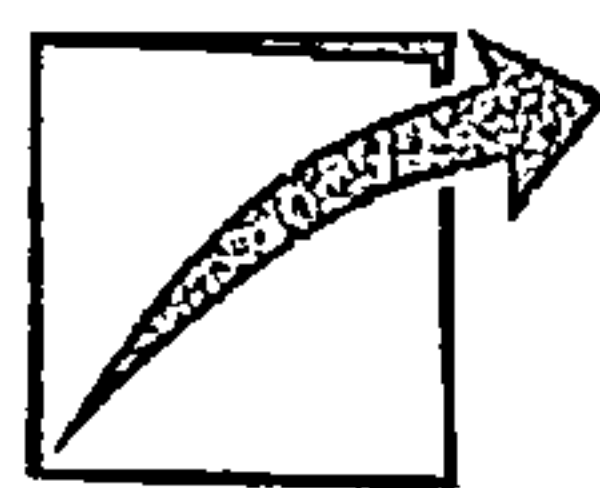
思想结构的控制。而这种结构又打上了记忆、价值系统以及由此而推出结论的烙印。它们是先前经验和过去学习过程的结果。如果掌握了我们内心程序的运作方式，当我们的行为再也结不出理想之果时，我们便可以改变这个行为方式。通过了解我们的内心结构，神经—语言—程序可以帮助我们 对现有的程序进行补充、调整甚至替代，以使其灵活，更具效益。

“我要得到这份工作”意思是：成功地谋求到工作。这既有可能是培训之后或者大学毕业后去找工作，也可能是在中断工作或失业之后重新找工作。升迁计划以及与之紧密相连的在企业内部的谋职不再另述，但本书所罗列的大部分谋略和训练对它们也一样适用。而且，如果当前的工作有受到威胁的危险，那么做好更换工作的准备便具有重要的现实意义。

机会在何处？

克劳迪娅师范大学毕业后没有找到当老师的工作，便去了一家生产机器的工厂，在销售经理的接待室里任书记员和助手。不久，这家企业引进了计算机管理系统，之后，又设立了一个中心秘书处，部门经理的个人接待室被解散，克劳迪娅失业了。她原本想在新学年伊始找到一个教师的职位，但这个希望也破灭了。克劳迪娅该怎么办呢？怎样才能找到一份称心如意的工作呢？

开始，她怀疑自己的能力，怨天尤人，感叹命运的不公。但后来在与朋友的交谈中她重新找回了生活的勇



气，恢复了饱满的热情。她再一次清楚地认识到，尽管工作不简单，但她却干得很好，头儿对她也相当满意。在实行计算机管理系统后，她参加了一系列有关计算机开发和文字处理的夜校，学习令她十分开心。她简直不敢想象，自己怎么能整天只进行通信联络呢，她更喜欢在工作中与人打交道。

你有什么才能，你的强项是什么？

克劳迪娅越分析自己的能力和志向，就越加清楚，从根本上说，她更喜欢同成年人一起工作。这种想法早在大学期间就出现过，但那时她却将其一再排除。现在她的问题是应该如何把自己所学到的知识同成年人的工作以及电脑和办公室工作等诸多方面有机地联系起来？她给谁提供这些学识，才能挣得一份有趣而且薪水高的工作呢？几经考虑，她想起了当时提供 PC 机的那家公司，这家公司肯定需要一位指导员，而克劳迪娅

也正想谋取到一份这样的工作。

那家电脑公司的售货员至今仍清楚地想起克劳迪娅和她那富有建设性的合作。“但对这样的部门而言，我们售货员真是太渺小了”，他说道，“在我们公司，售货员必须经办这些事，或者我们向制造商要求提供服务，但她们现在仍旧不断地扩大培训部，我与主管领导熟，您同他谈一次吧，必要时可以提成。”克劳迪娅现在清楚了，她根本用不着失望“只要照办”就行了，正好相反，她又有了新的谈话伙伴，她接上了这条线，只打了一个电话，就引起了部门经理的兴趣，并约她进行面谈。



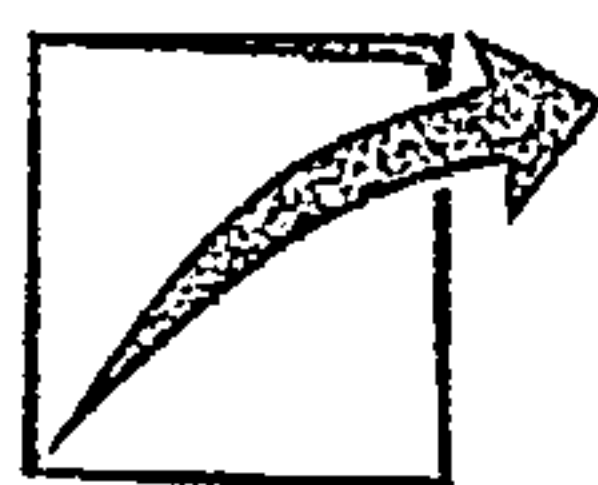
接下来克劳迪娅又设法了解到有关该公司的基本状况及其市场发展前景，还有本部门一般薪水等情况，而且她内心深处对这一次会谈很感兴趣，经过充分准备她如约而至。

克劳迪娅终于从困境中走了出

来，找到并利用了自己的机会。她的基本步骤是怎样的呢？

1. 尽管克劳迪娅开始时很沮丧，但她最终重新恢复了充满干劲、富有创造力的心态。在这种精神状态下，她可以对内对外敞开心扉，也就是说，她能够认清她所面对的各种可能性，并顾及自己的愿望，这是她最终能灵活地找到出路的前提。
2. 我想要得到什么样的工作？克劳迪娅曾经自问道：“哪些工作符合我的天赋、我的志向、我的学识？我的强项和弱点何在？”这一步骤有助于我们在求职时能够有的放矢，而不是像无头苍蝇一样到处乱撞，最终在称心如意的工作岗位上成功地证实自己的能力。

3. 我拿什么奉献给你，潜在的雇主？这一步的关键，是要把自己的能力、知识及经验充分地展现出来。



4. 为了获得这份工作，我应该做些什么？我应该去哪儿找工作，我要找谁谈话？我该如何与单位建立联系？我应怎样设法收集信息？我该以什么方式推荐自己？在应聘面试时，如何成功地给人留下深刻印象，以争取到这份工作？

这几点我们将在以下几章进一步谈到，本书的第二部分罗列了一些练习，它们可以帮助你选择一份合适的工作，令你尽可能好地准备面试，并使你表现出能胜任工作的举止。

良好的心态

“我想把任何事都做得完美无缺，可同时又心存恐惧”，安雅这样说道，“而且我常常感到很不确信，麻木不仁或者举止执拗，尽管我想表现得自信些。”这两种方法目前看来都不太成功，安雅所描述的情况，在我们遇到问题或者感觉受到威胁时常会出现，尼安德特人在生存斗争中对危险的反应除了逃避，就是进攻，我们对此或多或少有所继承，今天，尼安德特人式撤退时的反应可能主要表现为沮丧——胆怯和恐惧，或者表现为进攻，违抗和过于执拗的举止。



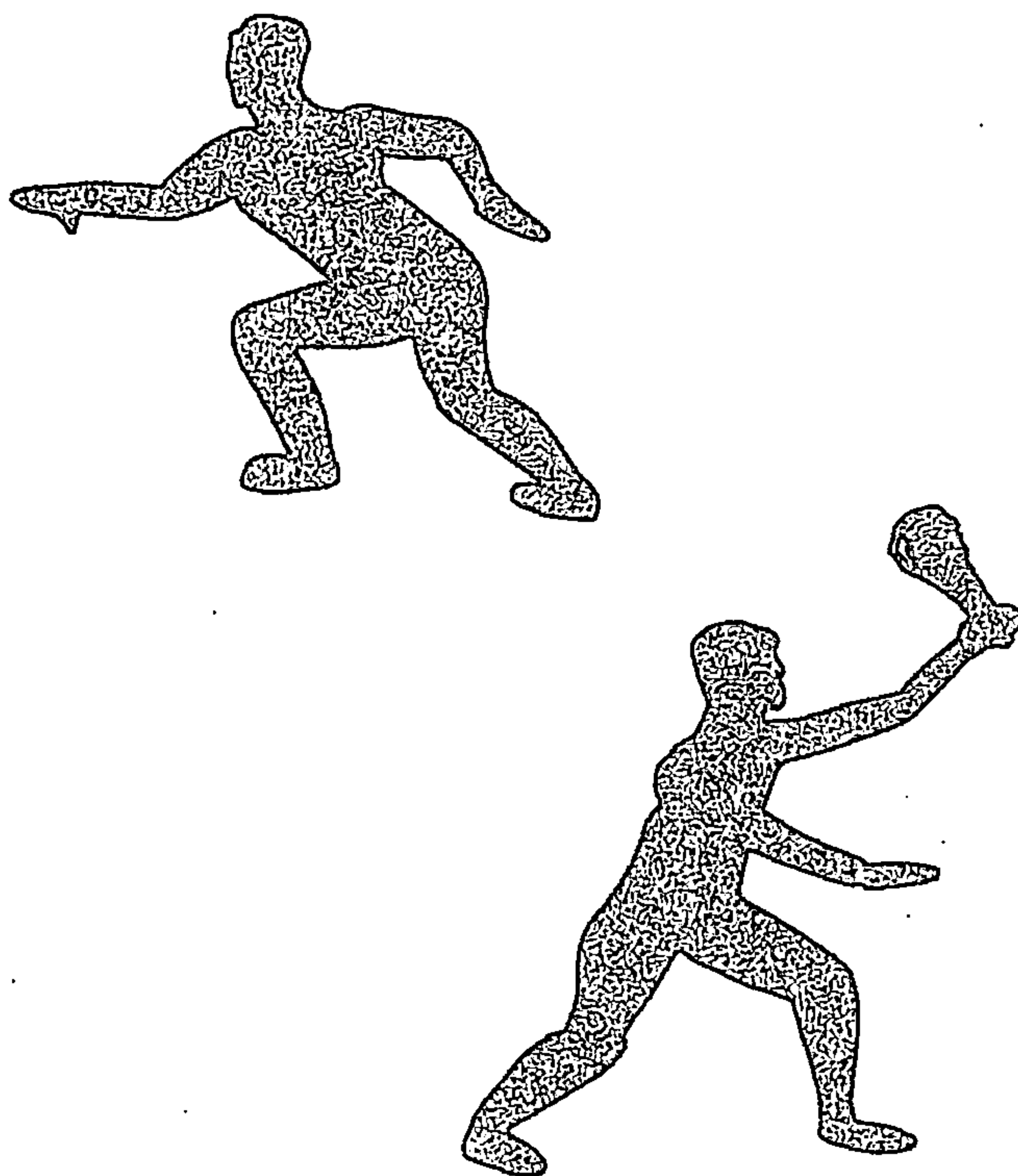
神经—语言—程序所要处理的就是这样一种封闭的状态，我们被问题粘住而不能前行；我们对世界的感知能力受到了约束；探取资源的灵活性明显地受到了限制。然而，如果我们能够真正认识到这些事情的内在关系，我们即可通过自我控制来克服这种封闭状态。

对更富有建设性的能力状态我们在生理上要有所准备，从体育运动中我们知道精神状态有多么重要，一个运动员能否获得成功，常常取决于他在最大挑战时刻能否采取灵活适当的措施，创造出最佳成绩。谁过久地为刚刚发错的球哀叹，就常常会失去下一个发球机会。回想起自己的强项，展望未来存在的机会，这对我们会更有裨益。工作岗位的“竞争”也与此大抵相似。

回想起过去的成绩和已经获得的知识，我们就可以重新找回对自己

相信自己的
能力

尼安德特人效应



我们今天对危险情况的反应也不外乎是进攻或逃跑。

能力的信心。如果把自己设想为置身一条死胡同里，那是断然找不到出路的。有了这些积极的经历，就如同拥有一只魔环，它会经常重新给我们带来自信。

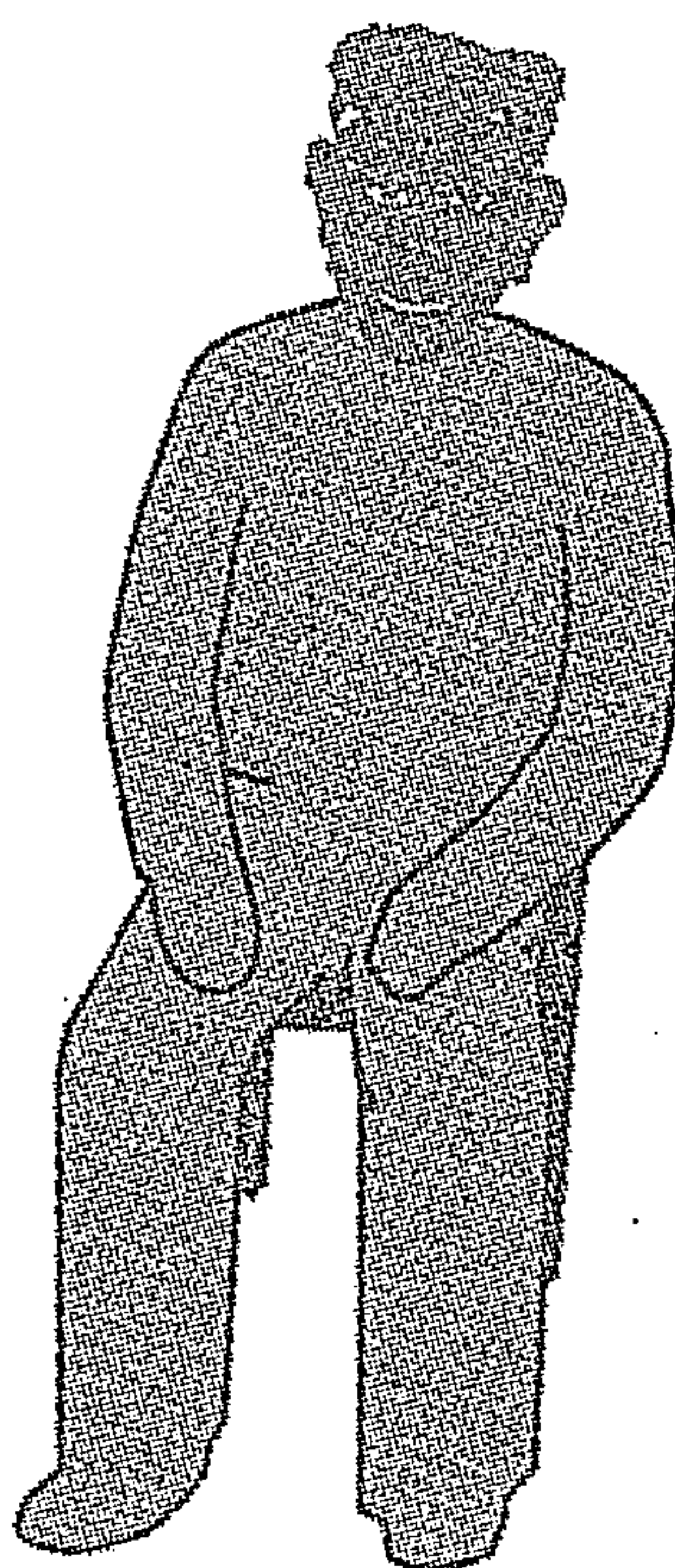
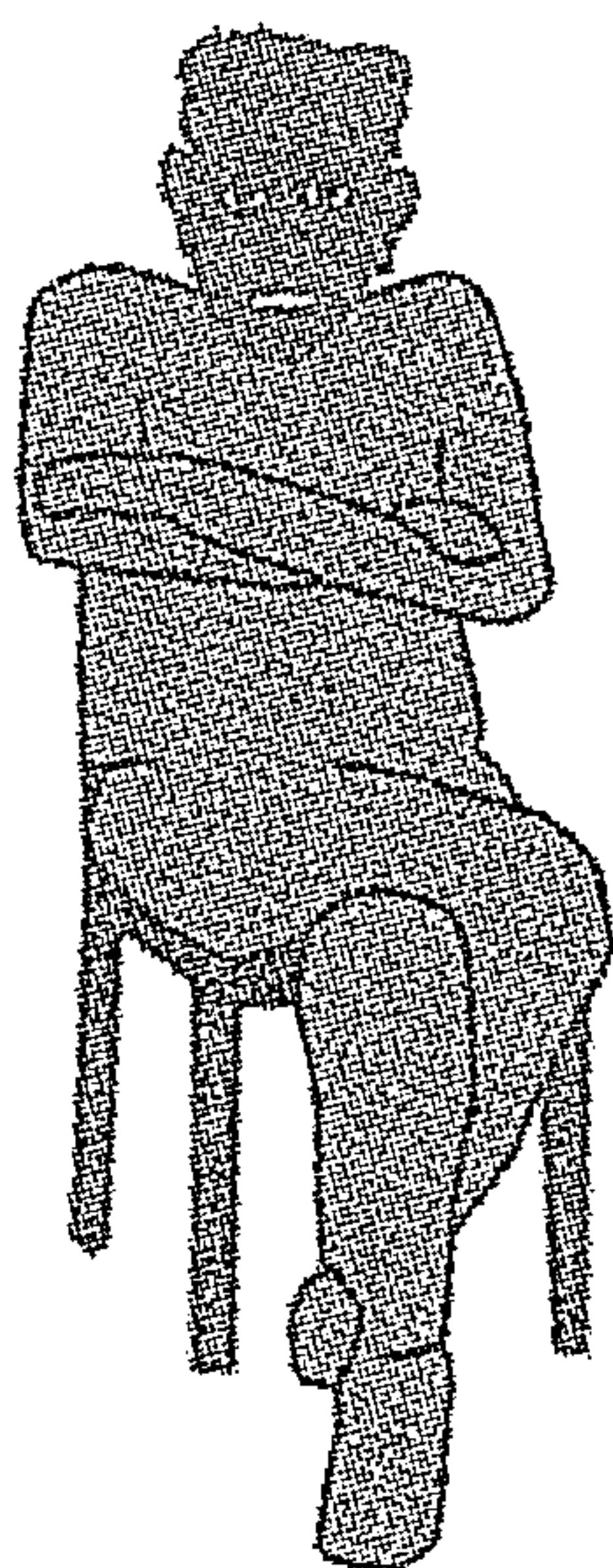
做完后面的练习——“积极的精神暗示法”，你就会给自己积极的心态充足电。这不仅可以帮助你为某一重要事件做好准备，而且当你卡壳或者“草率行事”时它都可以帮你摆脱困境。输掉一个球并非全局皆输，自暴自弃的态度要不得，即使面试谈话也并非完全按照我们的意愿进行。但如果我们能富有建设性地同对方交流，即使不十分顺利，也常会使谈话伙伴多少对你产生些信任感。有了思想上的准备，我们就可以对“突发事件的冲击未雨绸缪”。托马斯说：“当有一次我在仲裁部门求职时就意识到，我肯定会遇到一些发怒的顾客，听到一些可能不合理的指责，所以我

准备在谈话时触及这个题目。而直到面试前我才想起一个主意，即假设我就是采访者，我要让求职者面对无理的指责，借以对他进行考验，于是求职者就会失去自制力。在这次进攻中我抓住了机会，证明我有能力胜任这份工作。”——有备而来，也是减少突发事件冲击的一条途径。

另一条途径就是认识到人的思想与身体状态之间的关系，例如，思想封闭使人的面部表情僵化，体态局促不安。而有时我们觉察到身体不适要比思想封闭状态早些，当我们注意到这些身体信号时，便可以重新调整我们的心态。

这种相互作用反之亦成立：体态放松可以促进人的精神和心灵平衡。众所周知：当你专注处理某个问题时，有时稍微动一下（比如散散步），就可以使你思维更活跃，从而进行新的思考。在面试会谈时稍微变换一下

回到富有创造力的精神状态



即使改变一下坐姿也可能缓解封闭状态。

姿势也可以对你有所帮助，例如改变一下坐姿或者做个深呼吸。民间谚语也指出了体态与心态之间的关系：他呆若木鸡；他脸色苍白；她大倒胃口；她连呼吸都停止了，脉搏更加剧烈地跳动，等等，不一而足。至于人体的哪一部分最先做出反应，则因人而异。当我们意识到自己的反应时，我们就拥有了一个良好的预警系统，例如，双手痉挛就是一个这样的信号，我们可以通过相应的放松，重新使自己变得更加开朗，更加平和。

在充满创造性的精神状态下，我们可以精确地感知周围的环境，并成功地进行选择，我们越是能在困境中快速进入状态，我们就越能够做到最好。

即使我们在行动的瞬间没有达到理想的状态，也可以成为了解我们自己信息的源泉。卡特琳在面试后无功而返，但她并没自言自语说：“只要

我持之以恒，必成正果。”与此相反，她仔细回味着当时那闭塞的、你问我答的氛围。经过一段时间思考，她终于醒悟了：“如果我介绍得太具体了，别人一问我就会卡壳儿，由于我只想着去迎合谈话伙伴，所以最终将主动权拱手让给了别人。”

卡特琳不久前通过了考试，正在寻找她的第一份工作。她不想再犯错了，按照她的想法，她准备就像人们对她期待的那样回答问题。她不想再作为一个迎合别人的伙伴去参加面试。

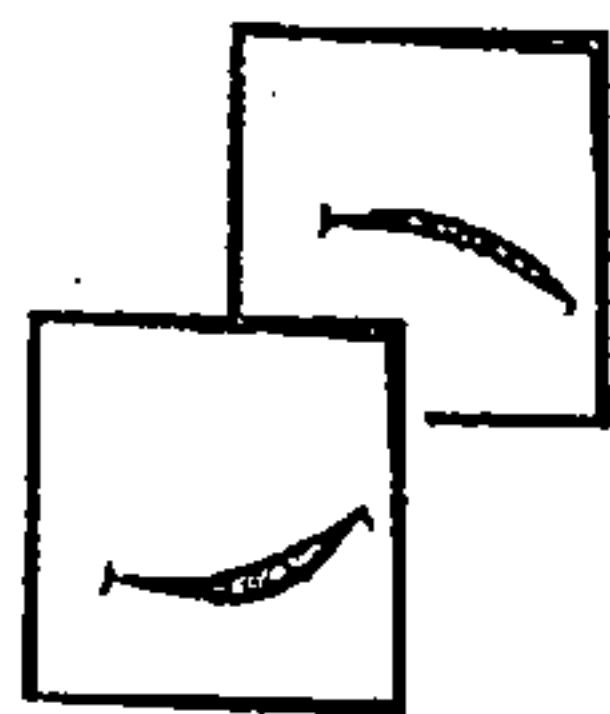
当她明白问题出自何处以后，卡特琳便试图改变对面试的态度，以后她会考虑，广告上刊登的工作是否真的适合她。如果她自己对此深信不疑，在面试时她就会信心百倍，如果她有所怀疑，那么，为了双方的利益，在面试时她便会考察一番。

是什么使我们在求职过程中陷入

封闭状态呢？仔细考察这一问题，对那些悬而未决的问题也会有很好的启示。

正确的目标

如果连我们自己都不知道，我们到底想要一份什么工作，那么要我们说服别人，让其相信我们就是应聘职位的最佳人选，这是很困难的。我们谈话的目标是，从众多应聘者中找出空缺职位的最佳人选，以适应企业的需要，这样，我们共同的题目就是：我是这一人选吗？这一职位适合我的工作吗？



只有在表面上和极个别的情况下，这两种立场才是相互矛盾的。如果我们真是选错了工作，以后会经常引起紧张，并导致我们改弦易张。这对企业和个人都没什么好处。

成功意味着用正确的方法去做正确的事。通过选择最有意义的工作，我们即可确定未来的目标。如果说工作连续性受到干扰，甚至中断了，那我们就可以利用这个天赐良机来考察一下新的方法对我们是否更合适。

在飞速发展的时代，不同职业在未来的机会也是瞬息万变的，有的职业将变得无足轻重，而有的职业则会提供越来越多的好机会。而且，由于引进新的技术和组织上的发展，人们的要求也发生了很大变化，在寻找一个新的工作时，要考虑到未来的发展，这样做意义深远。有关杂志、书籍和电视节目报道，以及劳动部门的信息，都可能给我们提供有益的启示。你也许有过这样的经历，一旦你对某一题目产生强烈的兴趣，你就会大量阅读有关文章，听报告或者参加与其相关的讨论，也就是说，我们的

收集印象
和信息

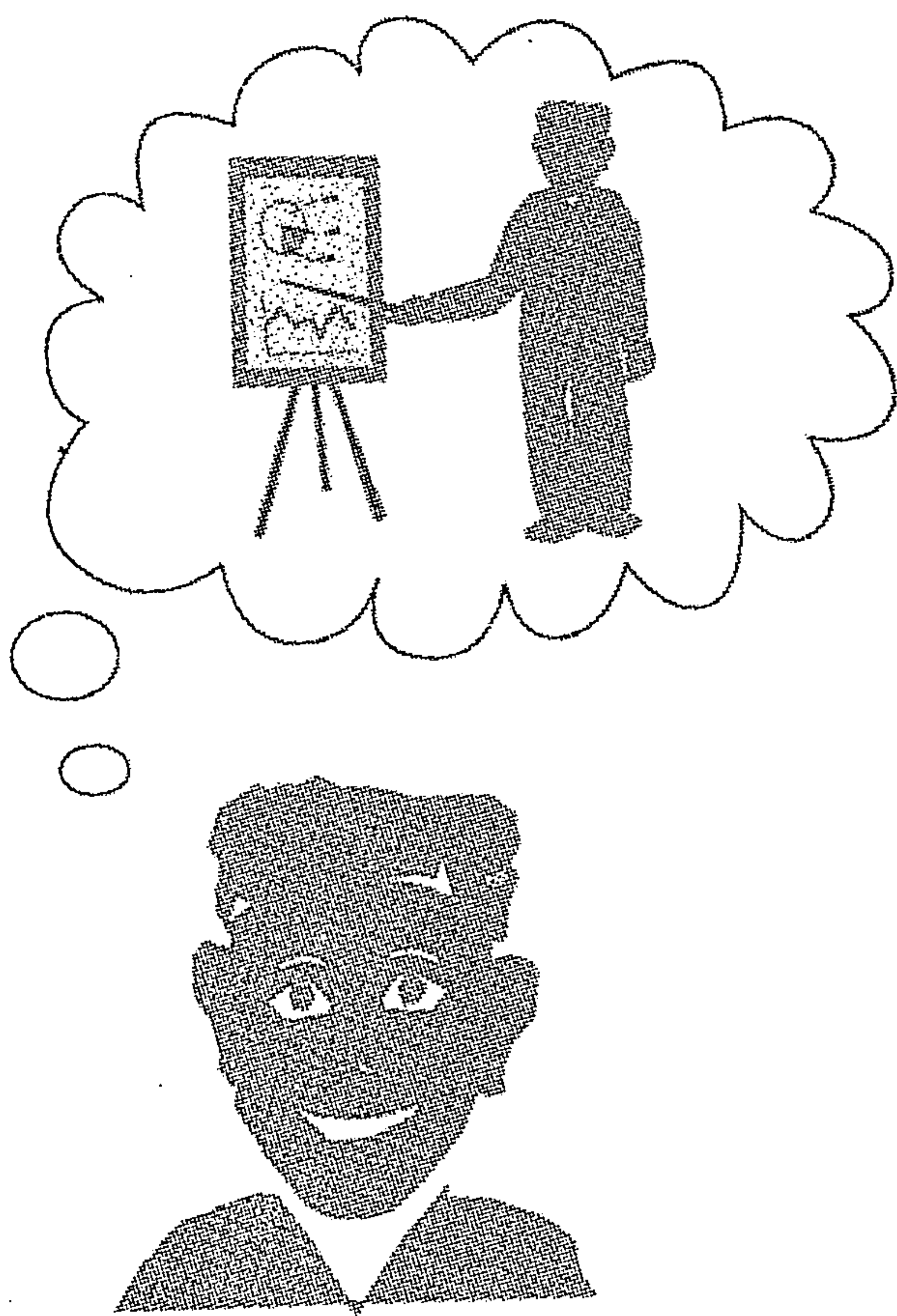
感觉已经开启，可以接收我们也许会忽略了的信号，那就随时做好接收的准备吧！

我们对某份工作做出决定，不仅要视劳务市场机会而定，而且也要考虑到我们个人的前提条件。这些条件当然包括我们所具备的学识、学历、迄今从事过的工作、家庭状况以及其他职业上的客观条件等等，“这些事实”通常或者是在过去的发展过程中即已形成，或者是他人（如父母）“理智”决定的结果，可是这些决定真的符合自己的心愿和爱好吗？

时代交替隐藏着重新审视目标的机会，你大概不会忘记孩提时曾经梦想的职业吧？从这些孩提时的愿望中可以产生刺激，尤其是当别人强迫你必须选择另一种教育，而你迫于形势的压力而不得不改学其他课程时，更是如此。

有时接受一份工作也与一个人的

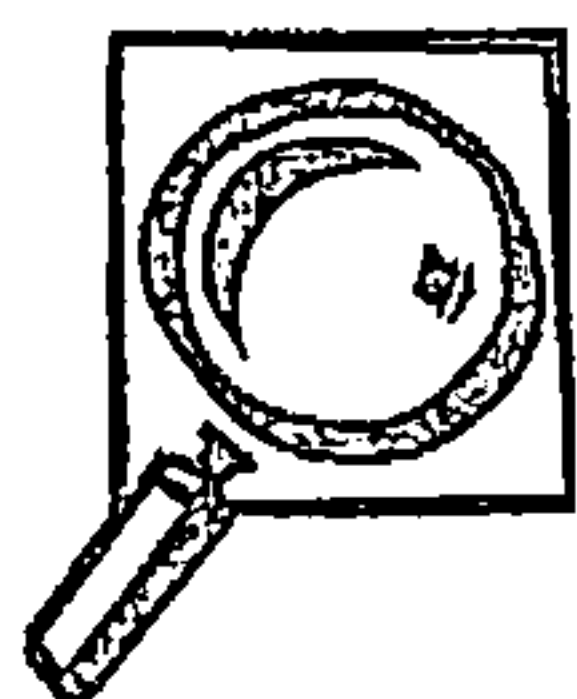
梦寐以求的工作



尽量把职业目标想象得具体些。

经验教训分不开，马丁放弃了内勤工作，想在外勤谋个职位，他希望在新的岗位上能有更多业余时间，挣得更多的薪水。于是他跳了槽，可后来怎么样呢？他每周都在路上疲于奔命，在宾馆过夜，他既不能同家人一起去郊游，也不能参加体育协会组织的活动等等。不久之后马丁就得出结论：游荡在陌生的城市，苦熬着孤独的黑夜，这并不是他所要追求的。那么行动起来吧，找一份工作，不仅让我们能赚点钱，而且也令我们愉快，我们也可以从中充分地展示自己。

如果我们受到一份新工作的鼓舞，那我们也很容易去感染用人单位。书面记录下各种计划，有助于自己去了解情况，在求职之前，我们不妨将对新工作的期待一一写下来，尽量做到准确、明了。不要只简单地记上“更好的报酬”，而应详尽地记下，例如“1年13个月工资××马克及附



加条件”。如果你确定不了，就应该记下你的“基本期望”，例如“开始工资同现在一样，最迟6个月后达到××马克。”你也要记录下自己的任务说明，在企业中的地位，个人的责任范围以及可能的深造机会等等，您有哪些优先权，哪些方面对你很重要，你在哪些方面愿意做出让步，把这些记录在案，可能也很有意义。

现在我们把谈话内容写下来，这时你也许会发现，还缺少一些信息，您把需要的这些信息单独地写在谈话资料的某一页上，如果面试时谈话伙伴没有触及这些题目，你可以随时向他讨教。

这一小小的练习可以帮助我们更多地了解所谋职业的情况。我们的目标、愿望以及可能的工作岗位之间的广泛一致，将极大地增加我们的动力，取得面试的成功，像克劳迪娅一样，你将不仅仅只得到个职位，而且

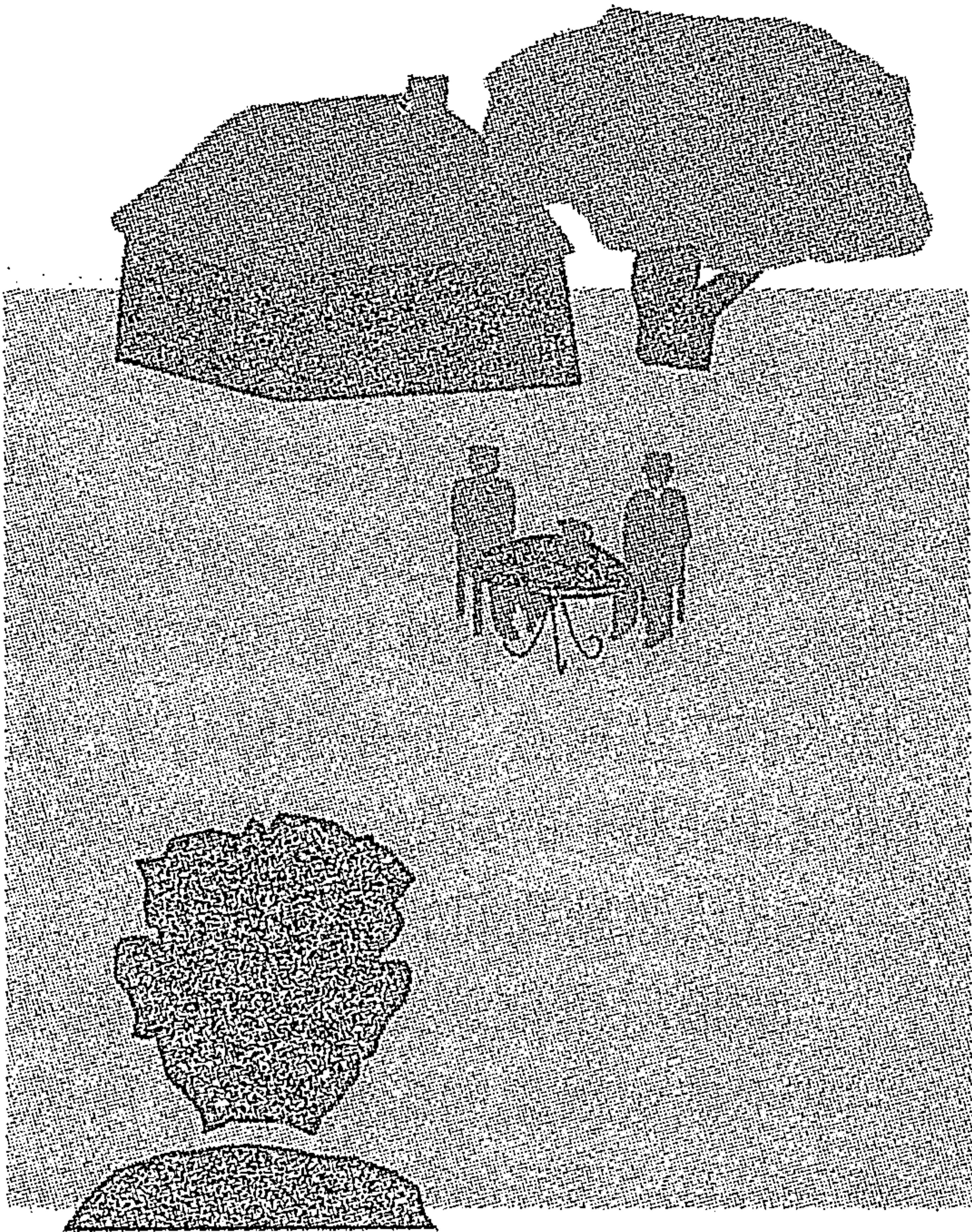
获得梦寐以求的工作。但如果存在的差距较大，决策起来可能更为棘手一些。如果你现在已经获得了一份有保障的工作，你便可以考虑应聘一个更为合适的职位，或者应该找出些什么理由，对现在谋求的职位做些改变，以便引起你的兴趣。如何现实地对此进行磋商？如果你的确面临失去现有工作的危险或者已经失业，那么，你就应该权衡一下自己的状况，然后做出决定——是再等待一个更好的机会呢，还是去应聘眼前这个工作呢？要是你决定选择后者，你一定要试图从这个职位找出一些积极的东西，不要只抓住一点不放，这个工作哪点令你满意？那里有发展机会吗？你有哪些特别好的基本素质来满足企业的要求呢？如果你为这份工作欢欣鼓舞，那么在面试时你也一定能感染别人！

获得内心的安全

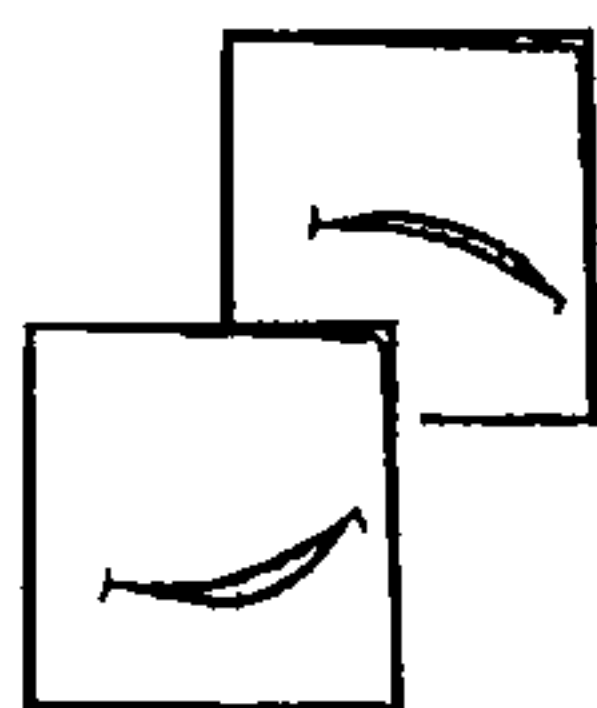
许多情况已经证实，我们不仅要用理智去分析我们的目标和新的工作。我们常忽略了一些声音，这些声音很轻，也许开始听上去并不怎么合理。有时我们死盯住一个想法，而将其他观点都忽略了，也许是因为我们想把已经开始的求职活动成功进行到底的缘故吧，所以压根就听不进别人的警告，如果再一次倾听、观察、感觉一下我们的内心世界，我想这对我们会有所帮助的。

如果我们不拘泥于细节，而是以一定的距离来纵观全局，结果会如何呢？比如，我们现在可以假设我们已经得到了这份工作，并开始干了起来，有时我们会听到警告的声音，看到新的问题，或者有不良感觉。如果我们因此产生了怀疑，那就应该认真

把目光放远点儿



设想一下，如果得到这份工作，你的生活会发生怎样的变化。

倾听自己
内在的声音

对待，潜意识会经常给我们送来一些我们尚未意识到的信号，如果我们有时间，并且不用在压力之下作出决定，我们便会给潜意识表现的机会。有时向上抛一枚硬币也有助于问题的解决（例如徽章图案表示工作，数字则刚好相反），有时我们十分清楚，朝上那面所代表的正是我们所不想要的，当然这种偶然结果没什么，重要的是我们要对犹豫不决部分进行表态。如果这种心理上的考察不仅不使我们产生疑虑，而是刚好相反，它可以印证我们的决定，这便可以更进一步成为激励我们的动力。

谁最后争取到工作这个问题受一些不确定因素的影响，其中包括：竞争对手的强弱如何？最终由谁来决定？什么起着决定作用？而我们要做的，应该是时刻准备着，不要轻易地失去每个机会。机会常垂青于有准备的人。

信息是成功的开始

有关求职信息具备两种功能，其一，通过这些信息，我们可以再一次检验应聘的工作到底是否符合我们的愿望。其二，信息是求职和面试的基础。兼听则明，偏听则暗。如果闭目塞听，我说出来的话对方未必感兴趣；相反，若信息灵通，我就能使说明和论证符合对方的期望。我们在专业杂志上经常会读到有关财务讨论、公司报告和行业发展情况的介绍文章；或者你认识什么人，他恰好同这个企业打交道，甚至他就在那里工作。这些统统都可以作为信息收集起来。

有些事情看上去好像司空见惯、理所当然，但面试的经验告诉我们，它们往往被忽略了。有些公司在邀请函里附上了企业有关资料，可这些资料常常被束之高阁。大规模刊登的招聘广告，我们也应该仔细阅读，这些广告也常常给人以启示，例如，哪些方面对企业是最重要的，然后，我们便可以据此着手准备，以便令人信服地阐述和论证自己及自己的工作能力。例如，某行业要求8年的工作经验，而你只有3年，但你握有该行业所需专业的博士文凭。正是由于掌握了信息，我们便可以设法弥补某些条件的不足。



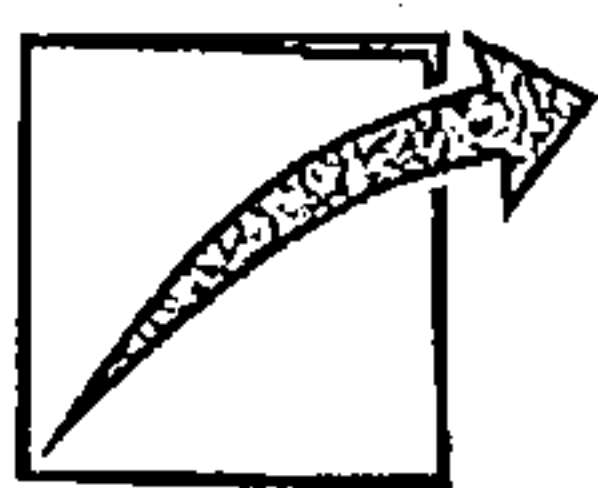
我能提供什么？

规整的求职材料，面试时良好的氛围，通向谈话伙伴的畅通的电话线，他对你应该抱有好感，你应该给他留下积极印象等等，所有这一切都是重要因素。但归根到底，起决定作用的还是你到底是不是最合适的人选。换句话说，谁能在应聘就职后给企业创造最大利润。

我现在准备谈一下“为什么偏偏聘我呢”这个话题。我有哪些特殊经验在所呈材料中可能说明得还不够明确：我还缺少哪些知识吗？我愿意为此做些什么吗？今天，在一些快速发展的行业，有能力、愿意掌握新知

识，同已掌握的学识同等重要。如果我们事先对自己的长处了如指掌，而谈话伙伴对此三缄其口，这时我们便可以主动出击。

诺勃特更感兴趣的是新工作能给他带来什么好处，至于他能给企业带来何种好处，他才不关心呢。当求职失败后，他便企图通过出卖现在单位的隐私来积累得分。这种方法极少被谈话对方当作长处。通常情况下，企业都不愿聘用一个不忠实的员工。如果你了解自己的长处，你可以在以后面试时加以注意，谈话时对方最喜欢你的哪些方面，这样你就可以在适当的时候进行调整，能提供和说明的长处越多，你求职成功的机会也就越大。



弱点与缺憾

在准备面试时，我们会发现自己

身上有一些缺憾，以至于令我们难以启齿。有时这些缺憾连我们自己都不能马上意识到。如果恰好有人谈及此话题，而我们又毫无心理准备，那就特别需要一个有力的论证和沉着的举止来应对。

京特近年来屡遭失业的打击，常常是被聘用后没隔几个月便又被辞退了，这使他十分沮丧。他担心，用人单位会因此给他消极评价。一旦面试涉及相关问题，他立即显得不知所措，狼狈不堪。此时他总是责怪原单位，是他们很快地把他从公司里赶了出来。京特试图以此引起别人的同情，因此，他求职很少成功。企业并不愿意雇佣那些对自己行为不负责的人，尤其像京特这样，他应聘的又是领导职位。即使大家对这个题目避而不谈，京特还是吃了闭门羹。在寻找失败原因时，他意识到是这点起了决定作用。现在他明白了，他必须自



已主动涉及这一话题，以便不再总是使自己陷入被动。主动说出来，也许还对他有所帮助呢。他现在自己率先谈论这一问题，并作了如下阐述：“为了更快发展，我放弃了一个好的位置，遗憾的是企业不景气，我失业了。这在我的职业生涯中是个弱点，所以我未加思考就又接受了下一个工作，也不管它是否适合我。我心想，能被录用就已万幸了。这期间我想了许多，当然我希望尽快再找一份工作。但决不能以重复错误的决定为代价，我真诚地期待新的岗位前景美好。为了这一目标我也会尽自己最大的努力。”当京特第一次把这个想法告诉他夫人时，他的声音听上去还显得没有把握，而且有时还语无伦次。京特又苦练了几次，后来他夫人也插话给他提了一些意见，京特信心十足，接着他又去一家企业应聘，结果成功了，而且在这家公司他不断得到



我一定要得到这份工作

升迁。

如果以前曾经接受过戒毒治疗，驾驶执照被吊销，或者其他工作上及私生活上我们认为是污点的事情，在谈话过程中便会产生类似上述情形的结果。假如我们知道反正谈话对手对诸如此类的事有所了解，那么我们还不如索性自己先抖搂出来，或者至少对此有所准备。准备可以使我们有从两方面——疑虑的一面和积极的一面来审视我们的缺点。比如说我们积累了经验并从中学到了东西，我们可以令谈话对手十分信服地相信：我们的缺点不会成为我们日后工作的负担，也许正相反，我们会比没有这些生活经历的人更自觉、更可靠、更有抵抗力呢！如果我们在面试时主动把自己的缺点讲出来，并泰然处之，在大多数情况下，成功的机会将明显增加。

寻求支持

如果我们愿意承认缺点，愿意接受建议，我们就会获得来自多方面的帮助。来自行业的什么人或者认识企业的什么人都可以给我们提供或者反馈信息。在上一案例中，为了在关键时刻做好充足准备，京特和他的夫人一起就自己的缺点进行了演讲练习。

“熟能生巧”这句谚语放之四海而皆准。如果我们大声说上一句话，至于它是否会像我们心中想象的那样，只有在说出来之后才知晓。我们遇到一些并无恶意的场景，比如在旅途中；你同陌生人交谈，你倾听、观察对方，留意自己会给对方留下什么印象。你也许还认识什么人，他可能帮你和企业穿针引线，就像克劳迪娅给电脑公司那位售货员打电话一样。

罗尔夫在整理自己资料时发现，由于他的外语知识在毕业后都荒疏了，所以同其他应聘者相比，他总是陷入不利地位。如今，他在一家夜校报了名。他说：“我又能用外语干点什么了，我想说，这完全是另外一种感觉。一想到我现在变得积极主动，并能得到这份工作，我的自信心也陡然增加起来。”

而斯特凡妮却觉得接受别人的帮助有点困难。“我要自力更生！”她如是说道，甚至有点固执。她认为，如果别人搀合进来，成功就不会只属于她一个人了。但当她静静回想起来，最终还是承认，迅速接受他人帮助是明智之举。一切都独自尝试，有时是愚蠢的。谁能够提供给我们有意义的帮助，我们就成功地利用这些帮助，心存感激地接受这些帮助——如果能认识到这些，也不失为一件幸事。

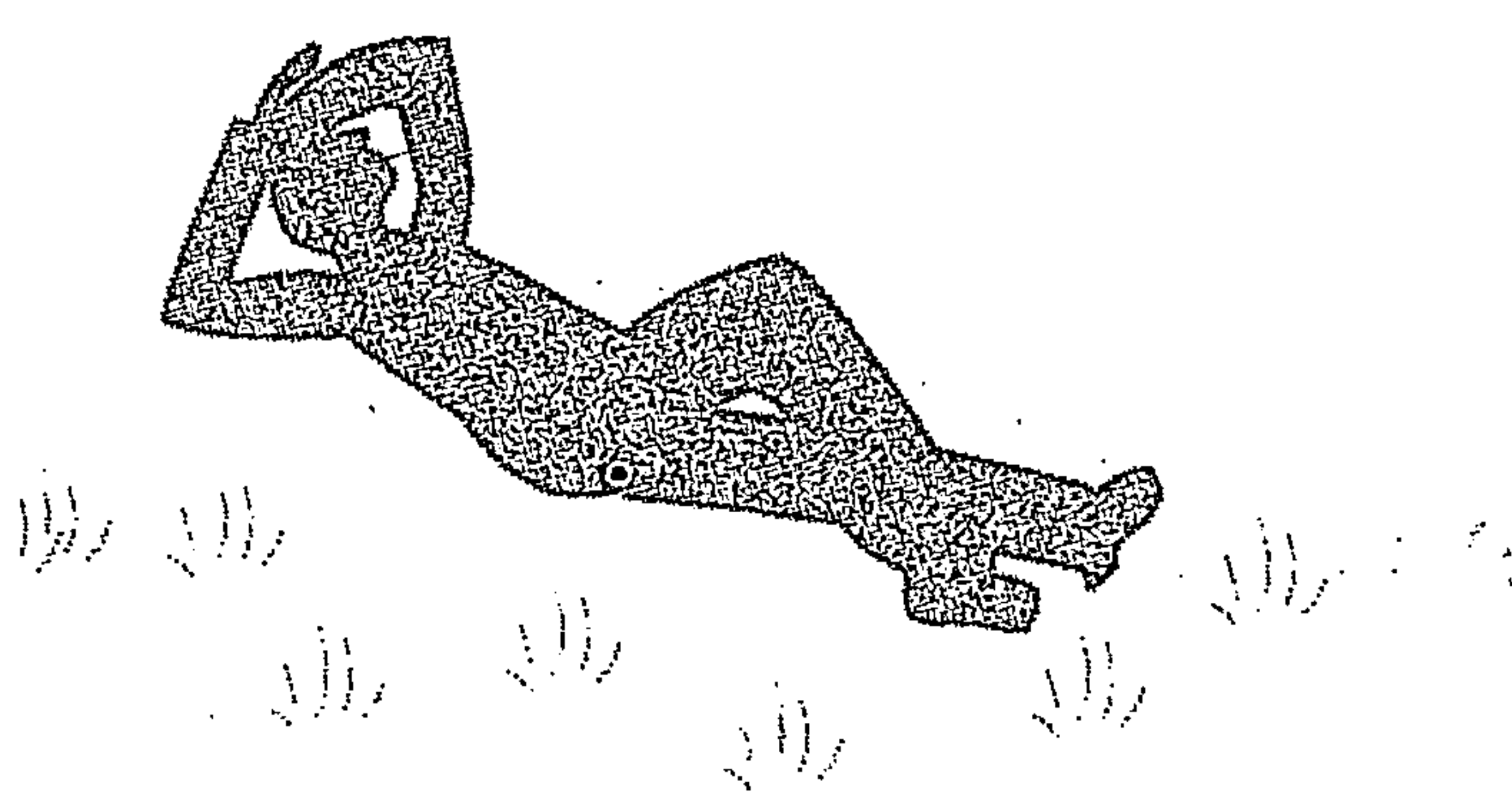
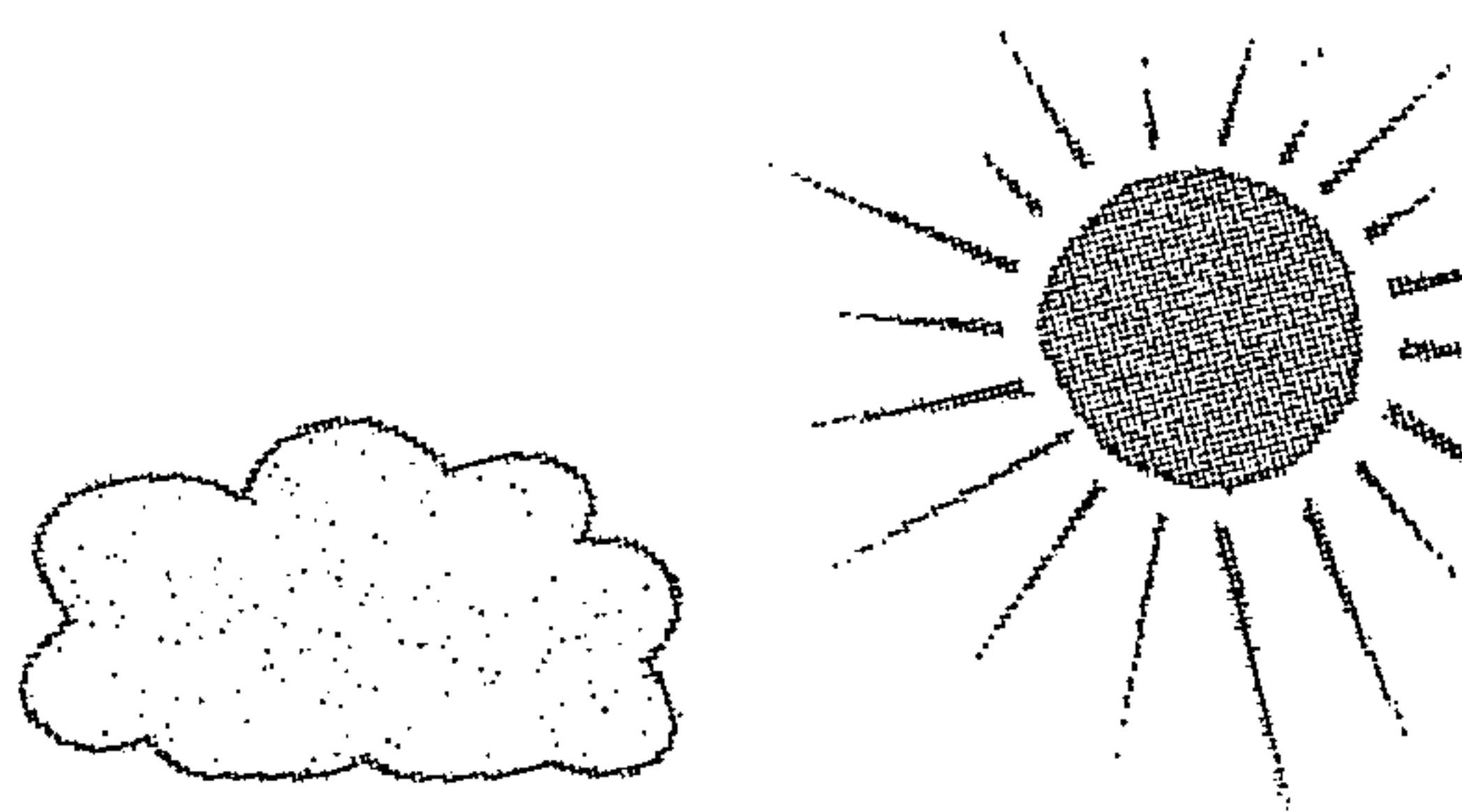


抽出时间

如果已准备妥当，而且面试在即，为了能在关键时刻正确行动，我们还要有个好的心态。所以，我们此时应尽量避免忙忙碌碌，甚至失去自制力。如果要去外地面试，那我们就要及时地弄清启程日期、所需时间以及可能的障碍等情况。

注意：切忌将重要谈话定在不愉快的日期，这会使你的心态更加不平衡。也许可以做点儿有益之事，或者事先给自己来点鼓励，这会对你有所帮助。比如，稍微散散步，或者悠闲地来杯咖啡。总之，去做些对自己有益、能使自己愉快、并能放松心情的事吧！

积极的心态



面试前去想些好东西，享受一下，放松自己。

面 试

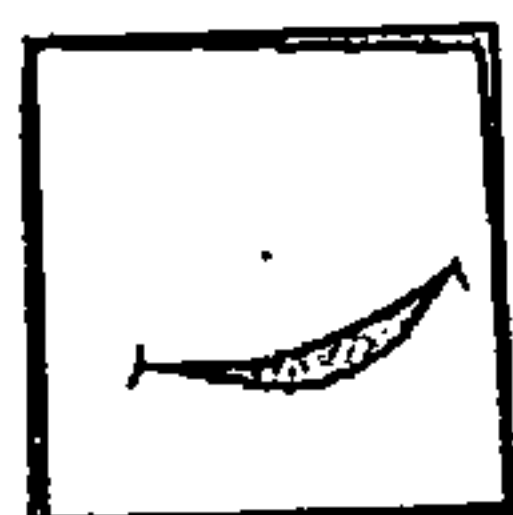
任何用人单位的目标都是从应聘者提供的资料和应聘谈话中尽量多地了解求职者的情况，以便考查求职者是否适合所招聘的工作岗位。对能力的询问既涉及到专业能力，也关系到个人的品质，因为用人单位必须确定，求职者是否与企业相配。

而对求职者来讲，他想获悉有关企业的情况，以便决定是否接受这家企业的这份工作。不管怎样，求职者的努力往往很重要。所以，求职者很想给人留下一个好印象，并尽量少暴露自己的弱点。在这种情况下，很有必要尽早弄清对方是如何评价求职者

之间的接触有两条途
层面，一是事业层面。
等重要。在事业层面上，
职业相关的课题，例如，有关
专业基础知识问题，培训问题，职业
成长过程，实践经验和家庭情况等问
题。

在关系层面上，建立和维护个人
之间的相互接触十分重要。如果我们
互相协调一致，就会产生和谐的谈话
氛围，就像音乐家们在演奏之前进行
调音一样；电话线路越畅通，通话质
量也就越好，说的都是同一个道理。
重要的是，要修建一座通向谈话对方
的“关系之桥”，这座桥必须完好，
有承载力，这才会有利于双方的沟
通。

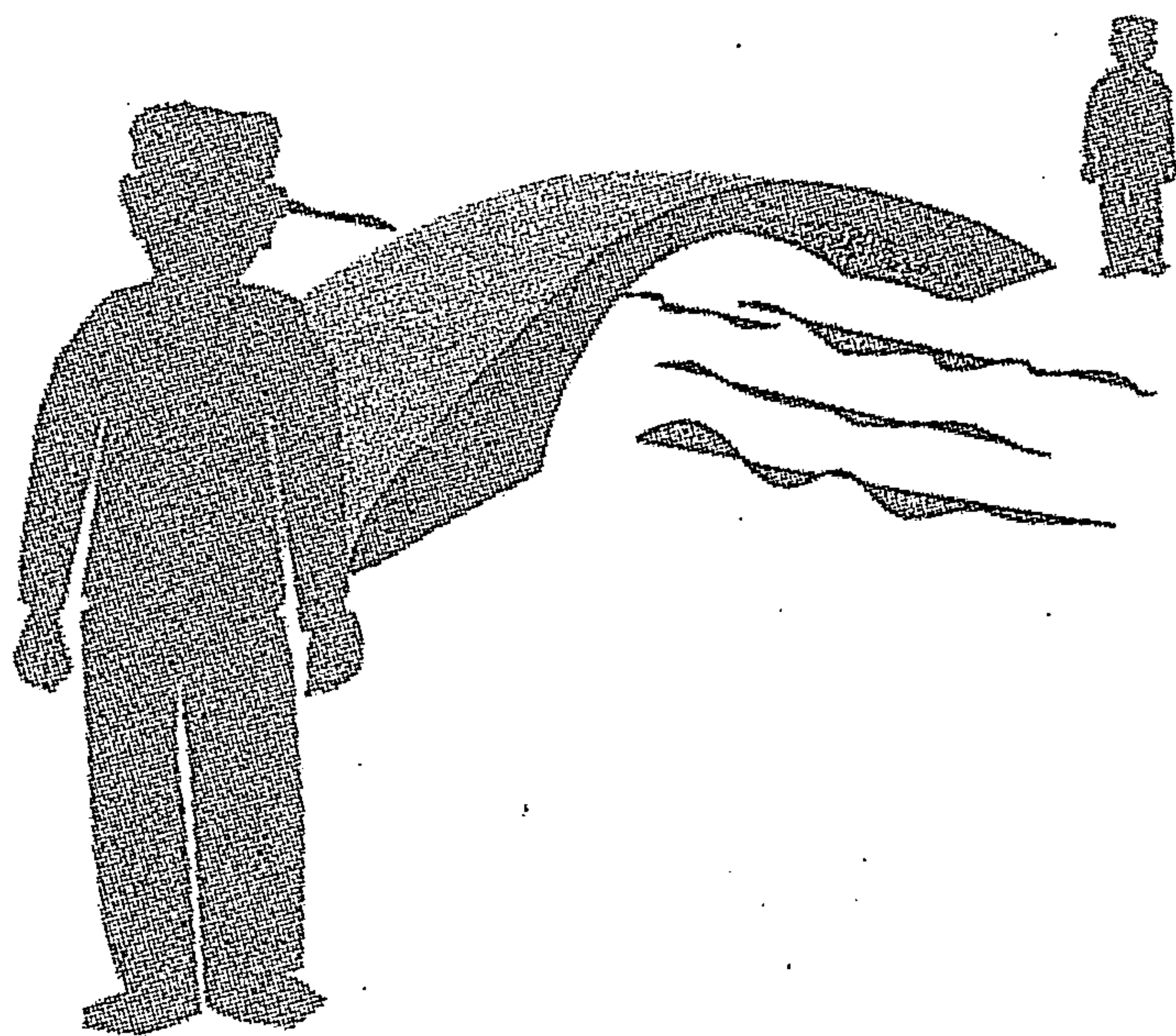
这两个层面并非是泾渭分明、一
分为二的，它们更像一张纸的正反
面。有时事业层面占重要地位，有时



则是关系层面，但不管怎样，关系层面总是紧随其后。比如，某个专家数据虽然听起来清楚明了，但听者不一定买账。

“先在外勤于上半年，然后去内勤做我的市场营销，当然这对我无关紧要。”对有关问题乌多这样回答。也许是因为他的回答有些踌躇，声音也有点沙哑，所以人事处长怀疑乌多说这番话时是否真的表里如一。体态、表情、一声叹息或者在椅子上来回滑动，都有可能是身体不爽的信号。尽管乌多坚持说他一定要得到这份工作，但人事处长却感觉，这里面有一半是真的就不错了。当然了，这中间还有其他原因，但常常是一些细枝末节损害了关系之桥。所以，如果这样的话，应聘者在今后面试时将更加困难。

关系之桥



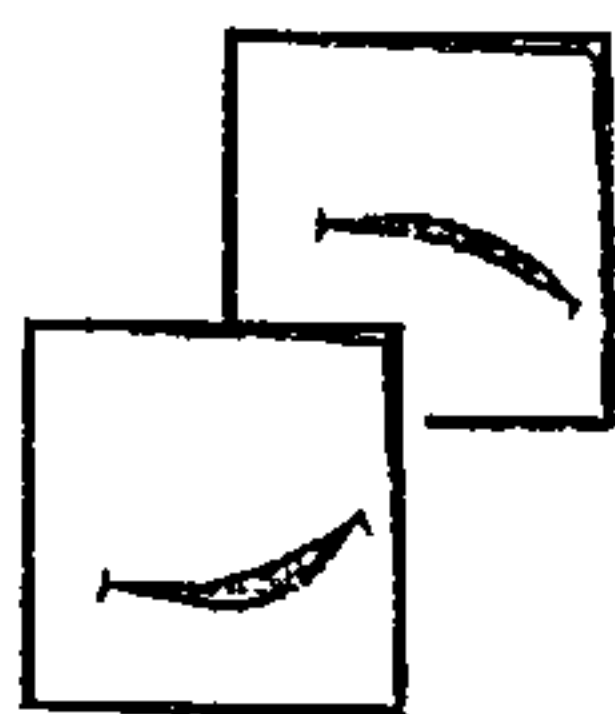
在关系层面上建造一座通向谈话对方的关系之桥。

建立信任

我们可以做哪些预防性工作呢？其实，早在与谈话对方打招呼、开始谈话之时，面试发展方向就已经确定了。如果发展方向有利于你，那么接下来的面试就会更容易。缺乏经验的求职者经常认为，双方正式接触之后戏才开始。但这常常像变魔术那样：当我们认为现在戏开始时，其实事情早已发生了。当我们出场的一刹那，谈话对方——虽然是无意识地——便会提出这样的问题：“这个人适合我们这份工作吗？”我们需要一座有承受能力的关系之桥，在面试过程中能在这座桥上迸出火花。

在事业层面上，乌多可以回答得更加透彻，更令人信服。他可以让人事处长了解自己的思路，而不仅仅是了解他思考的结果。

例如，他可以这样回答：“做外勤我能更多地结识客户，了解市场的特性，所有这些都有助于我今后从事市场营销工作。我很乐意接受这份工作。虽然我目前没有实际的销售经验，但正因为如此，能让我从事这一行是十分有益的。”



随着人事处长对他的不断理解，乌多也愈发显得自信。同时，他也可以抽出时间来整理一下自己的思路。他并不把没有外勤工作经验视为自己的缺憾，而是接受了人事处长的建议。人事处长可能会这样回答他：“您能这样看问题，我很高兴，我也这样看。当然我们不会把您毫无准备地推向客户，刚开始时会让您有经验的销售人员与您同行。”

乌多发觉，在回答这一问题时他创作了一出双簧戏（……我也这样看），而人事处长也可以设想他将与乌多合作的情形（……当然我们不会

让您单独出差的)。乌多积累了得分。

面试时应从如下方面着手：

- ④ 同对方协调，以便尽可能得到他积极的看法。
- ④ 在关系层面上建筑一座有承载力的桥梁。
- ④ 在事业层面上提出前后一致、今后切实可行的论证。
- ④ 通过自我控制，保持自身具有创造力的旺盛状态，即使在面试时处于不利形势，也能使上述各方面表现出积极的形象。

另外几点建议

为了准备好下一次求职，在面试的各阶段我还有一些建议，这些建议可以帮助求职者了解各相应阶段应注意的重点。

精心设计出场

选择服装便属于此类。服装要裁剪得当，给人以真实可信的印象。但应聘者应想到，服装一定要适合所应聘的职位和新的环境。面试不是幽会，只有在极少情况下才会出现风流韵事。一定要准时！准时表示对谈话对方的信任和尊重，而这一点常常强

调得不够。而如果我们自己必须稍候片刻,则可以进行一下心理调整,并可以重新审视重要的想法、目标和要点。

第一印象

第一印象虽不是自觉的,但大多数人确实是在刚见面时就把对方进行了归类。即使这些初步评价和偏见事后可能得以纠正,但只要最后结果好,还是会使开场白变得容易一些的。

请检查一下自己:你是坦诚而自信地出场呢,还是胆怯甚至傲慢地出场?你同别人握手是强劲有力、过分用力,还是无精打采?这些小事都会像一个人的外表一样,影响你的第一印象。

寒暄之后常常会有人给你端来咖啡或者诸如此类的东西,一般说应该接过来,这对往下交往有一定的意义,但如果是酒精饮料,则应当婉言

谢绝。

至于开场白，诸如对方询问你到达情况，你要客气但不要详尽地做出回答，比如你开车走错了路，找停车位，担心迟到等等。如果有人在面试邀请函里面夹寄了路程说明，你应该感谢人家。接下来，谈话对方多半会向你介绍企业情况和对工作岗位的要求。即使他介绍得十分详细，你也要有礼貌地注意倾听。这时你可以通过插问表明你已经拜读过寄来的资料，并已经对企业和应聘职位有了大体了解。

如果应聘者不是过于没耐心，在这一阶段通常很少出错，所以，我们应该利用这一机会，积极表现自己，争取最后的成功。



觉察信号

从谈话对方的反应应聘者可以觉

察到，自己是否已引起了对方的注意，或者已经使对方烦闷无聊。是应详尽地阐述，还是言简意赅地说明？我们应该注意到谈话对方的“关系之桥”和他的思路。只有信息反馈，没有错误反应。至于怎么做，就看我们自己了。假使应聘者对迄今为止的工作讲述得过于繁琐，并发觉对方对简略的回答更感兴趣——因为这时他已经将身体靠向椅背，并且做出翻阅材料的姿势——你便可以这样接着说：“我会充满激情地干好这份工作的。如果您没有什么特别问题，我想就此打住了。”以此表示对自己说过的话负责。同时，你要更有效地促使谈话对方同意你的观点，并结束这一话题，或者再向他提一些问题，以使他鼓励你进一步补充说明。

我们应该切记：归根结底，对方感兴趣的问题是应聘者到底是不是这份工作的最佳人选，能否适合企业！

至于他询问我们的爱好，年轻时的经历，我们的强项与弱点，取得过哪些成绩，遭受过什么挫折等等，统统都是为了这个目的。

我们既要按要求回答问题，也要时刻不忘自己的目的。求职者既不应回避其弱点，更不要把弱点当强项来“推销”，因为一位优秀的采访者是很少受此影响的。例如，我们不要说：“我经常废寝忘食地工作，很少有机会与家人共享天伦之乐。”我们最好学会诚实地例举自己的缺点：“我记忆力不好，记不住别人的姓名，所以，如果别人不给我名片或信笺，我会把这些名字写下来，最近我已养成了习惯。”虽然对方以沉默诱导你接着讲下去，但你要就此打住，说出两个缺点即已足矣。我们要给人以诚实的印象，但却要突出自己的优点。至于过去或者业余时间，我们可以举一些例子，以表明我们可以在团队中工

作，比如在协会里承担责任。应聘者应该尽量避免消极地评价迄今为止的用人单位，而且不要泄密。如果你是用人单位，你愿意要这样的员工吗？

你也需要信息

早在准备阶段，我们就已经考虑过，为了能做出积极决定，我们还缺少哪些信息。如果面试过程中仍旧有些问题悬而未决，那么，在谈话结束之前你应该把它们提出来。

不愉快的谈话氛围



有些问题使人不快，而且也很容易导致身体高度紧张。面对这种情况，如果我们能像上边所举的京特的例子那样，则可以做到有备无患。我们不应该忘记我们积极的精神暗示法

和论据，这些我们要在下一章熟练。与此类似，应聘者还要避免一些挑衅性问题，因为我们不想和谈话对方闹僵，我们想给他留下一个能胜任工作的良好印象。

也许有人会说：“我看这同您原来的陈述自相矛盾啊！”“您同上司相处得不大好！”或者“您好像是位难以相处的同事”等等，不一而足。他们试图通过这些论断，把我们从求职者名单中给挤出去。现在我们可以表现一下我们到底是什么样的人。我们不必去否认，也不必长篇累牍地去解释，什么是难以合作的同事，我们可以将问题稍微加以修改，比如可以这样回答：“哎，是啊，我究竟是怎样一位员工呢？”（同时争取时间以做思考，也许做一下深呼吸或者想一想我们的精神暗示法）。“我会努力地工作，积极地思考。我如果发现什么情况会通知上司，并尽可能地补充一些

建议，因为最后做决定的毕竟是他，而且他有可能还要考虑那些我不清楚的观点。”

有时，为了把应聘者从名单里给挤出去，恰恰是在领导那里有意识地进行有压力的对话，这时我们千万不要感觉遭到了攻击，而是要把不利氛围当作一次机会——这正是证明我们的能力和自我展示的天赐良机。我们可以告诉别人，我们不会做出攻击或侮辱他人的反应，我们的反应是沉着的，而且恰如其分。

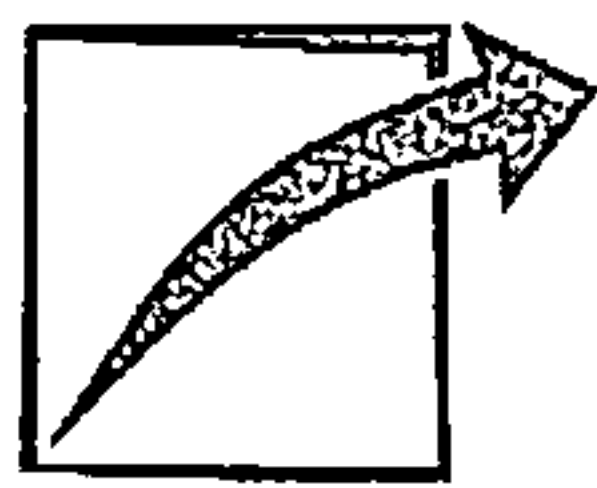
小结

最后，应聘者大都要为能参加面试而表示感谢，并示意，希望能在短时间内听到结果。如果还有求职者要求面谈，这也很正常，你不要做出失望的反应。但如果说在辞去目前的职位之前你还有一定期限，你应该提及

一下，看看能否得知聘用你的时间。不要企图示意其他正在进行的招聘以给对方施加压力。如果真有一个具体的职位摆在你面前，而且你必须在某个日期前做出决定，则应该用适当的方式告知对方，并简短地解释，为什么你更愿意接受目前这份工作。如果谈话对方还不能及时做出决定，那么留给你的只有这样的选择：是要到手的麻雀，还是要屋顶的鸽子？通常，谈话对方通过他的反应可以告诉你，你是第一人选还是作为后备力量。

心理能力训练

良好的个人形象对成功的面试有着决定性的影响，它能激发我们那富有创造力的精神状态，帮助我们正确地了解、感觉谈话对方和面试氛围。如果我们想把一切都做得特别好，或者把面试过程看作一次考试，我们就很容易失去心理平衡。别人批评你一次，在面试时你就会失去信心，这种事经常发生。如果应聘者能在这种情况下迅速而自信地稳定下来，那么问题就可以迎刃而解了。下面描述的积极的精神暗示法就是为这一目的服务的。



积极的精神暗示法

一句刺激的话能令人扫兴，而一个积极的精神暗示——一句鼓励的话语，一段动听的音乐，一幅激动人心的画面，一种美好的感觉等等——都可以使我们充满精力。在下面的练习中，我们运用的就是这一原理，只不过我们不是等待外来的刺激，而是自觉地给自己安装一部启搏器，以此摆脱单独的反应，决定使用哪些程序来控制自己的行为。



现在，我们分六步来阐述一下：

1. 请回忆一下你生活中的三件事，不论从哪方面看，你对这

三件事都很满意，并有种成就感。你那时有能力，有创造力，而且精力充沛。这些事情可能发生在最近，也可能发生在很久以前；既可能是事业上的成功，也可能是体育运动上的胜利，也可能是在学校取得了好成绩，或者也可能是私人方面的事情。请你从中选出一件，为下个训练做好准备。

2. 现在请你想象，你又回到那时的情形中，请你在回忆中再一次尽可能强烈地经历这一事件。你的脑海里可能会浮现一幅典型的画面，想到整个场景，你同时也可能听到与之相关的喧闹声或音乐。请你尝试让当时的感情也再度活跃起来。如果微闭双眼，也许有助于你的目光和想象进

入内心的回忆。这时你会感觉到，你是如何进入精力充沛状态的。

3. 请你回到此时此地，并观察一下周围的世界。在下一次训练时，你要用一个标题、一个评论、一个词或者一整句话伴随你的回忆，比如：“我很好。”“我真是太棒了！”“我有创造力。”

4. 请你重新唤醒这一次经历，当你经历这一场景并感觉自己的力量源泉时，你要在脑海中讲出自己想说的话。有时你的确会自发地想起另一个标题，那么，遵循自己的精神暗示，去做于己有益的事吧。

5. 现在，你又回到了现实，请回忆一下你的精神暗示，并检查一下，你是想不加修改地





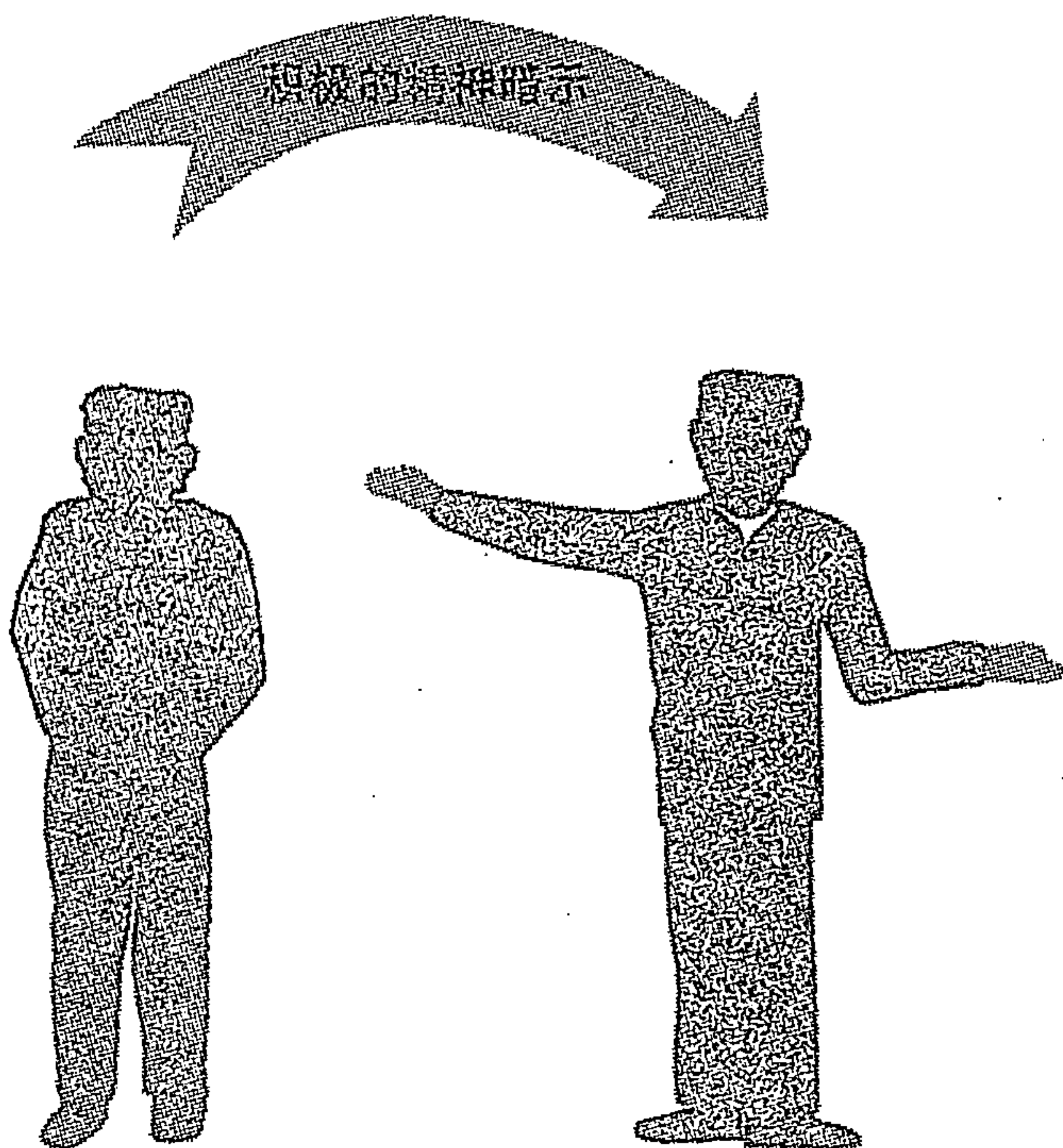
全盘遵守呢，还是想稍微改变？如果你会经常想到你的精神暗示，它就会唤醒你的精力，并激发你的创造力。精神暗示法应该不包含否定和消极的比较，因为人的潜意识对此通常不能正确地理解。例如我们现在想：“可别把酒倒洒了”，可却偏偏应验了。再比如，我们常说：“我不气馁”，“我会搞定的”，“我成功了”等等。我们可以选择“壮如牛”，“好极了”或者“第一”等诸如此类的字或短语，关键是这些表达法要合你的口味，能唤醒你的积极精力，使你进入富有创造力的精神状态。

6. 请在心里再重复一次积极的精神暗示法，就像第二步和第四步那样重新体会一下。

我一定要得到这份工作

以后你要尽可能经常地使用这一方法，你越是养成习惯，它就会越快捷、越有成效地为你所用，在困境中更是如此。

积极的精神暗示法



去寻找一种方法，让自己进入精力充沛的状态。

积极的体态语言

我们还可以通过身体信号来进一步说明精神暗示法的作用。一些古代民间箴言如：“别垂头丧气”、“抬起头来”、“做下深呼吸”等等已经证明这一点，即精神状态和体态是相互制约的。你可能曾经通过观察别人的体态、神情或者动作，而了解他是状态良好或者刚好相反。你在心里不妨再体会一次令你愉悦、精力充沛的状态，比如可以选上一个训练中的步骤二。这时你要尤其注意你的体态、动作和呼吸。

现在，你再回忆令你感到压力的某次经历，观察一下体态、动作和呼

吸等等。

请你在这些经历之间来回变换几次，观察一下你身体的变化。精力充沛状态与压抑状态有什么不同？背部肌肉和面部肌肉放松了吗？坐直了吗？头抬起来了吗？呼吸更深了吗？手采取其他姿势了吗？你感觉变化最强烈的部位——这就是能力原理的支撑点。

双肩稍微收缩，一个深呼吸以及对称的坐姿等都可以额外地增强我们的精神状态。但如果你的动作或体态变化有点引人注目，那么，你要设法将它们减小到最低限度，尽量不要让人觉察到，但却仍要让它们充分发挥作用。

你现在拥有两把钥匙：积极的精神暗示法和积极的体态语言。就像魔术圈一样，你既可以摆脱疲惫的行为，又可以激活成功的程序。优秀运动员为了取得最佳成绩，总是日复一

我一定要得到这份工作

日地训练，精神上也要如此。所以，你要更经常地练习你的这两把钥匙。

熟能生巧

持之以恒的练习是准备工作的一部分。除了相关题目的准备之外，在面试开始之前，你要运用积极的精神暗示法和积极的体态语言使自己产生积极的情绪，尤其是当求职者不可避免地因四处面试而精疲力竭时，更应如此。

也许在这期间你已经逐渐找出哪些刺激人的词语会使你不知所措。许多人对某些词语或姿态的反应是神经过敏。精神暗示法和体态语言这两把钥匙的作用可能大相径庭。如果你自己注意到了这种精神状态，或者有朋友给你指出，那你就应该注意了。但你若能成功地运用这两把钥匙，你就会进入良好的精神状态，就

能打开幸运之门。即使在面试时遇到棘手问题，你也同样会打开你那创造力的源泉。准备好，在关键时刻作出正确反应吧！

目标的寻找与审查

目标给我们的思想和行动指明了方向。即使我们的潜意识不知道什么对我们重要，目标也能吸引我们的注意力，并且动员我们潜在的资源。神经—语言—程序理论的一个主要方面就是使我们身体的各部分互相协作而不是互相拆台。所以，确定目标的意义非同小可。要是我们身体的一部分说：“别玩那老一套了”，而另外一部分则会发出警告——对此我们可能全然不知——“喂，干你的老本行去！”它们的活动就这样相互抵制：一部分想要的，正是另一部分想破坏的，而每一部分都想做得最好。

我们想达到一个目标的愿望越强烈，我们投身其中的热情就会越高涨。愿望是实现美好目标的强大动力。

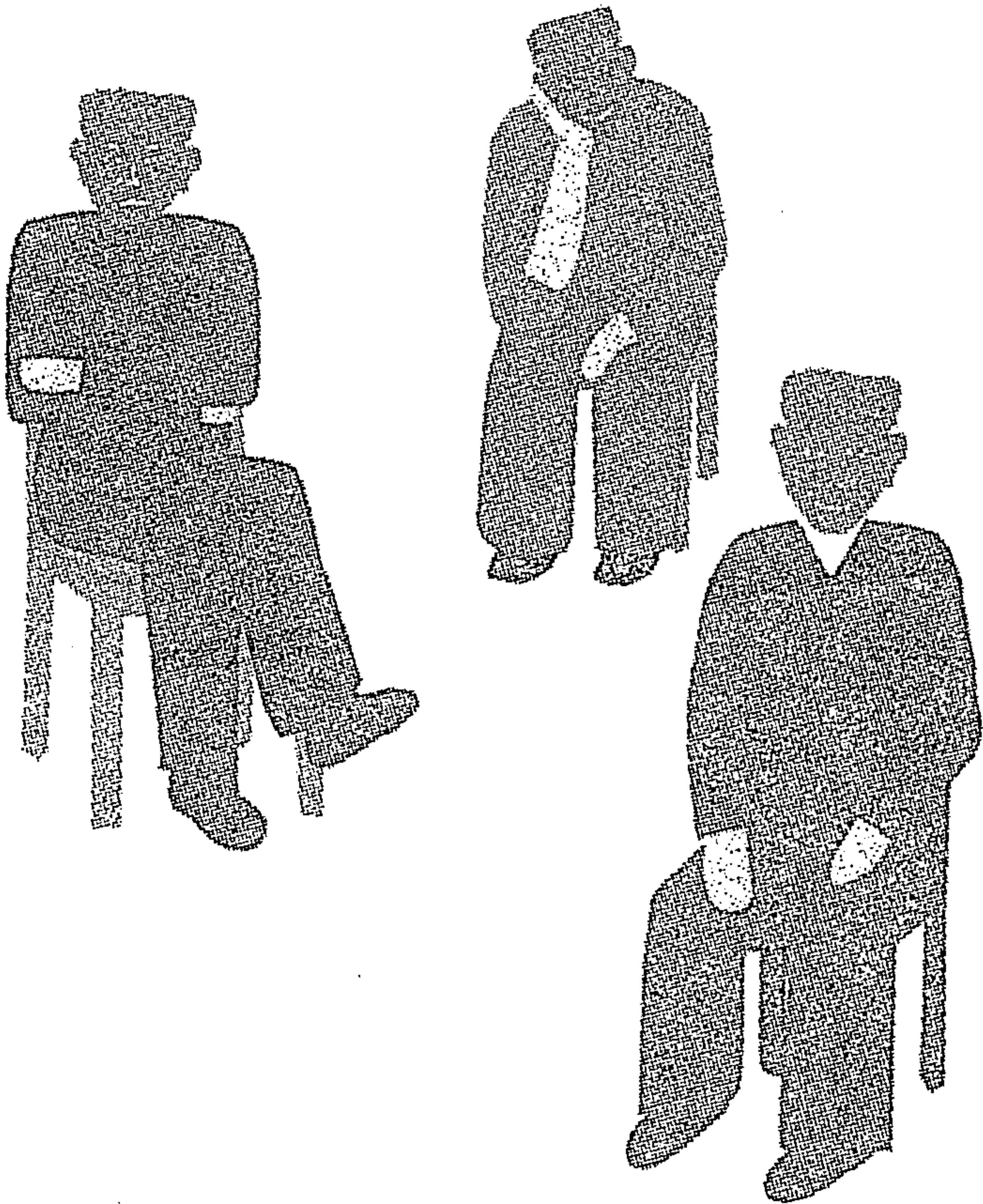
此外，如果我们认为目标切实可行，那么我们投入的热情会更高涨；而要是我们怀疑目标的可行性，则会犹豫不决，坐失良机。

最后，我们还要坚信，目标的设定并没有超出我们的能力和我们的价值观。

沃尔特·迪斯尼技巧

不论我们是否对一种情况进行批判性的分析……如果我们过于受问题和过去经验的束缚，我们就很难找到新的解决问题的方法，那样，我们就会一直耽于日趋困难的劳务市场和一次又一次无功而返的应聘而不能自拔，最后我们的思路只让批评

沃尔特·迪斯尼技巧



者、梦想者和现实者富有建设性地
进行合作。

能在原地转圈而找不到出路。

不现实的愿望常常是在实践的时候便落空了。我们的目标只有以我们曾经取得过的成功作基础，才能够不受其他外来因素的干扰，才有可能得以实现。神经—语言—程序曾经分析了一些特别成功人士的行为，并从分析结果中创造了一个模式，在这个模式里，一个人同时扮演着批评者、梦想者和现实者的角色，各个角色都有不同的位置和作用。

沃尔特·迪斯尼的战略就是，让这三者进行创造性的合作，但要给每一部分（即批评者、梦想者和现实者）足够的空间和时间，并做到互不干扰。

曾经有报道说，为了这三个不同的任务沃尔特曾经开设了3个办公室，在工作的不同阶段他都会找一个与之相应的空间。这种工作方式就被称为“沃尔特·迪斯尼技巧”。当然，我

们动用这一模式时用不着 3 个房间，但如果我们给这三部分的每部分一个标志，并告知我们的潜意识，那样，不论我们身处什么位置——批评者也好，梦想者也好，还是现实者，我们便都可以集中精力、专心致志了。这三个标志既可以是 3 把椅子，也可以是在地上画三个圆圈，它们分别代表不同的立场。在确立了这些标志以后，我们便可以进行训练了。

批评者

一般来说，我们都从批评者的位置开始，我们分析过去的经验，试图找出问题所在。这是在内心以对话形式进行的，我们在对话里倾听批评意见，表达异议，进行内省。

我们哪里需要变通呢？在第二章“从问题到机遇”克劳迪娅的例子中，我们可以读到下列句子，如“现在我已经能熟练工作了，但对合理化建议

我无能为力。”“电子数据处理越来越重要。”“大学毕业后不马上找个教师工作，以后将会更加困难。”或者：“跟孩子打交道是否让人高兴，这我也不晓得。”这就是以一个批评者眼光看问题得出的结果。

梦想者

当我们意识到问题后，就要扮演梦想者的角色了。我们给愿望一个机会，不要总是让它们疑虑重重。在批评性的内心对话时，多半是从听觉上以及针对过去来感知的，而梦想者的特点是以视觉和现在为取向的。也就是说在这一阶段，想象力得到了发展，并大大激励着我们的能力。在这一阶段，愿望可以成为目标，而我们则不必受我们先前经验的束缚。在这种状态下，梦想者可以大胆想象，构思梦幻般的结果。例如，克劳迪娅曾经介绍说，她是如何成功地将她在办

公室所学到的知识与她对教育的爱好有机地结合起来,在内心深处,她已经看到了一群成年人在上课、练习。

现实者

最后,现实者帮助我们树立实事求是的目标。它面向现在,在“此时此地”审视梦想者的未来蓝图,分析批评者的过去经验。此时我们常常动用我们的感觉器官去探究:我们到底感觉怎样,是否有什么不对头,是否还缺点儿什么。现实者的想法会在批评者的工作过程中反应出来,并且能进一步推动梦想者发挥其创造力。克劳迪娅就是在各种位置之间变来换去,最后她身上的现实者最终找到了感觉。

在这三个不同的阶段,我们创造性地运用我们的能力、资源,使它们之间互相协调,互不抵触。如果我们能肯定在三个不同阶段所做的决定是

正确的，则目标即可确定，同时我们也可以坚信，梦想者、批评者和现实者会协调一致地朝着共同的目标努力。

空闲

现在我们可以按照沃尔特·迪斯尼法的步骤来审视一下自己的题目。在每个阶段转换时，你都要记下要点，并注意变换角色，这对你会很有帮助。一方面，可以增加计划的透明度，另一方面可以使你很容易地改变角色，向下一个角色过渡。无论如何，我们要抽出些时间来做一做这个训练。

我们既可以用沃尔特·迪斯尼技巧确定一般的目标，也可以利用它对困难的面试作具体准备。如果把一个场景设想成一幅美丽的画面，那对我们会更加有帮助，除了你本人，也可以选个榜样作为模特，这时你可以观

察你或模特是如何成功地驾驭形势的。综合一下你所能想起来的一切改进经验，然后变换自己的角色，争取像你的榜样一样也取得成功。记住，永远要在现实者阶段结束幻想，同时，要尽可能将每种角色多练几次，直至找到最卓有成效的、最符合你自身状况的解决办法。

精确就是一切

目标只有符合一定的标准，才会充分地发挥作用，请按照下面的提示检查一下自己的既定目标。

目标必须具体，也就是说，目标在内容、范围和时间上要清楚明了。通过具体描述的目标我们可以去衡量我们的成功，并最终享受成功。比如我们要去外地应聘一个职位，我们成功地争取到了这份工作，但却要付出昂贵的交通费。这时我们的目的之

一，就是需要用人单位承担一部分。“用人单位应该摊点儿车马费”这是我们的想法，可补助多少才合适呢？有时，我们虽然达到了某一目的，但我们并未感到有多高兴，因为我们身体某部分会这样想：“我干嘛不再等会儿呢？”这种含糊不清的想法可能会给重要的谈话带来不利的影响，即使谈话对方答应我们的请求，我们也会给他留下“知多，知少，难知足”的印象。

具体地说，我们也许应该这样表达：“我想车马补助费每月 \times 马克”。如果你的思路清晰，想法具体，处理起事来就会容易很多，只是简短地提及，则有可能引起思想混乱。

如果说谈话对方由于内部规章的限制，对你的目标要求面露难色，你可以制定一个可供双方共同选择的目标，你可以这样表达：“如果我的工资为 \times ，至少超过 \times ，这样我也

我一定要得到这份工作

就实现了补偿交通费的目的。”

同样，我们也要把职业目标尽可能描述得精确而灵活。如果职业要求你进行较长时间的进修，你就要确定短期目标，它们可以使你有机会进行阶段性检查，体会到成功的乐趣，从而鼓励你向着既定目标走到底。

感性思考

通过对目标的特殊的感性想象，可以增强我们的动力，增强那富有魔力的愿望的作用。现在不妨设想一下我们实现目标时的样子。要用所有感官来感受：“看一看你自己和周围的环境，听一听有关证明成功的声响；你现在有什么感觉？这个训练有三个意义：其一，你越是预先享受你的目标，你投身于实现这一目标的动力也就越强劲。其二，你的潜意识很清楚，它如何以自己的方式或同你的

决定一道起作用。最后，你可以再一次检查自己的目标，你可以观察一下，实现目标后与现在相比都有哪些不同，而且你也可以确知，目标实现都有什么结果，有哪些副作用，而这些直到目前为止你并没有太多顾及。在进行这些分析时，你还有时间把目标作些改变。只有当我们也认同某一目标的结果时，我们才认为这是个好目标。

保持积极心态

确定的目标应该是积极的，它不应包含否定和否定比较。别去想爱找茬儿的头儿！也许你现在正面对着一位爱吹毛求疵的上司，而你在这之前压根儿就没想到过！出现的情况恰恰与设想相反！如果我们总是去想我们不愿想的事情，脑子里就会满是些不愉快的经历，并且这些不愉快的经历

会时时影响着我们的情绪。

在实现目标时我们的潜意识会帮助我们，它会倾听我们的诉说。

而否定是不能直接被接受的，所以，当我们见到否定句时，我们就会认为：这是我不想要的。所以，我们最好设想我们面对的是一个彬彬有礼、公正无私的上司。不要说：“在薪水问题上我不会吞吞吐吐。”你应该这样去表达：“在薪水问题上我比较内行，我会清楚、礼貌地说出我的设想。”

此外，这种思维机制在雇佣方也存在。例如，在面试时你如果对相应问题作出这样的回答：“如果加班不可避免，我也无所谓。”那么，谈话对方的情绪大多会受到一些词语如“无所谓”、“可避免的加班”的影响，他会认为你不是心甘情愿地去加班。所以我们说，积极的语言习惯可以创造积极的环境。

做个现实主义者

我们的目标应该是现实的，目标也只有以现实为基础，才有实现的机会。所以，我们必须审核一下，实现目标都有哪些前提条件，并把它们和我们的从业经验以及教育背景等进行比较。

有些目的同其他愿望是相抵触的，例如，职业上的进步同个人或家庭计划相背；在职业计划方面也会发生冲突，例如，虽然一位化学家想继续升迁进入管理层，但同时他还要从事专业研究。在这种情况下，我们就要进行优先选择，做出明确的判断，只有这样，我们才能获得满足和成功。我们当然也可以在几年后重新审视我们的选择。我们要格外关注这一阶段，因为有时尽管我们达到了目的，但并不会感到满足。

我一定要得到这份工作

有些目标要求我们具有更多的前提条件。为了实现这样的目标，我们必须事先完成一定的预期工作，比如，参加外语学习班、电子数据处理学习班、取得高级中学毕业文凭或驾驶执照等。

战略准备

战略是我们完成任务时所遵循的行动方式和行为准则。许多东西对我们来说已是烂熟于心，我们在日常生活中每天都无数次地、本能地使用着，可以说是轻车熟路。如果对结果满意，那就没有必要改变战略。但如果在求职时，按照我们目前的行为方式还没有取得所期待的结果，那我们可就应该有意识地认真考虑一下了。

在确定目标时我们曾经运用战略，使寻找目标的过程更加透明，而现在我们要做的就是使求职本身更具建设性。

在这一章里，为了补充神经—语

言一程序训练法，我们附上了检查表，以便帮助求职者在准备应聘时能想到所有重点。但须切记：并非所有提纲在每种场合都有着同样的意义。

首先要搞清楚的是，我们要在哪里应聘我们想要得到的工作。招聘广告、劳动局、行业专家、职业介绍所等都可以给我们提供就业方面的信息。“谁能帮助我？”在有疑问的情况下，你最好找人谈谈，与获得有用信息的机会相比，这笔花费可谓九牛一毛。自己偶而发布一则广告也很有意义，但对广告词要做到字斟句酌，你才有可能得到合适的回应。

准备工作可以分成五个步骤：

第一步：整理好求职材料是最基本的准备。这些材料有一部分可以附加在书面申请书内，其余部分你可以在面试时用。你准备的中心议题是：我是否是该企业、该职位的合适人选。后面所列检查对照表列出了所有

重点，凭借它，在面试时将不会出现不可避免的漏洞，你也不会手足无措了。求职时要注意，你要公平、实事求是地介绍情况，而且要尽量保持积极的形象。如果你的履历、从业经历中有令人指责的地方，这时你千万不要忘记指出其中的积极方面，比如这有可能是你从中积累的经验，并使你增加了能力。

第二步：我能给企业带来什么好处？当然，在求职申请中你已经说得很多了，但你不要让谈话对方自己去总结出结论，在你应聘的职位面前你要拿出自己的强项来！

最好做个书面计划，这样在紧急关头你就可以手有所依。看看广告，你手里的材料对应聘者都有什么要求，把要点记下来。然后，就每一点你如何胜任，你能给企业带来什么好处统统写下来。想一想，你还能给企业带来什么其他好处。

我一定要得到这份工作

第三步：准备好应付别人挑毛病：在面试时你想回避哪些话题？你也把这些记在另一页纸上。

然后你要自问：“如果真的有人提到这个话题，我最担心的情况会怎样？”用简短的话记下来，这时你要静静地思考一下事态的发展，看你如何在富有创造力的精神状态下，内行地回答有关问题。写下你令人信服的解决问题方法。

有时你需要极大的忍耐。要想找到富有建设性的依据，你就运用积极的精神暗示法然后再往下走一步，考虑一下，从别人挑剔你的话题中可以推导出哪些积极方面。这样，你不仅可以成功地挡住问题，而且还可以从中为自己赢得积分。

应聘材料

书面材料：求职申请书

- 领取信函（例如：广告、通电话）
- 职业经历（此处可作为重点）
- 如果换过工作，请陈述理由
- 列举证明人
- 进入公司的可能日期
- 工资要求（如有愿望，可将现有收入做基准点）

设备：文件夹

- 表格式履历表（如果要求，请手写）
- 工作证书、培训结业证书、毕业证书（只寄送复印件）
- 此外，如有必要，还应提供：
照片（贴在履历表或者求职申请书上）
书写手迹样品
习作

我一定要得到这份工作

面试时应聘者要提的问题

应聘者要通过具体问题澄清以下方面：

- 工作范围，工作时间，岗位的特点
- 权限和职责范围，任务说明
- 上级，同事，合作者，可能的前任
- 进修措施和内部培训
- 领导方案和企业哲学
- 企业现状和发展前景
- 工资支付和额外的支付（如公务车）
- 企业的福利待遇及养老措施
- 可能的居住或搬迁问题

第四步：对于工作和公司我积累了哪些信息，我还有什么问题悬而未解。你要坚信，你在合适的公司找到

了合适的工作；否则，跳槽在所难免。上面所附检查对照表并未提出十全十美的要求。

如果你能仔细阅读寄给你的材料或者一些公共信息，你便可以事先为自己澄清一系列疑点。你可以把悬而未决的问题或者与面试有关的专门问题记在一张纸上，以备今后查验。

当然了，如果你询问那些从寄给你的材料中轻而易举就能了解的事情，是不会给人留下什么特别好的印象的。但如果真有地方对你来说很重要，或者你没弄懂，或者值得商讨，那么就要考虑进一步提出问题。这表明，这部分材料你曾怀着兴趣认真读过。

第五步：准备面试。虽然你给公司寄过应聘材料，但面试时你要备一份复印件，并附上有关准备步骤的记录。这些资料你都可以再次过目。如果面试过程中卡了壳，你可以随手翻

阅一下，这不会遭到他人否定的评价，相反，它可以展示一个人的职业素养，会给人留下认真准备的良好印象。

你要了解抵达面试地点所需的时间，以便能够准时、轻松地赴约。为了避免造成不必要的紧张和时间压力，如果谈话对方对你感兴趣，并且要延长谈话时间，你要计划出足够的时间。同企业领导谈话会占用更多的时间，你也不要急躁。大多数面试在第一轮谈话之后又派上来另一批谈话对手，尤其是当用人单位对你十分感兴趣时。如果面试进行得太快，你也不要紧张。大多数面试时间不超过一小时，尤其先前有许多求职者时更是如此。如果你准备得充分，把你以为重要的方方面面都阐述得清楚了，那么你无疑会给人留下深刻的印象。

建设性谈话

面试时谈话双方的接触是在事业层面和关系层面上进行的。如果双方关系融洽，即使意见和观点存在分歧，也可以进行建设性的讨论。如果双方的关系没把握或者互相不信任，那么沟通起来就会很困难，而且也容易产生误解。

言为心声

语言具有重大的意义。我们用语言表达思想、问题、观点和论据等等。同时我们希望，我们的表述谈话对方也能接受。语言实际上是辅助工

具，借助语言我们可以描述心中所想，并希望对方也能明白我们的意图。

我们的内心世界是建立在我们思想上的，我们对世界理解的模式，会打上现在或过去感觉的烙印。语言选择也可以显示出哪一感觉渠道（视觉、听觉、触觉、味觉和嗅觉）占据突出地位。例如，人们可以通过下面的语言来表示怀疑：“我还不清楚”，“听上去不太协调”，“反正我感觉不太好”，或者“这不怎么合我的口味”，以及“有点机会主义的味道”。如果你听到这些怀疑的论调，就会知道，你现在必须提供更令人信服的论据。同时，表达方式也可以给我们以提示，看看谈话对方的哪种思维方式正占据主导地位。上面所举的五个例子正好代表我们五种感觉渠道。如果应聘者能够适应谈话对方的言谈举止，则会增加被对方理解的机会。与

此同时，我们也会积极反应，表示我们也能理解对方。这种相互理解可以促进双方的相互承认，并为下次谈话打下基础。

语言象征举例：

视觉（感官感觉“看”）：瞧，观望，看见，观察，显示，凝视，表示，标明，等等。描述远景、视角及颜色的例子有：鸟瞰，眺望，有些印象，看上去很美，黑色的画，一清二楚，轮廓不全，朦胧，颜色苍白，看起来忧郁，等等。

听觉（感官感觉“听”）：听见，说话，喊叫，聊天，提问，评论，沉默，喧哗，响亮，合唱，询问，提及，和谐，混乱，和声，音色，轰响，等等。

典型的表达法有：“咔达”一声，听上去合理，嘎嘎作响，注意轻微声响，好听，通知，鼓吹，极大地不公

我一定要得到这份工作

正（呼唤公正），讨人喜欢的结果（令人悦耳的结果）等等。

动觉（感官感觉“触摸”，包括我们可以“理解”的）：感觉，握住，觉察，触动，柔软，渴望，寒冷，温暖，平坦，粗糙，潮湿，干燥，紧张，敏感，抓紧等等。

表达法：指示恰当，论据确凿，还不太柔软，我们胜券在握，必须握紧，这儿还不平滑，我感到有些疲惫无力，我们将动手等等。

嗅觉（感觉渠道有“品尝”和“嗅”）：比如下面一些概念即属此类：闻，尝，看，臭，甜，酸，辣，乏味，可口等等。例如：不好吃，我吃着有点儿臭，太苦了，酸死我了，发出意外的气味，有怪味等等。

如果我们和谈话对方在同一个感觉层面上对话，就会促进双方的关系，这不仅包括语言选择，也包括所

举的例子。熟悉的声音会产生信任，陌生的声音只能引起疑虑和小心。

调整谈话的音强和旋律也可以产生协调一致的效果。不必用语言我们即可了解对方，告知对方我们有哪些共同点，这些都可以促进双方的良好关系，比如，采取相似的坐姿。但我们必须观察对方，并使自己同他协调一致，他坐的时候是身体前倾呢，还是略往后仰？是笔直地坐着呢，还是偏向一侧？双腿如何放置？双手又放在了何处？等等。我们要努力使体态与对方一致，这不仅可以提高双方的协调程度，而且可以更好地了解对方的态度——虽然有时是不自觉地。

神经—语言—程序发现了许多精神状态与人的体态相互作用的现象。正如一句印第安谚语所说：“要想了解一个人，你只有穿上他的鹿皮鞋跑上几英里”。不言而喻，这里所说的并非是笨手笨脚的“模仿秀”，而

我一定要得到这份工作

是充满敬意的协调。即使我们与谈话对方无论从呼吸节奏、动作还是体态都能“步调一致”，但起决定作用的还是心态。

共同寻找平衡

当你适应了对方以后，你可以试着稍微改变一下自己，比如：身体前倾，变换手势或放慢呼吸，这样你就可以知道，你同谈话对方取得的协调到底有多大的承载力。如果对方跟从着你调整，则证明你们的谈话进展顺利；否则，你还要进一步适应他。面试时你要提出新的观点，讨论新的话题，这种尝试对你会很有帮助，你从中可以了解到，对方是否也在顺着你的思路走。

良好的会谈就像跳舞。其中一个人可以更好地领舞，因为他可以时时顾及对方，而后者也愿意让他领舞。

优美的谈话旋律



谈话和跳舞一样：在伴舞和领舞之间寻找平衡。

在面试第一阶段担任领舞角色的常常是邀请者，而应聘者这时则可以有时机和机会，调整好自己的心态，为下一次会面打下良好的基础。

争取主动

在面试时，有时会出现这种情况：公司代表滔滔不绝地介绍了该公司情况及业务范围，可应聘者却一直没机会发言。这类情况经常发生在一些缺乏面试训练的那些人身上，虽说应聘者会感到轻松、无负担，但这里面却隐藏着危险。到日后该做决定了，可对方除了能回忆起一次愉快的谈话之外，对应聘者不会有什么印象。所以，我们最好要争取主动，通过提问或简短说明来给自己争取积分。我们越是关注双方的关系之桥，就越能通过语言选择和调整心态来辩明对方的感觉和思路，成功的系数

也就越大。这样，我们就可以给人留下持久、深刻的印象。



09033940