

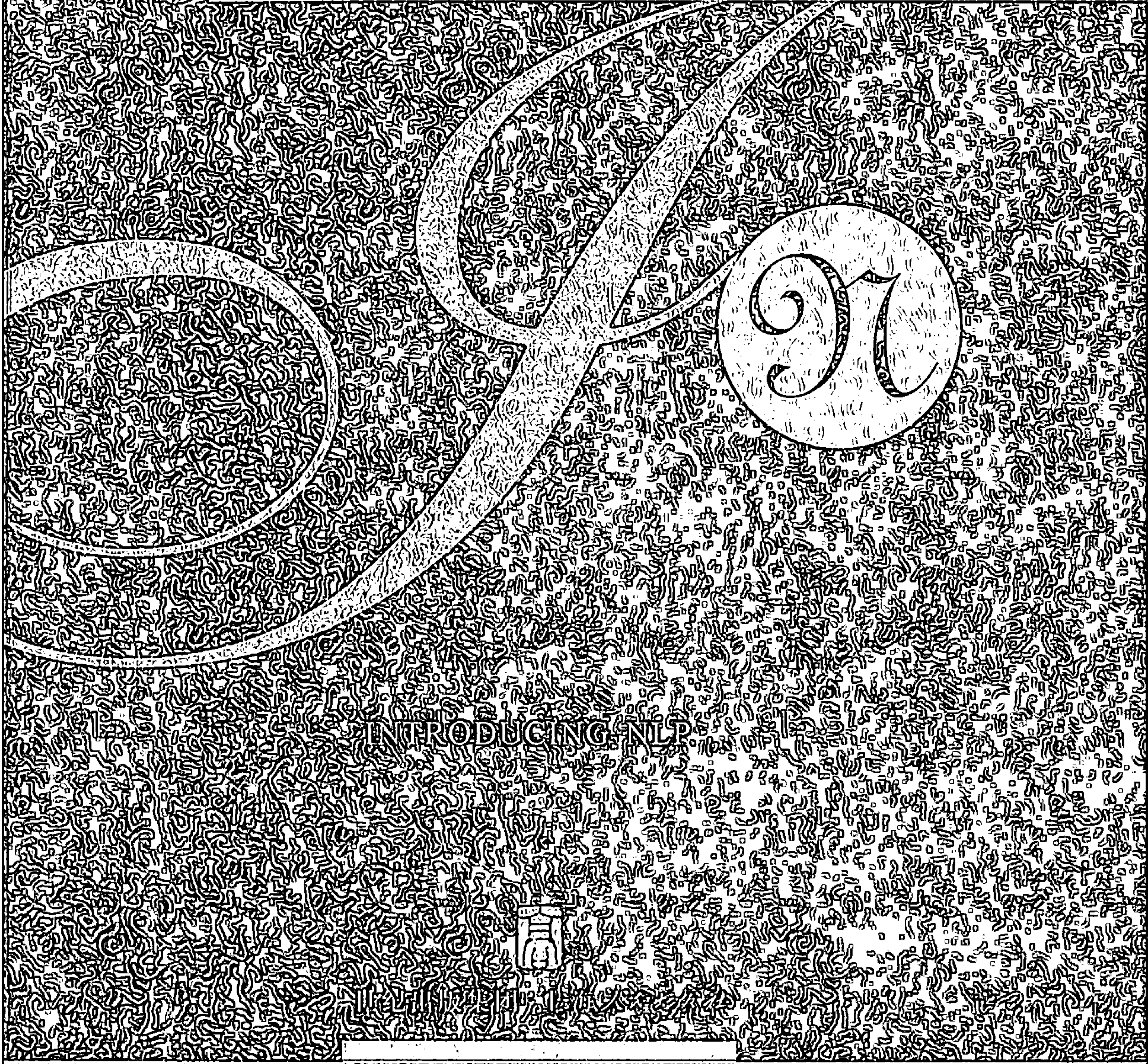
领导力译丛

正信公司

休·奈特 著

NLP入门

郑日昌 译



INTRODUCING NLP

正信

正信公司

价值的创造过程

王·何群

2010.



英国人事与发展特许研究所授权出版

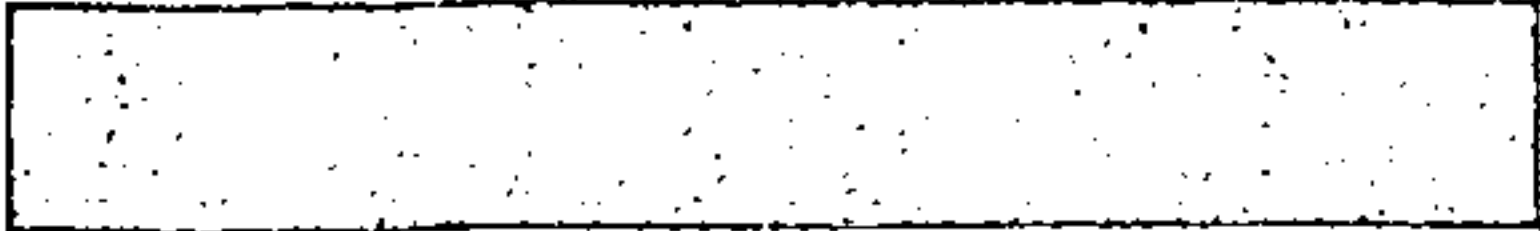


中国浦东干部学院组织翻译



世纪高教

上海世纪出版股份有限公司高等教育图书公司 出品



领导力译丛

主编 奚洁人

休·奈特 著

NLP入门

郑日昌 译

INTRODUCING NLP



世纪出版集团 上海人民出版社

编委会名单（按姓氏笔画为序）

主 任：	奚洁人			
副主任：	王金定	崔玉宝	陈伟利	
成 员：	刘靖北	成旦红	张生新	宋 今
	何立胜	郑金洲	周曦民	姜海山
	赵荣根	夏健明	萧炳南	

作者简介

休·奈特 (Sue Knight) 是 休·奈特股份有限公司 (Sue Knight Partnership Ltd) 的缔造者。该公司是一个量体裁衣提供个性化服务的国际咨询机构，涉及项目包括领导力、团队工作、人格和组织发展等方面，并开设了可颁发 NLP 商业证书的公共课程，同时也为高级行政人员开设辅导、营销、沟通和激励士气方面的特殊课程。休·奈特是一系列 NLP 图书的作者，定期为许多商业杂志撰写文章，并经常就相关问题发表国际性讲话。她的知识基础是在英国白金汉郡奠定的，但大部分年华却是在法国度过的，在那里，她完成了其大部分著作。她崇尚正直、可信、尊重、学习、创新、真诚和风趣对于领导者生命力的价值。

出版说明

21 世纪，领导力已被公认为一种关键技能。
它不仅是领导干部体现自身素养、发挥领导才
干的重要形式，而且是各层次各行业的每一个
人都需要具备的人生技能。事实上，每一个人都具备领导的潜能，都可以通过学习来提升自己的领导力。

那么，怎样才能成为一名优秀的领导者？怎样培养领导技能以提升自己的综合领导力？如何进一步提高人生必备技能？“领导力译丛”给出了答案。这套丛书将帮助你应对未来自我领导与领导他人的挑战，帮助你不断提高自己的领导技能。译丛中展现的领导前沿问题与专家教授的应对技巧会使你面对未来信心倍增。

“领导力译丛”精选英国人事与发展特许研究所(CIPD)出版的“管理者塑型”(Management Shapers)丛书中的 18 种,囊括了几乎所有关键性的领导技能,如倾听、演讲、决策、评估、反馈、激励、谈判等,并对如何进行时间管理、如何有效开好会议、如何应对新官上任的难题、如何应对个人承受的工作压力等方面进行了简洁中肯的分析。每册书着重分析提升领导力的一个方面,从实用角度以简洁明快的风格展现了与该方面有关的一系列关键问题,同时针对性地给出了切实有效的提示及操作性建议。

“领导力译丛”由著名的国家级干部教育培训机构——中国浦东干部学院组织翻译。为领导干部以及企业、学校、非政府组织等各行各业的相关人员提高个人的领导技能提供了有益的参考,是一套实用性很强的案头必备学习资料。

目 录

导言	1
----------	---

1 何谓 NLP?	3
-----------------	---

虽然你不能改变世界,但是你可以改变描述世界的方式。

2 洞察内心	13
--------------	----

真正的亲密关系是能与你的伙伴步调一致,彼此洞察对方的心灵世界。

3 成功之路	22
--------------	----

决定我们成功和快乐与否的是我们对生活的态度而并非环境。

4 谈判之旅	28
--------------	----

生活是一系列谈判过程,有赢也有输。

5 重构意义	35
--------------	----

我们无法改变他人,只能改变我们自己。

6 设定心锚 47

只有一个人能对你脑中产生的印象负责，
那就是你自己。

7 用于他人 57

希望别人怎样对待自己，就该怎样对待
别人。

2

拓展阅读 67

专业词汇表 70

译后记 72

导 言

近年来，一个新的术语——身心语言程式 (Neuro Linguistic Programming, 简称 NLP^{*})，悄然进入我们的商业词汇。多好的名字啊！但更重要的是，什么是 NLP？它对你的工作和生活有何帮助？

我写本书就是为了初步回答这一问题。所以要强调“初步”是因为 NLP 乃是一个庞大话题，将之解释清楚可能需要一个图书馆的书。我想指出的是，一本书只能为你简单介绍 NLP，它的真正潜在威力最终要靠你的训练和实践来

* NLP 这一术语已风靡欧美和中国香港、台湾多年，但目前在中国内地还鲜为人知，最初大多将其直译为神经语言程式(或程序)，现在有改译为身心语言程式的倾向，本书采用后一种译法。——译者注

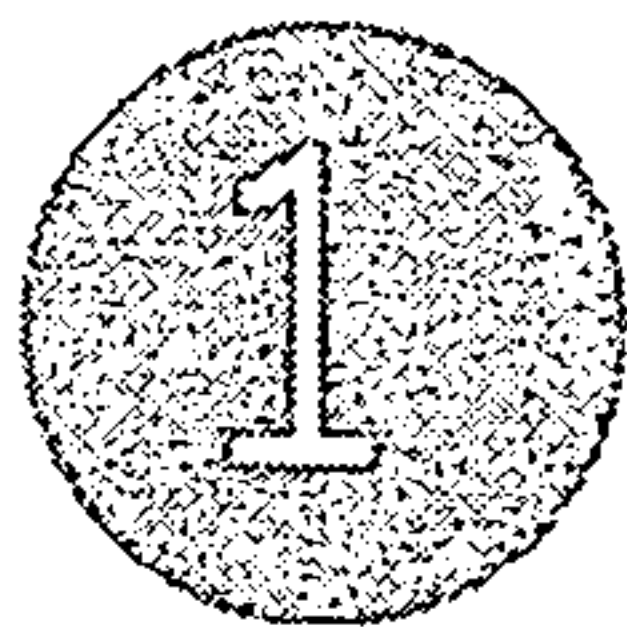
证明。NLP 是释放你的真正潜能并帮助他人开发潜能的一种实践的和体验的方法。

当今的商业界有越来越多的 NLP 申请者，其应用在最近两三年得以蓬勃发展。我选择了几种最普通的申请者，相信他们能最有效地说明如何管理好你自己、你的事业和你的生活。

2

也许你已经或正在应用 NLP 的某些思想，我希望本书的内容能使你更多地意识到你的真正才能。我们都理所当然地认为很了解自己的真正才能，也理所当然地认为很了解自己在做什么。而 NLP 工作，就是将我们对理所当然的才能的潜意识变为意识。

从本书各章的每个主题以及整个 NLP 中，你会学到很多东西。我希望你阅读本书就像用手指蘸一下调料可以得知即将端上来的大餐的美味一样，使你的食欲大增。



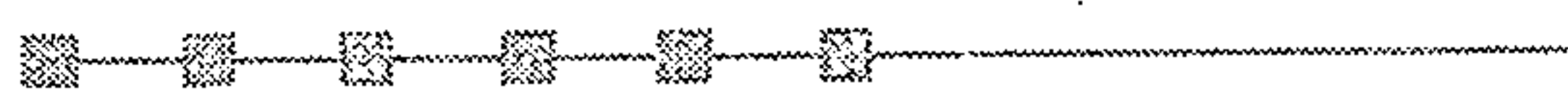
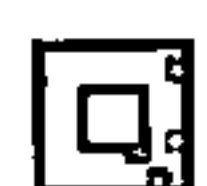
何谓 NLP?

3

考虑一分钟，说出你今天做的那些事。也许有些事，你或你周围的朋友都会说做得很好。

下面这些事中，今天你都做好了哪些呢？

1. 按时起床。
 2. 某个同事与你谈话后，你带着一副好心情离开他。
 3. 以对方能理解的方式向某人解释清楚一件事。
 4. 向你的目标前进一小步或完全达到某个目标。
 5. 圆满处理了一个棘手来电。
 6. 激励某人做以前未做过的事。
-



7. 收到了积极反馈。

8. 学到了意外的知识。

9. 妥善解决了工作或家庭方面的一个潜在冲突。

10. 结识了一位你期盼接触的新朋友。

4

以上这些事你是全部做到了,还是做到了一些,抑或完全没有做到? 无论你的回答是什么,对于所做的事你都会有一个达成的策略。例如,你激励某人做以前未做过的事,你一定有达成此目的的策略。你可能意识到这些策略的某些成分,但你也可能对某些关键点毫无所知。我们大多认为每天做好某些事是理所当然的。

现在请回答同样的问题:下面这些事,今天你做“好”了哪些呢?

1. 心烦意乱或紧张不安。

2. 放弃一个目标。

3. 某事误了期限。

4. 沮丧地离开某人。

5. 对自己感到沮丧。

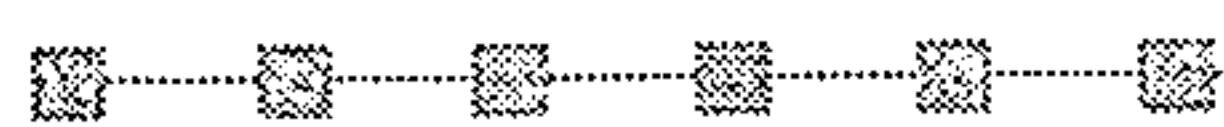


6. 与人争吵。
7. 伤害了友谊。
8. 试图影响别人，却激起了对方拒绝改变的逆反心理。
9. 为说了不该说的话而懊悔。
10. 摔了电话。

对于问你是否做“好”了这些事，你可能感到奇怪，但是无论你做了哪些，都有某种策略支持你的行为以达到你的目的。

例如，一个善于影响他人的人通常会做下面某些或全部事情：

- ◎ 使自己有尽可能好的情绪和心态。
 - ◎ 相信自己可以引起周围人的注意以获得反面观点。
 - ◎ 用积极的内部言语 (internal voice) 鼓励自己。
 - ◎ 恰如其分地回应别人的体态语言以示尊重。
 - ◎ 理解他人谈话中所用的词汇。
 - ◎ 用同样的词汇来作反应。
-



◎ 能察觉建立亲密关系的信号。

◎ 能识别他人做决策时什么是重要的。

◎ 能识别何时关系已足够亲密，从而使他人接受谈话。

在每种情况下，都有某种策略在起作用：由信念和价值观驱动的思考顺序及行为模式导致了结果。NLP 就是从自己或他人那里得到这些策略的方法。团队和公司也有策略。所以，无论我们自己或他人，抑或一个团队或公司，为了达到目的，都可以使用 NLP 这个工具去发现策略。这个过程叫做模式化(modelling)。NLP 就是一个模式化的过程，它使意识(conscious)特别是潜意识(unconscious)发生作用，使我们可以再产生同样的结果。另外，我们还可以将此策略教给他人，使他们也能稳定地产生期望的结果。

名称

这里的“名称”指的是构成模式化过程的成

分：身心，语言，程式。

▲ 身心 (neuro)

▲ 指的是构成我们策略的心智方面的思考模式。我们通过视觉、听觉、动觉(感觉)获取信息并将其保存在头脑中。例如，在开始演讲前，作为增强自信的一种策略，我们可以像看彩色电影一样，看自己正在做精彩的演讲。我们可能听到了鼓励自己出色表现的内部语言。我们可以想象自己站在讲台边，感觉到了桌面的光滑，当我们开口讲话时，坚定、自信的感觉便油然而生。

▲ 语言 (linguistic)

▲ NLP 的第二种成分是我们内部同自己谈话 [即我们的内部对话 (inner dialogue)] 和外部同他人谈话时运用语言的方式。有了 NLP，可使我们更清楚地意识到自己和他人的语言模式及其效果。例如，当有人说他们不能做某件事情时，你问他们“为什么不做”可能使他们更加拒绝做这件事。一种更有效的问法是：“你如果

做了这件事会怎么样？”

▲ 程式 (programming)

8 运行的程式就是我们在生活和工作等所有方面为获得结果所采取的策略。这些结果有时是我们所要的，有时似乎不符合意识的需要。我们好像一台电脑，具有运转生命的编码（心理的和行为的）。有时这些编码运作良好，有时则会“发疯”，背离我们的期望，破坏我们的成功。有时编码正确但运用不当，例如，当放弃一种观点更为明智而你却固执己见时，你可能被看作顽固。然而，当你在失望时采用同样编码坚持自己的目标，运用得当，顽固就变成了坚韧。NLP 是开发我们内部富饶资源以达到真正目标的手段。

“身心语言程式”这一术语发源于美国加利福尼亚州，是由理查德·班德勒 (Richard Bandler) 和约翰·格林德 (John Grinder) 于 1975 年提出的，他们的兴趣在于如何打造更多成就卓著令人称羡的人。

应用

NLP 的应用很多且与日俱增。对我来说，NLP 的魅力在于，它是一门不断为进一步学习敞开大门的学科。

NLP 在企业界最普遍的应用是一些有下列需求的人：

◎ 学习如何同新结识或正在交往的人建立和发展关系。使自己能理解并欣赏每个人的观点，从而同事业成功者建立友善关系 (rapport)。

◎ 开发自我管理的技能，以便使自己在千变万化的世界中保持头脑清醒。

◎ 学习如何识别自己或他人的潜在才能，并能根据需要加以选择和开发，以便取得期望的结果。

◎ 学习如何通过联想 (association) 促进改变。

◎ 发现自己真正之所求，善待自己，满足所需。

◎ 成为高明的顾问，以便使被指导者掌握模式化技能，从其指导中获益最大。

◎ 掌握自己所需的辅导技能，以便更好评价下属的表现，使他们能为你、为公务、为公司不断学习。

◎ 提高自己鼓舞激励他人的能力，使自己能方向明确并富感染力地同身边的人沟通。

◎ 开发促进改变所需的顾问技能。

◎ 激发责任感，将自己的经验和贡献与他人分享并应用到事业和生活中去。

▲ 所想即所得

▲ NLP 的作用原理是，虽然你不能改变世界，但是你可以在思想中改变描述世界的方式。

考虑一分钟，说出你今天把注意力指向了哪里。你注意的是：

◎ 近期的成功。

◎ 你现有或预期的问题。

- ◎ 你周围发生了什么。
- ◎ 生活中的奇迹。
- ◎ 别人对你说了什么。
- ◎ 什么是你自己和家庭所真正需要的？

你所选择思考的内容的效果如何？自我感觉好不好，决定于你自己的选择。

你把注意焦点放在哪里，在很大程度上影响你对世界的感知。面对半杯水，你看到的是半个满杯还是半个空杯，会明显改变你的心态、情绪和你对生活的快乐感。这种快乐会像涟漪一样扩散。如果你对生活充满快乐，你周围的人也会充满快乐。这些人会更喜欢同你共创大业，更愿意做你的同事、朋友和伙伴。

想想在你的工作、家庭和日常生活中你希望达到的目标，并把它们写在一张纸上。再想想你自己有什么资源可用来实现这些目标，也将它们写下来。

个案研究

乔和艾伦是管理团队的同事。但无论开会讨论什么问题,他们俩的意见总是不一致。每当乔提出任何观点,都会因艾伦的反应而变得越来越紧张。无论何时,面对计划中的会议,乔都会发现自己担心来自艾伦的可能的反应和预期的争论。即使艾伦休假,乔也会谈到,如果艾伦在场会多么困难。不仅如此,乔还总是预期会议是无成效的。不管乔走到哪里,在他的思想中(在他的心中)总有艾伦的阴影。但是,一旦乔意识到这一点,他就会开始选择不同的注意方向。你相信乔和艾伦的关系能得以改善吗?

结语

所想即所得。



洞察内心

13

个案研究

我可以“看见”你在说什么，但是我无法“描绘”你要我做什么。回顾我们过去会议所作出的一些决定，我恰恰不清楚我们到底得到了什么。试图描绘我们的成功固然很好，但似乎不能提醒人们问题出在哪里。我并不是要故意捣乱，但我认为事情不可能尽如人意。你可能为你的提案激动不已，可我却只有挫败感。

现在，假定你要影响一个人。你知道做出何种选择才能对他起作用吗？一个正在同你沟通的人，会“告诉”你何种风格对他起作用。你不仅要听他说什么，还要看他用什么方式说。

此人正在告诉你：

- ◎ 他需要“看”一个观点以便理解它；
 - ◎ 他考虑更多的是过去而不是未来；
-

◎ 他关注的是失去的，而不是现有的；

◎ 他受外界事件而不是自己内心愿望的影响。

假如你对这个人的未来提出建议，并试图给予保证，他可能会感到更加沮丧。那你该怎么办呢？

14

与人接触

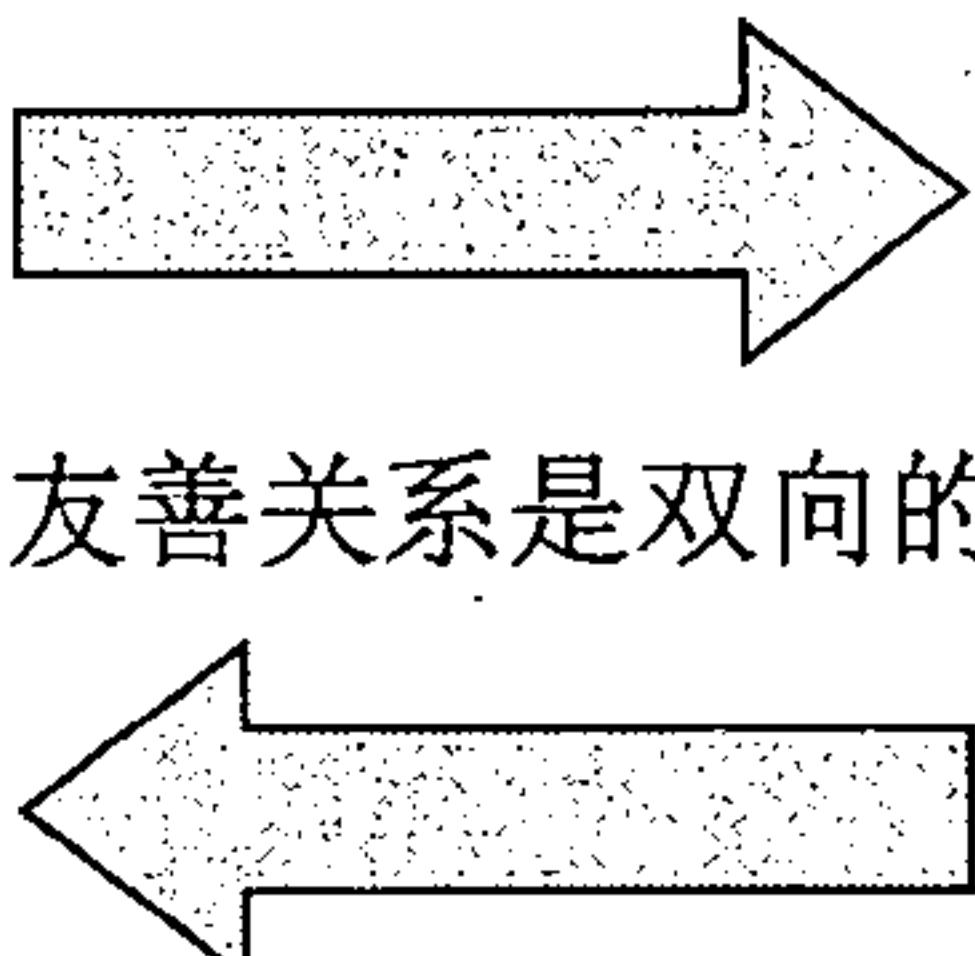
一个人无论背景、风格、文化如何，只要他的目标需要通过别人来达到，他就不得不与人接触。戴安娜王妃就有这种本领：她善于同上至王公贵族下至三教九流、各行各业、不同阶层、不同生活道路的人打交道。这是一种罕见的本领。这种本领使她受人尊重，真诚可信，这是构成友善关系的要素。

我们喜欢那些喜欢我们的人。我们寻找可以与其建立关系的人，且通常能无意识地辨别出他们。这种识别可能与以下几方面有关：

- ◎ 我们的闲暇兴趣；
- ◎ 我们是哪种人；
- ◎ 我们认为什么是重要的；
- ◎ 我们的生活目的；
- ◎ 我们选择哪种环境；
- ◎ 我们有什么样的朋友；
- ◎ 我们的谈话风格。

15

我们对他人的这些方面越
是敏感，就越是尊重他们，就越
有可能与他们接触并建立友善
关系。友善就是影响力。



友善关系是双向的

图 1

成功者能够影响别人，并能在预期的情境中
同所接触的任何人建立友善关系。他们学会了
凭直觉或意识适应交往对象的风格。至关重要的
是，他们不仅能影响别人，也接受别人的影响。

选择风格

让我们再来看看本章开头的个案研究，特



别要注意那些提供反应风格线索的词汇。

我可以看见你在说什么,但是我无法描绘你要我做什么。回顾我们过去会议所做出的一些决定,我恰恰不清楚我们到底得到了什么。试图描绘我们的成功固然很好,但似乎不能提醒人们问题出在哪里。我并不是要故意捣乱,但我认为事情不可能总是尽如人意。你可能是为你的提案激动不已,可我却只有挫败感。

善于建立友善关系的人会选择下面的方式作为回应:

◎ 说话时选择视觉为主的词汇。例如,可以选用与对方所用相同的视觉词汇(“看见”、“描述”、“清楚”、“描绘”),也可以增加一些新的但仍然属于视觉的词汇,如“让我们聚焦在……”,“你可能开始注意到……”或“回顾一些场景……”。

◎ 选择一些动觉语言去呼应对方“捣乱”、“激动”等词语。

◎ 着眼于过去,以呼应对方诸如“我们已经

做了……”、“你已经阐明了……”、“上一次我们关注的是……”等时间取向。

◎ 强调负面而不是正面的情况，例如，“我没发现……”，“我没做……”，“我们错在……”。

◎ 承认外部事件引起了某人的情感，并说类似下面的话来作为回应：“我能看出这件事带给你的感受”。

17

这样做的效果是接纳对方，这就给了对方下意识（subconscious）心理一个非常强烈的信息：他是被认可的。

我们每个人在思考、言谈和行动过程中还可以做更多的选择，这主要取决于我们注意力的指向：

◎ 我们做什么或不做什么；

◎ 我们周围发生了什么，或我们内心感觉到了什么；

◎ 远景——全景——特写；

◎ 有什么或没有什么；

◎ 我们看到、听到、闻到、尝到或身体感受



到什么；

◎ 过去、现在或未来；

◎ 人物、地点、时间、场合、正在做的事或活动的主题。

以上这些只是我们如何将注意力指向我们的思想和环境所做选择的几种。我们所选择的词汇泄露了我们的想法。选择适应他人思考方式的词汇乃是一种技能。

现在，让我们来看看你对说出来的词汇的敏感性如何。在下面这段话中，能告诉你讲话者的风格是什么因素？

我真希望这次会议能做出一个决议。为此，我想建议大家谈谈对我提出的部门未来计划的感觉。对你们的感受我有直觉，但我认为重要的是通过过去向前看。

你认为这个人的思考和沟通方式是什么，请写在下页横线上，并从下面做出选择：

◎ 她想要或不想要什么；

◎ 视觉、听觉或动觉；



◎ 过去、现在或未来。

下面是一些线索：

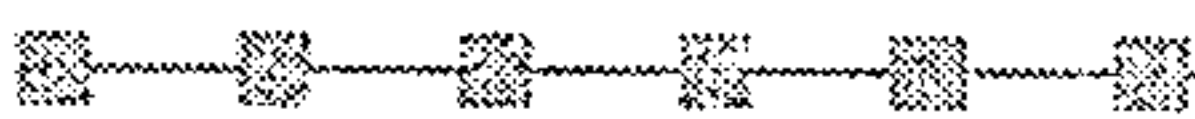
19

◎ 此人使用了表明她偏好感觉的词语，如：“感觉”、“直觉”、“感受”、“向前看”。

◎ 第一句话（“我真希望……”）揭示了她是问题偏好型还是未来偏好型的人的线索。“我想建议大家……”这句心理学意义上的前摄陈述，清楚表明了她的偏好。

◎ 类似“我真希望”、“部门未来”、“向前看”这些词语提供了她的时间取向的线索。显而易见，她是指向未来的。

以上仅仅是从标志思考和沟通独特风格的词汇表中选出的几个例子。类似的例子还有很多。



关注什么

我之所以全神贯注于词汇的选择,是为了克服书面沟通的局限。假如你能看见我个案研究中的那个人,你就能发现每种风格的视觉和言语特征。

下面是一些例子:

人们思考和说话的方式		
视觉方式 (visual way)	听觉方式 (auditory way)	动觉方式 (kinaesthetic way)
向上看	依靠耳朵	向下看
手势向上	用手、耳朵和嘴 摆成打电话姿势	手势向下
用胸腔上部呼吸	用胸腔中部呼吸	用胸腔下部呼吸

人们思考和说话的方式	
问题取向 (problem-oriented)	期望的未来状态取向 (desired-future-state)
面部和身体表现出紧张	面部和身体肌肉放松
皱眉	微笑
姿态拘谨封闭	姿态扩展开放



人们思考和说话的方式

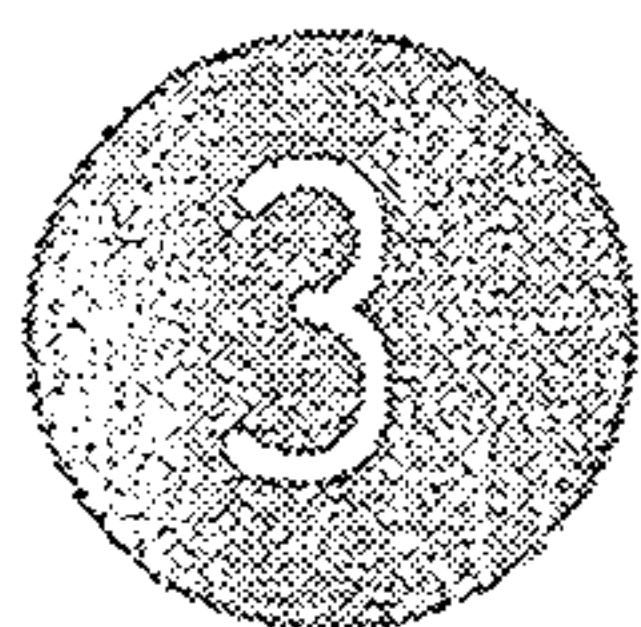
过去取向 (past)	现在取向 (present)	未来取向 (future)
向左看(某些人的注 视方向可能相反)	注视对方	向右看或向前 看,目光游移

沟通的技能远不止我写的这些,但只要你用这种方式去注意生活中的人,你就能真正了解他们。要特别指出的是,人们的举止可能因背景不同而彼此相异。因此,这种技能不是用来给人贴标签,而是要发展我们对别人谈话的敏感性。我们不但要关注对方说什么,更要关注他们怎么说。

21

结语

真正的友善关系是与你的伙伴步调一致。



成功之路

22

那么，什么是友善关系呢？所谓友善关系
就是设身处地了解他人对世界的感受。然而，
我们大多数人都有自己要达到的目标和前进的
方向，建立友善关系就是鼓励他人与我们同路
而行。这就产生了“你究竟要去哪里”的问题。

有时，NLP 的结构被做如下界定：

- ◎ 建立友善关系；
- ◎ 做出一个带强制性的指令；
- ◎ 对自己和他人敏感；
- ◎ 当自己的做法不可行时能灵活作出新的选择。

很多人野心勃勃。一些人正视现实。应用

NLP,我们恰恰可以区分什么能有助成功,什么会导致失败。运用我们已有的发现可以确保你心想事成!

制订可行的目标

23

首先搞清楚你想要的是什么。

用一分钟时间思考你的目标,并把它们写在下面的横线上。你可能有很多目标,也可能只有几个或根本没有。你的目标就是你真正想要的东西。

.....

.....

.....

.....

.....

现在,让我们来探讨一下那些最有可能实现(形成好的结果)的目标的特点。

如果你的目标符合下面所列的标准,你就

有实现它们的最大可能性。该标准是从惯常成功的人们身上总结出来的，既适用于短期目标，也适用于终生抱负。既能提高商务活动成功的可能性，也能提高休闲娱乐或文体活动的操作水平（一些成功经验来自于高尔夫运动）。

从上面你所列的目标中选出一个，对照下面每条标准加以完善：

- 1. 想想你真正想要的是什么（确实是真正所求）。
- 2. 接近该目标，如同已经实现了。不管这些想法是否现实可行。这个目标看起来、听起来、感觉起来像什么？
- 3. 确保你的目标是自己所能控制的。例如，让你的孩子成功不是你能控制的，但是做一位仁慈的父母，支持孩子了解自己真正的需要，则是你所能控制的。成为你所服务的公司的总经理，可能不是你可以掌控的，但是培养自己的能力和风格，以促使他人要你去领导他们，则是你可以控制的。

4. 让自己了解,如何通过这个目标的实现使你向更大、更长期的目标前进。

5. 确保这个目标的实现能使你工作和生活中的重要人物获益。

6. 考虑什么会耽搁你实现这个目标,也就是什么会使你停滞不前。

7. 确保该目标是强制性的。它使你害怕了吗?

8. 明确你为了实现这个目标是否愿意付出任何必要的代价(哪怕你并不确定代价是什么)。

9. 决定什么是圆满完成你的计划的第一步。你承诺要达到什么水平?

传播你的目标

要让你的目标影响他人,首先就要让它影响自己。有影响的工作是由内向外的,它总是从自己开始。

成功人士不仅有引人注目的成就，而且有传播这些成就的吸引人关注的语言。然而，没有别人你无法做到这一点。你可以斟酌自己的语言，但是，对于一个引起他人关注的成就，你首先必须自己感到兴奋。如果你的内心世界苍白无力、缺乏光彩，就会通过你的语言泄露出来。如果你的内心世界是丰富多彩、生机勃勃的，你的语言就能同广大的世界沟通。

具有影响力的人使用的语言是丰富的，能调动人的所有感官。他们在用言语沟通时，能让别人看到、听到、感到、触到甚至尝到、闻到那种成就的景象，似乎他们在通过所有的感官来领会理解。这就使他们的听众在潜意识中尝试所期望的成就。这些听众心中尝试的感觉越多，就越相信他们实际上已经有了这些成就。如果你的潜意识已经计划好，如果它给予赞成，那你就会相信你能达到目标，你就会有相应的动机。即使你已经离开了那种想象状态，你也为实现自己的心愿敞开了机会之门。

个案研究

当推销员向我推销这辆汽车时，他描绘的情景使我想象自己在经过八九个小时的驾程之后来到法国。在我心中，我将汽车停在房前，打开车门，跨出车外，感到如此凉爽清新，就像前一天开始旅行时一样。事实上，我甚至比开始时更凉爽、更放松。旅行舒适而悠闲，我无法忘掉这个景象，它使我热血沸腾！无须再说，我买了这辆汽车。

这是一流的影响力。这不是虚情假意、热心过头的推销员兜售给我的生意。这个人发现并考虑对我重要的东西。最重要的是该车不仅能实现我的期望，而且胜过了我的期望。

27

结语

决定我们成功和快乐的是我们对生活的想法而不是环境。



谈判之旅

28

我们的生活是一系列的谈判过程，每天都要经历一系列谈判。你是赢了还是输了？你是放弃了还是坚持己见，希望某件事或某个人有所转变？你能跨越前进道路上的所有障碍，赢每一个人吗？我的意思是真正的赢能在某一方面同时满足你和他人的真正需要。

我们要了解怎样在谈判中营造良好的协商气氛，以便找到走出问题困境的创造性答案（我的意思不是玩弄那种先夸大你的需要，再退回到你的真正意图的伎俩）。

具有熟练谈判技能的人，在面对每天的冲

突时都期望同所接触的每一个人建立友善关系。他们坚信并确实能做到这一点。他们之所以能建立这种友善关系，是因为他们能站在别人的角度看问题，欣赏别人的观点。

从 NLP 中，你可以学习到这种欣赏别人观点的技能。在下面的个案研究中我们可以看到，当若干人的观点发生冲突时，这种方法特别有用。

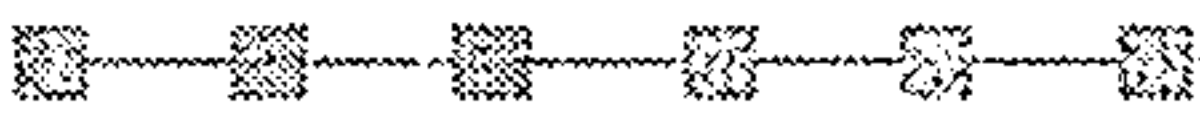
29

个案研究

比尔和彼得是某销售公司的共同主管。比尔富有远见，彼得负责财务。每当比尔有一个新的想法需要彼得同意并给予财力支持时，彼得经常说“不”。比尔变得越来越沮丧，他总是急切生硬地以新方式把自己的想法告诉彼得。但他越急切，彼得越找茬拒绝。彼得越拒绝，比尔越沮丧。后来，在我举办的一次关于谈判的演示会上，通过情境模拟，比尔明白了，他的一个又一个新想法，使彼得感到了威胁。最后比尔认识到，解决的办法是自己“闭嘴”，给彼得一些空间。

想想你生活中的任何一种情境，在此情境中，你无法同他人面对面相处，你们没有共同语言，不能相互欣赏。

1. 哪种情境的存在是因为你心中只有自己



的观点，全然不考虑别人的情况？

2. 在哪种情境下，你对他人如此通情达理，以至于失去了对自己很重要的东西？

30

3. 在哪种情境下，你发现自己很难感受到任何情感，只能客观和理性地考虑发生了什么，尽管知道这对你寻找前进的道路是不够的？

▲从不同角度观赏情境

大多数人在工作和家庭生活中都遇到过这样的情境，当他们所做的不如期望的好时，就喜

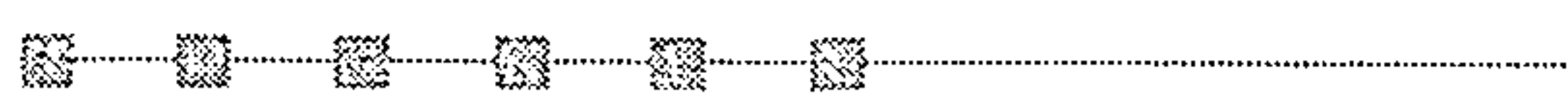
欢做新的选择。这对你并非坏事。事实上，这是对你已有技能的完善，使你能做得更好，做出更大的成绩。

精于这种思考方式的人遵循下面这些步骤：

1. 想一个与他人一起工作的情境，这个人做得不如你希望的那样好；或者想一个你希望有一些新的选择的情境。

2. 首先，从你的角度想象这个情境：它看起来像什么，听起来像什么，身体和情绪感觉起来像什么。你需要做的全部事情就是重新体验你在那种情境下的感受。如果这有助于想象他人在典型环境下的感受，那就这样做吧。

3. 让自己从那种状态中走出来，站在别人的立场上。现在，想象同样的情境，仿佛通过他人的眼睛在看，通过他人的耳朵在听，想象他人身体和情绪有何感觉。你不必管是否正确，只要让你自己好像就是那个人一样想



象那种情境，体验发生的事情。这样你就能找到那个人为什么会那样说、那样做的答案。

4. 现在，走出那种状态。这次，站在一个客观的立场上来看所发生的事情。方法是，想象你是一位旁观者，从外部看情境中的“你”和他人。想象你是一只落在墙上的飞虫，不带情绪地看和听情境中的这两个人。你开始明白这两个人的关系是怎样的。事实上，两个人的关系已不能正常运作，而他们又都在做恶化关系的事情。当然，你唯一可以改变的人是你自己。当你认识到你正在做的事是全部剧情的一部分时，你就可能改变自己的行为。这个改变本身就能影响整个关系。

5. 再回到你自己的立场上。现在你已经理解 and 学会从各种角度来观赏一种情境，并从中得益。

这是一种最可能导致双赢结果的思考。下面是其图解。



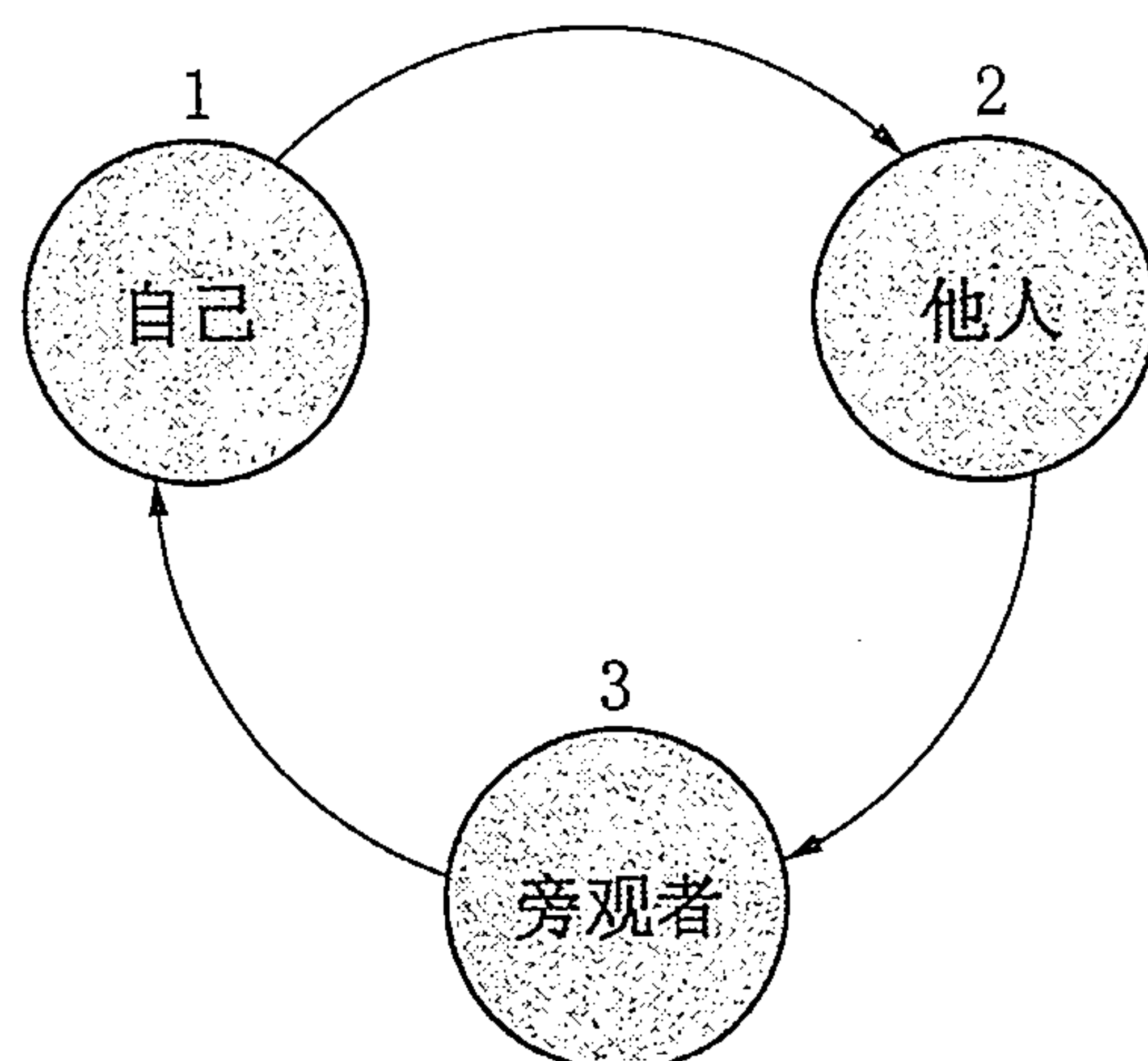


图 2

善于谈判的人能很好地从自己的立场上看问题，他们很清楚个人要的结果是什么。然而，在这样做的同时，他们也能站在他人的立场上看问题，并能站回来，从而以客观超然的观点看待一个情境。

问题

1. 你有什么与他人在一起的情境，在该情境中你希望作出新的选择并有更好的方式理解所发生的事情？

2. 你怎样制造了一个被自己或他人恶化、



支持或鼓励的情境？

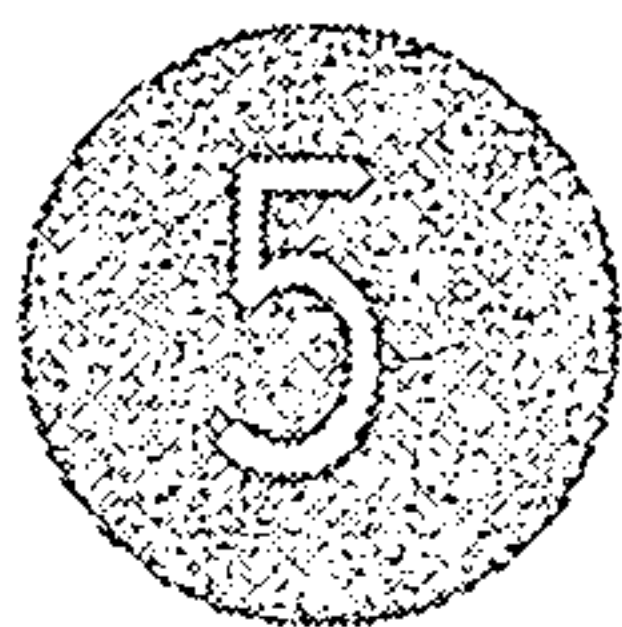
3. 你怎样能够改变自己正在做的事情，从而使他人需要以不同的方式来做出反应？

这种站在他人角度上看问题的能力，特别是从自己所在的动力系统外部看问题的能力，是系统思考和不断学习的核心。

结语

不识庐山真面目，只缘身在此山中。





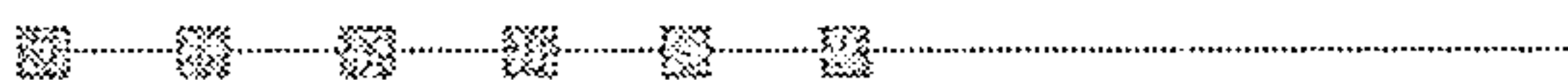
重构意义

35

我们无法改变他人，只能改变我们自己。
我们无法控制周围世界发生的事情，只能管理
我们对这些事情的反应。那些对生活充满乐趣
的人，只是因为他们无论在什么环境下，都能让
生活对自己有意义。

个案研究

我的一位朋友去看他儿子参加一场重要的学校足球赛。他儿子踢得很好，但在上半场结束后却被替换下来了。这个男孩很伤心，一直闷闷不乐。他的父亲走近他，所有孩子都认为他会被带离赛场。父亲开始同他谈话，指出他上半场踢得如何好，特别是他同其他球员的配合非常出色。最后，男孩回答说：“是的，我踢得不错，我设立了一个真正的好目标。”男孩的全部行为都充满了亮丽的色彩。他开始为自己找到了生活的意义，这可能影响他今后的选择。



重新建构

有能力建构 (frame) 和重构 (reframe) 情境使其为我们服务，是管理心态的关键。例如，你把某人对你的评论看作是恶意中伤，你就会沮丧甚至气愤。然而，如果你把所有的反馈看作是学习，而学习对你来说至关重要，那么，所有的反馈无论如何呈现，都是送给你的礼物。

迄今为止，你体验过哪些情绪状态？把你的真实感受标记出来。

- ◎ 愉悦
- ◎ 沮丧
- ◎ 好奇
- ◎ 悲伤
- ◎ 乐趣
- ◎ 气愤
- ◎ 紧张
- ◎ 高兴



- ◎ 自信
- ◎ 犹豫
- ◎ 确信
- ◎ 接纳

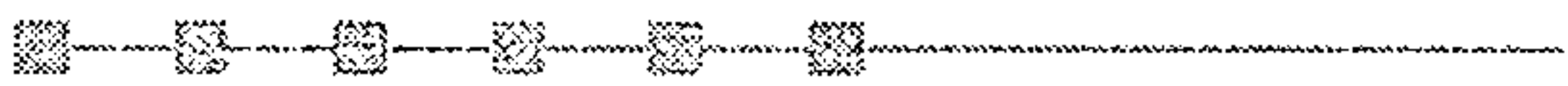
你还有其他哪些真实感受？

这些状态达到何种程度是你自己的选择吗？达到何种程度是你偏好的选择吗？是你对所发生的事情的看法导致了你的情绪状态。

个案研究

我曾对一位朋友抱怨我的丈夫老是喋喋不休地督促我完成所接的一些任务，这让我感到十分沮丧。朋友指出，我的丈夫一定是在用“关注我的事情”这种方式给我很多关心。在这种新的建构下重新考虑他所做的事，我明白了我真的有理由欣赏他的所为，而不应感到沮丧。

这是一种重新建构的技能。这种技能不是



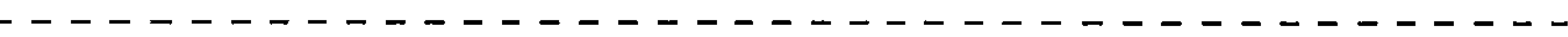
去改变所发生的事情，而是改变我们对所发生事情的想法。当你有机会反省你生活中所发生的无论什么事情的时候，考虑你今天的任何一个瞬间，你从这些瞬间的内部对话和想法中产生的感觉如何？你眼前浮现的情景能够告诉你，你的想法对你是否有意义。

38

吹掉信念中的尘埃

无论走到哪里，我们都带着一些环绕着我们的信念。它们是我们的行李。重要的问题是，它们是我们所需要的，还是像整个假期保存在行李箱中多余的衣物一样。也许现在是把这些信念从箱子中取出并吹掉灰尘的时候了。在这里你要决定，哪些信念你要保存在头脑中，因为他们能支持你成为你要成为的人；哪些信念你可能要丢掉，因为它们对你已不再有任何用处。

你的信念可能是在生活中从你的父母或与父母相当的人那里学来的。例如，你相信儿童



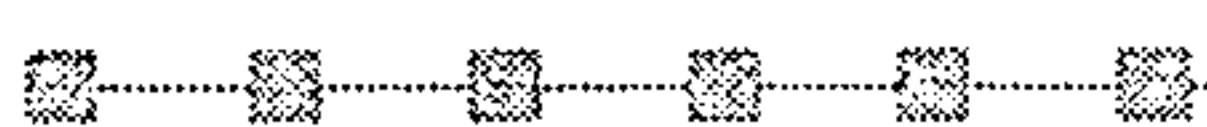
是应该被人看护而不是被人倾听的吗？你应该尊敬年长的和比你优秀的人吗？一些信念可能已成为习惯并随时间发展。你可能因被他人所骗而不相信任何人。或者你可能认为，生活最后总会变好。

信念无论源自哪里，都不是事实。信念是情绪化了的观点，我们把它当作真实的并决定我们随后的行动。我们用生活去向自己证明我们的信念。如果你认为你是一个失败者，你就会把自己放在一个能证明这一点的位置上。如果你认为自己是一个总是很走运的人，那么机会就总是会如你所愿。

39

▲ 选择对你有用的信念

我发现了那些有能力按自己意愿管理自己的人所坚持的一系列核心信念。你可能有一些对自己有用的独特的信念。或许你具有的信念是下面所描述的信念的变体。



试试这些信念是否合用，探讨它们对你的作用。

沟通的质量依赖于所达到的效果

在改变我们当今所生活的世界方面，最幸运和最有可能成功的人是那些对他人、对工作和对生活负责的人。一个人的好坏只能用取得的效果来衡量。一位转变了约克夏一所问题学校的校长说：“没有不好的学生，只有不好的教师。”一句多么感人的话！正是坚持这种管理信念，才使该校变为今天人人为之自豪的学校。坚守“沟通的质量依赖于所达到的效果”的人，不依靠他人达到自己的目标——当事情不如意时不责怪任何人。由于坚信交往的质量取决于所达到的效果，他们认识到，交往时所发生的都是自己正在做的事情质量的反馈。例如，某人向一个团队解释一种新的想法，而这个团队不喜欢该想法，那么，他可以进一步反思这个想法以及不能达到期望结果的表达方式，而不应谴责团队成员缺乏智慧或接受新观念的

能力。

▲ 发生任何事情都是学习

如果说，当今我们需要的一种能力高于所有能力的话，那就是学习能力。不但要从课堂上和书本中学习，还要从我们周围发生的每一件事情中学习。具有这种学习能力的人，能灵活适应环境的变化。这样的人更能接受不可靠和不确定的情境，从中学习新的技能。经济的衰退对他们不是威胁，他们更喜欢把这种情境当作学习的机会。从所发生的任何事情中学习的能力，来源于学习总是有益的这一信念，你唯一的需要是去作选择。这些人还相信，环境的改变提供了学习和成长的无限可能性。例如，他们设计了一套培养洞察力的课程，但是不能立即实现，他们不是放弃它，而是寻找另外的方式去替代无效的东西。这种对另外方式的积极寻找，导致了适应性和个人的成长。

▲ 地图不是领地

我们每个人都对世界有自己的知觉，这些



知觉就是我们全部的所有。但是,这种知觉往往是不正确的或错误的,即不真实的。就好像服务于我们的地图,它只是领地的代表。我们每个人都是通过构成我们知觉的一组滤色镜来体验世界的,人人如此,概莫能外。但是,每个人的滤色镜都是各不相同的。我们可以通过管理我们注意的焦点来影响我们的知觉,并进而影响我们对情绪状态的体验。我们不能管理世界,但是可以改善我们对自己的管理。

任何问题都有解决办法

如愿以偿的成功者往往是那些遇到困难却坚持不懈的人。因为他们相信,在实现目标的过程中可能会遇到挫折,通过这些挫折可以在前进道路上学会作出新的选择。对于他们来说,目标是前进的方向和力量的源泉,他们将最初的失败看作是成功之母。他们坚信,车到山前必有路,即使当时并不确切知道路在何方。无论对新问题还是老问题,持有这种信念的人都更容易找到创新的解决办法。

没有失败，只有反馈

如果你相信上面的话是正确的，遇到以下情况时，你会怎么想？

1. 当你无法实现自己心中的目标时。

43

2. 某件工作你确实做得很辛苦，但却有人对你说他不喜欢你所做的。

所有这些信念的核心是，一个人是自己经验的主人——为所有发生的事情负责并从中学习。

信念检索表

你持有下面的信念吗？在你认为是正确的



条目上做个记号：

- 1. 在这个世界上，我能无条件改变的人只有我自己。
- 2. 没有一个人对世界的知觉能比其他任何人都更正确。
- 3. 我们想什么就得到什么。
- 4. 我们只能听凭命运和环境的摆布。
- 5. 我们不能改变自己的道路。
- 6. 我们的影响力取决于我们同他人交往的能力。
- 7. 如果我有一个好主意，就会让其他人决定是否采纳，一旦我表达完了，他们就能基本接受或赞同。
- 8. 我有权索求我真正想要的东西。
- 9. 无论多么痛苦和不适的情境，我都能从中发现某种积极的东西。
- 10. 目标是现实还是梦想，只是你对待失望的一种方式。

你所选的哪些条目支持你实现自己真正之



所求，哪些阻碍你达到目标？

一天结束时，你真正喜欢的感觉是什么？你选择的何种信念有助于你实现这个目标？

我们为什么不能总是心想事成呢？可能是某些东西妨碍了我们意图的实现。

45

妨碍你成功的可能是下面一些想法：

- ◎ 你现在没有时间去做这件事；
- ◎ 这件事不重要，只是心理游戏，并不是真正的工作；
- ◎ 无论你做什么，从未真正达到过目标；
- ◎ 你无法影响自己之所求；
- ◎ 有了……之后你才去做；
- ◎ 这只能导致失望。

给你带来成功的更可能是下面一些想法：

- ◎ 值得一试；
- ◎ 谁知道会怎样——这种句式是有意义的；

◎ 在一天结束时去寻找收获是一种乐趣；

◎ 如果不试一试，我永远不会知道是否有效；

◎ 我（你）去投资是值得的。

你每时每刻都在作这样一些选择。你的选择决定了你的生活质量。当我们遇到事情产生各种想法时，采纳对我们有意义的想法，我们就有能力在人生旅途中永远保持泰然自若、积极乐观的心态。

结语

如果你相信自己行，你就行；如果你认为自己不行，你就不行。



设定心锚

47

你发现自己的意志力逐渐消退之后,还能经常为自己所做的事负责吗?你发现事过境迁之后,你所在的团队已失去活力,还能经常想到你对团队的责任吗?信守承诺、勇于负责,是自我管理能力最重要的因素之一。只要具备了这种能力,就算不刻意努力,你也能精力旺盛地行动,直到完成任务。

个案研究

在我主持的一个专题讨论会上,克里斯把减轻体重作为一个承诺的例子。他之所以强制自己减肥,是为了让自己充满活力,能同女儿玩得更长久。为了探讨什么能使他做到这一点,在下一次的专题讨论会上,我们让他面对诱人的美味仍能坚定拒绝。他的心中浮现出一幅和女儿蹦蹦床的画面,于是立即做到了这一点。他的全身都在改变,变得相当激动。我问他,是什么使他的目标永葆活力,他毫不犹豫地回答,是这幅蹦蹦床的画。

做对你有用的联想

我们在生活中总是随机地产生各种联想。我们会将一些事件同某些诱发因素甚至没有做的事情联系在一起。例如，在我今天回家的路上闻到了松树的气味，圣诞节的画面就会立刻浮现在我的脑海中。也许在收音机中听到的一首曲子，会提醒你想起某个人。

我们的感觉会触发反应。在你的生活中可能有一个：

- ◎ 能提醒你想起一段特定时间的画。
- ◎ 能提醒你想起某种观念的香水。
- ◎ 能将你带回到某次聚餐的味道。
- ◎ 能触发你产生舒服感的一种特定材料。
- ◎ 能带给你惬意心态的一段美好音乐。

你也可能具有一些对你缺乏积极影响的联想：

- ◎ 一想到要同他见面便会引起你的忧虑感的一个同事。
- ◎ 可能在你心里立刻引起消极内部对话的一种情境。
- ◎ 可能即刻引起你紧张感的某个熟人的嗓音。
- ◎ 可能在你心中引起消极画面的一个工作情境。
- ◎ 导致消极景象的一段新闻。

49

选择你的反应

你喜欢按自己所愿产生积极、有益的情感吗？如果能做到这一点，你会选择什么情感呢？不同的状态引导你进入不同的情境。例如，我最佳的写作状态与我在做演讲时的状态相当不同。同样，我在面对一个难题时的状态完全不

1. 选择一种能引起你喜欢的情绪状态的情境。

2. 确认你以前出现这种状态的时间,即使它是在不同背景下或很久以前出现的。

3. 退回到产生你所期望的情绪状态的那一刻,去看,去听,去感觉,让自己完全沉浸在那一刻,好像你现在就在那里。

4. 选择一个心锚,它可以是你用来激发这种状态的某个特殊的東西,例如,你要应用触觉,就可以轻轻捏一下耳垂。最好它是你容易再生的东西。

5. 完全进入你所期望的状态,当它达到最高强度时,使用你的心锚,例如,做一个触摸,发一个声音,或你选用来作为心锚的视觉图像。当状态开始减弱时立刻停止使用心锚(你只能将心锚同所期望的高峰状态相联)。这只需要几秒钟。你必须反复操练,才能感觉到这种联想的完成。

6. 通过不加思考地将其应用到第一步的情

景中，检查这个心锚是否已建立。

为他人制作合意的联想

52

你可曾为人们对你作出何种联想而感到好奇？假定你的一位同事知道他要会见你，你认为这将引起你的同事何种反应？他会满怀喜悦地期待在你的思想中有新的发现，还是担心你会批评他所犯的全部错误？特别是，如果你完成自己的职业角色取决于他人会见你的方式，你就更要了解这一点。

现在考虑下面几种情况，你对每种情况会有什么反应？

- ◎ 评价一位下属。
- ◎ 接待一位同你有稳定生意往来的长期客户。
- ◎ 一位同事进入你的办公室（区）向你提出某种要求。
- ◎ 一个家人告诉你某件重要事情出了差错。

对以上这些和任何其他的日常情境，你喜

欢作出何种反应？对关键事件作出适当反应的能力与建立友善关系的能力同样重要。

假设你在开车时决定注意路上所有的黄色汽车，你就确实会看到大量黄色汽车，甚至可能会奇怪以前怎么从未注意到有这么多的黄色汽车。与此类似，如果你决定寻找机会去实现你的重要目标，你就会开始注意这些。

53

你喜欢把注意力主要放在哪里，或你今天主要注意了什么？

假如你希望一位下属在每次见你时都能主动热情，在见面时你会怎么做？有哪些事情对建立联想是必要的？

你有必要检查一下你所建立的心锚是否适

当,例如看它是否像你所期望的那样发挥作用。

下面是一些检查方法：

- ◎ 你可以问问对方对此次会见有何感想。
- ◎ 你可以把自己放在对方的立场上去体会，可能会有何种感觉。

- ◎ 你可以把自己放在对方的立场上去体会他可能会有何种感觉。

- ◎ 你可以核实你的同事的状态，例如，当你确实知道他处于你所期望的状态时，观察他有什么样的言语和非言语反应，即使这种反应不是由你引起的。现在，当你会见正在走近你的同事时，核实这种状态，比较你以前在别处看到该状态的特点与现在看到的是否一致。如果一致，那表明你成功了；如果不一致，那意味着你需要重新考虑你所做的事，并做更多尝试。

空间锚

到此为止，我们在讲到心锚时，只涉及人和语言。以类似的方式，我们也可以用空间作心锚即空间锚（spatial anchors）来帮助你达到

— — — — —

目标。

想象你正在做一个回顾过去并鼓励听众展望未来的演讲。在演讲中，你有时对自己的观点不加讨论，有时则将你的思想扩展开来详加阐述。当然，你可以简单告诉人们你要怎么做，但你也可以通过空间信号去更有力地强调你的意图。

55

当你回顾过去时，你可以决定房间或讲台的哪一边代表过去（大多数人是用左边代表过去，由于你是面对听众，所以可用你的右边代表过去）。每当你讲到过去时就站到右边，每到讲到未来时就走到左边。两边不需要间隔很远，只要能明确区分开不同位子即可。如果不能从房间的一边走到另一边，你也可以用左右手代表不同的时间，也能达到同样效果。

这样做过几次之后，听众对你在房间中的位置或手势就会产生一种期待，知道你要说的是过去还是未来。主要是在他们的潜意识中知道你接下去要说什么。

记住你设立的心锚并在未来的场合准确地运用它们。

结语

能对你创造的印记负责的只有一个人，那就是你自己。



用于他人

57

你可能对本书中介绍的某些思想已有所体验。你也许接触过一些 NLP 的爱好者，他们努力学习并加以应用。然而，不论热心的程度如何，成功与否都取决于一个重要因素：你从自己开始做起的意愿。

假如你掌握了 NLP 的技能，并决定用它们来解决别人的问题，那你一定要小心！这将是无效的。如果你试图改变别人而不改变自己，你注定会失败！

个案研究

高德咨询技能赫赫有名。有一天，一位母亲带着儿子来到他这里寻求帮助。这位母亲对高德说，她希望一

(续表)

位圣人能让儿子不再吃糖。高德对这一要求有点惊讶，但他没有表现出来。他让这位母亲把儿子带回去，两周后再来。母亲同意了。两周后，她又来了。高德对男孩说：“不要吃糖。”母亲似乎很惊讶，对高德说：“谢谢您！我可以问个问题吗？”高德示意她说下去。“为什么我必须离开两周再回来你才给我儿子忠告？”高德两眼直视着她回答：“两周前我正在吃糖。”

58

总结我应用 NLP 的全部工作，我认为能将最好的实践模式同世界上实际发生的事情区分开来的首要因素是：

一个人希望别人怎样对待自己就怎样对待别人的以身作则的意愿和能力。

什么是泄密信号

你是否有过这样的感觉：当你同某人谈话时，感到有些不大对劲，即使你并没有把手放在不舒服的位置。很可能是潜意识心理发现了这个人所说的同他所做的或者同他的非言语信号不一致。我们经常感觉到这些信号即

泄密信号 (telltale signs), 但有时我们会弃之不顾, 而单独相信我们应该依赖的所谓客观资料。虽然如此, 你仍会感觉不舒服, 并影响你的印象, 直到你意识到它对你的烦扰。你总是对他人产生印象, 即使它是随时间而变的。成功地达到你的目标, 既取决于你如何管理这种印象, 又取决于它同你的期望是否一致。

59

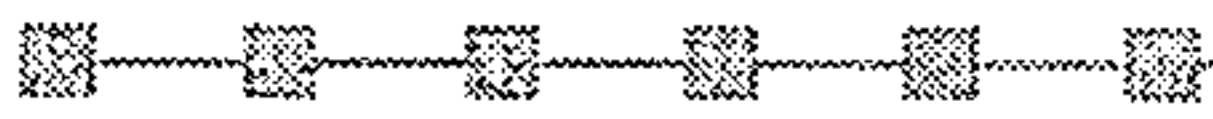
大多数成功的管理者、领导者、推销员、父母和朋友都会以身作则, 成为他们所倡导行为的楷模。

个案研究

我 7 岁的儿子在一次提到他的保姆时说: “安德森夫人口上说不, 但她的脸上说是。”由此你可猜出哪种信号影响更大。

那么, 怎样才能将意识和潜意识心理结合起来学习呢? 下面是一些要点:

1. 当你要影响某个人, 决定要这个人做什么和怎么做之前, 先问问你自己: “我要求他/她
-



做的这些行为我自己能做到吗？”

2. 为了完全实现你的意图和目标,什么是
你需要做的,什么对你而言是不协调的?

3. 你认为哪些人是言行一致、表里如
一的?

4. 这些人对你有何影响?

既同意识又同潜意识交流

我们的潜意识比意识具有更大的能量和影响力。然而，我们在工作中却经常忽视这个可以利用的资源。使用 NLP 的目的就是要把潜意识变成意识，确保给予能将心理的两个方面结合起来的信息。

61

我们总是同人们的潜意识交流。正因为如此，我们必须意识到怎样才能成为我们所要求的行为的榜样。这就是我们在下面这个个案研究中所显示的接触内心、了解自我的问题。

个案研究

几年前，我应邀为某家软件公司的一些要员做关于提高敏感性和亲和力的培训。一个经理虽然对该课程的真实性的有些怀疑，但在总经理的鼓励下还是来参加了。在增强对他人的授权意识及感受的练习中，他把我拉到一边，清了清嗓子，对我道歉说：“你知道吗？休，我恰恰不是一个有同情心的人！”

这件事对我来说重要的不仅是要注意自己的直觉(我猜想这可能是他的反应),也要知道必须处理哪个层次的问题。让我来解释一下:下面是一个模型图,该模型最初是由《心智的生态取向》(*Towards an Ecology of Mind*)一书的作者格雷戈里·贝特森(Gregory Bateson)提出,并由 NLP 国际培训师罗伯特·迪尔茨(Robert Dilts)所发展。

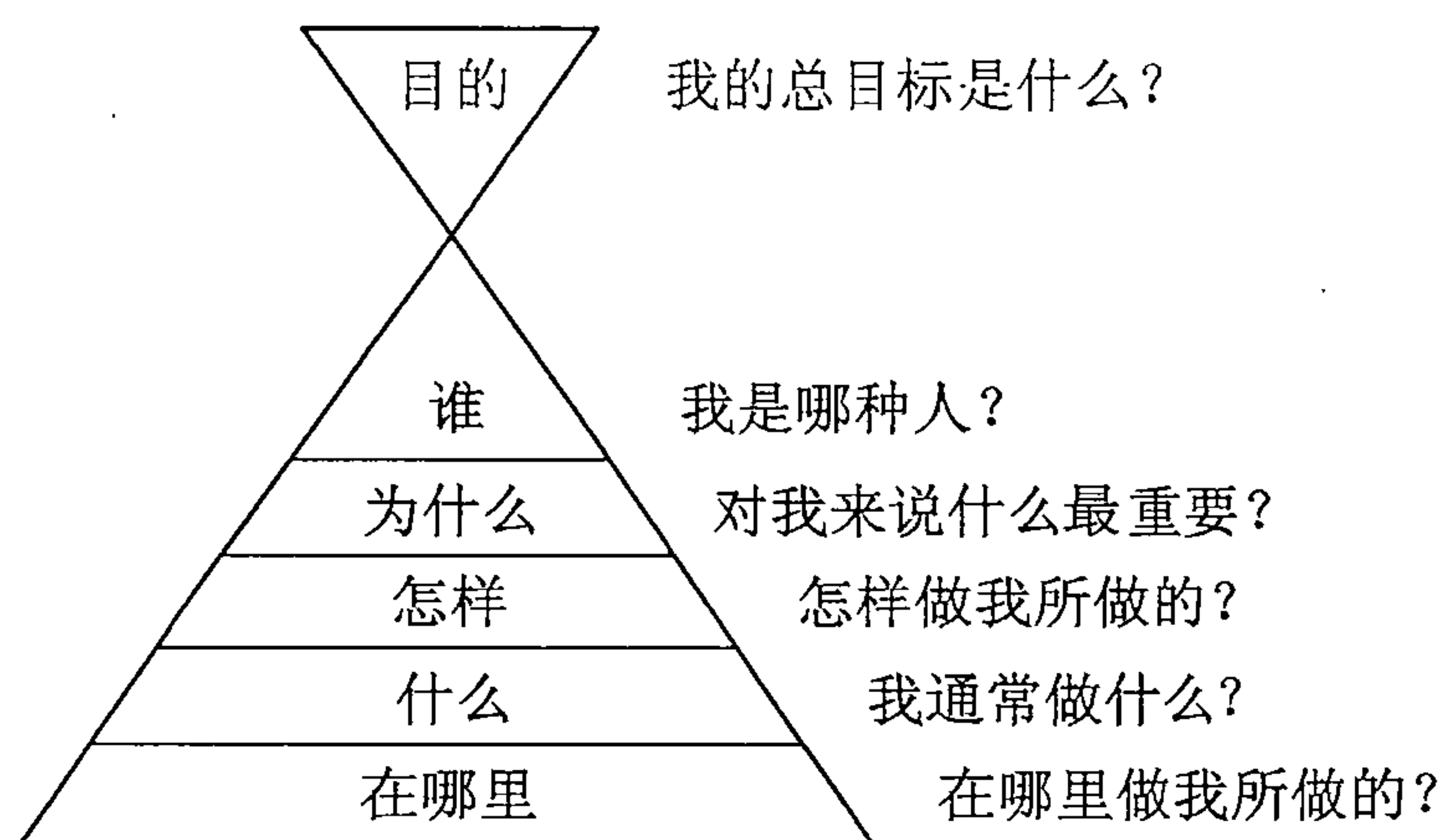


图 3

如果所有这些层次的问题都很清楚，你就处于影响力最大的状态，也就是运动员们所说的巅峰状态。你万事顺遂，潜能得到最

大发挥。

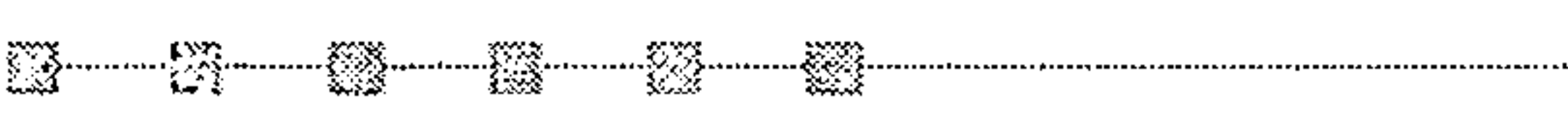
你上一次观察到自己的这种状态是什么时候？

如果你现在没有这种状态，是什么阻止了它的出现？

这里介绍的是检查你在每个层次上做得是否正确的方法。

考虑下面每个层次的问题：

1. 你生活的总目标是什么？你希望给他人带来什么好处？（目的）



2. 你是什么样的人,这对实现你的总目标有何帮助? (认同)

3. 你认为重要的是什么,这对成为你这样的人有何帮助? (价值)

4. 你相信什么,它如何帮助你得到了你认为重要的东西? (信念)

5. 你的主要才能是什么,你如何用它们来得到你认为重要的东西? (能力)

6. 你做的事(作为一种职业和你每时每刻的行为方式)怎样表达了真实的你?(行为)

7. 你的环境怎样造就了你,你周围的人怎样支持你实现愿望?(环境)

65

如果你身上所有这些要素都指向同一方向,就是和谐的,即你所说的一切都是一致的。这是具有强大影响力的状态。你得到的反应就是对真实的你的反馈。

结语

榜样是人类的学校,人们无需从别处学习。

——埃德蒙·伯克(Edmund Burk)

拓展阅读

66 大多数街头书店都有许多 NLP 在不同领域应用的图书。然而,需要注意的是,在各种 NLP 旗帜下你能得到什么,在很大程度上取决于作者和实践者。为此,我首先推荐一些样本教材,以便你找到适合自己风格和价值观的书。

NLP 图书

Knight S. , *NLP at Work : The Difference that Makes the Difference in Business.* Nicholas Brealey Publishing.

该书详尽阐释了 NLP 在商业中的普及应用。

Knight S. , *NLP Solutions : How to Model What*

Works in Business and Make It Work for You.

Nicholas Brealey Publishing.

该书探讨了如何运用 NLP 来改变当今商业的面貌，阐述了 NLP 的实质——模式的加工过程。

Knecht S. , *Personal Selling Skills: How NLP*

Thinking can Enhance Your Sales. Burnham,

Sue Knight Books & Talks.

该书为全彩色、A4 大小的手册，可将你带入当今成功营销的前沿。

Laborde G. Z. , *Influencing with Integrity.*

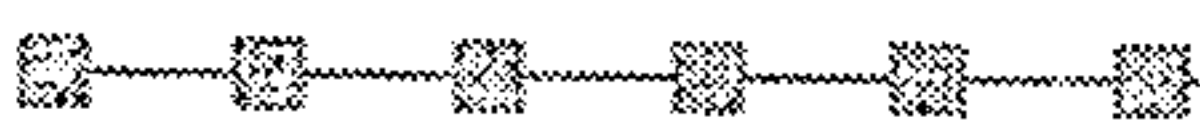
Syntony.

该书用漂亮插图阐释了 NLP 及其巨大影响。

67

NLP 训练

各层次的 NLP 认证培训。NLP 协会 (the Association for NLP, 简称 ANLP) 承认一些学校颁发的证照。下面是各种水平的培训：



NLP 基础	基本原理。
(个人掌握)	
从业人员	表明你已达到统一标准的认
(未来领导)	证水平,能应用这些基本原理
	解决自己的问题或辅导他人。
熟练从业者	表明你已达到能熟练应用
(优秀开拓者)	NLP 技术模式的认证水平。
培训师	表明你已达到有能力做 NLP
	培训的认证水平,这意味着
	你有资格认定他人的 NLP
	技能水平。



专业词汇表

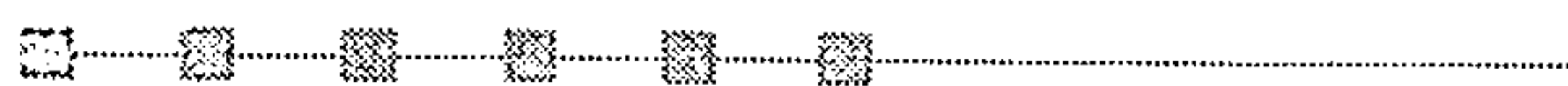
心锚	anchor	69
联想	association	
听觉方式	auditory way	
意识	conscious	
期望的未来状态取向	desired-future-state	
建构	frame	
未来取向	future	
内部对话	inner dialogue	
内部言语	internal voice	
动觉方式	kinaesthetic way	
语言	linguistic	
模式化	modelling	
身心(神经)	neuro	

译后记

NLP 是英文 Neuro Linguistic Programming 71
的简称。这一术语虽然在我国内地还鲜为人知,但已风靡欧美和香港、台湾多年。最初大多将其直译为神经语言程式(或程序),现在有改译为身心语言程式的倾向。本书采用后一种译法,以免人们顾名思义,误认为是一种生理学方面的专业术语或理论。

事实上,NLP 属于心理学方面的内容,是一种聚焦于解决问题的短程心理辅导技术,是释放一个人的无尽潜能并帮助他人开发潜能的一种实践性、体验性方法。

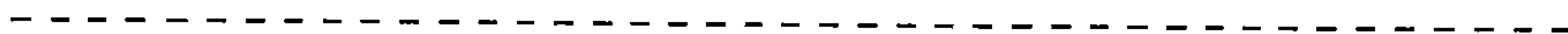
我在翻译此书之前对 NLP 已经有所了解。
的确,本书对于 NLP 的介绍还比较粗浅,正如



作者自己所說，NLP 是一個龐大的話題，要解釋清楚可能需要一個圖書館的書。想深入了解 NLP 的讀者可以參看其他一些 NLP 書籍，尤其是台灣、香港和國外出版的原著。

需要再次強調的是，這本書只能給你 NLP 的簡介，它的真正潛在威力最終要靠你的訓練和實踐來證明。感興趣的讀者可以在閱讀過程中按照書中提供的一些活動進行練習，邊讀邊做，才能發現 NLP 的神秘奧妙之處。

感謝中國浦東幹部學院各位領導和同事給我的大力支持！同時還要指出的是，本書獲上海市浦江人才計劃資助，在此也深表感謝！



图书在版编目 (CIP) 数据

NLP 入门 / (英) 奈特 (Knight, S.) 著; 郑日昌译.

上海: 上海人民出版社, 2006

(领导力译丛)

书名原文: Introducing NLP

ISBN 7-208-06316-8

I. N... II. ①奈... ②郑... III. 神经语言学 IV. H0-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 061768 号

责任编辑 张菲娜

封面装帧 王晓阳

领导力译丛

NLP 入门

[英] 休·奈特 著

郑日昌 译

出版 世纪出版集团 上海人民出版社

(200001 上海福建中路 193 号 www.ewen.cc)

出品  上海世纪出版股份有限公司高等教育图书公司

www.hibooks.cn

世纪高教 (上海福建中路 193 号 24 层 021-63914988)

发行 世纪出版集团发行中心

印刷 上海商务联西印刷有限公司

开本 850 × 1168 毫米 1/32

印张 2.5

插页 2

字数 28,000

版次 2006 年 7 月第 1 版

印次 2006 年 7 月第 1 次印刷

ISBN 7-208-06316-8/F · 1434

定价 10.00 元

© Sue Knight 1999. This version of *Introducing NLP*, first published in 1999, is published by arrangement with the Chartered Institute of Personnel and Development.

Simplified Chinese Character copyright © 2006 by Shanghai People's Publishing House.

ALL RIGHTS RESERVED
