双赢思维

双赢思维是什么：

1. 不论总裁还是门卫，只要已经从独立自主过渡到相互依赖阶段，就已经开始扮演领导角色，影响着他人。而实现有效的人际领导的习惯：双赢思维。
2. 人际交往的六个模式之一：

双赢/损人利己/独善其身/双输/舍己为人/好散好聚

现实生活中如何选择？双赢，否则也要好聚好散，原因如下：

其他的缺点

1. 损人利己（赢/输）

大多数人从小被此种模式浸染，同龄人间也易衍生出此模式，大人总喜欢把孩子做比较，这就衍生了赢/输的氛围。一旦爱被附加条件，孩子们就会认为自己价值只有超过比较和竞争才能实现。

同龄人有时完全根据自己的期望和标准选择接受还是拒绝一个人。

学校是该模式的另一个温床，其等级制度只会强调竞争和比较，却又是社会价值的载体，可以让你一路畅通，也可以让你处处碰壁，教育的核心就是竞争。

在竞争激励和信任薄弱的环境

生活大多数时刻，需要相互依赖而非竞争，赢/输模式是这种合作的最大障碍。

1. 舍己为人（输/赢）

被压抑的情感不会消失，会更丑恶地爆发出来，有些精神疾病便是这样造成的。

“赢/输”与“输/赢”都存在人格缺陷，短期来看，“赢/输”模式的人更有效率。许多主管、家长都在这两种模式中循环。

1. 两败俱伤（输/输）

极具依赖性的人会倾向该模式，他们的人生没有方向，生活痛苦，于是认为所有人都该如此。

最好的选择：

依情况而定，关键是认清形势：

实际上，多数情况只是互赖的大环境的一部分，于是只有双赢可行。

长远来看，赢/输，输/赢，独善其身的结果只会两败俱伤，不是双赢，便只能俱输。

所谓的双赢，有可能是输/赢，为了维系关系，嘴上说双赢，否则好聚好散，买卖不成仁义在。

如何做才能双赢？

五个要领

1. 双赢品德
2. 双赢关系
3. 双赢协议
4. 双赢体系
5. 双赢过程

品德：

诚信、成熟、知足，这样的人在人际交往中很少需要什么技巧。

我们将诚信作为自己的价值观。

成熟：是敢做敢为与善解人意间的一种平衡状态，这种能力是人际交往、管理和领导能力的精髓，是产出/产能（长期/短期利益）平衡的深度表现。

知足，即相信资源充足，人人有份。

双赢关系：

基础：双赢品德

没有信用，我们最多只能妥协；缺乏信用，我们就无法开诚布公。

如果感情账户储蓄充足，信用就不再是问题，已有的投入让我们可以专注于问题本身，而不是性格或立场。

双赢协议

品德+关系 -》书面协议就形同虚设，以诚信为基-》双赢协议

确定关系后，就需要协议来说明双赢的方向和定义，这种协议有时被称为“绩效协议”或“合作协议”。

协议内容：明确规定五要素

1. 预期结果（目标，时限）
2. 指导方针
3. 可用资源（人、财、技术、组织）
4. 任务考核
5. 奖惩制度：金钱、精神、机会、责任

双赢体系

双赢只能存在于体系健全的组织机构中。

提倡双赢，却奖励赢/输模式，结果注定失败。

通常情况下，问题都是源于体系，而不是人。

双赢过程

要想得到双赢的结果

1. 从对方角度看问题
2. 人情主要问题，顾虑（而非立场）
3. 确定大家都能接受的结果
4. 实现这种结果的可能途径。