# 最新陈安之成功心法(3篇)

来源：网络 作者：莲雾凝露 更新时间：2024-06-18

*在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧陈安之成功心法篇一内部跳槽是对...*

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

**陈安之成功心法篇一**

内部跳槽是对自己职业目标的一个重新发现与规划，不容草率了事。相比辞职的决绝，内部跳槽恐怕更费心力，搜寻目标、协调关系，并且总有前后左右许多细碎事情需要搞定。不同的情况也总有共同的方法可以参考，对照以下五步成功法，有的放矢展开你的“内跳”行动。

step1三思而后跳

有一个公式可以说明员工离职给企业造成的损失:离职成本=历史成本+重置成本+机会成本+竞业成本。对员工来说，离开企业重新投入劳动力买卖市场，也是很大的人生成本。正确评估自己对工作不满的原因，如果对企业是认同的，只是不满于现任领导的行事风格，或者个人气质与部门文化不匹配，那么完全可以在可能的范围内考虑换一个部门，而不一定非吃了秤砣铁了心地要辞职。如果是出于转行的意愿，内部跳槽也是最大程度降低风险的一个选择。

难题

karen当年中文系毕业的时候，因为没有做记者的经验，进报社做了行政助理。两年过去了，她尽心尽力做好本职工作，发挥文字特长，把内刊做得有声有色。虽然内心的记者梦一直没有消失，但是已经习惯了8小时工作制的规律生活，看到编辑部的同事经常白天出差、熬夜写稿，淘汰率也很高，不免又打了退堂鼓。karen觉得也许应该原地不动地再等一等，编辑部的领导说不定哪天会从内刊上发现自己的写作潜质，主动给她安排一个展现长处的位置也说不定。这可能比她贸然申请转岗要保险一些，可是那一天到底什么时候才能来呢?跳还是不跳?对自己的将来可是个严肃问题。

出招

死等机会等于没有机会。在一个位置上待一辈子等着伯乐来相中你，而且伯乐所在的部门又是你满心向往的，这种几率未免太低了一些。让别的部门领导来揣测你的能力和意愿，实在是最消极而不切实际的想法。从资深的同事的真实状态，包括生活规律、工作规范、能力要求各个方面观察，参考他们的职业发展道路，确定自己的职业规划大方向。

ge销售部门的jackson正面临转岗的选择，但究竟换到哪个事业部呢?他困扰的时候不由想起了高自两个级别的mentor，他的人生阅历、商业视野、对公司战略发展的了解都远远甚于自己。经过和mentor的一番深思熟虑的对话之后，jackson有了方向。

tips

在同一家企业工作，不同部门之间发展机会和收益也会差别很大，内部跳槽没找好方向儿变相降职或阻塞发展的人不再少数，风险评估在这里同样适用。如果自己想不明白，找一个更有远见的朋友帮你吧！step2搜集信息，让目标部门领导认可你

既然决定要“跳”个更适合发展的部门，对职位表象之外的了解也应该多做功课。这个职位的实际感受是什么?部门文化是怎样的?部门领导是什么样的工作风格?事先不去了解清楚的话，很难保证内部跳槽一定成功。当然，了解是双向的，你凭什么让目标部门的领导对你青睐有加，大力拉你入伙呢?难题

小谢在一个it公司的软件研发部门工作，公司规模很大，部门也很多，在不同的楼层办公，互相之间的交流却并不多。最近他动了想去别的部门的念头，可是那个部门领导甚至都不认识他。怎样才能让目标部门领导在短时间内了解到自己的能力，欣然同意他的加盟呢?

出招

要不打无准备之仗，搜集信息很重要。很多公司都会在内部网页上不定期招贴空缺职位需求状况，这给有“内跳”之心的人提供了公开的信息、机会。至于具体情况，除了向人力部门咨询，一定要抓住身边的“贵人”，包括现任上司和了解你并可以做推荐的同事，第三方的观点往往更有说服力。或者更主动一点儿，找机会跟目标部门的领导谈一谈，只要表达得当态度诚恳，对于真心表现出向往的员工，他们即使嘴上不予以承诺，也是不会产生反感的。

相熟的目标部门同事也可能会提供给你很多通过官方途径无法获得的消息。当然，必须学会甄别这些小道消息，辨清同事的观点是主观感受还是客观实际。因为轻易否定而彻底断了转岗的念头，或者因为盲目认同而非优势部门不去，都是不成熟的做法。

tips

世上没有不透风的墙。在原部门表现不佳到处结怨的话，这边的领导也会心里有数，谁会愿意把一个烫手山芋接到自己手里呢？

step3让现任领导变成你的助推器

无疑，顶头上司和你共生共荣，你的价值很大一部分由他来定义。如果现任领导认为，你作为优秀代表转去别的部门，是他自己领导有方的荣光，那么恭喜你，你将从一个成功走向另一个成功;但是如果你处理不善，证实了他另一面猜想，那可就要当心了，换部门的如意算盘很可能遇到最大的阻力，甚至落空。难题

常新在现在的部门是很受重用的骨干，但是他越来越感觉失去了兴趣，想换到别的部门试试新的发展。但是现任领导跟他私交也不错，他不知道该怎么开口，担心领导会认为是在最需要帮忙的时候背叛了他。他们公司的确有过这种先例，因为得罪了部门领导，导致无人敢冒险接收，搞得自己灰头土脸不可收拾，最后只好离开了公司。常新很怕自己也落到那个下场。

出招

在这个问题上最尴尬的莫过于什么时候、怎么样和现在的部门领导交谈。如果谈早了，领导会不会就此认为你不安于室;如果到最后才告诉他，他会觉得你之前只字不提，不信任他，背叛了他。

虽然你可能成功跳到另一部门，但你的现任上司对你还是会有不小的影响力。所以必须令他明白，你跳到别的部门不是由于他领导不力，而完全出于个人职业兴趣。开诚布公地跟他谈一谈，站在他的角度上委婉表达你的想法，重点落在出于个人原因的专业发展而不是人际困扰上。

tips

不管其间有没有不开心的因素，跟老部门同事的表面团结一定要做好。人熟好办事，是你在新部门迅速站稳脚跟的优势。要努力做到喜心不厌旧：别让老部门同事疏远你，也别让新部门同事戒备你。

step4认真对待转岗面试美国西南航空公司创始人赫布?凯莱赫说:“如果没有正确的态度，即使你再有技能，我们也不需要。”在与人力部门和目标部门领导有限的接触中，出色的面试表现是说服他们下最后决心的重要武器。

难题

phil报名参加了公司的内部招聘，事先跟想去的部门领导做了很好的沟通，觉得自己也是比较有潜质的。不过这个职位竞争非常激烈，面试的时候可能会被问到很多实际的岗位操作问题。说实话，关于内部跳槽的原因，phil倒是能说一大堆，具体到将来的工作规划，却还没太想明白，一旦当场发挥欠佳，他担

心功亏一篑。

出招

像应聘任何工作一样，面试过程在自己事后的总结里永远都是不完美的，这句话不该说，那个问题应该那样回答。但是有一点一定要把握好，那就是不要在面对考官的时候表现得苦大仇深、咄咄逼人。如果你寻求的是在企业内部另外的发展，要尽量表现出你的专业性和良好潜质，过多地迁怒别人或者当面诋毁原来的同事和领导，是不会讨人喜欢的。

tips

在大企业里，人力部门都会尽力避免部门领导任人唯亲。不要以为面试只是走过场而已，如果你的表现没有足够的说服力，企业是不会陪你玩过家家随便跳槽的。

step4认真对待转岗面试

美国西南航空公司创始人赫布?凯莱赫说:“如果没有正确的态度,即使你再有技能,我们也不需要。”在与人力部门和目标部门领导有限的接触中,出色的面试表现是说服他们下最后决心的重要武器。难题

phil报名参加了公司的内部招聘,事先跟想去的部门领导做了很好的沟通,觉得自己也是比较有潜质的。不过这个职位竞争非常激烈,面试的时候可能会被问到很多实际的岗位操作问题。说实话,关于内部跳槽的原因,phil倒是能说一大堆,具体到将来的工作规划,却还没太想明白,一旦当场发挥欠佳,他担心功亏一篑。延伸阅读：老总给了我老公没有的温柔

出招

像应聘任何工作一样,面试过程在自己事后的总结里永远都是不完美的,这句话不该说,那个问题应该那样回答。但是有一点一定要把握好,那就是不要在面对考官的时候表现得苦大仇深、咄咄逼人。如果你寻求的是在企业内部另外的发展,要尽量表现出你的专业性和良好潜质,过多地迁怒别人或者当面诋毁原来的同事和领导,是不会讨人喜欢的。

tips

在大企业里，人力部门都会尽力避免部门领导任人唯亲。不要以为面试只是走过场而已，如果你的表现没有足够的说服力，企业是不会陪你玩过家家随便跳槽的。

step5尽快融入部门“小文化”

公司无论大小，都有大文化(宏观文化)和小文化(微观文化)环境。重要的是你要在两种文化中都能有效工作。也许公司对外会表现为非常正式的大文化，但是在不同部门，文化表现却各不相同。软件部门的工程师穿着随便，相互爱开玩笑，公关部门因为常去接触客户，外表就严谨得多。

工作上必定有文化的联系，人力资源部门要确定把合适的人安排到合适的工作岗位上，还要使之与公司文化相匹配。你雇用的人要能加强这种联系，而不会引发冲突。同理，部门领导也要事先确定，你的加入只会对他满意的这种“小文化”有正向作用，否则纯粹是给自己找麻烦。

难题

troy终于转岗成功了，还没高兴多久，在新部门的兴奋却很快无影无踪了。以前在旧部门气氛活跃，上司跟下属相处都比较随便，大家在下班后也常在一起玩。新部门风格却明显不同，大多时间里同事们都默默做事，连开会都庄严肃穆。他觉得有点郁闷和孤单，怕一不留神说了冷笑话而搞得气氛尴尬。出招

进入一个新部门，低调未必不明智。在没有把握好部门小文化的时候，谨慎一点可以减少冲突和犯错的几率。把心思都用在的工作上勤奋努力吧，这是得到别人认可最有效和便捷的途径。另外，千万切记不要经常拿老部门做参照物，这会引起新同事的反感。

tips

据统计，说一个人的坏话会有17个人知道，这也是一种广告效应。最好不要去验证这个统计，不管是在新部门还是老部门。

最后补充一点，如果你费尽心力最后还是没能如愿跳到心仪的部门，take it easy，没有什么“非如此不可”，别让自己不成功便成仁。否则，就会象牛顿说的那样：“作用力越集中，反作用力越强。”如果闹得满天下尽人皆知。除了离开，你还会有更好的选择吗？

解惑

内部跳槽的三种途径

1.部门招聘

在规模较大的企业里，hr会不定期地将各部门空缺职位公示在内部网站或者公告板上，注明职位要求，面向所有员工进行招聘。利用这种形式转换部门的成功率很高。

2.轮岗

很多外企对新人都有强制性的轮岗制度，就是在职位设置完备的大部门或者事业部里，员工定期地在不同岗位之间轮换。通过轮岗，员工既可消除在同一岗位重复工作的倦怠感，还可以发现自己真正擅长和喜欢的岗位。

3.转岗

在不同企业里，转岗有两种不同含义。一种是，对于绩效考核不佳、遭遇末位淘汰的员工，企业会给他转换到其他岗位工作的机会。另一种是，有定期(比如1年)转岗的制度，所有员工(有特殊规定的除外)都可以根据自己的兴趣选择部门，如果确有空缺而且达到职位要求，就可以成功转岗。

我们从个人的角度为内部跳槽困扰许久，不如听听企业hr部门怎么看待这个事情的，也许你会茅塞顿开。

聊起这个话题，松下电器(中国)公司人事总务部副部长王晓维顿时严谨而滔滔不绝起来。松下有完备的内部招聘及转岗、轮岗的人力资源制度，在很大程度上给员工一个更公平公正的机会选择职业道路。松下为什么那么看重内部招聘？

如果有职位空缺的话，我们首先采用内部招聘，然后才考虑外部招聘，迄今为止，我们有50%以上的职位是内部招聘成功的。企业与其去外面招人才，不如在企业内部的现成人才里进行挖掘，这样也大大节约了企业人力资源成本。

大公司的信息平台都很发达，全国各地所有的分支机构都可以看到岗位的空缺情况，如果有岗位有需求的话，我们会面对所有人公开这个岗位的条件，比如工作年限、经验值等，这跟对外招聘的概念一样。具体过程中如何协调员工个人、部门和hr规划三者的利益？

具体内部招聘的过程都是比较保密的，都是由人力资源部门来主导这件事情，一旦最后确定应聘成功了，由我们出面来跟两个部门沟通。任何一个面试成功的员工肯定是原来部门的骨干，如果他不是优秀者，下一个部门也未必希望他加入。既然公司认可这种制度，那么，各个部门都要百分之百支持，我们强调的是公司整体的人才配置，整体最佳而不是个别最佳。

当然，也有人绕过人力部门直接去找部门领导谋求调动。如果没有职位空缺的话，也是不可能成功的。为了避免达成私下秘密交易，空缺的职位必须在企业局域网里进行公示。部门会根据流程把这个人推荐给人事部门，人事部门跟相关部门一同进行评估，这是个协调过程。

关于岗位轮换，松下有没有一些硬性规定？

有松下有一个特色是，如果要做到经营管理者，必须要有几个不同领域的经验，他/她的提升和前期不同岗位的经验值最好能有所关联。

在一个大的团队里，都有一个“轮岗”的概念，比如在财务部门，刚工作一两年的人，要在出纳、财务管理等岗位轮换，最后你可能回到你最初的岗位。公司有一个大框架，让每个部门的业务规范化，保证每个人学到不同的东西。

我们是一个事业实体，经常会有在其他领域工作或者具备相关经验的同事，转到其他岗位上。比如做媒体公关的人，可能会去做市场和人力工作，因为具备了新职位要求的基本素质。

企业常遇到的情况就是大家都想去最好的部门，为了避免优势员工都往优势部门流动，我们会平衡各个部门之间对人才的需求。在一个大的集团里，不可能为了某个表现优异的部门把其他业务抛弃，每个行业每个部门都会有其峰值和低谷阶段，所以部门的优势总是相对的。

有没有比较戏剧化的转岗例子？

有个学日语的员工原来在it部门做翻译工作，当时已经处在被淘汰的境地。因为很多翻译很愿意接触it知识，慢慢变成有组合竞争力的人，但她对it行业兴致不高，理解不多，本身的特质跟这个部门并不吻合，一两年之后就发现自己遇到很大的瓶颈。

我们非常清楚哪些员工有时只是没有完全发挥出优势来，我们觉得她的综合素质还不错，于是我们主动让她尝试其他工作。换了一个新部门后，她负责做松下所有产品的宣讲和展示，一下子变得豁然开朗、很自信，很快成为部门的骨干。

当然也会有转岗失败的例子，原因还是自己对职位的想象和实际情况有差距，即使在同一个公司里，看到其他部门的运行感觉很好，实际上却不是一回事。人力部门如果对这个人是认可的话，还是会给他一次别的机会，人的潜质如何比他现在是否达到职位要求要重要得多。

日本公司对人才培养的理念，不是“拿来主义”的做法，没法保证放到新岗位上百分之百就适合，人才都需要一定的时间去学习和自我完善。但如果过了一段时间始终不行，那他可能就会被淘汰。

如果你在很多岗位上都没找到自己的兴趣的话，你也有必要自省一下，这对你将来的职业生涯会很有好处。

**陈安之成功心法篇二**

《中国孩子成功法》

（六）未来强者心理重建法

未来强者心理重建法，主要用来训练孩子的心理素质、行为能力、道德和社会适应能力。

（1）大声讲话法

“未来强者心理重建法”的第一个方法，叫“大声讲话法”。

大声讲话是克服心理素质缺陷的有效训练手段之一，也是提高社会行为能力、社会生存能力的重要训练。要让孩子能够大声地、自然地、清楚地表达自己的思想、愿望和情感。

这种训练在有些家长看来是很困难的事情，有的人到了二三十岁，甚至三四十岁都不能在公开场合明明白白地、大声地表达自己的观点。有些很聪明的人缺乏这种能力，有些很有学问的人缺乏这种能力，他们都受制于这个缺陷和弱点。这些事实让家长觉得，让自己的孩子做到这些很困难。解决这个问题其实不难。根据孩子不同的年龄段，我们制定了不同的解决方案。

对于小孩子，特别是很小的孩子，方法很简单：利用他最急切的要求，作为一种奖赏来训练他。年龄小的孩子总会喜欢要一样东西，如要吃的、要玩的、要你帮他干什么。很简单，让孩子或者大声说句话，或者大声表达一个观点，你再给孩子。这种方法家长是很容易掌握的。孩子有各种各样的要求，要善于利用孩子急切的要求，训练孩子敢于大声讲话。这对于一两岁的孩子是百验百灵、立竿见影的方法。千万不要觉得让孩子大声说几句话就是委屈他了，孩子会终生受益。一定要训练孩子大声讲话。如果讲得虽然大声，但是还不够清楚，就要求他说清楚一点。比如他想要个玩具，可是讲得太快，不清楚，要让他说清楚，然后再满足他的要求。

对于大一点的孩子，主要的方法是夸奖、鼓励，其次要注意由易而难。孩子不是比较怯生，不敢大声讲话吗？那么，在某一个场合，如果孩子说话的声音比原来大了一些，立刻夸奖，立刻鼓励。训练孩子讲话一定要由易而难。不能一始就让他见一个他最害怕的陌生人，或者带他到一个特别严肃的场合让他大声讲话，这样会把他吓住。要由易而难：先在家里大声讲话；再和熟人大声讲话；再在某种轻松的场合大声讲话。

对于再大一点的孩子，比如高中生，要及时晓之以利害。要告诉孩子，不解决这个问题，你的人生将会失去很多机会。敢于清清楚楚地表达自己的观点，是一个人必备的能力。成熟的孩子明白了这一点，问题很快会得以解决。

还有一种方法，就是在家里做表情朗诵。

找一篇故事，故事里不是有各种人物吗？你就用表情朗诵。这一段是小孩在说话，就用小孩子的声音大声念一段：“妈妈，你什么时候回来？”下一段是爸爸说的话：“宝宝，给爸爸开门。”要用爸爸的声音来朗诵。要在家里有声有色地念文学作品，声音大一点，如入无人之境。在家里用十分的声音讲话，出门用七分的声音讲话就不费力。

家长自己也可以这样训练自己。比如说你想象某个名人那样讲话，你就找到一本他写的书，大声朗读，这个朗读就好象讲话一样，要口语化。训练表情朗读，还可以找到各种各样的讲演资料。这种资料使你能够进入讲话人的角度，找到感觉。

大声讲话是训练孩子心理素质的一个特别重要的方面。

（2）交还权力法

“未来强者心理重建法”的第二个方法，叫“交还权力法”。

现在某些家庭教育之所以有误区，就在于剥夺了孩子的两项权力：一是关心和管理自己的权力，二是关心他人的权力。一个七八岁的孩子，你把他的一切：学习、吃喝拉撒睡都管起来，安排起来，照顾起来，你就是剥夺了他关心自己的权力。一个十岁的孩子，你还不让他去关心父母，关心他人，你就剥夺了他关心别人的权力。两个权力的剥夺使我们的家庭教育陷入误区。这是一个特别大的误区，对家长不好，对孩子不好，对民族不好，对整个社会不好，也因此造成了孩子性格上的缺陷。而孩子天生是有关心自己和关心他人的权力和兴趣的。小孩子也喜欢过家家，自己做做饭，弄个小锅小碗小盆，模拟大人。这叫自己关心自己。把洋娃娃当小孩，拍着哄着，让她睡觉。或者找个小一点的小朋友当小孩，给他模拟剃头，模拟洗脸。这叫关心他人的兴趣。孩子从小就有。孩子的这两个关心，是他作为一个人必然在文化中学到的、模拟到的一种本领、一种生活内容，你把它剥夺了，可以吗？不可以！

在孩子特别小的时候，父母代管这两个权力。但这不是你的权力，是孩子的权力，只是由暂时你代管。当孩子在母腹中时，由你代管；当孩子刚刚出生时，你也代管一段时间。随着孩子长大成人，要逐渐交还给孩子。到了孩子十七八岁的时候，这两个权力为就要完全交还给他。孩子到了二十岁、三十岁你再管起来，成什么样子？孩子不像孩子，家长不像家长。

我们把权力还给孩子的时候，还要加一个词来界定，叫做“有指导地把权力交还给孩子”。因为孩子或者是小，或者是因为一直受到溺爱，没有让他管过自己，关心过自己，关心过别人，他不会，因此要有指导地交还给他。并不是说，一切都你自己管吧！结果他管得乱七八糟，不按时睡觉，不按时学习。这叫没指导地交还。有指导地交还才是正确的方针。

该交还孩子的权力包括什么？管理自己学习的权力；掌握自己作息的权力；掌握自己时间的权力；掌握自己玩耍的权力；支配和使用家长给予他的那份金钱的权力；交往交际、社会生活的权力；选择、安排自己穿着的权力；选择、安排自己饮食的权力；掌管自己的床铺、书桌、抽屉的权力；掌管自己书籍的权力；在你给定的那个经济范围内，他有自己购物的权力。

——这些权力你要随着孩子长大成熟，逐渐地有指导地交给孩子。一个从小把自己的抽屉、书本、床铺整理得井井有条的孩子，在未来的生活和工作中就有管理周边环境的能力，管理物质、管理金钱的能力。你给了孩子零花钱，给了他一个限定。这个权力你要诱导他、指导他，使他能够正确使用，而不要干涉他。饮食也不要安排得太具体，一桌子菜，他想吃什么就吃什么，不想吃什么就不吃。孩子想减肥，你偏让他多吃，这都是干涉孩子权力的做法。所以，让孩子有关心自己、管理自己的权力，又逐步有关心他人的权力，这是非常重要的。如果孩子大了──一个上了小学的孩子，不知道父母的生日，不知道在父母生日的时候对父母有所表示，原因在家长的错误教育。因为父母不训练孩子关心他人，不给孩子关心他人的权力。当一个孩子不会关心父母，不会关心家人的时候，在其一生中也可能不会关心他人。这种人在社会中怎么生活呢？所以，交还权力，这是一个特别重要的口号。

我们主张把孩子应该有的这两个权力交还给孩子。将权力交还给了孩子，孩子又使用得比较正确，这时候不要再随便干预、侵犯孩子的权力。从小被剥夺这两个权力的孩子是没有生存能力的。从小被剥夺这两个权力的孩子更是没有创造力的。有位伟人曾经说过一句话，我从小管理自己的抽屉。这句话的意思是，这个世界是属于他的，他安排得井井有条。抽屉体现出他管理自己的责任心，那种能力和自信，那种安排自己的想像力和艺术性。

不侵犯孩子的这两个权力，还表现在将属于孩子的时间和空间还给孩子，表现在家长与孩子的适度距离。随着孩子渐渐长大，家长与孩子之间要有适度距离。不能把孩子所有的时间都限定在你的视野之内，或者把一个上学的孩子所有上学之外的时间都限定在家长的视野之内。没有适度的距离是影响孩子成长的。对孩子过于疏远、毫无关心，让孩子感受不到父母的温暖，孩子不可能正常健康地发展。反过来，让孩子感到父母永远笼罩着自己，自己在父母的羽翼下，没有任何自由活动的空间，孩子也不会成长。适度的距离是应该提倡的。

把权力交还给孩子的最终表现是：随着孩子年龄的逐渐增长，孩子的自理能力和自制能力也逐渐增长。

（3）角色置换法

第三个方法叫做“角色置换法”。这是为了增加孩子的生存能力，增加孩子对社会的适应能力，提高孩子的心理素质，使孩子学会关心他人、关心自己的一种比较便于操作的方法。一般情况下，家里的事情都是由家长作主。随着孩子年龄的增长，让孩子对某些事情做主。两三岁的孩子，就可以请他出出主意：今天吃什么饭？做什么菜？他有时候也很愿意做主。大一点的孩子，有大一点的事情可以请他做主：家里买什么家具？如何装修房子？星期天怎么过？假期去哪里旅游？爷爷奶奶的生日送什么礼物？

涉及到更大的事情，可以和更大的孩子商量。父母的工作，家庭中遇到的问题，都可以让孩子提出建议。让孩子为某些事情做主，使孩子站到了过去家长的角色上，这叫“角色置换”。具体的做法如请孩子在假日、星期天当一天家长。在我们举办的“未来强者训练营”中，很多孩子提出要和家长颠倒一个位置，让家长当一当孩子，让孩子当一当家长，就是在这一天全部是孩子说了算。家长们体会体会当孩子的感觉如何？如果孩子用你的方法来管理这个家，你舒服不舒服？

这样做有两个好处。一个好处是，当家长的知道了孩子平时在哪些地方还不够舒服，不够自在，也知道过去自己当家长有哪些地方处理得不合适。另一个好处是，让孩子体会到当家做主所需要的行为能力和心理素质。双方都有收获。

“角色置换法”的又一个具体活动是请孩子评判一下家长。

平常都是你评价孩子。你找一个时间，非常诚恳地请孩子评价一下，爸爸妈妈有什么缺点，有什么优点，爸爸妈妈哪儿做得好，哪儿做得不够好。特别让孩子评价一下，爸爸妈妈形象设计得好吗？在家庭教育中对待孩子的态度正确吗？作为家长，你的创造力、智力、心理素质、健康状态、道德涵养水平如何？让孩子评价一下你。这样评价家长能够给孩子带来非常好的感觉。在我与很多大学生的交谈中，他们也说家长基本上不理解他们，可是他们能理解家长。请听一听孩子们的心里话。让孩子评价一下你。当孩子评价你的时候，你会发现：一方面，你的有些优点、有些长处、有些好的品质，孩子很清楚，他能够欣赏你，这会让你感动。另一方面，可能你的不足之处、你的缺陷、你的人生弱点，孩子看得非常真切，提得非常亲切，让你有所触动。这种触动使得你有改变自己、重塑自己的愿望和决心。

请孩子评价家长，还有一个技巧，即向孩子请教某些问题，请孩子帮助自己做某些事情。作为一个家长，特别是那些比较能干的家长，当你请教孩子某些问题的时候，你们会发现，孩子有时候那种郑重其事是你们意想不到的。他们会很努力地帮你考虑问题。

当你请孩子帮你做一件事的时候，虽然过去他习惯了你帮助他，可是当你让他帮助的时候，也会很强烈地触动孩子在这方面的责任心，关心他人的那种自豪感。这种责任心和自豪感对于孩子的成长也是非常重要的。

善于帮助孩子、指导孩子，又善于让孩子帮助自己，善于向孩子请教、让孩子指导自己的家长，是真正的好家长，聪明的家长，是平等对待孩子的家长，也是尊重孩子创造力的家长。

（4）爱心培育法

第四个方法，“爱心培育法”。

现在到处都在讲爱心，讲得好多人已经忘了爱心有多么重要。当我们要求在家庭教育中培育爱心的时候，如果不讲清它的重要性，可能会被认为是空洞的说教。

爱心的培育对孩子的未来有着极为重要的意义。我们讲出如下原因，你们一看就会警醒。第一，有爱心的人才会身心健康。

我们发现一个规律，身心健康的人容易对人有爱心。你今天身体特别好，精力充沛，情绪饱满，就愿意关心别人。反之，一个再有爱心的人，当他痛苦不堪地躺在病床上的时候，无暇去关心别人。身心健康是爱心的生理和心理基础。反过来，充满爱心能使人身心健康。一个从小有爱心的人，身心健康。不培养孩子的爱心，实际上是剥夺了让孩子身心健康的一个重要途径。

第二，有爱心的人具有创造力。

文学艺术有这样一个规律，创造在创造者有爱心的情况下能够成倍涌现。在一般的发明创造中，一个有爱心的人往往灵动活泼、状态优良。一个人心情暴躁、狠毒、嫉妒、狭隘，这种人缺乏创造力。所以，培养孩子的爱心就等于培养孩子的创造力。很多创造来自对人类的关心、爱心，比如说医学创造、科学创造、生物创造、心理学创造、文学创造都是因为关心人类，关心人类生活的方方面面，才有创造力。没有爱心，哪来创造？

第三，爱心是人在社会生活中的魅力。

一个人，无论是男、还是女，当他走向社会的时候，对周边的人有爱心，这个人就有魅力，大家就喜欢他，大家也爱他。如果你的孩子有爱心，在未来他就会有很多人缘，很多机会。不培养孩子的爱心，等于剥夺了孩子的魅力，使他不会微笑，不会爱别人，也不被别人所爱，他在未来的人生中就是一个失败者。

第四，爱心是一个美德。

有爱心的人关心社会，关心他人，是有道德的人，是被社会尊重的人。第五，有爱心就有了身心健康，有了创造力，有了魅力，有了美德，他才能有更好的社会生存能力。他才对同学、对朋友、对同事以及对整个社会有更好的处置能力。没有爱心，等于剥夺了这一切能力。你现在不培养孩子的爱心，是想使孩子未来走什么路？失败之路吗？不健康之路吗？所以，爱心最终将成就孩子的未来。

培养爱心的一个根本原则就是在孩子身边设置需要他照顾、爱护的对象，设置需要他照顾、爱护的弱者，使他有那种类似家长对待孩子的宽仁之心。比如说有比他小的弟弟妹妹在他身边，这是需要他照顾、爱护的对象，这时在父母的引导下，孩子就会产生对对方照顾的爱心。还有，你可以让孩子养一盆花，或者饲养一种小动物。这盆花，这种小动物，就成了他能够照顾，也需要他照顾和关心的一个弱者、一个对象，他由此生出爱心。

第三，虽然你是家长，但是人没有绝对的强弱之分。家长就没有弱的时候吗？家长生病的时候，不舒服的时候，烦恼的时候，要给孩子照顾你、爱护你的机会。当孩子的爷爷奶奶、姥姥姥爷不舒服时，不仅我们自己要关心照顾，还要启发孩子去关心照顾。这也是调动孩子爱心的一种培养方式。爱心就是通过这种具体行为，通过让孩子领会到自己能够关心别人、照顾别人，能够同情和关心比自己更软弱的对象来实现的。这就是“爱心培育法”。

**陈安之成功心法篇三**

陈安之的成功88法则

法则

一、做自己喜欢做的事，然后把他做到最好！

法则

二、要以成为行业中的世界顶尖为目标

法则

十六、凡事要求品质

法则

十七、服务第一

法则

十八、建立百分百的绝对优势

法则

三、成功者要有远大的理想，但要有合理的目标

法则

四、你到底是想要成功还是一定要成功

法则

五、每一天都要不断的检讨自己的工作和绩效

法则六、一定要向成功的人学习，尤其是世界级的成功人士

法则

七、要成功就要先研究成功学

法则

八、要成功就要采取行动

法则

九、要不断的请教成功者学习他们成功的方法

法则

十、不管你做什么事，一定要快乐，一定要享受过程

法则

十一、要设立高的标准，绝对不要接受第二流的表现

法则

十二、要不断的建立自己的知识基础

法则十三、一定要不断的研究竞争对手

法则

十四、成功是靠别人，不是靠自己

法则十五、一定要比你的竞争对手更努力

法则

十九、成功的起点乃是自我分析，成功的秘诀则是自我反省法则

二十、创新

法则二十一、一定要懂得行销学

法则二

十二、你必需了解自己行业未来的趋势

法则二

十三、你所选择的朋友决定你的命运

法则二

十四、归零的想法

法则二

十五、态度和行动决定一切

法则二

十六、人际关系决定一切

法则二

十七、任何的服务都需要大量推广，大量推销

法则二十八、一定要找一些比你更棒的人来帮你工作

法则二

十九、不断改善做事的流程

法则三

十、时间管理是成功的关键

法则三

十一、不断的整合人力资源

法则三

十二、服务顾客中成功的基础

法则三

十三、在商场中谁是最重要的是顾客

法则三

十四、满意的顾客是不够的，重要的是忠诚的顾客

法则三十五、一定要靠顾客转介绍来做生意

法则三

十六、要不断有新产品来销售

法则三

十七、要定期，而且持续不断的与顾客联络

法则三

十八、要做就要做领导者，领导者就要以身作则

法则三十九、一定要不断扩大自己的社交圈

法则四

十、每一个场合能去，就一定要去，因为露面是成功的开始，也就是所谓的showup

法则四

十一、凡事撑握成功的关键

法则四

十二、做事的品质决定了你的成就

法则四

十三、分析未来最大的机会和障碍

法则四

十四、要不断的想出新的方法来吸引顾客

法则四

十五、每一个成功的人都是顶尖的销售员，都拥有非凡的说服力

法则四

十六、顾客购买你的产品是因为他喜欢你

法则四

十七、你必须知道顾客真正要的是什么

法则四

十八、你到底真正卖的是什么

法则四

十九、你一定要了解自己产品的特色在什么地方

法则五

十、要提供顾客见证最好是名人见证

法则五

十一、要销售就要销售结果，不要卖成分，要讲就要讲故事不要讲理论

法则五

十二、要时常微笑

法则五

十三、要积极主动的主动结交新的朋友

法则五

十四、必须主动的去帮助别人

法则五

十五、永远要做得比要求的更多更好

法则五

十六、“想要”和“一定要”是有区别的法则五

十七、待人要真诚要客气

法则五

十八、把焦点放在解决方案上，而不是放在问题本身

法则五十九、一定要积极思考

法则六十、一定要设立周计划

法则六

十一、每周都需要做检讨

法则六

十二、成功一定要有智慧

法则六

十三、不断的关心别人，甚至是他的家人

法则七

十七、要不断的分析自己的工作流程和改善流程

法则七

十八、要了解顾客与员工的反应的动向

法则七

十九、找到自己限制性的步骤

法则六

十四、不断的寻求别人忠诚的建议

法则六

十五、要保持感恩的心

法则六

十六、要时常奖励自己

法则六

十七、每人个都要有一个使命

法则六

十八、要随时随地带做你的笔记本，要随时随地记笔记

法则六

十九、失败不要找借口

法则七

十、对自己的结果对自己的成效，要负起百分之一百的责任

法则七

十一、永远要做得比最好的还要更好

法则七

十二、要了解服务对象的来龙去脉

法则七

十三、要为成功做好充分准备

法则七

十四、成功一定要有计划

法则七十五、一定要设立短期目标

法则七十六、一定要分析自己为什么没有达到目标

法则八

十、先收据所有的资讯再做决策

法则八

十一、衡量工作者的表现，而不是这个工作者

法则八

十二、找出你目前最大的障碍

法则八

十三、任何人都要接受训练

法则八

十四、要训练就要找对专业教练

法则八

十五、tf法则

法则八

十六、凡事讲究效率

法则八

十七、好的开始是成功的一半

法则八

十八、凡事零缺点零失误 3

陈安之激励名言十一句

过去不等于未来！



没有失败，只有暂时停止成功！



上帝的延迟并非上帝的拒绝！



任何事情的发生必有其目的，并且有助于我！



重要的不是发生了什么事，而是要做哪些事情来改善它！



对自己的生命完全负责！



要让事情改变，先改变我自己；要让事情变得更好，先让自己变得更好！



假如我不能，我一定要；假如我一定要，我就一定能！



成功者决不放弃，放弃者决不成功！



成功者愿意做失败者不愿意做的事情，所以他成功！



我一定要，马上行动，决不放弃！

二、别再自己摸索，问路才不会迷路。

过去不等于未来；没有失败，只有暂时停止成功；采取更大量的行动。

相信教练的话一定有道理。

远大的目标非常重要，一定要有成功的企图心，而且越大越好。

成功的秘诀是努力，所以的第一名都是练出来的。hard work！

宁愿辛苦一阵子，不要辛苦一辈子。

成功者怎么做，我就怎么做。

成功需要改变，用新的方法改变过去的结果。

联系时厉害，比赛时就厉害。

问题永远在自己身上。

积极向上是所以成功者的特质。

要成功，先发疯，头脑简单向前冲。

承诺是走向成功的必由之路；用公众承诺的力量逼自己成功。

成功等于目标，等于每天进步1％，等于全方位。

只要每天进步就开始进步了。

没有退路时潜能就发挥出来了。

决定可以克服不可能的事情。

每天只看目标，别老想障碍。

用心观察成功者，别老是关注失败者。

付出才会杰出；为别人创造价值，别人才愿意和你交往。

只向最顶端的人学习，只和最棒的人交往，只做最棒的人做的事。

书本也是好老师，活用才能成功。

行动才能成功，教练改变人生。

三、陈安之经典一句话改变人生

一.每一分私下的努力,都会有倍增的回收,在公众面前被表扬出来.二.顾客不是买产品,他更买你做事认真的态度.三.最顶尖的推销员,销售的不是产品,而是他自己.四.顾客不是买产品,他更买你的服务精神和服务态度.五.企业要成功,不要与马赛跑,要骑在马上,马上成功.六.一个公司最大的成本是没有训练过的业务员.七.领导力不是训练人,是选对人.八.世界级的竟争,一律以结果为导向,市场以结果论英雄.九.成功就是简单的事情不断地重复做.十.失败不是成功之母,只有检讨才是成功之母.十一.最好的人才是免费的,因为他赚取的利润早就把他的薪水给盖住了.十二.过去不等于未来,没有失败,只有暂时停止成功.十三.要跟成功者有同样的结果,就必须采取同样的行动.十四.成功者,做别人不愿意做的事情,做别人不敢做 的事情,做别人做不到的事情。

十五.成功者不是比你聪明,只是在最短的时间采取最大的运动.十六.成功者把钱花在未来会帮他赚钱的地方,投资脑袋.十七.成功需要具备良好的态度,一流的技巧和能力.十八.只有全力以赴,梦想才能起飞.十九.只有成为行业最顶尖,你的钱就会像浪潮般地涌来.二十.要成功,需要跟成功者在一起.二十一.用爱心做好事业,用感恩的心做人.四、·做事不要只是想，凡是要“一定要”，最好进行公众承诺，这样才能逼自己全力以付去做好。

·要想让客户记住你，你得先记住你的客户；要想让客户想 着你，你得总是想着你的客户；要想让客户帮助

你，你得总是帮助你的客户。

·找最优秀的人为你工作才能马上成功。·与人竞争不如与人合作。技术好，经验丰富不如坐好的车子，骑一匹好的马！·产品销量大是致富的关键。

·用公司第一名的营销代表做业务培训胜过于让他亲自做业务

五、1、做自己喜欢做的事，然后把它做到最好！

2、要以成为行业中的世界顶尖为目标！

3、成功者要有远大的理想，但要有合理的目标！

4、你到底是想要成功，还是一定要成功？

5、每一天都要不断地检讨自己的工作和绩效！

6、一定要向成功的人学习，尤其是世界级的成功人士。

7、要成功，先研究成功学。

8、要不断的请教成功者，学习他们成功的方法。

9、不管你做什么事，一定要快乐！一定要享受其过程！

10、要设立高标准，绝对不要接受第二流的表现。

11、不断建立自己的知识基础！

12、一定要不断的研究竞争对手！

13、成功是靠别人，不是靠自己！

14、一定要比你竞争对手更努力。

15、凡事要求品质。

16、服务第一。

17、建立百分百的绝对优势。

18、成功的起始点乃自我分析，成功的秘诀则是自我反省。

19、一定要懂行销学。

20、你所选择的朋友，决定你的命运。

推销法则

1，随时想象——成功者每天在想什么？每天在做什么？ 2，复制成功者的方法

3，知识+人脉，关系网才能获得成功

4，知识占成功要素的30%人脉占成功要素的70% 5，不断的补充知识是获得成功的前提

6，注意他人成功的结果，并经常思考他人成功的原因 7，所有成功者都是善于阅读者

8，多熟悉顾客喜欢的一种知识，就多一次成功的机会 9，具备一周工作7天，每天愿工作24小时的意识

10，掌握的知识越多，就越能与客户找到知己般共鸣的话题

11，平均每天阅读五本书，一年阅读2024本书籍才能成首富（孙正义

亚洲首富，生病住院两年期间读5000本书）12，成功来源于从小养成的学习习惯

13，世界首富一开始就以最直接的人脉关系，做了世界最大的企业的生意 14，推销冠军的秘诀之一就是大量的逢人就派名片 15，在任何时间，任何地点都在介绍自己，推销自己

16，每天晚上把当天交谈过的每一个人的名字和内容复习整理一遍 17，只要凡事认真负责，业绩就会好起来

18，业绩能提升的关键：每天要定出必须完成的量化限额 19，每天完成100个陌生顾客拜访数量，并且要站着打电话

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找