

怎样提高说服力

◎李碧嫦

在工作和生活中，当你想说服别人的时候，是否有这种感觉，明明自己分析的很周全，讲的都很有道理，什么动之以情，晓之以理都用上了，但对方就是不为所动，仍然坚持己见，是否让你感觉很崩溃？

在我们的直觉中，总觉得要增加说服力，就要牢牢的抓住控制权，比如宝宝新学期要上幼儿园了，很多家长坚持的是不管哭的多伤心，多不愿意上幼儿园，必须要上，但反而越是这样，宝宝越不愿意上学，每天幼儿园门口都要上演“抢人大战”（老师从爸爸妈妈身上强行把宝宝抱去班上）。又比如，领导布置下工作任务，要对某项工作进行调查并形成可行性的方案报告，很多人接到任务，会非常认真的去做调查，也会在报告里写上自己认为很专业的建议，满以为，做了那么多功夫，领导一定会同意你的建议。但等来的结果，很可能是领导不同意，或者对方案不满意，要重新写，自己会很失落。

那有没有方法，能让别人更容易采纳我们的意见或者建议呢？让事情发展的更顺利或者更高效一些呢？答案是肯定的，那就是让渡选择权，通过出选择题，给对方一定的掌控感，你就能在无形中完成了说服的工作。具体如何做呢，还是说回上面的例子。宝宝刚开学不愿上幼儿园，没有在家里的自由，情绪上要理解他，这个时候我们要做的是转移他的焦点，把焦点从要不要上幼儿园，转为放学后，他希望我们接他的时候，是带他去吃冰激凌还是吃蛋糕（或者其他的小奖励）。我们就是用这样的方法让宝宝在早上开心的选择自己喜欢的奖励，我们把选择的权利让渡一部分给他，让他带着期望上幼儿园，不哭闹也不抗拒上学这件事。再说给领导写方案的事，通常一件事情，从不同的维度或角度思考，也会有不同的处理方式，我们要做的是尽可能如实的呈现不同维度或角度来看这件事，会有哪些可参考的解决方案，在我们给领导呈现不同解决方案的过程中，其实也是我们仔细思考，发挥主观能动性的过程。让领导做选择题，一来可以减轻他思考的负担，二来可以提高领导做决策的效率，给领导更多更大的掌控感。退一步来说，万一我们的方案或建议领导都没有采纳，也并不完全代表我们的专业不行，而是领导的高度或视觉和我们不一样，解决方法不一样也是情理之中。这种让渡选择

权，出选择题的方式，也同样适用于日常和同事们的沟通合作中。

说服的重点是如何“说”，目标是解决问题，而不是让对方“服”。有句话说的特别好分享给大家：我们要和孩子一起解决问题，而不是和问题一起解决孩子。同理可得，在工作中，我们要和同事一起解决问题，而不是和问题一起解决同事。