

新時代的執行長（人類知識）

請與他人分享

這18本書的選擇是從過去30年我讀過的55到60本書中挑選出來的，技術書籍除外，對你、你的家人和工作中的領導團隊來說都是必讀的。

這些技能極具可轉移性，能讓你在任何選擇的角色中大獲成功，並擁有良好的人際關係和婚姻。

每個人都在溝通，但只有少數人能夠連結，作者：John Maxwell

詳細介紹：每個人都在溝通，但只有少數人能夠連結，作者：John Maxwell

幻燈片1：標題幻燈片 標題：每個人都在溝通，但只有少數人能夠連結 作者：John C. Maxwell 副標題：最有效的人有什麼不同之處 圖像：Maxwell 的照片或溝通圖形

幻燈片2：核心訊息 重點：溝通不等於連結。重要引述：“連結是能夠與人識別並以增加影響力的方式與他們建立關係。”

幻燈片3：連結的五大原則 連結在每個情境中增加影響力 連結全關於他人 連結超越語言 連結需要持續的能量，這更是一項技能而非天賦

幻燈片4：原則1 – 通過連結影響力 每個建立連結的人都能提升他們的領導和影響力。人們不會跟隨你，除非他們感受到與你的連結。

幻燈片5：原則2 – 聚焦於他人 在對話中從「我」轉變為「你」。真誠地關心他人的想法、感受和價值觀。

投影片 6: 原則三 – 超越言語 7-38-55法則：7%是言語 38%是聲調 55%是肢體語言 使用面部表情、姿勢和眼神來傳達真誠。

投影片 7: 原則四 – 需要能量 連接需要努力和意圖。準備、觀察並動態回應。

投影片 8: 原則五 – 技能勝於天賦 你可以學習更好地連接。練習使連接更自然。

投影片 9: 連接的五項實踐 連接者在共同的基礎上連接 連接者做簡化的困難工作 連接者創造一個大家都喜歡的體驗 連接者激勵人們 連接者活出他們傳達的信息 他們在溝通

投影片 10: 實踐 1 – 共同點 找到共同的興趣或經驗。詢問問題以發掘你們的共同之處。

投影片 11: 實踐 2 – 保持簡單 清晰是王道。使用簡單明瞭的語言。避免使用術語和過度解釋。

投影片 12: 實踐 3 – 令人愉悅的體驗 富有吸引力和同理心。使用故事和幽默。創造情感上的連結。

投影片 13: 實踐 4 – 激勵他人 分享你的熱情。相信他人並提升他們。描繪更美好的未來。

投影片 14: 實踐 5 – 實踐出來 做到真誠和一致。以行動支持你的話語。以行動支持你的話。

投影片 15：一對一、團體和面對觀眾的連結 一對一：善於傾聽，表現同理心。團體：鼓勵參與，察覺氛圍。觀眾：用故事和視覺線索來強化訊息。

投影片 16：連結的障礙 自私 缺乏準備 不善於聆聽 混淆的訊號（肢體語言與文字） 投影片

17：最後的思考 總結：人人都會說話，但少有人能連結。若要領導、影響，並建立牢固的關係，掌握連結的藝術。

第18張投影片：反思問題 我需要與誰建立更好的連結？什麼習慣可以讓我更有吸引力？如何以更多同理心和真誠進行溝通？
同理心和真誠？

約翰·麥克斯威爾的《25個贏得人心的方法》

約翰·麥克斯威爾和萊斯·帕羅特所著的《25個贏得人心的方法》。這本書充滿了可操作的策略，幫助建立積極的人際關係。以下是逐頁的結構：簡報標題：贏得人心的25個方法 副標題：揭開持久影響力與連結的秘密 作者：約翰·C·麥克斯威爾與萊斯·帕羅特

第1張投影片：介紹 書籍概述 贏得人心重要性 作者在領導力和人際關係方面的專業知識

投影片 2: 1 – 從自己開始 提升自我意識和個人成長 他人會對你的真誠做出回應

投影片 3: 2 – 實踐30秒規則 在對話的前三十秒，說一些鼓勵的話 著重讓他人感受到價值

投影片 4: 3 – 讓人知道你需要他們 承認他人的貢獻 感激他們的獨特價值

投影片 5: 4 – 創造回憶並經常重溫 為某人做些難忘的事 經常重溫以加強聯繫

投影片 6: 5 – 在眾人面前讚美他人 提升他們的自尊心並鞏固關係 公開讚美的力量很強大

投影片 7: 6 – 給予他人一個聲譽去維持 談論他們的潛力 幫助他們達到你的期望

投影片 8: 7 – 在適當的時機說出合適的話 使用貼心而適時的鼓勵 在低潮時能提升他人

投影片 9: 8 – 鼓勵他人的夢想 詢問他們的目標和熱情 支持他們對未來的願景

投影片 10: 9 – 將功勞歸給他人 不要獨占成功 提拔那些有貢獻的人

投影片 11: 10 – 提供最好的自己 人們珍視卓越和努力 在關係中全情投入並展現最佳狀態

幻燈片 12: 11 – 與人分享秘密 建立信任和親密感 讓人感覺重要且被包容

幻燈片 13: 12 – 挖掘善意的金礦 假設對方有善意 專注於他人的內心，而不僅僅是他們的行為

幻燈片 14: 13 – 不要只顧自己 要以他人為中心，而非自我中心 尋求服務他人而非被服務

幻燈片 15: 14 – 為他人做他們無法做的事 以同情心介入 真正的服務創造持久的聯繫

幻燈片 16: 15 – 用心聆聽 超越言語 傾聽情感和需求

投影片 17: 16 – 找到打開他們心門的鑰匙 了解他們的動力 量身定制你的連結方式

投影片 18: 17 – 主動幫助他人 主動伸出援手 建立善意和互相尊重

投影片 19: 18 – 給予他人價值 問：「我怎麼能讓他們的生活更好？」 小小善舉意義重大

投影片 20: 19 – 記住他們的故事 通過記住名字、故事和夢想展現關心 讓人感覺被看見和聆聽

投影片 21: 20 – 講述一個好故事 分享個人經歷以啟發或教育 讓對話更令人難忘

投影片 22: 21 – 無附加條件的給予 避免操控 真正的付出不求回報

投影片 23: 22 – 學習他們的語言 以符合他們價值觀和個性的方式交流 情商是關鍵

投影片 24: 23 – 成為一個令人愉快的交談對象 帶來活力、幽默和同理心 讓交流輕鬆、積極且引人入勝

投影片 25: 24 – 指出人們的優勢 突出他們的才能 增強他們的信心和自我價值

投影片 26: 25 – 幫助他人成功 慶祝他人的成就 成為他們的支持者和助力 投影片 27: 回顧 – 與人相處的成功之道 在於真誠的關心、一貫的鼓勵和有意識的行動 人際關係在感受到關注時蓬勃發展

珍貴的第28張投影片：最後的引言「人們不在乎你知道多少，直到他們知道你關心多少。」——約翰·麥克斯威爾

自尊心理學——納撒尼爾·布蘭登

這是一份詳細的簡報大綱，主題為「自尊心理學」，受到核心心理學原則及納撒尼爾·布蘭登的重要著作（他也是《自尊心理學》的作者）的啟發。此版本旨在提供清晰、深入且實用的理解。簡報標題：自尊心理學——理解人的價值與尊重的科學

投影片1：介紹 什麼是自尊？自尊是個人對自身價值的整體評估，影響著我們的思想、情感、動機和行為。為何重要：它塑造了我們與自我、他人及世界的互動方式。

投影片2：核心定義 Nathaniel Branden的定義："自尊是個人處理生活基本挑戰的能力和幸福感的傾向。" 兩個組成部分：自我效能 - 對思考和有效行動的信心 自尊 - 對幸福生活和尊嚴的權利的信心

投影片3：自尊的起源 起源於童年：父母的愛、支持、認可 成功、獨立的經驗 受影響因素：家庭動態 社交互動 教育、媒體、文化

投影片4：意識的角色 自尊源於意識和自主意識。我們必須積極參與生活—思考、選擇、行動。意識越強，對自尊的掌控力就越大。

投影片5：內心對話 自尊受內心對話的影響。鼓勵與譴責的自我對話 像"我能夠應付"或"我很沒用"這樣的想法 改變自我對話能隨著時間改變自尊。

投影片6：健康與不健康的自尊
健康：根植於現實，靈活且有韌性，支持成長與聯繫
不健康：膨脹或萎縮，依賴於認可或成就，易受拒絕與失敗影響

投影片7：自尊的影響
情緒健康：更有韌性抵抗壓力，降低焦慮和抑鬱的風險
行為結果：勇於冒險，主動性和領導力
人際關係：更好的界限，真誠的溝通
投影片8：提升自尊的實踐
自我意識：寫日記，反思
真誠生活：價值與行為的一致性
設立目標：明確的目標和進展
肯定語：正面、基於現實的自我陳述
責任：承擔選擇和結果

9：自尊是一種練習 它不是天賦或固定的特質，而是通過日常習慣獲得的。勇氣、誠實、效率和自尊的每一個行動都能促進自尊的成長。「信任自己的思想並知道自己值得幸福是自尊的精髓。」——布蘭登

幻燈片10：最後的思考 自尊是精神、情感和社會健康的基礎。理解其心理學幫助我們建立更強大的自我和社群。從覺察開始，行動要有目的，生活要有誠信。

自尊心理學——內森尼爾·布蘭登

這是一份關於「自尊心理學」的詳細演示文稿大綱，受到核心心理原則及內森尼爾·布蘭登的影響（他也是《自尊心理學》的作者）。此版本結構清晰、深入且實用。演示文稿標題：自尊心理學 理解人類價值和尊嚴的科學

投影片 1：介紹 什麼是自尊？自尊是個人對自己價值的全面評價。它影響我們的思考、情感、動機和行為。為什麼重要：它塑造了我們如何與自己、他人和世界互動。

投影片 2：核心定義 Nathaniel Branden 的定義：「自尊是讓人感到能夠應對生活基本挑戰並值得幸福的傾向。」兩個組成部分：自我效能感——對我們思考和有效行動能力的信心 自我尊重——對我們享有幸福和有尊嚴生活的權利的信心

投影片 3：自尊的起源 始於童年：父母的愛、支持、肯定 成功與自主的經歷 受影響於：家庭動態 社會互動 教育、媒體、文化

投影片 4：意識的角色 自尊植根於自覺性和自主意識。我們必須積極參與生活——思考、選擇、行動。意識越強，我們對自尊的掌控就越多。

投影片5：內心對話 自尊心是由我們的內心對話所塑造的。鼓勵與譴責的自我對話 像是「我可以應付這個」或「我毫無價值」這樣的想法 改變自我對話能隨時間改變自尊心。

投影片6：健康與不健康的自尊心 健康：根植於現實 彈性且具有韌性 支持成長和連結 不健康：膨脹或萎縮 依賴於別人的認可或成就 容易受到拒絕和失敗的影響

第五頁：不同需求的動力 男性：受到被需要和信任的激勵。女性：受到被珍惜和理解的激勵。核心理念：不要試圖改變彼此——欣賞並支持彼此的本性。

第六頁：不同的得分方式 女性：重視許多小的愛的舉動。男性：認為大型的舉動能贏得更多分數。事實上：在女性的情感得分中，每一個愛的行為都等於1分。

第七頁：愛的儲存槽概念 兩個伴侶都有一個情感的愛的儲存槽。填滿儲存槽＝持續滿足情感需求。當儲存槽空了，誤解和退縮就會發生。

第八頁：尋求支持 男性常常等待被要求或感到被批評如果女性要求。女性應該使用清晰且不具要求性的請求。最佳句子：“你願意做...嗎？” 避免：“你從來不...”或“為什麼不能...”

投影片9：橡皮筋理論（男性） 男性會定期地退縮以重獲獨立。這不是拒絕，而是情感上的重置。女性不應追逐，而是要給予空間讓他們重新連結。

投影片10：波浪理論（女性） 女性會經歷情感上的「波浪」——高低起伏。在低潮時，她們需要的是情感支持，而不是建議。男性應該肯定她們的感受並表現出耐心。

投影片11：情感需求 男性主要需求：信任、接受、讚賞、欽佩、認可、鼓勵 女性主要需求：關懷、理解、尊重、奉獻、肯定、安慰

投影片12：化解衝突 避免指責，並假設對方有善意。使用「我感覺」的說法，而不是「你讓我感覺...」。在討論失敗之前，努力滿足需求。

投影片13：90/10法則 專注於你能給予的90%，而非缺乏的10%。每位伴侶都應承擔創造愛的責任。期待完美=通往失望的道路。

投影片14：日常生活中的應用 鍛鍊同理心—站在對方的角度思考。安排無干擾的時間來溝通。慶祝差異而非爭論。

投影片15：結論 男女有不同的思維模式—並無優劣之分。理解並適應這些差異是關鍵。互相尊重、溝通及努力能建立持久的愛。別試圖改變彼此，而是共同成長。

性格對話——奧托·克羅格與珍妮特·休森

這是一份由奧托·克羅格和珍妮特·M·休森撰寫的性格對話詳細簡報，探討邁爾斯-布里格斯性格指標（MBTI），以及性格類型如何影響溝通、工作與人際關係。性格對話——詳細簡報 由奧托·克羅格與珍妮特·M·休森

性格對話導論 目的：解釋MBTI作為理解性格差異的工具。目標：通過心理類型改善溝通、團隊合作和自我認識。基礎：卡爾·榮格的心理類型理論，由伊莎貝爾·布里格斯·邁爾斯改編。

四種 MBTI 維度 每個人對四個二分法有偏好，形成 16 種獨特的性格類型。1. 能量來源 (E/I)：外向型 (E)：專注於外界；行動導向。內向型 (I)：專注於內心世界；思考導向。2. 資訊收集 (S/N)：感知型 (S)：重視事實、細節、實際性。直覺型 (N)：重視模式、可能性、大局觀。3. 決策方式 (T/F)：思考型 (T)：邏輯、客觀、批判。感受型 (F)：個人價值、同理心、和諧。4. 生活結構 (J/P)：判斷型 (J)：有組織、有計劃、果斷。感知型 (P)：靈活、即興、適應性強。

316 種 MBTI 類型 每種類型是四種偏好的獨特組合（例如，ISTJ、ENFP 等）。示例：ISTJ（「檢查員」）：實際、有組織、可靠。ENFP（「激勵者」）：充滿活力、富有想像力、以人為中心。

4Type Talk 的核心原則 沒有哪種類型更好：每種類型都有優勢和盲點。類型 ≠ 行為：這是關於偏好，而不是能力。成長來自於意識：理解自己的類型和他人的類型可以減少衝突並增加協同效應。

5溝通風格依類型而異 外向型：通過交談來思考，表達力強，需要口頭互動。內向型：通過思考來交談，反思性強，偏好書面或一對一交流。感覺型：喜歡具體、細節和現實。直覺型：喜歡概念、創新和可能性。思考型：重視邏輯和公平。感受型：重視和諧和人際關係。判斷型：偏好結構和決策。感知型：偏好選擇和自發性。

職場中的類型 理解各類型的特徵有助於：團隊建設 領導力發展 衝突解決 職業規劃 客戶服務 例子：ESFJ型在結構化、人際導向的環境中表現出色。INTP型喜歡獨立、以創意為驅動的項目。

類型與壓力 壓力下：人們往往會轉向自己不偏好的功能。這會導致衝突、困惑和溝通不良。例子：ESTJ在壓力下可能會變得僵硬和激進。INFP可能會退縮並變得過於敏感。

改善與類型的關係 認識差異：停止批判，開始欣賞。靈活溝通：根據他人的偏好調整您的方式。成長心態：每種類型都可以學習擴展到較不偏好的領域。

MBTI與個人成長 以類型作為起點，而不是限制。通過類型意識培養情感智商。反思您的偏好如何影響決策、關係和衝突。

總結重點 類型 ≠ 命運：它是一種理解的透鏡，而不是限制。認識自己：了解類型能促進自信與成長。認識他人：同理心來自於理解不同的觀點。應用是關鍵：利用類型知識來建立更好的團隊、對話和生活。

超越自我 – Naomi Quenk

這是一個關於 Naomi Quenk 所著的《超越自我：我們在日常生活中的隱藏性格》的詳細簡報，探討了我們在壓力下如何通過 MBTI（邁爾斯-布里格斯性格指標）框架來表現：簡報：《超越自我》由 Naomi Quenk

書籍概覽 作者：Naomi L. Quenk 焦點：探討邁爾斯-布里格斯類型學中的劣勢功能。主題：我們的個性如何在壓力下改變及為何會有「超越自我」的行為。

MBTI 框架回顧 每個人都是16種MBTI類型之一，從以下偏好得出：E/I（外向 / 內向） S/N（感覺 / 直覺） T/F（思考 / 感覺） J/P（判斷 / 知覺） 主導功能：我們面對世界的主要方式。劣勢功能：最不發達且無意識；在壓力下被激活。

什麼是劣勢功能？ 是主導功能的“對立面”。在壓力或疲憊下出現。導致不尋常、不穩定或情緒化行為。例子：一位 INTJ（主導內向直覺）在壓力下可能表現出外向感覺——變得衝動、放縱或過度刺激。

劣勢功能的觸發因素 疲憊、衝突、重大生活變遷。感覺被威脅、被低估或失去控制。無法有效利用主導或輔助功能。

各類型在壓力下的反應 MBTI 類型優勢劣勢壓力反應ISTJSiNe焦慮，災難化ENFPNeSi沉迷於事實，視野狹窄INFJNiSe過度放縱，過度敏感周圍環境ESTPSeNi偏執，宿命論INTPTiFe情緒爆發，過度敏感ESFJFeTi冷漠，過度批評INTJNiSe衝動，魯莽行為ISFPFiTe僵硬控制，爆炸性反應

在劣勢中“迷失自我”人們常對這種行為感到尷尬或困惑，可能導致人際衝突或後悔。認識這種模式有助於恢復掌控。

通過覺察來成長 接受劣勢功能作為自身的一部分。不要壓抑——逐漸整合它。利用壓力反應作為自我照顧和反思的信號。培養對觸發因素的情緒智商。

實用應用 個人成長：識別和管理無意識模式。人際關係：理解為何他人可能表現得「異常」。職場：預防倦怠和團隊溝通不良。治療/教練：根據壓力行為量身定制干預措施。

Quenk 的貢獻 開拓了對 MBTI 類型在壓力狀態下的理解。鼓勵在我們「最糟糕」的時刻對自己和他人保持同情。深化了類型社群中的心理洞察。

關鍵引言 「劣勢功能位於我們內心生活的核心... 是通往無意識的閘門。」

向前失敗 – 約翰·麥斯威爾

這是一個詳細的簡報摘要，來自約翰·C·麥斯威爾的《向前失敗：將錯誤變成成功的墊腳石》——適用於演示使用：向前失敗 由約翰·C·麥斯威爾 副標題：將錯誤變成成功的墊腳石

幻燈片1：向前失敗的介紹 核心信息：成功的人學習如何從失敗中吸取教訓；他們不會逃避失敗。主要前提：普通人和成就者的區別在於他們對失敗的看法和反應。目標：轉變你的心態，把失敗視為成長機會。

幻燈片2：失敗的迷思 失敗不是：可避免的一次事件 客觀的 敵人 不可逆的 真相：失敗是學習過程的一部分。

投影片3：關鍵原則#1 — 重新定義失敗 除非你放棄，否則你不是失敗者。把失敗視為回饋，而不是挫敗。重新架構："我沒有失敗，我只是發現了1萬種行不通的方法。" — 愛迪生

投影片4：關鍵原則#2 — 拒絕拒絕 不要把失敗內化。你不是你的錯誤。健康的自我價值能幫助你重新振作。

投影片5：關鍵原則#3 — 從每次失敗中學習 問自己：我學到了什麼？我可以如何成長？我會做什麼不同的事情？失敗是最好的老師，只要你願意學習。

投影片6：關鍵原則#4 — 改變你的反應 重要的不是事件本身，而是你的反應。選擇：負責任而不是責怪；行動而不是逃避。成功人士擁有結果並進行調整。

投影片7：關鍵原則#5 — 承擔責任 接受失敗的所有權。避免藉口、指責或否認。個人責任加速進步。

投影片8：關鍵原則 #6 — 別讓失敗定義你 過去不定義未來。走過失敗，不要停留其中。韌性來自於把自我價值與表現分開。

投影片9：關鍵原則 #7 — 擁抱風險 沒有風險 = 沒有回報。所有成功都涉及一些失敗。冒的風險越多，成功的機會就越多。

投影片10：關鍵原則 #8 — 堅持跨越失敗 向前失敗，快速站起。毅力讓成功者與停滯者區分開來。"跌倒七次，站起八次。" — 日本諺語

投影片11：失敗商數 (FQ) FQ 衡量你失敗後繼續嘗試的能力。高 FQ = 高韌性和適應力。練習有效失敗。

投影片12：失敗與領導 優秀的領導者：分享失敗教訓 為他人創造安全的失敗和成長空間 失敗是創新和團隊學習的一部分。

第13頁：將錯誤轉化為成長 快速失敗、廉價失敗、持續學習、立即應用

第14頁：向前失敗的7步 驅逐拒絕 別指責他人 將失敗視為暫時 設定現實期望 專注於優勢 改變方法 快速復原

第15頁：最後的信息 「普通人與成功人士之間的區別在於他們對失敗的看法和反應。」 — 約翰·C·麥克斯威爾 持續學習 不斷冒險 不斷成長 向前失敗。

高效能人士的七个习惯 - 史蒂芬·科维

這是一份根據史蒂芬·R·科维經典著作《高效能人士的七个習慣》製作的詳細幻燈片集，適合用於演示、指導或學習。詳細幻燈片集：高效能人士的七个習慣 作者：史蒂芬·R·科维

幻燈片1：概述 標題：高效能人士的七个習慣 作者：史蒂芬·R·科维 目的：透過內在原則建立品格，提升個人及人際效能。

幻燈片2：成熟度連續體 依賴：依賴他人（你照顧我）。獨立：照顧自己（我能做到）。互依：合作以達成更多（我們能做到）。

幻燈片3：習慣1 - 主動積極 主要原則：責任 概念：您是回應的創造者；主動採取行動。重點：影響圈與關注圈。練習：使用主動積極的語言（“我會”，“我選擇”）。

幻燈片4：習慣2 - 以終為始 主要原則：願景 概念：明確定義人生目標的願景。工具：個人使命宣言 重點：使每日行動與長期目標一致。

幻燈片5：習慣3 - 要事第一 主要原則：優先次序 概念：根據重要性而非緊迫性管理時間和精力。矩陣：時間管理矩陣（緊急 vs. 重要） 技能：自律；對干擾說“不”。

幻燈片6：習慣1-3總結（私人勝利） 習慣1：你掌控一切。習慣2：你有方向。習慣3：你優先考量自己的價值觀。結果：獨立和自我掌握。

投影片7：習慣4 - 雙贏思維 主要原則：互惠互利 概念：尋找對雙方都有利的協議和關係。基礎：豐盛心態 vs. 匱乏心態 練習：同理心 + 勇氣 = 雙贏。

投影片8：習慣5 - 先理解他人，再尋求被理解 主要原則：同理溝通 概念：聆聽時的意圖是理解而非回應。技能：反思性聆聽 情緒智商 效果：建立深厚的信任和影響力。

投影片9：習慣6 - 協同效應 主要原則：創意合作 概念：整體大於部分之和。要素：慶祝差異 重視團隊合作 開放對話 結果：創新解決方案。

投影片 10：習慣 4-6 總結（公開勝利）習慣 4：互惠互利的關係。習慣 5：真正的理解。習慣 6：有效的合作。結果：互相依賴與影響。

投影片 11：習慣 7 – 磨利鋸子 主要原則：更新 概念：定期在四個面向更新自己：身體（運動、休息）心理（閱讀、學習）社交/情感（關係、同理心）精神（冥想、目的）結果：持續的效能。

投影片 12：額外補充 – 第八個習慣（來自柯維的續集）“找到自己的聲音並激勵他人找到他們的聲音” 概念：在知識工作者時代中的成就與貢獻。

投影片 13：實施提示 每週開始一個習慣。撰寫個人使命宣言。練習寫日記以進行反思。使用柯維的每週計劃系統。建立責任夥伴關係。

投影片 14：最後總結 習慣 主題 成熟度 1. 主動性 個人

責任心獨立性2. 以終為始視野獨立性3. 要事第一優先獨立性4. 雙贏思維互惠互利互賴性5. 先求理解同理心互賴性6.

協同合作協作互賴性7. 不斷提升更新各層面

領導力的17個不變法則 – 約翰·麥克斯威爾

這是一份根據約翰·麥克斯威爾的《團隊合作的17條不變法則》製作的幻燈片逐頁詳解。告訴我你是否需要轉換成JPEG、滑動圖集或HTML格式。

幻燈片 1：標題頁 標題：團隊合作的17條不變法則 副標題：約翰·C. 麥克斯威爾 圖片：團隊一起爬山

投影片 2：介紹內容：約翰·麥克斯威爾強調團隊合作成就夢想。這17項法則是建立成功團隊的基本原則。適用於領導、商業、運動和生活。

投影片 3：1. 重要性法則 關鍵信息：單獨一人難以成就偉大。見解：偉大的成就需要團隊的努力。

投影片 4：2. 大局觀法則 關鍵信息：目標比角色更重要。見解：每個人都必須看到自己如何融入更大的使命。

投影片 5：3. 利基法則 關鍵信息：每位成員都有最能發揮價值的地方。見解：成功的團隊分配的角色與成員的優勢相匹配。

投影片 6：4. 聖母峰法則 關鍵訊息：挑戰越來越大，團隊合作需求越來越高。洞察：更大的任務需要更強的協作。

投影片 7：5. 鍊鏈法則 關鍵訊息：團隊的力量受到最弱一環的影響。洞察：處理弱點，否則整個任務可能面臨風險。

投影片 8：6. 催化劑法則 關鍵訊息：獲勝的團隊有能讓事情發生的成員。洞察：催化劑推動能量、表現和動力。

投影片 9：7. 指南針法則 關鍵訊息：願景為團隊成員提供方向和信心。洞察：共享的願景使每個人保持一致並充滿動力。

投影片 10：8. 壞蘋果法則 關鍵訊息：腐敗的態度會毀掉一個團隊。洞察：一個消極的成員能夠毒害團隊文化。

投影片 11：9. 責任法則 核心信息：隊友必須能夠互相依賴。洞察力：信任和可靠性是不可或缺的。

投影片 12：10. 價格標籤法則 核心信息：團隊未能發揮潛力是因為未能付出代價。洞察力：犧牲和承諾是必不可少的。

投影片 13：11. 計分板法則 核心信息：當團隊知道自已的位置時就可以進行調整。洞察力：衡量和反饋使團隊保持正軌。

投影片 14：12. 替補法則 核心信息：優秀的團隊擁有深厚的底蘊。洞察力：成功不僅依賴於先發球員——支持很重要。

投影片 15：13. 身份法則 核心信息：共同的價值觀定義了團隊。洞察力：文化和團結源於共同的原則。

投影片 16: 溝通法則 關鍵訊息：互動促進行動。洞察：開放、誠實且頻繁的溝通至關重要。

投影片 17: 優勢法則 關鍵訊息：兩支同樣優秀的團隊之間的差異在於領導力。洞察：強而有力的領導賦予團隊致勝的優勢。

投影片 18: 士氣法則 關鍵訊息：當你在贏得勝利時，沒有什麼能傷害你。洞察：自信和熱情加速表現。

投影片 19: 累積效益法則 關鍵訊息：對團隊的投資會隨時間累積。洞察：持續投資於人員才能達成長期成長。

投影片 20: 結論與應用 內容：反思你的團隊：哪項法則最需要努力？以身作則並開始應用這些原則。成功是團隊運動！

影響力創造者 – 約翰·麥克斯威爾

這是約翰·C·麥克斯威爾所著的《影響力創造者：讓你的態度成為你最大的資產》的詳細簡報摘要：簡報標題：約翰·麥克斯威爾的影響力創造者 副標題：讓你的態度成為你最大的資產 ---

幻燈片1：書籍介紹 作者：約翰·C·麥克斯威爾 重點：態度在決定成功中的力量 關鍵信息：你不能總是控制自己的境遇，但你可以控制自己的態度。

幻燈片2：什麼造就了影響力？「影響力創造者」=你的態度 才華、教育和經驗都很重要——但態度決定了你能走多遠。態度影響我們如何面對挑戰、與他人相處，以及如何處理成功或失敗。

幻燈片3：五種態度障礙 1. 沮喪 2. 改變 3. 問題 4. 恐懼 5. 失敗 這些挑戰都在考驗並揭示你的態度。

投影片 4：態度與情緒 情緒是反應；態度是選擇的回應。健康的態度源於有意識的決定，而非短暫的感覺。您必須對自己的態度負責。

投影片 5：改變您的態度 反思您目前的態度。識別負面反應的觸發點。練習正面自我對話，並讓自己置身於積極的影響中。每天採取行動來調整和改善您的態度。

投影片 6：視角的力量 您的態度塑造您的視角。正面的視角能在逆境中看到機會。無論外在環境如何，都要掌控自己的內心世界。

投影片 7：態度與人際關係 人們會被那些擁有良好態度的人所吸引。良好的態度有助於解決衝突並建立信任。Maxwell：『在人們知道您有多關心他們之前，他們不在乎您知道多少。』

投影片 8：面對沮喪 原因：未達預期、批評、挫折。策略：感恩、小勝利、強大的支援系統。選擇希望而非絕望。

投影片9：擁抱改變 改變是必然的——成長是選擇性的。良好的態度可以讓你適應、學習和成長。專注於你能控制的事。

投影片10：克服問題 問題是偽裝的機會。態度幫助你從抱怨轉向解決問題。關鍵：主動性勝於被動反應。

投影片11：征服恐懼 恐懼會讓人癱瘓——態度給予力量。通過逐步行動來培養勇氣。恐懼是欺騙者；專注於事實和信念。

投影片 12: 重新詮釋失敗 失敗並不可怕，除非你讓它成為障礙。採用成長思維：向失敗前進。學習、調整，繼續前進。

投影片 13: 態度 + 行動 = 結果 好的態度若無行動支持，等於浪費潛能。行動賦予你的態度目的和方向。持之以恆是關鍵。

投影片 14: 最終要點 態度是一種選擇，而不是天賦。它決定你的回應、關係和結果。讓你的態度成為最強的資產—它是成功的關鍵。

投影片 15: 反思與應用 你目前對生活、他人和挑戰的態度如何？今天你會怎樣改善你的態度？透過成為改變者，你能影響誰

才華不夠 – 約翰·馬克斯威爾

這是一本高階簡報大綱，「才能永不夠」，由約翰·麥克斯威爾撰寫，適用於領導力訓練、個人成長或團隊會議。

簡報標題：才能永不夠

副標題：解鎖提升才能的選擇

作者：根據約翰·麥克斯威爾的著作

準備對象：[您的名字／組織]

投影片1：介紹

- 引言：「天賦是禮物，但品格是選擇。」— 約翰·麥斯威爾
- 此簡報的目的：探討如何透過有意識的選擇最大化天賦

投影片2：核心理念

- 每個人都有天賦
 - 僅有天賦是不夠的
 - 選擇能讓天賦成為偉大
-

投影片3：提升才能的13個關鍵抉擇

| # 選擇 | 描述 |
|---------|------------|
| 1 信念 | 透過信心提升你的才能 |
| 2 熱情 | 激勵並推動你的才能 |
| 3 主動性 | 激活你的才能 |
| 4 專注 | 引導你的才能朝向目標 |
| 5 準備 | 為成功鋪設你的才能 |
| 6 練習 | 磨練你的才能 |
| 7 毅力 | 持久你的才能 |
| 8 勇氣 | 在逆境中考驗你的才能 |
| 9 可教性 | 拓展你的才能 |
| 10 品格 | 保護您的才能 |
| 11 關係 | 影響您的才能成長 |
| 12 責任 | 強化您的才能 |
| 13 團隊合作 | 倍增您的才能 |

幻燈片4：信念提升您的才能

- 信念是行動的基礎
 - 案例：麥可·喬丹的信念與早期拒絕
-

幻燈片5：熱情激發才能

- 熱情維持動力
 - 缺乏熱情的才能導致倦怠
-

第6張投影片：主動激活天賦

- 天賦若不採取行動將保持沉睡
 - 積極主動者勝出
-

第7張投影片：專注引導天賦

- 分心削弱天賦
 - 激光般的專注帶來成果
-

第8-14張投影片：繼續其他選擇

- 每張投影片專注於一個選擇：
 - 準備
 - 練習
 - 毅力
 - 勇氣
 - 可教性
 - 品格
 - 人際關係
 - 責任感
 - 團隊合作
-

幻燈片 15：選擇的力量

- 引用：“才能是起點。選擇是終點。”
 - 反思：在13個選擇中，你目前忽略了哪一個？
-

幻燈片 16：重要框架

T.A.L.E.N.T. = 才能 + 態度 + 學習 + 努力 + 培育 + 團隊

- 鼓勵觀眾制定行動計劃
-

第17頁：小組練習（選擇性）

- 對13個選項中的每一項進行自我評估，1到5分 選擇兩個本月要改進的領域
-

第18頁：結束語

「成功不是天賦的問題，而是選擇的問題。」 – 約翰·馬克斯威爾

領導力21條不容置疑的法則 – 約翰·馬克斯威爾

這是一份基於約翰·C·麥克斯威爾《領導力的21條不可動搖的法則》的詳細簡報大綱：

幻燈片1：標題 幻燈片 標題：領導力的21條不可動搖的法則 作者：約翰·C·麥克斯威爾 主題：經得起時間考驗的領導力原則

幻燈片2：介紹 領導力就是影響力——僅此而已。這21條法則是任何人都可以學習和應用的原則。

幻燈片3：法則1——蓋子的法則 領導能力決定一個人的有效程度。個人領導能力越低，他們的潛力上限就越低。

幻燈片4：法則2——影響力的法則 領導力的真正衡量標準是影響力——僅此而已。職位不造就領導者；影響力造就領導者。

幻燈片5：法則3——過程的法則 領導力是每天發展的，不是一日之功。這是一個持續學習、成長和發展的終身旅程。

投影片6：規算法則 任何人都可以掌舵，但需要領袖來指引方向。領袖會評估情況並有效規劃。

投影片7：增值法則 領袖以服務他人來增值。真正的領導專注於創造價值，而非剝奪價值。

投影片8：穩固基礎法則 信任是領導的基礎。誠信與正直是不可妥協的。

投影片9：尊重法則 人們自然會跟隨比自己強的領袖。尊重必須通過品格和能力來獲得。

投影片 10：法則 8 – 直覺法則 領導者用領導偏見來評估一切。領導的直覺使偉大的領導者與良好的領導者區分開來。

投影片 11：法則 9 – 吸引法則 你是什麼樣的人，就會吸引什麼樣的人。領導者吸引具有相似思維和價值觀的人。

投影片 12：法則 10 – 連結法則 領導者在尋求協助前先打動人心。真誠的連結能激發忠誠和合作。

投影片 13：法則 11 – 內圈法則 領導者的潛力由最親近的人決定。建立強大的團隊以擴展影響力和效能。

投影片 14：法則 12 – 授權法則 只有穩健的領導者才會賦予他人權力。授權他人能倍增領導的影響力。

第15頁：第13條法則 – 圖像法則 人們會模仿他們所看到的。領導者必須以身作則，展現他們期望他人具備的行為。

第16頁：第14條法則 – 認同法則 人們會先認同領導者，才會認同願景。在接受訊息之前，先信任傳遞者。

第17頁：第15條法則 – 勝利法則 領導者會找到讓團隊勝利的方法。對勝利的承諾能激發決心和創造力。

第18頁：第16條法則 – 動力法則 動力是領導者最好的朋友。動力讓變革更容易，並放大成功。

第19頁：第17條法則 – 優先法則 領導者了解活動不等於成就。專注於帶來最大價值的事物。

投影片 20：法則 18 – 犧牲的法則 領袖必須放棄才能提升。成功需要為他人利益而做出個人犧牲。

投影片 21：法則 19 – 時機的法則 領導的時機和要做什麼、去哪裡一樣重要。正確的行動加上正確的時機等於成功。

投影片 22：法則 20 – 爆炸性成長的法則 若要增加成長，就領導追隨者。若要倍增，就領導領袖。裝備並培養其他領袖以實現指數影響。

投影片 23：法則 21 – 遺產的法則 一個領袖的永恆價值在於傳承。真正的領導力是留下其他領袖。

投影片 24：結論 領導是一段旅程。掌握這21條法則有助於增強影響力，建立強大的團隊，並留下遺產。

如何影響他人——約翰·麥克斯威爾

這裡是根據約翰·C·麥克斯威爾和吉姆·多南的《成為影響力人士》製作的詳細簡報：簡報：成為影響力人士 作者：約翰·C·麥克斯威爾和吉姆·多南

幻燈片1：標題 幻燈片 標題：成為影響力人士 副標題：如何正面影響他人的生活 作者：約翰·C·麥克斯威爾和吉姆·多南

幻燈片2：概述 影響力是成功領導、關係和個人成長的關鍵。每個人都有影響力——這本書展示如何在道德和有效方面增強影響力。四個主要焦點區域：誠信、培養、信任和傾聽。

投影片3：影響力的基礎：誠信 誠信建立信任——沒有誠信，影響力會崩潰。人們希望追隨值得信賴的領導者。保持價值、言辭和行動的一致性。引言：「人們做的是他們看到的。」

投影片4：培育他人 顯示真誠的關心和關注。人們不在乎你知道多少，直到他們知道你有多關心。投入時間、注意力和精力於他人的成長。關鍵特質：鼓勵

投影片5：對人的信任 在他們自信之前先相信他們。影響力始於你看到某人的潛力並幫助他們也看到它。期待最好的，你通常會得到它。

投影片6：傾聽以建立聯繫 傾聽建立橋樑，單純說話則建立圍牆。專注的傾聽顯示尊重並深化關係。避免分心——傾聽意義和情感。

投影片7：理解他人 同理心增強影響力。了解他人動機和挫折。助人達成他們的目標，而非僅僅自己的。

投影片8：擴大他人 指導和發展至關重要。賦予他人責任和資源。慶祝他人的成功超過自己的。麥斯威爾法則：「領導者透過服務他人增加價值。」

投影片9：為他人導航 幫助他人度過過渡期和挑戰。成為指導者，而不僅是權威。當助他人在複雜情境中成功時，影響力亦增強。

投影片10：超越職位的連結 職位領導是影響力最低的形式。真正的影響力基於關係、尊重和成果。透過共同價值觀和目標來連結。

投影片11：賦予他人力量 當你賦予他人領導的能力時，影響力就會增長。委派任務、指導他人，並放手讓他們承擔責任。穩健地履行你的角色，幫助他人閃耀光芒。

投影片12：影響力的傳承 最終目標：影響那些有影響力的人。透過投資下一代的領導者來創造遺產。當影響力透過他人達到指數增長時，它會成倍增加。

投影片13：摘要——影響力階梯 模型 誠信 培育他人 相信他們 良好傾聽 理解 賦權 傳承影響力

投影片14：最後的思考 任何人都可以成為有影響力的人。這始於意圖，並伴隨著持續的品格成長。影響力不是一個職位——而是一種生活方式。引言：“領導就是影響力。僅此而已。”——約翰·麥克斯威爾

高路領導——約翰·麥克斯韋

這是一個適合在Facebook上分享的高路領導簡報大綱，由約翰·C·麥克斯韋提供——簡短、視覺化結構，準備好以輪播、長篇標題或圖片貼文形式發佈：高路領導 由約翰·C·麥克斯韋 在分裂的世界中團結人們

幻燈片1：什麼是高路領導？以他人為先的領導，擁抱道德，激勵團結超越分裂。

幻燈片2：領導的三條道路 低路——自私、操控、有害 中路——中立、被動、普通 高路——道德、刻意、變革

幻燈片3：核心原則 誠信：一致的價值觀 謙遜：以服務為引導 尊重：重視每個人 意識：每天選擇高尚的道路

幻燈片4：高尚道路的實踐 增加他人的價值 以優雅而非自負回應 以身作則 培養情緒智商

幻燈片5：為何重要 建立信任 團結團隊 創造持久影響 改變文化

幻燈片6：最終思考“你不能引領人們到達自己未曾踏足的地方。”每天，有意識地選擇高尚的道路。用心去做。

| 層級名稱 | 關鍵字 |
|-----------|------|
| 1 職位 | 權利 |
| 2 許可 | 人際關係 |
| 3 生產 | 成果 |
| 4 人才培育與再生 | |
| 5 頂峰 | 尊重 |

等級 1：職位 – 權利

幻燈片 4：內容概述

- 人們追隨你是因為他們必須這樣做
- 根據職位或角色
- 領導力的最低層級

幻燈片 5：優缺點

% 賦予權力

- i 沒有真正的影響力
- i 若不改善，流動率高

第六頁：如何成長

- 精通你的工作
 - 尊重每個人
 - 接受職位只是開始
-

第二級：許可 – 關係

第七頁：什麼是許可

- 人們因為想跟隨你
- 基於信任和關係

- 影響力的基礎

投影片8：關鍵行為

- 善於傾聽
- 真誠關懷
- 建立良好關係和信任

投影片9：避免的陷阱

- 操控而非激勵
- 偏袒
- 情感消耗無界限

第3級：生產——成果

幻燈片10：定義

- 人們追隨你是因為你所做的事情
- 你透過成果和榜樣來領導
- 動力逐漸增加

幻燈片11：對團隊的影響

- 士氣提升
- 生產力增加
- 獲得信任

幻燈片 12：更進一步的步驟

- 設定可衡量的目標
- 建立問責制的文化
- 慶祝成就

第4級：培養人才 – 複製

幻燈片 13：內容概述

- 人們因為你為他們做過的事情而追隨你
- 你正在培養其他領導者

幻燈片14：特徵

- 故意引導他人
- 創造領導階梯
- 授權並賦予權力

幻燈片15：倍增效應

- 提升忠誠度
- 強化團隊
- 持續成長

階段五：巔峰 – 尊重

幻燈片 16：什麼是巔峰

- 人們因為你的身份和代表的價值而追隨你
- 這是最稀有的階段

第17頁：巔峰領導者特質

- 傳承思維
- 影響力超越組織
- 培育第四級和第五級的其他領導者

第18頁：最終思考與應用

- 領導是一生的旅程
- 反思：你在每個你帶領的人中處於什麼層級？
- 挑戰：你的成長計劃是什麼，以邁向下一個層級？

培育周圍的領導者——約翰·麥斯威爾

以下是約翰·C·麥斯威爾《培育周圍的領導者》詳細簡報大綱——此框架旨在裝備他人、建立強大的領導力管道並創造倍增的領導力文化。詳細簡報：培育周圍的領導者，作者約翰·麥斯威爾

幻燈片1：標題頁 標題：培育周圍的領導者 副標題：作者約翰·C·麥斯威爾 視覺：一位領導者提拔他人 引言：“我學到的最重要的領導原則是，領導者身邊的人將決定該領導者的成功程度。”

幻燈片2：為何培育領導者？ 領導力發展是實現以下目標的關鍵：持續成長、增加能力、影響力倍增 引言：“通過培育人員來成長組織。”

投影片3：領導者的最大回報 領導者的最大回報在於培養其他領導者，而不是僅僅追隨者。追隨者只能增加，領導者則能倍增。 視覺效果：數學符號（加法 vs. 乘法）

投影片4：領導者的角色 識別潛在的領導者 訓練、指導並裝備 提供成長機會 賦予權力並釋放

投影片5：識別潛在的領導者 馬克斯威爾的標準（“五個A”）：態度、志向、能力、成就、對齊 引言：“人們不能被訓練出潛力，你只能發展已經存在的潛力。”

投影片6：領導力發展過程 模式——指引方向 指導——教導和指導 監控——提供反饋 激勵——鼓勵成長 倍增——賦能他人發展領導者

投影片7：打造領導力文化 成長心態 創造可容錯的環境 每個人都需承擔領導責任 持續學習

投影片8：領導力發展的障礙 領導者的不安全感 害怕被取代 短期思維 缺乏願景

投影片9：賦予領導者權力 授予權力而非僅責任 提供資源並建立信任 退後讓他們領導 慶祝他們的成就

投影片10：繁殖法則 引言：“培養另一位領導者需要一位領導者。” 發展其他領導者的領導者改變組織的未來 視覺：樹枝代表發展出的領導者

投資於領導力發展的回報 提升能力 強化團隊力量 為接班做好準備 提升士氣和創新

實際行動以培養領導者 開始領導力發展計畫 為潛力股指派導師 策略性地進行授權 定期進行領導力審查 提供領導力書籍和培訓

領導力管道階段：潛力領袖 成長領袖 複製領袖 傳承領袖 將每個階段與培訓和指導相結合

案例研究或實際例子 可選：著重介紹一位培育出其他領袖的知名領導者 從他們的過程中汲取教訓

投資領導力發展是不可或缺的。選擇合適的人才，您留下的遺產將是未來的領導者。

反思與挑戰：今天您正在培養哪些領導者？領導力成長的系統有哪些？您的下一步是什麼？

《Blink》－馬爾科姆·格拉德威爾

這是一份基於馬爾科姆·格拉德威爾的《Blink: The Power of Thinking Without Thinking》的詳細演示文稿: 標題頁 BLINK: The Power of Thinking Without Thinking 作者：馬爾科姆·格拉德威爾 深入探討快速判斷與快速認知

投影片 1：概述 作者：馬爾科姆·格拉德威爾 發表年份：2005 類型：心理學／行為科學 核心理念：探討我們如何在瞬間做出決策，以及這些決策的準確性或缺陷性。

投影片 2：關鍵概念－薄片化 定義：根據有限的信息做出快速判斷的能力。範例：戈特曼的研究通過觀察夫婦的短暫互動來預測離婚。影響：專家通常在信息較少的情況下表現更佳。

投影片 3：潛意識的力量 潛意識認知：許多決策是在無意識中做出的。啟動效應：暴露於微妙的線索會影響行為。範例：被灌輸與老年相關詞語的人走得更慢。

投影片 4：快速認知失敗 偏見和歧視：快速判斷可能反映潛意識的偏見。範例：基於種族假設的警察槍擊事件。教訓：了解我們的心理捷徑是避免做出錯誤決策的關鍵。

投影片5：經驗專家的重要性：專家透過反覆練習和反饋來培養更好的直覺。例子：消防員感知地板可能會在實際發生之前坍塌。訓練：高質量的經驗能提升直覺。

投影片6：薄片切割的陰暗面 華倫·哈定錯誤：誤將外貌美觀當作領導能力。過度依賴外表：導致不當的招聘和錯誤的判斷。要點：快速判斷並不總是正確的。

投影片7：案例研究 - 新可口可樂 市場研究的失敗：盲測忽略了品牌背景。快速判斷的缺陷：忽視完整的情感和背景體驗。

投影片8：案例研究 - 保羅·艾克曼的面部編碼 微表情：能在毫秒內揭示真實情感。薄片切割應用：準確解讀情感能改善執法、治療等決策。

投影片9：提升快速判斷策略 注意偏見 避免信息過載 依賴有根據的直覺，而非直覺本能 創造準確快速認知的條件

投影片10：實際應用 商業：招聘、談判、行銷 執法：減少快速決策中的偏見 人際關係：解讀溝通中的微妙線索

投影片11：《Blink》的批評 過度概括：並非所有快速判斷都是有益的。逸事證據：依賴引人入勝的故事，而非僅僅數據。主觀性：「相信直覺」的信息可能被誤用。

投影片12：最終要點 相信直覺——但要檢驗它。快速判斷可能準確或糟糕——情境很重要。意識和反思是磨練我們直覺的關鍵。

引爆點 — 馬爾科姆·格拉德威爾

標題：引爆點 — 馬爾科姆·格拉德威爾 副標題：小事如何產生巨大影響

幻燈片1：引爆點簡介 作者：馬爾科姆·格拉德威爾 發行年份：2000 主旨：在正確的時間、地點和人群中進行小動作，可以創造出引爆點，引發重大變革。

幻燈片2：什麼是引爆點？定義："臨界質量的時刻，門檻，沸點。" 意義：這是想法、趨勢或行為越過門檻並如野火般蔓延的時刻。

投影片3：流行病的三大法則 少數法則 黏性因素 情境力量

投影片4：少數法則 特定類型的人在傳播理念中扮演重要角色：連接者—認識很多人，橋接社交群體 資訊專家—喜歡幫助他人的資訊專家 推銷員—具說服力，擁有強大談判技能的人

投影片5：黏性因素 定義：使信息在人的腦海中“黏住”的獨特品質 範例：利用重複與互動的《芝麻街》和《藍色線索》直接應用於行銷和教育

投影片6：情境力量 人類行為對環境非常敏感並受到強烈影響 範例：破窗理論（小混亂的跡象導致更多混亂） 環境可使行為向正面或負面方向傾斜

投影片7：案例研究 - Hush Puppies品牌 在1990年代中期，紐約市的潮流引領者採用了這個品牌，引發了銷售爆炸性成長，顯示出時尚和社會流行現象的傳播方式

投影片8：案例研究 - 紐約市犯罪率下降 在1990年代初，由於小規模的改變（如清除塗鴉、打擊逃票行為），犯罪率下降，進一步強化了「情境的力量」

投影片9：商業中的引爆點 推出新產品或服務 病毒式行銷和影響者文化 辨識和使用連結者、專家和推銷員

投影片10：社會中的引爆點 社會運動（例如，民權、氣候行動） 改變社會規範的理念（例如，回收、遠程工作）

投影片11：創造自己的引爆點 辨識信息的黏著性 善用合適的人 形成環境或背景 觀察並適應——引爆點常常難以預測

投影片12：重點摘要 小變化可造成大影響 社會流行受人群、信息和環境影響 在正確時機採取策略行動＝巨大影響

現在您擁有現代人或新時代CEO的知識。如果有任何問題，可以發送電子郵件至 richbonfigli@gmail.com，或撥打電話 1-302-985-1184