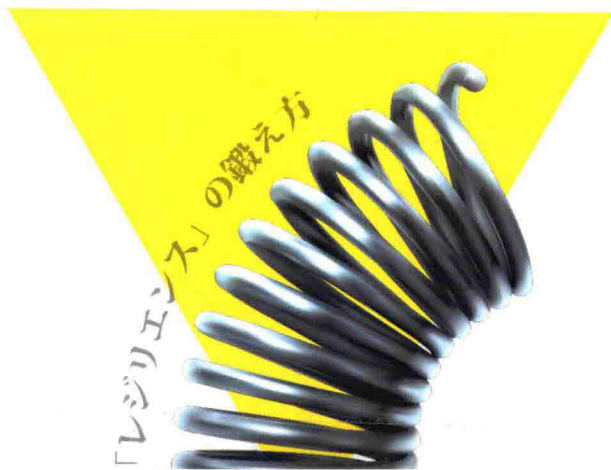


后浪·小学堂023

比学历和智商更重要的“抗压力”锻炼法
日本商业精英首选抗压指南

让松下幸之助和乔布斯受益匪浅的积极心理学诀窍
高盛、壳牌石油、葛兰素史克都在应用的人才培训课程



[日] 久世浩司 著

贾耀平 译

抗压力

逆境重生法则



北京联合出版公司
Beijing United Publishing Co., Ltd.

后浪·小学堂023

抗压力

逆境重生法则

[日]久世浩司 著

贾耀平 译



北京联合出版公司
Beijing United Publishing Co., Ltd.

图书在版编目 (CIP) 数据

抗压力 / (日) 久世浩司著; 贾耀平译. ——北京: 北京联合出版公司, 2016.2
(小学堂)

ISBN 978-7-5502-6432-8

I. ①抗… II. ①久… ②贾… III. ①心理压力—调节(心理学)—通俗读物

IV. ①B842.6-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 244233 号

“RESILIENCE” NO KITAEKATA

Copyright © 2014 by Koji KUZE

First published in Japan in 2014 by Jitsugyo no Nihon Sha Ltd.

Simplified Chinese translation rights arranged with Jitsugyo no Nihon Sha Ltd.

Through Japan Foreign-Rights Centre/Bardon-Chinese Media Agency

本书简体中文版由实业之日本社授权银杏树下(北京)图书有限责任公司出版。

北京市版权局著作权合同登记号: 图字 01-2015-7404

抗压力

著 者: [日]久世浩司

译 者: 贾耀平

选题策划: 后浪出版公司

出版统筹: 吴兴元

特约编辑: 刘昱含

责任编辑: 咎亚会 徐秀琴

封面设计: 观止堂_未氓

营销推广: ONEBOOK

装帧制造: 墨白空间

北京联合出版公司出版

(北京市西城区德外大街 83 号楼 9 层 100088)

北京嘉实印刷有限公司印刷 新华书店经销

字数 132 千字 889 毫米 × 1194 毫米 1/32 7.5 印张 插页 6

2016 年 2 月第 1 版 2016 年 2 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5502-6432-8

定价: 32.00 元

后浪出版咨询(北京)有限责任公司常年法律顾问: 北京大成律师事务所 周天晖 copyright@hinabook.com

未经许可, 不得以任何方式复制或抄袭本书部分或全部内容

版权所有, 侵权必究

本书若有质量问题, 请与本公司图书销售中心联系调换。电话: 010-64010019

让全世界精英不断取得成绩的 必备能力是什么

石头型精英和玻璃型精英

我曾有幸和世界一流的精英们共事，在这段宝贵的时间里，我明白了精英大致分为两类：石头型精英和玻璃型精英。

当然，这里的“石头”指的并不是精英们的身体强健如石，而是指精英们精神上的耐高压性和情感上的自律性。只有那些内心强大的商业精英才能够不断提高业绩，在公司内外的残酷竞争中游刃有余，在职业生涯中取得非凡的成就。

也有一些人，从履历上的学历和经验看，他们好像是“精英”，可一旦担当重任，精神上的“玻璃性”就会暴露无遗。结果是，他们不再被重用，在残酷的竞争中如履薄冰，最终在职业道路上折戟而归。

我不禁困惑：这些玻璃型精英们无论从学历还是IQ上看都无可挑剔，但他们和石头型精英之间的差距为何如此之

大？这种差距是先天形成的吗？是否可以通过后天的训练消除？我想只有我们正视困境，从灵魂深处渴望坚定的意志和自控力时，这个问题才能迎刃而解。

好了，在给出详细答案之前，请允许我先做个自我介绍。

在培养石头型精英的“人才工厂”的工作经历

在介绍自己的工作经历时，我通常会说自己没有在工厂工作的经验，但是有在“人才工厂”长期工作的经验。实际上，我曾在外资企业宝洁工作了十六年，他们培养出了众多在国内外企业中担当要职的商务精英。

通过在宝洁的历练后，有不少国际型精英进入海外的一流企业担任高层。而在日本，有很多对我关照有加的上司和前辈在日本法人公司里担任社长或骨干。所以说宝洁是名副其实的“人才工厂”。

这些精英名声在外，所以有过在宝洁的工作经历的人不会为跳槽发愁。只要做到管理层，自然会有很多猎头发邮件打电话来介绍新工作。

猎头也曾不厌其烦地说，即使我现在没有跳槽意愿也没关系，想辞职的时候给他们打声招呼就行，但我多次郑重地

回绝过他们。因为在我看来，这与其说是因为我个人的能力和成绩，倒不如说是“有宝洁经历”这个闪亮的招牌使然。

那么，宝洁人才辈出的原因究竟是什么？作为曾经的宝洁人，我的确略知一二。

培养出优秀人才的三大原因

人才辈出的第一个原因是宝洁的“入口”——筛选世界上最优秀的人才。

不光是在日本，无论在哪个国家，宝洁公司都极受那些希望出人头地的年轻人欢迎。全世界有超过一百万的人员在竞争宝洁的大约五千个岗位。也就是说，从“入口”开始就大有千军万马过独木桥的阵势。并且，被录用之人中不乏一些著名的商学院的MBA获得者。

被录用后，这些有潜质的年轻人就会被宝洁雕琢加工，真正成为宝石，最后又从宝洁的“出口”毕业。而宝洁人才辈出的秘密就在这“一出一进”之中。

第二个原因就是即便身处日本，也能够获得世界顶级精英的指导。

对于宝洁来说，日本市场是一个战略性的重要市场。即

便是在众多外资企业缩小在日企业规模、退出日本市场的浪潮中，宝洁依然立下誓言称：“只有做出让全球最挑剔的日本消费者满意的产品，宝洁才能赢得世界。”所以，为了在日本市场上取得胜利，很多顶级的精英就从世界各地被输送到了日本。

这其中有一位曾在日本分公司做出成果、立下丰功伟绩后回到美国总部担任CEO的管理者，除此之外，还有许多经营骨干管理着几千亿日元的公司，他们接受着日本消费者的考验，并创造着出色的业绩。

回首往昔，我曾经与这些放之四海而皆有非凡成绩的真正骄子们一起共事。他们既作为直接上司指引和影响了我，又在工作上为我树立了模范和榜样，还像长辈一般不断给我以箴言教诲。这让我感到无比幸运。

第三个原因就是宝洁为了培养人才，会把重要的工作交给新人。我曾在宝洁负责过很多工作，从负责厨房洗涤的一般员工到化妆品市场总监，去过很多部门。进入公司第三年，我开始负责新产品，支配庞大的预算，好让新产品在市场脱颖而出。三十岁之后，我开始负责全球规模的商品开发和运作数百亿日元的业务。而我所在的市场部总部正好是宝洁培养管理骨干候选人的关键部门，所以从最基本的团队管理到公司的经营管理，我受到了完备并且彻底的锻炼。

著名的管理学者彼得·德鲁克曾在他的书中写道：“成功的钥匙是责任，是积极主动地承担责任。责任是万事之源，成功不在于地位在于责任。”我也深以为然，坚信正是因为被委以重任才得以成长。

在著名商学院也学不到的真理

当然，还是有想要逃避责任的人。他们害怕失败，不愿正视自己的责任。另外，还有些人，他们眼高手低，责任超过了能力范围后不可避免的失败让他们心灰意冷，难以东山再起。

而我共事过的那些真正的精英们却从未逃避过责任。即便失败，他们也总能重整旗鼓。他们身上的那种“吸取教训、卷土重来”的精神让我由衷地佩服。

真正的精英与普通的精英的不同之处在于，他们怀揣着对事业的责任心，积极投身于日常的工作中。

这种工作态度很难在商学院中习得。而商学院中缺少的这一环，恰恰是使这些真正的精英们不断地创造出成绩、在职业生涯中收获成功的关键所在。

使人才成为真正的商务精英的关键不是智商也不是学

历，就在这一环中。我这么说并不代表我看不起智商和学历，我只是强调在这些头脑聪慧的人才中，既有硕果不断、坚如硬石的精英，也不乏因事业受挫而心灰意冷的脆若玻璃的精英。

那么这两者有什么区别呢？在本书中，我将其归纳为“抗压力”的有无。

在外企和海外的工作经验让我注意到抗压力的重要性，而且，我也注意到，包括自己在内的大多日本商业人士都对抗压力的知识和技巧一知半解。这很有可能成为未来职业中的绊脚石。

因此，我也不惧失败，开始从事需要抗压力的工作——向人教授抗压力的相关知识。最开始教授的对象仅限于商业人士，但是我在指导的过程中发现不仅是商业人士，大家都在追求幸福充实的生活方式和工作方法，而抗压力是再好不过的“必备品”。所以，我现在的指导对象下至儿童上至老人，范围很广泛。

话说回来，这个给人生带来成功、幸福和充实感的抗压力到底是什么呢？让我们怀着一颗好奇心到书中一探究竟吧。

目 录

序 言	让全世界精英不断取得成绩的必备能力是什么	1
	石头型精英和玻璃型精英	1
	在培养石头型精英的“人才工厂”的工作经历	2
	培养出优秀人才的三大原因	3
	在著名商学院也学不到的真理	5
序 章	学习“抗压训练法”前.....	1
	part 1 Resilience是什么	3
	从“借口”时代到“抗压”时代	3
	失败恐惧症引发的自我无力感	5
	行动回避习惯会滋生慢性的不满	7
	当习惯逃避的我掌握了抗压力时	8

适用于企业和学校的抗压训练法	11
三大理由说明抗压力的必要性	14
七大技能培养抗压力	17
part 2 理解失败才能不害怕失败	24
失败后滋生的消极情绪很危险	24
“习得性无力感”会引发离职危机	25
对“习得性无力感”的研究	26
为何某些公司的员工士气低落	28
“好的失败”和“坏的失败”	30
超出自己可控范围的失败	33
什么是值得欢迎的“有价值的失败”	34
和失败友好相处	36

第一章 第一个技能：

摆脱消极情绪的恶性循环	39
感觉到恐惧不是问题，感觉不到才是问题	41
消极情绪会反复出现	43
出现消极情绪就要马上解决	44
消除压力的运动型郁闷排遣法	46
生气时离开公司进行快走散步	48
沉浸在好音乐中的音乐型郁闷排遣法	51

- 呼吸和情绪的密切关系 52
- 实时实地让心灵平静的呼吸法 54
- 写作缓解压力 56

第二章 第二个技能：

驯服无用的“思维定势犬”…………… 61

刺激与反应之间藏有幸福的钥匙 63

面对困难也不畏惧的人 65

给体验染色的有色眼镜 66

思维定势和消极情绪的密切关系 71

盘踞内心的七只“思维定势犬” 73

痛苦经历烙下的思维定势 75

降服“思维定势犬”的方法 76

“思维定势犬”不代表本来的你 79

第三章 第三个技能：

科学培养“我能行”的自我效能感…………… 83

锻炼从低谷向上攀登的体能——“弹性肌肉” 85

科学地培养自信心 86

得意领域易于提高自我效能感 88

培养自我效能感的四个方法 89

成功体验越多，自我效能感越高	91
英语口语差是因为实际体验不足	93
向榜样学习	95
通过模仿上司来提高商务技能	97
化不可能为可能的榜样	99
有鼓励自己的人在身边何其幸福	102
书信式的“鼓励”有长期效果	105
JAL公司的“感恩卡”	106
感到不安时需要有意地改变心情	110
改变公司风貌的朝日啤酒试饮会	111

第四章 第四个技能：发挥自我优势 117

谁都有优势	119
要想事业有成，就要发挥自我优势	120
找出三个自我优势	122
挖掘自我优势	125
测定优势的三大工具	126
优势指导	131
弱点就是弱点，很难转换为优点	133
有效对待弱点的三种方法	135
能充分发挥自我优势的工作方式	137

第五章 第五个技能：建立心灵后盾 141

- 夏威夷考艾岛的“高危家庭”调查 143
- 冲绳长寿村的长寿秘诀 145
- 追逐幸福的“亲密感”与招致不幸的“孤立感” 148
- 同事也是宝贵的后盾 150
- 支持你的人就在身边 151
- 与人交流的“治愈”效果 153
- 有家人做后盾的传奇企业家乔布斯 155
- 凭职场人际关系跨越逆境 158
- 顾客的支持让我重新振作 161
- 高级咨询师经历的最艰难逆境 166
- 岁寒知松柏，患难见真情 168
- 你的后盾在哪里 170
- 最重要的五个人 171
- 让你成为他人心灵后盾的“安抚”习惯 172

第六章 第六个技能：常怀感恩之心 177

- 感恩之心的种种益处 179
- “感恩大爆发”的体验 182
- 《海贼王》主人公路飞在逆境中的感恩之心 186
- 培养感恩之心的日记 187

	在开会前总结好事	188
	不能当面感谢对方就写信感谢	191
第七章	第七个技能：从痛苦中汲取智慧	195
	跨越修罗场，收获成长	197
	挣扎奋起之人的五大成长	198
	经营之神松下幸之助的“最大危机”	201
	松下幸之助如何跨越危机	202
	跨越危机之后的欣欣向荣	205
	俯瞰人生，从逆境中汲取智慧	207
	倾诉逆境体验可以使你明白逆境的意义	210
	对三种工作观的研究	212
	谁把工作看成使命	216
	遵从自我使命的CEO	217
	你的工作是不是自己真心想做的	219
	在逆境体验中得到的教训和启示是成功的关键	221
结 语	向2020年发起新挑战	223
	出版后记	226

序 章

学习“抗压训练法”前
