



安特管理文库第三辑

◎ 宿春礼 / 编著

# 斗升的 自我提升 十大策略



 经济管理出版社  
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

B848.4  
73

◎ 宿春礼/编著



安特管理文库第三辑

# 自我提升的 十人策略

经济管理出版社  
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

**图书在版编目(CIP)数据**

自我提升的十大策略/宿春礼编著. —北京:经济管理出版社,2005

ISBN 7-80207-196-8

I. 自... II. 宿... III. 成功心理学-通俗读物  
IV. B848.4-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2005)第003363号

出版发行: **经济管理出版社**

北京市海淀区北蜂窝8号中雅大厦11层

电话:(010)51915602 邮编:100038

印刷:北京求实印刷厂

经销:新华书店

责任编辑:张艳

技术编辑:杨玲

责任校对:全志云

880mm × 1230mm/32

7.125 印张

172 千字

2005年6月第1版

2005年6月第1次印刷

印数:1—5000册

定价:18.00元

书号:ISBN 7-80207-196-8/F·185

**· 版权所有 翻印必究 ·**

凡购本社图书,如有印装错误,由本社读者服务部

负责调换。联系地址:北京阜外月坛北小街2号

电话:(010)68022974

邮编:100836

## 为了明天而努力

在我们所处的这个时代，明天是最重要的话题，每个人都以他们的体验和认知对这个世界的未来做出不同的诠释。这个世界变得太快，以至于我们常常看不清楚未来的航向，不确定性变得越来越明显。

在风云变幻的职场中，这种不确定性更加明显。瞬息万变的竞争环境，错综复杂的人际关系，足以让大多数上班族们心力交瘁。“我怎样面对工作中的那些人和事？”这是很多员工都会遇到的一个问题。任何简单的教条，任何凝固的哲学，都无法保证你能在职业生涯中无往而不胜。“能者至上”吗？有时候“木秀于林，风必摧之”。“走自己的路，让别人去说”吗？很多时候，你不得不违背自己的心意。“与人为善，诚信为本”吗？有些时候，那些你最信赖的人会在你背后捅刀子……没什么好抱怨的，在一个利益至上的圈子里，什么都有可能发生，你必须保持足够清醒的头脑。

还不仅仅是这些问题会让你烦恼，问一下你自己：你真的清楚自己未来要走的路吗？你现在所做的一切，到底会对你的未来产生什么样的影响？你的时间都用在刀刃上了吗？你的气质和能力足够为你未来的理想做好准备了吗？所有的这一切，都是你应该考虑的问题——如果你希望迈向成功的话。

也许你会说，这些问题确实很重要，但我没有时间去考虑，因为我很忙。是啊，现在每一个人都很忙。我们在熙熙攘攘的人潮车流中，我们在狭小嘈杂的办公室中，在接连不断的电话铃声

## 自我提升的十大策略

中，在永无止境的档案材料、项目计划书、可行性研究报告中一天天地消耗我们的时间和生命。但是，请记住，如果你所做的这些事情对你的未来没有帮助的话，再忙也是没有意义的。所以，在本书中，我们一再提醒你树立一种观念，一种面向未来的观念，这对于你准确地理解并实践本书中所阐述的那些理论和方法具有至关重要的意义。

事实上，关于教你怎样去提升自我的书已经有了很多，关于怎样进行自我提升的理论和方法，也已经有了很多。然而，理论和理论不一样，方法和方法也不一样。本书作者所要达到的目的，并不是想要在那长长的书单上再加上了一本，那对于读者是毫无意义的。在本书中，作者结合那些在今天的人力资源管理领域中真正发挥作用的理论，精心地总结了十个方面的与自我提升有关的内容。虽然书名叫《自我提升的十大策略》，然而这十个方面的内容却并不仅仅是教你怎么去做。作者希望它们将有助于你理解目前你所在企业的一些制度和办法，并将启发你结合自身的实际，设计一整套自我提升的方案。因为成功靠的是综合素质的提升，而并非是单项能力的提升。

总的来说，本书不是单纯的案例堆砌，也不是枯燥的理论教科书，它力图让你能轻松地读下去，同时又能获得思考的乐趣。这本书是为今天的你而写的，但它的目的是要帮助你成为明天的成功者。它是一本面向未来的书。

今天你身在何处并不重要，但你的下一步迈向哪里却很重要。如果你还感到彷徨，如果你还不太明了自己的方向，如果你对于今天还感到有些难以把握，那么请你阅读这本书吧，从中你能找到你所要的。

# 目 录

## 第一章 知识改变命运

——自我提升策略之一：继续学习

- 一、知识经济时代的劳动者 ..... (2)
- 二、为未来而学习 ..... (5)
- 三、如何有效地学习 ..... (9)
  - (一) 学习的理论 ..... (9)
  - (二) 学习的方法 ..... (12)
- 四、自我学习管理 ..... (15)
  - (一) 学会创造性学习 ..... (15)
  - (二) 终身学习与自我发展 ..... (20)
- 五、为自己而学习 ..... (22)
  - (一) 影响学习效果的主要因素 ..... (22)
  - (二) 正确处理工作与学习的关系 ..... (24)
  - (三) 上帝能看到神像的背面 ..... (26)

## 第二章 做你喜欢做的事情

——自我提升策略之二：职业生涯设计

- 一、什么是职业 ..... (29)

二、职业偏好与职业选择 .....	(30)
(一) 霍兰德的职业性向理论 .....	(30)
(二) 施恩的职业锚理论 .....	(33)
三、面向未来的职业生涯设计 .....	(36)
(一) 职业的发展阶段 .....	(36)
(二) 组织内部的职业发展道路 .....	(38)
(三) 职业生涯设计的基本步骤 .....	(40)

## 第三章 选择前进的方向

### ——自我提升策略之三：目标管理

一、有目标才能成功 .....	(45)
(一) 目标使你产生积极性 .....	(46)
(二) 目标使你能看清使命 .....	(47)
(三) 目标有助于避免你成为琐事的奴隶 .....	(47)
(四) 目标使你发挥潜能 .....	(47)
(五) 目标使你能把握现在 .....	(48)
(六) 目标有助于你评估工作进展 .....	(48)
(七) 目标使你能谋划未来 .....	(48)
(八) 目标可让你更关注工作成果 .....	(49)
二、选择让你通向成功的目标 .....	(51)
三、对目标进行管理 .....	(54)
(一) 将大目标化为小目标 .....	(55)
(二) 制定周密的行动计划 .....	(58)
(三) 根据反馈灵活调整和控制目标 .....	(60)
(四) 构筑目标的实践 .....	(62)



## 第四章 多少韶光容易逝

——自我提升策略之四：充分利用时间

- 一、时间问题诊断 ..... (64)
  - (一) 不善于计划、组织时间 ..... (66)
  - (二) 被外部的刺激牵着鼻子走 ..... (67)
  - (三) 坏的生活习惯的影响 ..... (67)
- 二、消除浪费时间的因素 ..... (68)
  - (一) 进行时间规划 ..... (69)
  - (二) 找出浪费时间的原因 ..... (71)
  - (三) 向时间要时间 ..... (72)
  - (四) 避免管理错位 ..... (75)
- 三、做最重要的事 ..... (77)
  - (一) 80/20 法则与时间管理 ..... (78)
  - (二) 分清轻重缓急 ..... (80)

## 第五章 做一个受欢迎的人

——自我提升策略之五：提高你的魅力

- 一、魅力不是“魔力” ..... (84)
- 二、改变你的形象 ..... (88)
  - (一) 改变你的气质 ..... (89)
  - (二) 改变你的性格 ..... (92)
  - (三) 职业形象设计 ..... (97)



三、昂起头来，自信一点 ..... (105)

## 第六章 路越走越宽

### ——自我提升策略之六：人际关系处理

一、在办公室政治中生存 ..... (111)

- (一) 过来者的告诫 ..... (113)
- (二) 人力资源专家的建议 ..... (115)
- (三) 千万不要误踩“政治地雷” ..... (116)

二、如何处理与上司的关系 ..... (117)

- (一) 尊重你的上司 ..... (117)
- (二) 表现你的敬业精神 ..... (120)
- (三) 把功劳让给上司 ..... (121)
- (四) 当好上司的“配角” ..... (122)
- (五) 如何与不同性格的上司交往 ..... (123)

三、与同事和谐相处之道 ..... (125)

- (一) 人际交往的心理需求 ..... (125)
- (二) 与同事交往的基本原则 ..... (127)
- (三) 七种同事不可深交 ..... (128)
- (四) 与同事相处的黄金法则 ..... (130)

## 第七章 领袖气质的魔力

### ——自我提升策略之七：领导能力培养

一、领导能力是天生的吗？ ..... (133)



二、几种著名的领导理论 .....	(135)
(一) 领导方格图 .....	(135)
(二) 情境领导理论 .....	(137)
(三) 交易型领导和变革型领导 .....	(140)
三、领导能力培养 .....	(143)
(一) 不同职责的人的领导能力培养 .....	(143)
(二) 培养你的领导素质 .....	(145)
(三) 培养你的领导魅力 .....	(147)
(四) 维罗姆—耶顿领导能力培训 .....	(149)

## 第八章 在团队中成长

### ——自我提升策略之八：协作与沟通

一、团队与未来的组织 .....	(153)
(一) 团队的起源 .....	(154)
(二) 什么是团队 .....	(155)
(三) 团队的类型 .....	(156)
二、协作与沟通 .....	(159)
(一) 明确自己在团队中的角色 .....	(160)
(二) 沟通能力的培养 .....	(162)
(三) 协作能力的培养 .....	(167)
三、员工的“第五项修炼” .....	(170)

# 第一章 知识改变命运

## ——自我提升策略之一：继续学习

我们正生活在一个全新的时代，在这个时代里，我们的步伐越来越快，我们的事情越做越多，我们的时间越用越少。我们整日工作，几乎无暇思考；我们离电脑越来越近，我们离书本越来越远；我们生活在信息的海洋中，却常常找不到自己所需要的信息；我们生活在一个“知识爆炸”的时代，我们的知识结构却长期没有变化；我们奔跑着想赶上时代的步伐，但时代却似乎离我们越来越远。

你是否也常常有上面所描述的那种感觉呢？作为自我提升策略的最重要一部分，我们向您郑重推荐四个字：继续学习。这里所指的“学习”，不仅包括对知识的汲取，也包括学习观念的革新和学习能力的提升。也许您已经接受过高等教育，也许您已经具备了渊博的学识，没有关系，相信在本章里所阐述的理念和方法，必定能对您的成功有所裨益。

让我们先听一个小故事，然后再继续我们的论述。

一个员工问他的老板：“老板，我已经有了20年的工作经验，为什么还不能获得提升？”老板回答道：“对不起，你并没有20年的工作经验，你只是把1年的工作经验重复使用了20年。”

### 一、知识经济时代的劳动者

我们的这个时代，被学者们称为“知识经济时代”。为什么这样说呢？看看下面的数据您就知道了。

第二次世界大战结束以后的50多年时间内，人类社会的知识增长不仅数量极大，而且质量也有了巨大变化，人类社会的知识总量在质与量、深度与广度、内涵与外延等方面进入了前所未有的飞跃发展时期。有人估计，人类社会的知识总量，有90%是近50年创造出来的，所以“二战”结束后的50年被称为“知识爆炸”的时代。据粗略估计，20世纪前50年所取得的科研成果，远远超过了19世纪；60年代以后科学技术上的新发明、新发现，比过去两千年的总和还要多，仅在宇宙空间技术领域，就有1.2万多种过去不曾有过的新产品和新工艺。80年代每年登记的发明创造专利超过30万件，平均每天有800~900件专利问世；全世界发表的科技论文每年为500万篇左右，平均每天发表的包含新知识的论文达到1.3万~1.4万篇。70年代以来，每年全世界出版图书50万种，每一分钟就有一本新书问世，而在12万种科技图书中，技术科学图书有9万余种，自然科学图书有3万余种。另据联合国教科文组织所属的“世界科学技术情报系统”的统计，科学知识每年的增长率60年代以来已从9.5%增长到10.6%，80年代更是高达12.5%。据说，一位化学家要想浏览世界上每天所发表的有关化学方面的论文和著作，如果每周阅读40个小时，也要花48年。

这一切显示，全球的知识总量正在以几何级数的速度递增。



正如当代著名的管理学家，美国的彼得·德鲁克所说：

“在当今社会里，知识是个人和整个经济的基础资源。土地、劳动和资本——经济学家所说的传统的生产要素——其作用并没有消失，但已经退居次要地位。只要掌握了专门知识，那么就能够获得土地、劳动和资本，并且是轻而易举地获得。”

然而，单纯的知识并不能给企业带来财富和发展。知识只有在实现了与人的结合之后，才能发挥出它的力量。因此，知识的日益重要，实际上意味着拥有知识的劳动者地位的日益重要。有许多学者指出，目前，人力资本正逐渐代替实物资本成为企业最重要的资源。受这种趋势启发，有学者提出了“智力资本”的概念。他们认为，智力资本是知识经济中具有决定意义的力量，并概括了智力资本不同于人力资本及其他资本的几大特点：

(1) 一个人的实物资本（财产）具有可剥夺性，其人力资本却是无法被剥夺的。而智力资本与人力资本的明显区别在于其受到相关法律（如专利法、知识产权、商标法、著作权等）的高度保护。智力资本随着知识经济社会的日益发展，其受保护的力度日益深化，因而，法制化的程度也日益提高。

(2) 人力资本可以通过对人员的一般投资而产生。明智的人都知道，应趁年轻获得自己的人力资本。而智力资本不仅趋向年轻化，更依赖于创造性的学习方式和培育创新能力。技术创新与管理创新，成为知识经济时代智力资本的关键资源。在变革中创新的管理模式、管理技术与管理方法已取代普通的、传统的管理模式与管理劳动，成为创造知识社会财富的巨大源泉。

(3) 人力资本给个人、家庭与企业带来利益，刺激许多家庭、个人与企业投资他们自己的人力资本。而基于知识经济的智力资本则更多地给社会与全球带来利益，如微软的成功，显示这种高密度的智力资本能迅速地创造财富，在更大范围内改变世界

和推动社会发展。因此，人才资本化与资本人格化成为知识经济与智力资本的显著特征。

(4) 每个地区与国家，在形成智力资本过程中，或多或少地经历过泡沫经济的阶段，其人力资本难免沾染“泡沫现象”。但泡沫经济一旦跨入知识经济阶段，则标志着智力资本的融合与形成。亚洲金融危机表明，智力资本的数量、质量是一个国家与地区抵御金融危机的重要力量。

(5) 从表象看，人力资本是有形的，而智力资本则往往是无形的，但深层的知识经济告诉我们，无形的智力资本正以迅猛的势头驾驭有形的人力资本，形成新一轮的人力资源金字塔。若要掌握未来社会的优势，就要掌握控制技术与知识的人才。智力资本已成为知识经济时代竞争力的代名词。

(6) 智力资本比人力资本更具价值，也更有力量。英特尔、微软的成功，并不是它们比 IBM 有更多的人力与财力，而是因为它们拥有比物质或金融资本更具价值的智力资本。

拥有智力资本的这一部分劳动者，就是我们所称的“知识劳动者”。“知识劳动者”这一概念是由管理学家德鲁克于 1969 年在《突变时代》一书中提出来的，指的是“那些掌握和运用符号和概念、利用知识或信息工作的人”。在随后出版的著作中，德鲁克对这一概念进行了进一步的阐释。他指出，知识劳动者不同于以往的任何劳动者，“他们拥有自己的生产资料，并且这种生产资料便于流动”，“知识劳动者及其组织之间的关系是一种截然不同的崭新现象……这种新型关系——而且也是现代社会的另一种紧张关系——导致的一个结果是支付薪水的支票不再能够换来忠诚”。当彼得·德鲁克首先发明这个术语的时候，他实际上所指的知识型员工是一个经理或者执行经理。而今天，这个术语在实际使用中已经被扩展到大多数白领或者职业工作者。



## 二、为未来而学习

看到了知识经济的大趋势和知识劳动者在今天的世界上所处的重要地位，您应该对继续学习的重要性有一定的认识了。也许您依然认为，学习只是学生时代的任务，而现在，您的任务只是工作。如果您有这种想法，那说明您对“学习”还有一定的误解。什么是学习？外行人的看法是“我们在学校里所从事的活动”。心理学家对学习的定义显然要宽泛得多。事实上，我们每个人都不停地“在学校里学习”，学习发生于任何时刻。因此，人们普遍接受的关于学习的定义是：由于经济而发生的相对持久的行为改变。我们可以这样说，行为的变化表明了学习的发生，学习是行为的改变。正如著名管理学家麦吉所说：你可以看到人们处在学习的过程中，你可以看到人们由于学习的结果而以某种特定的方式行动，我们中的一些人（事实上是绝大部分人）是在生活中的某些时候进行“学习”的。换句话说，如果一个人的行为、活动、反应这些作为经验的结果与过去的方式有所不同时，就意味着学习已经发生了。

在学习定义中，还有几个方面需要澄清：第一，学习包含着变化。从组织的角度来看，这一点有利有弊。人们可以学会好的行为，但也可以学会不好的行为，如持有偏见或限制自己的产量。第二，这种变化应该是相对持久的。暂时的变化可能仅仅是反射的结果，而不是学习的结果。因此，在学习方面需要把那些由于疲劳或暂时的适应性而导致的行为改变排除在外。第三，我们的定义关注的是行为，只有行为活动出现了变化，学习才会发

生。如果个体仅仅在思维或态度上发生了变化，而行为未发生相应变化，则不能称为学习。第四，学习必须包含某种类型的经验。学习可以通过观察或直接经验得到，也可以通过间接经验得到（如通过阅读而获得）。这其中关键的问题依然在于：这种经验是否导致了相对持久的行为变化？如果回答“是”，我们可以说学习发生了。

从上面的定义可以看出，学习由变化驱动，最终又导致相对持久的变化。在知识经济时代，变化是生活的常态，新事物、新问题层出不穷，令人目不暇接。如何应对这种变化的局面呢？惟一的方法只能是学习，不断地学习。对于一个想在企业界崭露头角的员工来说，更是如此。因为时代对管理者的知识水平提出了更高的要求。

在工业经济时代，一个人在大学里受过良好的教育，他4年所学的知识大部分可受用终生，只有一部分或一小部分老化了，需要适时地加以更新。一个管理者当然也需要补充学习一些在学校里没有学到的知识，学习新的科学技术知识、法律知识、金融知识、管理科学和领导科学的知识等，但无论如何，学习能力不是主要的管理能力。对于一个管理者来说，更重要的事情是“教”而不是“学”。

在知识经济时代，情况则大不一样了。知识一方面急剧地呈爆炸式增长，另一方面又急剧地老化和失效，可以说知识的半衰期以惊人的速度在缩短。如果依现在公认的知识的半衰期为6年计算，一个大学毕业生，当他大学毕业之时，他4年内所学的知识也许已老化了将近30%。一个知识渊博的人如果不再学习，很快就会变成一个知识贫乏的人。在学校学习的知识只是提供了一个学习的基础，未来的工作中所需要的知识必须依靠在工作中不断学习所获得。于是终身学习已不再是一个时髦的口号，而成





了每个人的迫切的需要和真实的行动。对管理者来说尤其如此。知识经济社会必定是一个学习的社会。任何个人、任何组织都要不断学习才能掌握大量的知识，否则就要被社会所淘汰。管理者更应该是一个站在时代前列的人，一个善于学习的人。因此学习能力已成为管理者最重要的核心能力之一。

美国的企业中所出现的一种现象清楚地证明了这一点。

20世纪以来，在美国企业界，高级主管人员文化程度的变化是巨大的。1900年仅有28%的人拥有大学学历，6.8%的人拥有科学学位或工程学位；到了1964年，有大学学历者上升到74.3%，33%的人拥有科学学位；到了80年代，全美500家最大公司中，竟有半数以上的公司总经理都具有高级学位，其中包括企业管理硕士学位（MBA）、法学学位、金融和商学学位等，而没有受过高等教育的则不到3%。

从上面的论述中我们已经可以看到，学习对于一位现代企业的员工的重要意义。有学者进一步指出，学习的能力比知识的学习更加重要。现代人生活工作在信息的海洋中，信息的爆炸性增长，知识的迅速普及，使得学习成了非常艰难的事情。人脑接受和处理信息的速度和质量受到一定条件的制约，超过这个限度，在高速信息流的冲击下，超负荷地接受信息，人的思维就会出现混乱，难以容纳更多的信息，在知识的汪洋大海中感到迷惘。如何在知识的海洋中不迷失方向，学会学习就是把握方向与提供动力的风帆。

“学习知识”与“学习能力”的关系，类似于“鱼”与“渔”的关系（见图1-1）。一个人即使拥有很多的鱼，也只能够维持一段时间，并且鱼会逐渐腐烂变质，越来越少，难以为继。只有学会渔猎的方法，才能永远得到新鲜的鱼，而且取之不尽，用之不竭，受用终身。