

自我开发

李道荣 周一平 编译
华东师范大学出版社

101 题



自我开发101题

板上肇 原著

李道荣 编译
周一平

华东师范大学出版社

目 录

前言	1
一、你拥有立身行事的知识了吗?	1
1. 知识是立身行事的资本	1
2. 有很多人还没有办事“资本”	2
3. 要了解自己什么东西还不懂	2
4. 要不断更新知识	3
5. 本专业以外的知识也要努力学习	4
二、知识转化成行为能力了吗?	5
6. 把知识仅作为装饰品是有害的	5
7. 学习有实用价值的知识	6
8. 必须培养解决问题的行为能力	7
三、什么阻碍了行为能力的开发呢?	9
9. 行为能力差的原因	9
10. 影响自我行为能力开发的原因	11
11. 人际关系处理不当会影响工作人员情绪	12
12. 欲望得不到满足是影响行为能力开发的重要 原因	13

13. 影响行为能力的种种心理.....	14
----------------------	----

四、你经常保持问题意识了吗?..... 17

14. 要开发行为能力,首先要具有问题意识	17
15. 缺乏问题意识的原因.....	18
16. 没有迫切感就没有问题意识.....	19
17. “迷恋”能增强问题意识.....	21

五、你头脑里有害的观念多吗?..... 23

18. 冰箱只能在夏天推销吗.....	23
19. 大学文凭有用吗.....	24
20. 智力测验的结果有用吗.....	26
21. 你注意自己的特长了吗.....	28
22. 真的没有时间吗.....	29
23. 你有“争第一”的决心吗.....	31

六、你在向科学靠拢吗?..... 33

24. 不能光凭感觉、经验办事	33
25. 要学习、掌握、运用原理、原则	34
26. 学会分析.....	35
27. 五阶段工作法.....	35
28. “5W1H”方法	36

七、你有新观念吗?..... 38

29. 新观念是企业的灵魂.....	38
30. 保持、提高创造能力	40
31. 什么是新观念.....	41

32. 技术革新的两个方向·····	41
33. 要培养有新观念的人才·····	43
八、你把自己的潜力挖掘出来了吗? ·····	45
34. 抛弃自卑感·····	45
35. 正确分析、认识自己 ·····	45
36. 开发潜意识·····	46
37. 通过反省克服消极观念·····	48
38. 先天的素质后天可以改变·····	49
39. 把幻想变成信念·····	49
九、你重视加强自己的记忆力了吗? ·····	51
40. 记忆对行为能力开发有重要作用·····	51
41. 什么是“记忆力好”·····	52
42. 加强记忆的方法·····	53
43. 让潜意识帮助记忆·····	54
44. 什么是“信息”·····	55
45. 要重视增加教育投资·····	56
46. 要有自己最有效的读书方法·····	57
十、你有强烈的欲望吗? ·····	58
47. 什么是欲望·····	58
48. 欲望的五个层次·····	59
49. 松下幸之助的欲望发展·····	61
50. 一般工作人员的欲望及调查·····	63
51. 行为能力伴随欲望发展·····	65
52. 做事要有强烈的欲望和高昂的热情·····	66

十一、你意志坚强吗? 68

- 53. 人并非任何时候都有理性 68
- 54. 什么是意志 69
- 55. 自我开发需要注意力及其他心理条件 70
- 56. 自我开发必须有坚强的意志 71
- 57. 怎样增强持久力 72
- 58. 自我开发要利用无意识、本能 72

十二、你有自我开发的习惯吗? 74

- 59. 什么是习惯 74
- 60. 习惯、条件反射对自我开发有很大作用 74
- 61. 如何改变习惯 75
- 62. 信念、体验对习惯有很大影响 76
- 63. 信念要深入、坚持 77

十三、自我开发需要改变自己的性格吗? 79

- 64. 怎么判断性格的好坏 79
- 65. 性格是怎样形成的 81
- 66. 幼儿时期是性格形成的关键时期 81
- 67. 父母的教养态度对孩子性格的形成影响很大 82
- 68. 性格会改变吗、需要改变吗 83
- 69. 要重视模仿的作用 84

十四、你是否有了自我开发的明确目标? 86

- 70. 目标是力量的源泉 86

71. 自我开发必须树立明确目标·····	88
72. 要有目标具体化的紧迫感·····	89
73. 自我开发的要求水准·····	89
74. 要求水准应从现实出发·····	90
75. 目标视觉化最有效果·····	91

十五、你是否建立了积极的自我开发形象? ····· 93

76. 形象是怎么产生的·····	93
77. 自我形象的特征·····	93
78. 保持积极的自我形象·····	95
79. 自我形象建立的一个原则·····	96

十六、你是否重视了集体在能力开发中的作

用? ····· 98

80. 集体在行为能力开发中的作用·····	98
81. 集体解决问题的程序和方法·····	99
82. 重视集体的作用,也不能忽视个人的作用·····	99
83. 集体思考法的具体内容·····	101
84. 集体思考的目的在于吸收有价值的意见·····	104

十七、你进行过职务实验教育训练法的实验

吗? ····· 106

85. 职务实验教育训练法的效用·····	106
86. 职务实验教育训练法的具体方法·····	108
87. 职务实验教育训练法一例·····	109

十八、你有消除“应激反应”的办法吗? ····· 111

88. 疲劳阻碍行为能力的开发.....	111
89. “应激反应”阻碍行为能力开发.....	112
90. 消除“应激反应”需要乐观.....	112
91. 完成工作的喜悦可以消除“应激反应”.....	113
92. 自我催眠术也可以消除“应激反应”.....	114
93. 松下幸之助先生的健康秘诀.....	115

十九、怎样才能在工作中体会到生活的意

义?	117
94. 失去生活意义的职业，不利于自我能力开 发.....	117
95. 多少人能在工作中体会到生活的意义.....	119
96. 什么样的工作才有生活意义.....	120
97. 不要夸耀自我能力以外的东西.....	121
98. “自我之外皆我师”.....	122
99. “向优秀人物看齐”.....	122

二十、你树立了正确的工作观吗?

100. 为谁工作.....	124
101. 树立正确的工作观是根本.....	125

一、你拥有立身行事的知识了吗？

1. 知识是立身行事的资本

知识——这是人们立身行事的最重要的资本。

人有欲望，于是去做各种事，这是行为科学的基本原理。但是，欲望无论多么强烈，如果不具有满足欲望的知识，那么，这种欲望，只能停留在主观意识、主观愿望上，而不可能成为客观现实。比如从来没有打过棒球的人，不懂棒球规则，也没有打棒球的技术，那么无论棒球运动是多么引人入胜，他无论怎么想享受打棒球的乐趣，也很难成为现实。想开汽车的人也是如此，如果没有学过驾驶汽车，没有掌握驾车的技术，又不懂交通规则，他想开汽车也只能是一种主观愿望罢了。

人出生以后，就逐渐产生了种种欲望，会去做种种满足欲望的事，其中必然有一个学习知识的过程，只有学会了满足某种欲望的知识，那种欲望才能得到满足。人类系统地、综合性地学习知识的场所则是学校。人们从小学一年级开始，就学习各种各样的知识。先学会了文字的读和写，然后学习历史、地理方面的知识，科学的知识，医疗卫生、营养保健知识，以及培养真、善、美的情趣等等。日积月累，知识在增多，人们在每天的生活中，又不断地将学到的知识加以运用，使自己越来越自主自如地去追求自己的欲望，去满足自己的欲望。

资本是企业活动的不可缺少的重要因素，知识则是人们

日常活动不可缺少的资本。一个从事企业活动的人，他既要有金钱资本，也必须有知识资本，二者缺一不可。企业的一般工作人员，包括一切走上了社会，有了工作岗位的人，首先要考虑的就是要掌握知识，掌握工作所需要的专门知识，这是他在工作中实现自己愿望的基本条件。

2. 有很多人还没有办事“资本”

如何看待和评价最近的大学毕业生，就这个题目，日本东京商工会议所曾向 607 家企业作了调查。其中有三分之一的企业作了答复。在这些答复中有 40% 认为最近的大学生“基础知识差”、“一般常识缺乏”、“专业知识薄弱”、“写作能力差”、“没有学习热情”、“外语水平低”、“独立思考能力差”，认为刚毕业的大学生只是一些低能的新职员。这确实反映了现在存在着的一些实际状况。

我在一些能力开发进修班上，常出一些汉字听写练习题目让新职员做，如“专门”、“学问”、“会议”、“讲议”等等，都是些普及教育阶段学习过的知识。但是结果却令人吃惊，出十道汉字听写练习题，能够得满分的人竟然少得可怜。而这些学员都是些有高中或大学毕业文凭的人。真是不可思议。这些人基础知识尚且贫乏，更何况专业知识！这表明走上工作岗位的人，有很多是缺乏办事资本的人。这应该引起企业领导人员的重视，也应该引起每个工作人员自己重视。

3. 要了解自己什么东西还不懂

对一件事、一个物，只在表面上理解它，这并不难。但是，若要真正彻底地理解它，就不那么简单了。我们往往会陷入这样一种错觉：只了解了事物的某一个方面就以为把握了它的

一切。比如关于“意识”问题。我们往往认为意识就是思想，很好理解。但如果问：意识是怎么存在的？意识的结构是什么？意识与潜意识有何区别？又有多少人能够作出正确的回答呢？囫圇吞枣式的理解、冒失盲从的理解、生搬硬套的理解，不善于积累知识和经验，不肯开动脑筋，都不可能真正彻底了解某个事物、某件事。

俗话说“知之为知之，不知为不知”。要获得知识，就必须有这种态度。要进行自我开发，就必须首先了解自己什么事情还不知道，什么事情还不懂，什么事情还不会做。有了这样的自知之明，那么努力的方向、行动的计划就明确了，获得知识的目的就一定能达到。

4. 要不断更新知识

不论什么人、从事何种行业的工作，如果缺乏那种行业的知识，就不能胜任那种行业的工作，而自我开发的根本目的，就是培养人们适应自己工作岗位的能力和知识。一些不适应工作岗位的人需要自我开发，一些暂时适应了工作岗位的人也要进行自我开发。因为眼前暂时适应，并不意味着将来一直都能适应。现在的社会是信息时代的社会，一切事物都在日新月异地变化发展，假如不随着时代的发展不断更新知识、更新信息，结果会怎样呢？美国的哈巴林认为，随着科学技术的飞速进步，现在所拥有的知识，每年都有 5% 被淘汰。这样，三年就有 15%，六年就有 30%，十年就有一半的知识要被淘汰，不再起任何作用。一个刚刚大学毕业的人，所具备的知识本来就很有限，如果再不努力学习新知识，不断更新自己的知识，其结果显然是不言而喻的。

5. 本专业以外的知识也要努力学习

对于一个专业人员来说，掌握本专业的知识是必不可少的。但是，为了适应飞速变化的社会，就不应该只把自己的知识局限于特定的狭窄的专业领域里，而应该以自己的专业领域为主，同时掌握其他更广泛领域里所必需的知识和技能，积累各方面的经验。

比如一个银行的职员，需要会计方面的知识，如果只是坐坐窗口，也许这些知识就够了。而现在，即使坐窗口的银行职员，也要为争取储户，挨家挨户地去做动员储蓄工作，还要从事管辖区域内的消费指导。这样一来，只有会计方面的知识就远远不够了。有些职员还从事经济调查、企业调查、宣传报道等工作，这样，又需要更多的知识了。

在现代化的企业中，管理人员、技术人员的工作越来越多地被计算机、机械取代。事务性工作与技术性工作的分界线在逐渐地消失。这显然就要求管理人员、技术人员都必须学习和掌握自己专业以外的知识，否则就不能胜任新的变化了的工作。

二、知识转化成行为能力了吗？

6. 把知识仅作为装饰品是有害的

我所在的公司(日本计算机公司)总经理清水先生，常常强调：不要把目的和手段弄颠倒了。他总对我们这些公司的顾问说：“要思考应该做什么，而不是只想着会什么！”

一个企业工作人员必须具备一定的知识，这个问题，现在看来不大。现在的问题是，有些工作人员具备了一定的知识，但不善于灵活运用它。这样的人为数不少。所以我在自我能力开发训练班讲座上，也就告诫这些人：要思考应该做什么，而不是会什么！你有了某方面的工作能力和知识，并不就等于你完成了这方面的工作。你如果不去运用你的能力和知识解决实际问题，你就不可能完成你的工作。

在某些企业中，一些工作人员往往对理论型的上司怀有敬意，而对行动型的上司则比较轻视。这种倾向，在一些年轻的工作人员中尤为显著。然而，实际上，如果理论知识只是一种装饰品，并不解决实际问题，那就毫无价值。只有当知识归己所有，并且在行动上发挥了作用时，才产生了价值。

松下幸之助先生认为知识如果只是一种装饰品，那是有危害性的。他说：“我并不为自己没学问辩护，毫无疑问，学问是应该得到尊重的。但是，我们必须认识到，学问如不加以活用，非但不起任何作用，而且还会成为一个沉重的包袱……”

他还进一步论述了经验的价值。他说：“在学校学习应该把基础打扎实，走上社会后一面要[✓]继续学习，一面要增长实践的才干、经验。一般说，二十岁以后从事某种工作，要成为本专业的一流人物，是有些困难的。如果从十五、六岁起就专攻某专业，积累这个专业的经验，就很可能成为这方面的杰出人物。总之，能力相等的人，越早投身实践的人，越能成为胜利者，这是毫无疑问的。”

松下幸之助先生的话耐人寻味。

7. 学习有实用价值的知识

“三慧”，这一词语很好地表达了知识与实践的关系。所谓“三慧”，就是[✓]闻慧、思慧、修慧。这是世界三圣人之一的释迦牟尼提出来的。“闻慧”，就是通常所说的耳闻目睹、广见博闻。“思慧”，就是经过“闻慧”，自我思考，经过反复琢磨得到智慧。“修慧”是指将“闻慧”、“思慧”所得的知慧再加以亲身体验后得到的智慧，是以“闻慧”、“思慧”为基础的最高智慧。这就告诉我们，[✓]获得知识并不是目的，只有把知识用之实践，得到了体验，这才是真正有了知识，这样的知识才有价值。[✓]有些人虽然掌握了一些有用的知识，却不去运用它、利用它；有些人只是为了装饰门面、贪图虚荣，热衷于学一些派不了用场的知识，这样的人都是不足取的。

对于“装饰性知识”，我们必须保持警惕。作为一件装饰品，它最多满足人的某方面需要，如果没有它，决不会影响实际生活。装饰品，最多只是一种美化品，其实用的价值是值得怀疑的。[✓]

〔这使我想到很多工作人员，一个劲地学习种种舶来的新奇知识，一会儿学这个，一会儿又学那个，到头来，脑子里只是

灌满了一些只能作装饰用的知识，根本不能用到实际中去，而且会使这些人见异思迁、好高骛远。我奉劝这些人，还是学一些有实用价值的知识。

8. 必须培养解决问题的行为能力

人出生以后就开始学习各种知识，并通过学到的知识，培养了自己应付所处环境的行为能力。这种行为能力是知识、技术和各种能力的统一，是一种综合能力。人都有自己独特的综合能力，都以其自己的独特方法解决人生的各种问题。

什么是人生问题？什么是成问题的人生问题呢？

如果一个人已有了自己的房子，并对这房子感到满意，没有觉得什么不方便的，那么，“房子”对他来说，就不是值得一提的特别问题了。又如，某人对自己所住的房子感到不满，打算盖新房，而且自己有足够的购房资金，随时可以用现金购到房屋，或者可以依靠父母的遗产达到购房的目的，那么“房子”对他来说，也不成为什么问题了。只有那些想建房而又资金不足者，“房子”对他们来说才是个问题，是个真正的问题，除非他们打消建房、住房的念头。而要解决这个问题，就要千方百计地去筹备建房的种种必要条件。房子建成了，问题才算解决。而要建成房子，就必须运用自己的各种能力、各种知识，采用自己的独特的方法、手段。

刚从学校毕业进入工作岗位的新职员，只有学校学到的知识、技能，一般是难以适应在职的工作岗位的。所以，企业都要对这些新职员结合本单位的情况进行培训，让他们学习一些学校里学不到的东西，促进他们进行自我开发，以适应新的环境。学校和社会工作单位的距离所产生的“能力差”，对新职员来说，就是一种“问题”。等到新职员适应了工作环境，

这个“问题”，才算解决了。

由此可见，所谓“问题”，是指某种目标、某种欲望与现状之间的差距。工作人员的自我开发，归根结蒂就是培养解决各种问题的行为能力。反过来，工作人员也应抱着解决问题的目标去谋求自我能力的开发，这样就会得益无穷。

一个新职员，应该经常考虑“怎样才是一个真正的企业人员”，从这点出发，他的生活态度、工作态度就会充实起来，就会很快适应新的工作环境，并且会更全面地认识自己，处理问题就不会停留于表面，就不会把责任转嫁于他人。会在不知不觉中，全面地掌握了解决各种问题的能力，工作就会做得出色。

当今时代的企业，对企业人员的要求，不仅是希望他们有知识、有技术，而且希望他们有解决问题的行为能力。

三、什么阻碍了行为能力的开发呢？

9. 行为能力差的原因

在日常生活中，或者在工作中，常常会遇到这样的情况——心里想着“赶快干！赶快干！”可是就是干不起来。这是为什么呢？其中的原因是多方面的，有心理方面的、有生理方面的，还有物理方面的等等。

无论什么事情都是有因果联系的。干不成事、行动不起来，也总是有一定的原因的。这里我们把行为能力差的原因排列一下：

- 没有足够的时间
- 喜欢喝酒，沉湎其中
- 体力上没有持久性
- 没有学历
- 对成果有怀疑
- 生理上有缺陷
- 陶醉于自己的兴趣爱好
- 经济不富裕
- 孩子很讨厌
- 受他人诱惑
- 对结果感到不安
- 没有适当的场所