



〔日〕菊入

激



译

休克鱼



青  
岛  
出  
版  
社



## 图书在版编目 (CIP) 数据

激活休克鱼/(日)菊入美幸著;王超伟译. —青岛:

青岛出版社, 2004. 1

(与成功有约)

ISBN 7-5436-2958-5

I. 走... II. ①菊...②王... III. 情绪—自我控制  
—通俗读物 IV. B842.6-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 082726 号

图字 15-2003-023

**书 名** 与成功有约——激活休克鱼

**著 者** 菊入美幸

**译 者** 王超伟

**出版发行** 青岛出版社

**社 址** 青岛市徐州路 77 号(266071)

**本社网址** <http://www.qdpub.com>

**邮购电话** (0532)5814750 5814611-8662 **传真**(0532) 5814750

**责任编辑** 杨成舜 E-mail:ychsh@qdpub.com

**装帧设计** 申 尧

**照 排** 青岛海讯科技有限公司

**印 刷** 青岛双星集团华信印刷厂

**出版日期** 2004 年 1 月第 1 版 2004 年 1 月第 1 次印刷

**开 本** 32 开 (787mm × 1092mm)

**印 张** 6.625

**插 页** 2

**字 数** 140 千

**书 号** ISBN 7-5436-2958-5

**定 价** 16.00 元

**盗版举报电话** (0532)5814926

(青岛版图书售出后如发现倒装、错装、字迹模糊、缺页、散页等质量问题,  
请寄回承印厂调换。地址:青岛开发区江山中路191号 邮编:266500 电话:0532-6827680)



---

**提高工作热情的方法一：**  
提高和维持工作热情最重要的方法，可以说是要“意识到工作热情”。

---

**提高工作热情的方法二：**  
我们可以培养工作热情的根源——动力源。

---

有两种方法可供选择。首先，可以使现在的动力源得到进一步的增强；其次，你还可以增加自己动力源的种类。

---

**提高工作热情的方法三：**  
找一个“监护人”。

---

所谓“监护人”，是指堪称为“人师”的人，他可以给自己以精神上的帮助，可以提供各种建议。

---

在企业中取得成功的人、朝气蓬勃的人，他们大都从年轻的时候起就有了自己的“监护人”。

---

你有没有自己的“监护人”？  
你的上司、大学里的师兄、高中时代的老师，还有你所尊敬的人……，他们都可以成为你的“监护人”。

---

只要你能够主动地、真诚地找他们谈心，向他们寻求帮助，你肯定可以找到自己的“监护人”。

---

**激活休克鱼**

---

推

荐

辞

是什么在驱动人们满腔热情地从事自己的工作？这一围绕工作热情的问题成为企业经营中关心的一个中心课题，是不久之前的事。然而，在今天，这一问题已经成为所有经营者关心的问题；对求职者而言，也是他们在考虑自己的职业时的一个根本性问题。那么，在 21 世纪的今天，人们找到这一问题的答案了吗？对此，我们不得不遗憾地说，尽管关于这一问题的理论作为组织心理学和经营行为科学的研究课题，正在取得日新月异的发展，但是现在仍然处在不断的探索过程中。因此，在目前的阶段，企业经营者在工作中应用的往往是关于员工工作热情及其根源的假说，而从事实际工作的员工个人也大都既不清楚自己的工作热情是怎么一回事，也不懂得该怎样才能自如地对此加以调控。

对于工作热情这一重大课题，本书的作者菊入美幸(音)女士投入了极大的精力，长期以来一直从事着一线研究。可以说，对这一课题的研究是她的

终身事业。作为(株)JTB·Motivations 研究机构的中心成员，作者在依据行为科学进行的实证研究的基础上，大胆地提出了用百分制来对其加以量化的综合分析方案——“工作热情”分析系统 MSQ；同时，她还在互联网上开办了咨询栏目，以帮助那些因“整天无精打采”而烦恼的人们走出情绪的低谷。另外，她还经常在全国各地进行相关内容的演讲。可以毫不夸张地说，作者一年 365 天每天都在思考和寻求这一课题的答案。

对此，我是有着亲身体会的。记得第一次和作者共进午餐的时候，她忽然问我：“先生，您工作热情的根源是什么呢？”我一时不知如何回答是好，但有感于作者的执著，我不由得毫无保留地向她讲述了自己的看法。我想，他这种提问的方式大概不会仅仅对我一个人，也许很多人都有着和我相似的经历吧。

这本书就是这样一位执著于事业的作者在其收集、积累的实例和数据的基础上，围绕“怎样走出情绪低谷？”这一焦点问题撰写的一部充满了趣味性故事和插曲的集大成之作，也是只有作者才能胜任的珍贵力作。

作者在介绍撰写这本书的动机时说：“当人们总是感到无精打采却又不知如何是好的时候，希望这本书能够帮助他们走出困境。”诚如作者所言，这本书在其提供的确凿的数据和丰富的实例的基础上，用通俗易懂的语言，向读者说明了人们是怎样变得无精打采的，又是怎样为此痛苦和烦恼的；同时，



也向大家提供了走出这种困境的方法。每个人都会有无精打采的时候,当不得不面对这一人生危机时,这本书应该能够为你提供有力的支持。

另外,每一个有自己工作的人都需要经常反省自己。这本书同时也为我们提供了一个进行反省的切入点,即自己有无工作热情。真诚地希望这本书的问世能够帮助更多的人更好地分析自己,使自己产生出旺盛的工作热情。

流通科学大学  
教授 大泽武志

## 前

对你来说，今天是怎样一个日子呢？

“又是一个星期。”——郁闷的星期一；

“怎么才过了一半呢?!”——烦躁的星期三；

“终于挨到周末了!”——疲惫不堪的周末的晚上……

你是不是整天处于这种状态呢？

还有，你现在读这本书时的心情怎么样呢？

“每天早上都得起床上班，自己也太可怜了!”

“干倒是想干，可就是提不起劲头!”

这本书就是为这些总是感到无精打采的人撰写的。不过，希望那些还没有感到自己处于情绪低谷中的人也能够读一读，因为任何人都可能会感到无精打采，即使那些从来没有心灰意懒过、自信能够一直保持积极乐观态度的人也不能幸免。

但是，任何人也都能够走出这一状态，使自己重新充满活力。不管是新员工还是老职员，也不管是管理者还是普通职工，更不管是从事事务工作还是技

## 言

术工作,每个人都能够走出低谷,重新唤起对工作的热情,享受愉快工作的心境。

笔者8年多来一直专门从事关于工作热情的研究,对120多个机构1万多人的工作热情的情况进行了分析。这本书就是在这基础上写成的。

无论什么人,都会有无精打采的时候。同样,无论什么人也都能够走出这一状态。

本书就是以此为前提写成的,希望能够帮助那些正为无精打采、厌倦工作而苦恼的人以及那些可能会陷入这种困境的人。这也正是笔者写作本书的动力所在。

下面,我想介绍一下本书的特点。

首先是插图。书中的插图,与其说是为了对文章加以补充说明,倒不如说是一个有着独立情节的故事,可以说是发生在某单位的围绕工作热情展开的故事。故事中的主人公、每一个情节以及人物对白,都是笔者在自娱自乐的同时写出的。另外,我要感谢插图画家古桥广弥(音)先生,没有他精湛的画艺和准确丰富的表现力,笔者的构想和要求是不可能转化为如此精美逼真的图画的。

其次,在每页的空白处,都附上了“链接页”,用以表示相关内容所在的页数。如果对某一专题感兴趣的话,就可以方便地翻到相应页面进行阅读了。

人事测定研究所创办人、现就职于流通科学大学的大泽武志先生为本书写下了精彩的推荐辞,在此谨致以衷心的感谢。

菊入美幸

平成13年6月(2001年6月)

# 目

# 录

推荐辞 ..... 1

前言 ..... 4

## 第 1 章 工作热情到底是什么? 15

01 工作热情为什么重要? ..... 16

02 并非优秀就会有工作热情 ..... 18

03 产生工作热情的时候 ..... 20

04 作者的心里话① ..... 24

## 第 2 章 观察一下自己的工作热情 27

05 绘出自己的动力曲线 ..... 28

06 工作热情的分数意味着什么? ..... 31

07	动力曲线的4种类型	33
08	最近多起来的“当前谷底型”	36
09	作者的心里话②	38
10	工作热情的特征 * 第一点	40
11	做一个工作热情根源表	42
12	工作热情的根源很多的话……	46
13	工作热情的独特根源	48
14	支撑工作热情的东西	50
15	充满活力的公司的工作热情	52
16	你身边的人工作热情的根源是什么?	54
17	工作热情的特征 * 第二点	56
	第二章的礼物:从工作热情的角度讲是对的	58

### 第3章 用自测表作自我分析

61

18	用自测表来寻找工作热情的根源	62
----	----------------	----

---

19	分析动力源	65
20	红灯型工作热情	70
21	不冷不热型工作热情	73
22	“适应工作”动力源得分高的人和得分低的人	76
23	“自我表现”动力源得分高的人和得分低的人	80
24	“职务管理”动力源得分高的人和得分低的人	84
25	“适应环境”动力源得分高的人和得分低的人	88
26	“实施任务”动力源得分高的人和得分低的人	92
27	“评价期待”动力源得分高的人和得分低的人	96

28	“人际关系”动力源得分高的人和得分低的人	100
29	“环境状况”动力源得分高的人和得分低的人	106
30	“个人隐私”动力源得分高的人和得分低的人	110
31	貌似良好、实则危险的类型	114
32	相似好还是不相似好?	116
33	作者的心里话③	118
34	工作热情的特征 * 第三点	120

#### **第4章 不同状况、不同性格的人提高工作热情的方法 123**

35	致不愿求助于的人	124
36	致容易紧张的人	126
37	致觉得工作没有意思的人	128

38	致抱怨单位里有的同事太讨厌的人	130
39	致突然颓丧的人	132
40	致被认为“没有工作热情”的人	134
41	致整天精力旺盛的人	136
42	致因成见而烦恼的人	138
43	一句诗,心情好转	140
44	致总是把“辞职”挂在嘴边的人	144
45	致缺乏自信的人	146

## 第5章 提高工作热情经验点滴

149

46	<b>错觉</b> “我的心情得不到别人的理解”	150
47	<b>错觉</b> “我从别人那儿总是听不到任何消息”	152
48	<b>错觉</b> “跟我作对的人太多了”	154
49	<b>错觉</b> “上司太蠢”、“客户太差”	156



- 50 **错觉** “公司不适合自己” ————— 160
- 51 **错觉** “虽说是在重要部门工作” ————— 163
- 52 **错觉** “被安排到了无足轻重的部门” —— 166
- 53 **错觉** “都是因为他的一句话……” —— 168
- 54 **建议** “Know-who 信息” ————— 170
- 55 **建议** “留心看、留心听” ————— 172
- 56 **建议** “内部自发、外界刺激” —— 174
- 57 **建议** “模仿别人” —— 176
- 58 **建议** “称赞别人” —— 178

**第6章****上司和工作热情密切相关**

181

- 59 致没遇到好上司的人 ————— 182
- 60 分析上司的工作风格 ————— 184
- 61 上司工作风格解读表 ————— 187