

Habitual
Domain
and
Competence
Management

习惯领域与能力管理

冯俊文 王华亭 宁方伟 苗成林 著

Habitual
Domain
and
Competence
Management

习惯领域与能力管理

冯俊文 王华亭 宁方伟 苗成林 著

图书在版编目 (CIP) 数据

习惯领域与能力管理/冯俊文, 王华亭, 宁方伟, 苗成林著. —北京: 经济管理出版社, 2009.12

ISBN 978-7-5096-0839-5

I. ①习… II. ①冯…②王…③宁…④苗… III. ①习惯—通俗读物②能力培养—通俗读物 IV. ①B842.6-49
②B848.2-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 215772 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:北京银祥印刷厂

经销:新华书店

组稿编辑:申桂萍

责任编辑:申桂萍 高斯韵 徐 鹏

技术编辑:杨国强

责任校对:陈 颖

787mm×1092mm/16

24.5 印张 560 千字

2010 年 8 月第 1 版

2010 年 8 月第 1 次印刷

定价:68.00 元

书号:ISBN 978-7-5096-0839-5

·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

序

当经济管理出版社杨世伟副社长和作者王华亭博士把此书稿送给我看时，看到习惯领域（HD）的现代研究成果，在美国学者游伯龙博士（Po-Lung Yu）提出、研究并逐渐发展成为一整套行为经济与管理决策思想体系的习惯领域理论（Habitual Domain Theory）的基础上又有了进一步的研究，我产生了无法控制的激情，连读、通读、精读，陷入了难于言表的情绪之中！一个长于军事实践、军事理论研究的人，深深地被学者们的研究成果打动了。

什么是人格？人格是那个人已养成的习惯的总和。什么是“信心”，信心只是敢于肯定一个不可知的将来的勇气。在今天的时代背景下，新旧势力、中西思潮都会影响到一代甚至几代人的“行为习惯”，新的人格只有在新时代才能产生，同时又都能给这个时代增加色彩。

苏格拉底给我们这个时代留下的宝贵遗产是：“人类的全部知识都是与一种理由相结合，而理由只是存在于思维之中，因此他是把人类一切美德都放在识见（知识）里面。因此我们看到他抛弃了心灵的非逻辑的——感性的——方面，亦即欲望和习惯。”^①

从事军事艺术研究的人，首先关注的是“战争”，战争是充满危险的特殊领域，勇气是职业军人应该具备的首要品质，而责任是必备的习惯。克劳塞维茨认为，“勇气有两种，一种是在外表压力或内心压力（良心）面前都敢于负责的勇气”。“敢于冒个人之危险的勇气又有两种，一种是不怕死的缘故，或者习惯养成，在任何情况下，这种勇气可看做一种恒态。第二种是从积极的动机，如荣誉、爱心或者其他激情所产生的勇气，在这种情况下它就不是一种恒态而是一种情绪的激动，是一种感情”。^②

激情使人冲动，激情是人的原动力，因此就一定有偏差，就易“失度”，而这种“偏差”和“失度”就只有通过养成习惯的教育来使之“适度”和“回归”，难怪亚里士多德反复说“优秀是一种习惯”。黑格尔说：“真理的要素是概念，真理的真实形态是科学系统。”

我小时候，中国军事家许光达大将说“伽利略告诉人们，神将宇宙的奇妙用数字语言记录下来”，毕达哥拉斯说“世界万物的原理是数字”。什么乱七八糟数字？那时我就只会掰十个手指头数数。后来上了大学知道微积分是哲学。再后来跟恩师华罗庚教授知道凡科学的事务第一要点是可否用数学描写。再往后来带兵打仗、训练，知道战术战略里的深层次的智慧数学内涵。然而，一直困惑的却是“管理能力”、“决策能力”、“养成

① 黑格尔：《哲学史讲谈录》第二卷，商务印书馆，1959年，第68页。

② 克劳塞维茨：《战争论》第一卷，战士出版社，1978年版，第68页。

教育”、“习惯”……养成，科学依据何在？

理论是灰色的，生命是常青的。作者们把游伯龙博士的研究成果介绍过来是在教育学、管理学等诸多学科发展上一个“瓶颈”的突破。它在“应急处理”、“人格培养”、“能力培养”等方面会产生新的途径，我希望在各个领域工作的朋友特别要关注“习惯领域”这一命题的发展和研究。

知我罪我，一任诸君了。

我在追思斋斗宅里写完这个序后，稍稍感到了些许平静，随着烟斗的青烟袅袅上升，脑海浮现出爱因斯坦那句名言：“烟斗与烟暴露着人的精神世界，流浪的状态，烟斗可以使人比较冷静而客观地判断”。而此时感到可以交稿了，回味在“烟斗总能在适当的时机、适当的心情下给予你最适当的心灵平复。”

许延滨

庚寅年正月十五于北京追思斋

前言

习惯领域理论是美国堪萨斯大学商学院管理科学杰出教授游伯龙博士在潜心研究和总结社会心理学、神经心理学、系统科学、最优化理论、管理科学、知识与智慧开发等学科最新研究成果的基础上，通过对人类行为和决策的观察和分析于 20 世纪 80 年代初正式提出并随后进行广泛而系统研究的。其主要思想是：每个人大脑所编码、储存的知识、经验、思想、方法、技巧以及各种信息等，经过相当的时间以后，如果没有重大事件的刺激，没有全部信息的进入，这个编码和储存的总体将处于相对稳定的状态。思想或想法（指大脑编码、储存等）一经稳定，对人、对事、对问题、对信息的反应，包括认识、理解、判断、做法等，就具有一种习惯性，也就是说具有比较固定的套套和框框或称模式、定势或图式。这种习惯性的看法、做法和行为，就是习惯领域的具体表现。

从提出到现在的近 40 年来，Po-Lung Yu 及其研究团队关于习惯领域理论的研究主要集中在个人习惯领域（PHD），其研究成果可以归纳为：一个关于人类行为与决策的动态模式框架；关于人类行为与决策的八大基本构想；人类决策的八大行为通性；人类获得深度智慧的九大规则；扩张习惯领域的八个基本思想方法；迈向理想习惯领域的七个基本信念。Po-Lung Yu 对 PHD 的研究开创了习惯领域理论研究的先河。在国内，习惯领域有的学者也称惯域或者习惯域。

组织习惯领域（OHD）及企业习惯领域（EHD）的研究，将 Yu 的基于个人的行为决策理论扩张到组织基础理论研究，这是一个新的尝试，为在知识经济时代研究组织的智能化、扁平化、组织学习、企业并购、企业生命周期等新经济下的实践问题，提出了新的视角。冯俊文的研究界定了 OHD 的定义，提出了 OHD 的研究方向；而 EHD 的研究明确了其独立存在的概念并提出了 EHD 在企业发展过程中的正负效应等，以企业为研究对象，运用复杂性科学、管理科学、心理学、组织社会学、组织行为学、计算机科学等理论与方法，围绕着建立企业习惯领域基础理论体系展开，对企业习惯领域演化机理分析及企业习惯领域的刚性等问题进行了定量研究。

习惯领域理论提出后，引起了世界各国管理学界、行为学界和企业组织界的极大兴趣，并且迅速在世界范围内展开了有关问题的研究，其中能力集分析就是研究最为活跃的内容。如今，能力集分析已经发展成为一门独立的研究领域，能力集分析的应用范围很广，包括企业、人际关系和日常生活及文化教育。

能力集分析的目的在于界定真正需要的能力集合以及决策者实际上拥有的能力集合，并且帮助决策者有效地扩展自己的能力集合以利决策。这里，能力可以抽象地理解为解决某一决策问题所需要的知识、技能、经验和素质的总和，是一个多维要素的有机

体,习惯领域理论研究中把能力的多维性看成一个集合,所以称为能力集,而能力集合扩张(Expansion of Competence Set)是指决策者对这一问题作决策时,在限定时间内由本身已经获得的能力集扩展到解决问题所需的能力集。传统的能力集合分析主要集中在离散能力集的扩张研究,且集中于确定性分析,本书借助于不确定性推理技术和原理(概率推理、模糊推理、灰色推理等)研究不确定情形下的能力集合扩张问题并提出了多种扩张方法。将现有的能力集合扩张方法扩张到多目标情形,建立多目标能力集扩张方法。此外,考虑到能力集合扩张问题有时具有动态性,所以用动态规划方法来研究动态能力集扩张问题。

能力系统管理的理念来源于先期开展的组织习惯领域理论和能力集分析方面的研究。其中,“能力”是对其中个人能力的拓展,包括了一切有机组织的能力,包括团队、军工企业等,“系统”是对其中“集”或者“集合”理念的拓展,而“管理”是对其中“分析”的拓展。本书将能力系统管理简称为能力管理主要是“基于过程”的理念将管理的各个环节过程化,即明确各个管理行为的工作依据、前提以及成果,设计其管理行为的实现方式和方法即工具和技术设计。

王华亭、苗成林、宁方伟博士在本书系统地研究个人、组织、企业习惯领域理论的基础上,基于过程的理念探讨企业能力系统管理的理论和方法体系,并进行了必要的应用研究。对能力系统管理的研究先从企业的有形资源 and 无形资源进行能力系统开发,将开发后已经具有的能力系统扩张到实际需要的能力系统,环境的变化需要随之将扩张后的能力系统进行整合,更具竞争优势,将整合后的能力系统在动态竞争环境中进行发挥取得竞争优势,随着动态的环境不断变化要求领导者具有的能力系统进行更新,最后根据价值实现来应用。

以成熟度理论为基础,借鉴其在软件设计与项目管理等领域的应用背景,运用能力系统管理理论,探讨了在知识管理、人力资源管理、标杆管理等领域的应用,从组织人力资源管理、现代服务业知识管理和企业标杆管理流程角度,确定组织人力资源管理动态能力、现代服务业知识管理能力和企业标杆管理能力的构成,建立针对各行业的两个相互关联的能力成熟度模型、评价准则和测评指标体系,分别展开分析研究及相关的实证研究。

习惯领域及能力管理理论在实践中的应用,不仅改善了决策者与管理人員的管理能力、经营能力等,使其不但了解本身具有的能力,而且知道了应该具有哪些能力,同时提高系统的核心能力,在竞争激烈的市场中获得竞争优势。

本书在游伯龙教授提出的习惯领域的基础上,以习惯领域和能力管理理论为主线,吸收了国内关于此方面的理论和方法,结合案例完整地阐述了习惯领域和能力管理理论的知识体系。

本书既有理论性,又有很强的实用性和可操作性,内容全面、精炼,结构清晰,通俗易懂,可为广大学习爱好者及相关研究学者阅读参考。

本书的写作得到了很多专家、学者的大力支持和热情帮助。中国人民解放军国防大学副校长张兴业中将、教授为本书题名;在应急运筹预警、管理决策分析编写过程中,许廷滨将军、教授给予我们大量的相关文献和指导,他是华罗庚教授的学生,是中国科

学院中国优选法统筹法经济数学研究会常务理事、中国社会科学院中国自然辩证法科学基础与信息网络专业委员会常务副主任委员、中国人民解放军军事统筹学会常务理事、中华人民共和国国防经济研究会高级顾问、中国自然辩证法研究会易学与科学委员会名誉理事长、中国知识经济研究所高级军事研究员、中国科学院科技政策与管理科学研究所博士研究生导师，他特为此书写“序”祝贺。我们对两位将军的辛勤劳动和贡献表示衷心的感谢！研究习惯领域的学者马蕾博士、李灵稚博士、李晓燕博士等对本书的写作提供了鼎力支持和热情帮助，他们参与了本书的部分研究工作，在此对她们表示真挚的感谢。

由于习惯领域与能力集是新兴管理学科，作者论述的观点和计算方式难免异同，书中也难免存在不足和疏漏之处，敬请广大读者批评指正。

冯俊文 教授 博士生导师

2009年7月于南京理工大学

目 录

第一章 个人习惯领域	1
第一节 习惯领域简介	1
第二节 习惯领域概念	4
第三节 习惯领域的研究成果	7
一、国外研究成果	7
二、国内研究综述	8
三、习惯领域分析的提出	9
第四节 习惯领域的解剖	9
一、习惯领域的内涵	9
二、习惯领域的核心	10
三、习惯领域的特性	10
四、习惯领域的评估	11
五、习惯领域的扩展与丰富	11
六、获得丰富习惯领域的原理	12
七、建立理想习惯领域	12
八、未来研究展望	12
第二章 组织习惯领域	14
第一节 组织习惯领域理论	14
第二节 组织的行为过程基础	16
一、对知识经济时代组织的再认识	16
二、组织行为的若干构想	18
三、组织特征	21
第三节 组织行为动态过程研究	22
一、Yu 的个人行为、决策动态模式	22
二、行为构想	23
三、行为通性	24
四、组织行为与决策的动态模式	25

第三章 企业习惯领域	28
第一节 企业习惯领域界定、特征及作用研究	28
一、企业习惯领域 (EHD) 界定	28
二、企业习惯领域层次模型	32
三、企业习惯领域存在的微观机理分析	33
四、企业习惯领域基本特征与作用	34
五、企业习惯领域分类	37
六、企业习惯领域变化形式	38
第二节 企业习惯领域演化机理研究	39
一、企业习惯领域演化机理的研究方法——协同学理论	39
二、企业习惯领域演化的机理	41
三、企业内外环境因素对 EHD 演化的影响	45
第三节 EHD 理论应用与改善对策研究	47
一、企业习惯领域与企业生命周期	47
二、产业吸引性与公司实力分析——企业应用	49
第四章 几种能力理论	51
第一节 能力理论概念	51
第二节 核心能力理论	53
一、核心能力理论的历史溯源	53
二、核心能力理论研究的意义	55
三、核心能力的特征	55
四、核心能力的识别准则	56
五、核心能力管理	57
六、以往研究评述	58
第三节 动态能力理论	60
一、动态能力理论概述	60
二、动态能力的内涵	61
三、动态能力的形成机理	63
四、动态能力研究的展望	64
第四节 自主创新能力理论	65
一、自主创新能力	65
二、自主创新能力的特征和影响因素	67
三、企业自主创新能力的发展路径和体系指标构成	68
四、提高企业自主创新能力的政策与建议	69
五、结论及未来可能研究的方向	70

第五章 能力集分析	73
第一节 能力集分析研究的一般框架	73
一、能力集扩张技术	73
二、能力集扩张的边际分析	76
三、能力集重要程度系数的确定	79
第二节 面向管理决策的确定型能力集扩张方法研究	81
一、确定型能力集扩张决策规则	81
二、基于表格的能力集扩张方法	83
三、基于数学规划的能力集扩张方法	91
第三节 不确定型能力集扩张方法研究	93
一、不确定型决策问题主要包含的要素	93
二、概率型能力集扩张方法	94
三、模糊环境中的能力集扩张方法	96
四、灰色环境中的能力集扩张方法	98
第四节 多目标能力集扩张方法研究	100
一、多目标决策	100
二、多目标确定型能力集扩张方法	103
三、基于人工神经网络的多目标能力集扩张方法	108
第五节 动态能力集分析理论研究	110
一、动态能力集的动态扩张决策分析	111
二、模型应用	112
第六节 能力集成熟度评价研究	114
一、成熟度评价模型的建立	115
二、评价网络	116
三、评价网络的应用研究	118
第七节 基于能力集分析的组织管理决策能力提升政策与对策研究	124
一、东营港口发展的模式与定位决策分析	124
二、东营港口发展战略	127
三、东营港口发展战略的重点	128
四、习惯领域中对策树决策方法在油田中的应用	129
第六章 企业能力系统管理理论	135
第一节 企业能力系统概念的界定	135
一、能力集界定及其概况	135
二、企业能力概述	137
三、企业能力系统	138
四、企业能力系统管理	139

第二节 企业能力系统开发研究	144
一、能力系统开发的必要性	144
二、能力系统开发的步骤和方法	145
三、基于知识管理的企业能力系统开发方法策略	146
四、能力系统开发的后续研究	151
第三节 企业能力系统的扩张方法研究	152
一、能力系统扩张概述	152
二、基于模糊粗集神经网络的企业能力系统扩张模型	154
第四节 企业能力系统整合方法研究	159
一、企业能力系统整合概述	159
二、企业能力系统整合的必要性分析	160
三、基于蚁群算法的企业能力系统整合过程	161
四、企业通过能力系统整合提升核心能力的对策	167
第五节 企业能力系统发挥最佳时机分析研究	167
一、引言	168
二、能力系统发挥最佳时机分析研究的必要性	168
三、实物期权博弈理论	169
四、企业能力系统发挥的最佳时机分析研究	172
五、实例计算	175
第六节 企业能力系统更新方法研究	176
一、引言	176
二、能力更新的概念	177
三、能力更新的必要性分析	178
四、动态环境中的企业能力系统更新	179
五、基于粗集理论的能力系统更新方法研究	180
六、企业能力系统更新的策略	185
第七节 企业能力系统管理的应用研究	186
一、应用研究之一：企业首席风险官（CRO）如何构造核心能力	186
二、企业能力系统管理的应用研究之二	190
第七章 组织人力资源动态能力成熟度	198
第一节 组织人力资源管理动态能力概述	198
一、组织人力资源管理（HRM）研究的基本内容	198
二、人力资源管理动态能力的基本内涵	199
三、组织人力资源管理能力的研究	200
四、本章研究的主要视角	202
第二节 人力资源管理动态能力成熟度模型	202
一、人力资源管理动态能力成熟度的内涵	202

二、人力资源管理动态能力成熟度模型的建立过程	203
第三节 组织人力资源管理动态能力成熟度模型及评价准则	208
一、人力资源管理动态能力构成	208
二、人力资源管理动态能力成熟度系统构成要素的耦合性分析	212
三、人力资源管理动态能力成熟度模型及评价准则	214
四、组织人力资源管理动态能力成熟度指标体系的建立	217
五、人力资源管理动态能力成熟度指标体系的建立	219
六、组织人力资源管理动态能力成熟度指标综合处理与成熟度的关系	219
七、人力资源管理动态能力成熟度模型的实施和评估流程	219
第四节 人力资源管理动态能力实证研究	222
一、人力资源管理动态能力实证研究的流程设计	222
二、工商组织的人力资源管理动态能力实证测评	225
三、服务组织的人力资源管理动态能力实证测评	234
四、公益组织人力资源管理动态能力实证测评	239
五、组织人力资源管理动态能力实证测评分析	244
第八章 现代服务业知识管理能力成熟度	247
第一节 现代服务业知识管理能力研究的基本框架	247
一、现代服务业知识管理能力的内涵	247
二、现代服务业知识管理能力研究的基本问题	247
三、本章的研究变量定义	250
第二节 现代服务业知识管理能力成熟度模型研究	255
一、成熟度及成熟度模型的研究	255
二、现代服务业知识管理能力成熟度的界定	260
三、现代服务业知识管理能力成熟度模型的构建	262
四、现代服务业知识管理能力成熟度评价指标体系	274
五、现代服务业知识管理能力成熟度模型的实施和评估流程	281
第三节 江苏省现代服务业知识管理能力测评实证	282
一、江苏省现代服务业知识管理能力测评设计	282
二、江苏物流业知识管理能力实证研究	284
三、江苏电信业知识管理能力实证研究	291
四、江苏高等教育培训业知识管理能力实证研究	297
五、江苏金融业知识管理能力实证研究	302
六、江苏房地产业知识管理能力实证研究	310
七、结论综述	314
第四节 提升江苏现代服务业知识管理能力建议	315
一、江苏现代服务业知识管理能力发展分析	315
二、国外现代服务业知识管理发展及对江苏的启示	318

三、江苏现代服务业知识管理能力策略的探讨	320
四、提升江苏现代服务业知识管理能力的建议	322
第九章 企业标杆管理能力成熟度	327
第一节 标杆管理理论	327
一、标杆管理的原理	327
二、标杆管理的实施	330
三、标杆管理的方法论	334
四、标杆管理理论的特点	335
第二节 标杆管理框架体系	335
一、标杆管理流程	335
二、标杆管理关键活动事项分析	337
第三节 标杆管理能力成熟度模型研究	340
一、标杆管理的过程思想和标杆管理成熟度的内涵	340
二、标杆管理能力成熟度模型的建立	342
三、标杆管理能力成熟度模型及评价准则	345
四、标杆管理能力成熟度指标体系的建立	351
五、标杆管理动态能力成熟度模型的实施和评估流程	352
第四节 企业标杆管理能力成熟度的应用研究	353
一、调研行业的确定	353
二、天合公司内外部资料的收集与分析	354
三、天合光能标杆管理能力成熟度研究	355
参考文献	364

第一章 个人习惯领域

第一节 习惯领域简介

命好不如习惯好！

警觉是智慧的开端！

没有好习惯，事业很难成功；没有坏习惯，事业很难失败。

习惯领域（Habitual Domains, HD）是指我们脑海里所有的记忆、观念、想法、思考模式和行为模式的综合，相当于我们的人性软件。

如果仔细分析古今中外所有功成名就者，我们可以发现，绝大多数的成功者都具有乐观、积极的光明心态等良好习惯；相反，大部分无法成功或事业无法守成者，则常常是因为有了不好的习惯而不自知所造成的。

根据脑科学家和心理学家研究，通过神经突触和脑激素（Neura Transmitters），由于生化与电的作用，大脑细胞便可以传递信息。脑细胞有时会亮，有时会暗。脑细胞的明、暗变化在三度空间里形成网状，称为电网（Circuit Patterns）。由于电网的快速变化，大脑就可以处理信息。每一个电网变化，就对应我们的一个想法或行为。目前科学家可用精密的扫描仪器证明，当人们有不同的想法和行为时（如想起甜食、女友、漂亮的花等），大脑就会有不同的电网变化。

每一个行为和思想在脑中都有对应的电网变化；反过来，每一个电网变化时，皆有我们对应的行为和思想。

我们的想法、概念和信息是用脑细胞明暗的电网变化来表示的。大脑使用越多，电网就越多、越强，也越容易被取出来帮助解决问题。

那些强而有力的电网，经常在不自觉中为我们处理问题。除非我们能够警觉，否则我们便会被那些潜藏在脑海中强有力的电网所控制，让它们为我们做决定，成为我们行为的主人。

只要电网强而有力，它就会占有我们的注意力，因而影响我们的个性、行为和命运。若我们常心存光明和善念，自然地，命运就趋向光明和善良；反之，如果我们常心存阴暗和恶念，命运就会朝往阴暗和恶命。

习惯领域的四个概念：

①潜在领域：脑海里所有可能产生的念头和思路。

②实际领域：此时此刻占有我们注意力的念头和思路。

③可发概率：每个电网实际占有我们注意力的几率。

④可达领域：由实际领域的运作而引发的一些念头和思路。

如果我们能察觉实际领域停滞在哪里，就能灵活地、智能地转化它，伸展至更为宽广的可达领域。所以说，警觉是智能的开端！

以人类共有的核心电网来审视，人类的行为可以归纳为八大通性：

①同类互比：相互比较是人的天性，要将其升华为“见贤思齐”。

②印象概推：我们常由人的外表、教育程度、背景来判断他的好坏，那是以偏概全的感知方法。

③投射效应：我们常常通过自己的喜好、经验等将我们的特性投射给别人。

④近而亲：人们之间住得近的要比那些住得远的，更有可能成为好友。

⑤相互回报：人有一种倾向，喜欢那些他自认为喜欢他的人，讨厌那些他自认为讨厌他的人。

⑥相似相亲：就是物以类聚。

⑦替罪羊行为：这是一种短视的、不理智的、不负责任的行为，也是无能的表现。

⑧责任扩散：就是风险和责任分摊的心态，可以降低压力和增加勇气。

人们用积极求解或退却合理化降低压力。当我们有信心时，常用积极求解，如此压力就转化为动力。反过来，如果没有信心，我们常会用退却合理化，此时压力消失，但动力也没有了。

因此，如果没有目标，很难产生压力；没有达到目标的信心，很容易用退却合理化——如此一来，压力是降低了，但动力也随之消失。

如果我们能够在任何时间点，针对任何人、事、物，立刻取出有效的电网，解除自己或别人的痛苦和压力，当习惯领域达到这种境界时，称之为理想习惯领域。

这样的理想境界，听来有点玄妙，其实只要我們有效地训练自己的 HD，便可渐渐接近这样的境界。

一个理想的 HD，它的潜在领域既深且广：不仅能认知所有的人、事、物，也能帮助我们了解宇宙万物；它的实际领域具有无限的弹性，能够立刻取出有效的电网，解除自己及别人乃至宇宙万物的痛苦和压力。这样的 HD 含有下列通性：

①博爱：爱所有的人及宇宙万物。

②吸收性：接受、吸收所有到来的观念、思想。

③没偏见：没有对错是非的偏见。

④自由：脱离自我的欲望，实行忘我及没有假设下的自由思考。

⑤丰富：能了解、欣赏并认同宇宙万物。

我们要如何做才能迈向理想的习惯领域？游伯龙将有效好用的方法整理成三大工具箱，每一工具箱有七至九个电网，每个电网能让我们的 HD 更广大，并使实际领域更具弹性，从而能更有效、更快速地取出有力的电网，解除自己或别人的痛苦和压力。

第一个工具箱是七个自我不断成长的信念，简称为光明心态；

第二个工具箱是八个扩展习惯领域的基本方法；

第三个工具箱是九个获取深度智能的基本方法。若将这三大工具箱落实于日常生活及实践，便能迈向理想的 HD。

电网就像计算机程序，本身没有对或错，但当占有你的注意力时，它就会产生出威力来。同时，你不要怕用它，你越用它，它就越强越有力量、越能帮助你迈向理想的 HD。

HD 的修行如武功修炼——第一个工具箱类似基本的内功，第二、三个工具箱则类似基本的外功。武功要上乘须内外双修，HD 也须内外双修才能上乘。

第一个工具箱：七个光明心态。

①人人都是无价之宝。

②所有发生的事情都有原因，其中一个主因是帮助我们成长。

③清楚而富挑战性的目标是生命的源泉，信心和全力地“知行”是达到目标的不二法门。

④我是自己的主人，我对一切发生的事情负责。

⑤我的工作是我的使命，也是我的乐园，我有热情、信心去完成。

⑥生命时光最宝贵，我要百分之百地享用，并奉献现在到死的生命。

⑦处处存欣赏感激，也不忘回馈、奉献和布施。

生命是宝贵的。生活不一定会一帆风顺，但无论在什么情况下，以积极乐观的态度去面对生活，享受生活，并奉献从现在起直到死前的生命，这样的人生就一定会充实美好而有成就。

这个世界充满着美好的事物，如花、鸟、鱼、狗、猫、人……只要打开欣赏的心窗，我们就能看到美丽的花草以及各种生物的可爱之处。

第二个工具箱：八个扩展习惯领域的基本方法。

①虚心地积极学习：抛开成见，积极学习新知识。

②升高察思：增加洞察力，高瞻才能远瞩。

③事物的联想：由联想找出彼此的共同关系或不同之处。

④改变有关的参数：把问题的参数（例如重量或体积），变大或缩小。

⑤改变环境：例如搬家、旅游、读不同的书、做不同的工作。

⑥脑力激荡：由集思广益来解决问题。

⑦以退为进：暂时退出问题，离开目前的领域。

⑧静坐祷告：由冥想状态获得灵感或领悟。

第三个工具箱：九个获取深度智能的基本方法。

①低深原理：放下欲望，降低压力，保持谦卑的态度，使许多较弱的电网有取得我们注意的机会。

②交换原理：有时候要把有关的假设、前提或可能的后果或拿掉，或换上去，或合并起来，才会产生千变万化的假设和看法。

③对立与互补原理：正与负、实与虚、苦与乐、生与死等，都是对立而互补的。它们是对立的两极，却又相互为用。

④循环进化原理：万物皆有出生、成长、成熟、死亡、回归自然的定律。

⑤内部联系原理：想要有良好的的人际关系，就要将心比心地来建立强有力的联系