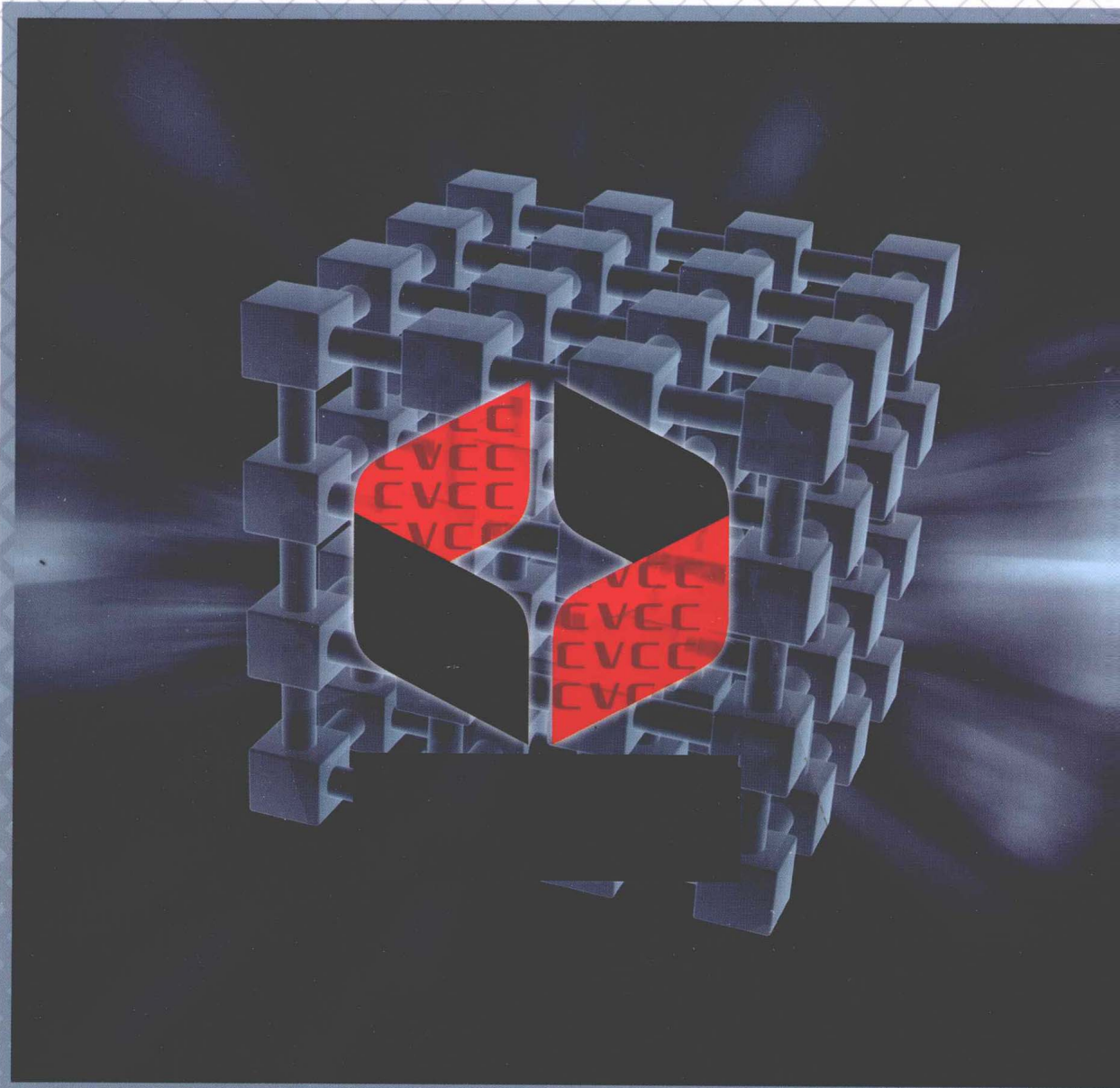


全国高等院校就业能力训练系列教材
全国企事业单位职工职业能力提升教材
全国高等院校学生素质提升系列教材

自我管理教程

主编：许湘岳 吴强

Self-management Course



人民教育出版社

全国高等院校就业能力训练系列教材
全国企事业单位职工职业能力提升教材
全国高等院校学生素质提升系列教材

自我管理教程

人民出版社

责任编辑:张旭 关劲松

封面设计:万应伟

图书在版编目(CIP)数据

自我管理教程 / 许湘岳, 吴强 主编. — 北京: 人民出版社, 2011.1

ISBN 978-7-01-009624-7

I. ①自… II. ①许… ②吴… III. ①自我管理学-教材 IV. ①C 936

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 010025 号

自我管理教程

ZIWO GUANLI JIAOCHENG

许湘岳 吴强 主编

人民出版社 出版发行

(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京振兴源印务有限公司印刷 新华书店总店北京发行所经销

2011 年 1 月第 1 版 2011 年 1 月北京第 1 次印刷

开本: 787 毫米 × 1092 毫米 1/16 印张: 18.25

字数: 320 千字

ISBN 978-7-01-009624-7 定价: 39.00 元

邮购地址 100706 北京朝阳门内大街 166 号

人民东方图书销售中心 电话(010) 65250042 65289539

全国高等院校就业能力训练系列教材
全国企事业单位职工职业能力提升教材
全国高等院校学生素质提升系列教材
编审委员会

顾 问：陈 宇 中国就业促进会副会长
北京大学中国职业研究所所长
杨念鲁 中国教育学会秘书长
王炽昌 中国高校毕业生就业协会秘书长
韩晓光 中华职业教育社副总干事
戴友夫 山东大学教授
王世红 中国高教秘书学会会长
栾 天 Baidu百度中国区销售总监
陈晓丽 零点调查咨询集团客户总监、资深合伙人

主 任：许湘岳

副主任：包全爽

成 员：（以姓氏笔划排序）

于孝廷	王孝坤	王跃立	白君堂	刘峰搏
刘 洋	关劲松	李宗领	李卓奇	李建华
吴 强	吴光新	陈 鹏	何 斌	张秋生
张泽渡	杨 敏	苗运才	周鑫葵	周晓荣
宫德方	赵 晋	钟文乐	侯 钢	郭新明
徐金寿	高 直	顾亚莉	曾宪文	潘少敏

秘 书：万治湘 景利涛

电话：010-58607023 13910134319

网站：www.cvcc.net.cn 邮箱：cvcc@moe.edu.cn

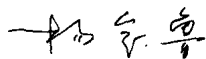
系列教材书目：

《职业沟通教程》	《自我管理教程》
《团队合作教程》	《创新创业教程》
《解决问题教程》	《信息处理教程》

序言

PROLOGUE

职场需要什么能力



中国教育学会秘书长

职场究竟需要什么样的能力？这也许是众多即将进入职场或已初涉职场却屡受挫折的人们共同面临的困惑。

按照传统的观念，一个人在接受过一定年限的正规教育之后，应该初步具备了从业的基本能力。然而，事实却告诉我们，职场与校园的差别是如此之大，以致许多学业成绩优秀的求职者苦苦追求却得不到用人单位的录用，而很多幸运的职场新人虽然求职成功却无法适应工作的要求，并由此产生自卑、抱怨、厌倦等情绪，甚至有人不得从来之不易的工作岗位上“落荒而逃”……

其实，这并不是职场新人的错，而是我们的教育存在着严重缺陷。多少年来，中国传统的重视成绩的成才观根植于社会的各个层面，包括每一个家庭和用人单位，这种观念直接影响着企业的用工机制和人才选拔制度。教育不得不屈服于来自社会的压力，迎合应试的社会需求，于是学业成绩成了衡量一个学生是否合格的唯一标准。在这种观念作用下的学校教育，忽略了人的综合素质培养，单纯以“识”取人，不同程度地背离了教育和人才成长的规律。

其实，考试也是一种能力的培养方式，并非一无是处，它也可以使人获得一定的知识和专业能力，也会有助于培养出一些优秀人才。但对于整个社会的发展和进步而言，显然是很不够的。当今社会之所以对“应试教育”批判得多，是因为它过分地强调学生的考试成绩，而忽略了他们作为未来职业人赖以生存所必需的某些关键能力，诸如自我管理、组织协调、适应环境变化、建立合作关系、应对突发事件以及创造性地解决问题的能力等。而这些能力对于人一生的发展都是至关重要的，其重要性甚至超过了学业水平或专业能力。

不少职业类学校已经意识到了应试教育的这些缺陷或弊端，努力尝试在教学中还原职

业场景，模拟工作过程，提炼和概括职场所需要的专业能力，并在这一理念的指导下训练学生。这种尝试无疑对学生的就业是有益的。可是，这种模拟过程往往还只是强调训练学生的专业能力。事实上，最先觉悟的是企业的人力资源管理者们。他们发现，很多具有高分数的应聘者来到工作岗位后，面对新的工作常常显得困顿和无能为力，高分低能的现象十分突出。于是，越来越多的用人单位开始把选人和用人的目光从名牌学校和学业成绩转向综合素质和职业能力。如果说学业水平和专业能力可以使人胜任自己的工作的话，那么学业和专业以外的能力则可以帮助人获取更多的机会，为更好地从事专业工作创造条件、搭建平台，从而提升专业水准并从中获得更多的成功和职业幸福感，这种能力将使人终身受益。

什么才是“专业能力之外的能力”呢？我们称其为“职业核心能力”（Vocational Key Skills），并赋予它以下几个方面的内涵：职业沟通能力、团队合作能力、解决问题能力、自我管理能力和信息处理能力、创新创业能力。简单地说，也就是一个人适应工作岗位变化，处理各种复杂问题，以及敢于和善于创新的能力。它是职业活动中最基本的的能力，适用于任何职业的任何阶段，具有普适性。

信息时代最显著的特点之一就是知识爆炸，没有人可以通过一段时期的学习就掌握一生所需要的所有知识和技能；不仅如此，有人把当今社会称为“服务业主导的后工业社会”，它与工业社会的主要区别之一就是从业者变换岗位的频率大大提高。工业社会里被附加了太多贬义的“跳槽”行为在当今社会职场中几乎成为普遍现象。变化，是我们这个时代的一大特点。

既然我们的教育存在缺陷，而时代又对现代职业人提出了更高的要求。那么，“职业核心能力”是否可以通过培训得到提高呢？现在，很多有识之士正在作着这样的努力。事实证明，科学合理的培训对于职场新人来说，可以从一定程度上弥补学校教育的不足，使他们可以更快地适应职场的要求。

本套教材作为职业素质教育和培训教材无疑顺应了时代的需求。它贴近职场实际，采用“行为引导”教学法，通过构建能力目标、案例分析、过程训练和效果评估这样一种训练程序的培训，达到提高人的职业核心能力的目的。希望这个从职业场景提炼出来的职业核心能力的认证培训项目能在我们的院校和企业中开花结果，真正造福于全社会有需要的人士，使大多数职业人通过培训重获职场自信，不断走向成功。

二〇一〇年十一月三日于北京

前言

PREFACE

2010夏季达沃斯(天津)论坛上,前谷歌和微软全球副总裁李开复预言:在今后很长时间内,中国都不会出现类似苹果和谷歌这类公司,“至少五十年到一百年不会这样,中国想要这样做的话需要重新建立一个新的教育体系”。

教育体系的缺陷和实际国情使得我们难以培养出斯蒂夫·乔布斯(Steve Jobs)、拉里·佩奇(Larry Page)和谢尔盖·布林(Sergey Brin)这种人物,在他们身上,你能看到闪耀着惊人智慧的创新能力,天衣无缝的团队合作能力,八面玲珑的沟通能力,巧夺天工的解决问题能力,身体、智力和情感都得到娴熟驾驭的自我管理能力,像拥有超强处理器似的信息处理能力……

时至今日,我们的教育似乎只在努力构建学生的知识体系。家庭、学校和社会的评估指标太注重学业成绩,学生们个个满腹经纶,走入职场,却缺失了职业人必备的专业以外的基本技能。

一个人专业以外的基本技能应该是什么?德国劳动市场与职业研究所所长梅腾斯教授从20世纪60年代开始对此进行研究,于1972年提出了“核心能力”(Key Skills,又译作“关键能力”),一经提出,立即得到了全球认可。其实它一直存在于一些西方国家的教育体系中。在英国,他们早就开始培养14—19岁学生核心能力的沟通、合作、自我管理 etc 六个能力模块,还配以1—5级的国家证书,2006—2007年度一年获得核心能力证书的英国学生有73万人之多,如今,该培训认证体系已延伸到了19岁以上的职业人群。在美国,中学就已开设了沟通、自我管理 etc 课程。美国联邦教育部、各州教育部与全国职业技能测评协会(NOCTI)也提出了由沟通、解决问题、团队工作等8个模块构成的软技能(又叫基础技能)培训测评体系,而且还把这个测评内容与各专业测评相结合,并运行已久。欧盟、澳大利亚、新加坡、中国香港、中国台湾等国家和地区也都纷纷推出了该培训测评体系。时至今日,核心能力的培训测评已形成了全球气候。

自从核心能力的概念进入中国大陆,我们就努力在学校和企业培训课堂中还原职业场景,为受训者构建完整的职业能力体系。此次出版职业沟通教程、团队合作教程、自我管理教程、创新创业教程、解决问题教程、信息处理教程等系列教材就是这个努力的第一步,我们希望能提升国人的职业素质尽自己的绵薄之力。

感谢中国就业促进会副会长、北京大学中国职业研究所所长陈宇教授,是他把核心能

力的概念引入中国，并亲自指导我们一步步建立起我国核心能力培训和测评体系。

感谢中国教育学会杨念鲁秘书长，是他一直对核心能力项目的发展提供宝贵的意见和建议，并为我们的努力指明方向。

教材编委会主任 许湘岳

二〇一〇年十一月十七日于北京

目 录
CONTENTS

序言 职场需要什么能力(中国教育学会秘书长 杨念鲁)	1
前言	3
第一章 我们需要自我管理	1
第一节 成功始于自我管理	2
第二节 自我管理的基本内容	11
第二章 职业生涯规划	18
第一节 职业生涯规划的重要性	19
第二节 职业生涯规划步骤	26
第三节 职业生涯规划的方法	43
第三章 学习管理	50
第一节 学习管理的重要性	51
第二节 学习管理的流程	58
第三节 学习管理的方法	75
第四章 时间管理	83
第一节 认识时间管理	84
第二节 时间管理的误区	93
第三节 时间管理的法则	102
第四节 时间管理的改进方法	114
第五章 计划管理	124
第一节 计划的重要性	125
第二节 计划的步骤与流程	135
第三节 计划的原则和方法	147

第六章 情绪管理	156
第一节 认识情绪管理.....	157
第二节 自我情绪识别与管理.....	166
第三节 情绪控制与激励.....	177
第四节 认知他人情绪.....	189
第七章 压力管理	202
第一节 认识压力.....	203
第二节 压力管理的内容.....	224
第八章 健康管理	239
第一节 健康、亚健康与疾病.....	240
第二节 生活方式决定健康.....	254
第三节 心理健康管理.....	266

第一章 我们需要自我管理

纵观古今中外，凡大成功者，绝不仅仅是在被别人管理或管理别人中获得成功的，他们无不是通过严格的自我管理才获得巨大成功的。

只有学会了自我管理，才会把自己造就成一个能够持续成功的人。现实生活中，那些成功的人士——杰克·韦尔奇、松下幸之助、比尔·盖茨、李嘉诚、俞敏洪、马云，等等，他们都是自我管理成功的典范。在他们成长的过程中，并没有什么特别的才华，与普通人不同的，就是他们具有极强的自我管理能力，在很大程度上，也正是超强的自我管理能力成就了他们成功的人生。

然而，有很多人你告诉他两次甚至很多次后他才去做事，这类人得不到更多的成功、荣誉、幸福；还有一种人，只有当他被贫穷压迫得没有出路时，才会去做事，他大部分的时间是在等待幸运之神降临到自己头上；更有一种人是要别人在后面赶才会去做事，这种人多碌碌无为，却又不不停地抱怨运气不好；还有一种人，别人给他作示范并停下来监督他的工作，他仍然不会用心做事，他总是失业，总是在找工作，当然他永远与幸福无缘。我们当然不想成为这些人。

你对自己喜欢的、不喜欢的、梦想、优点、缺点、需要、目标、价值观等是否有一个清醒的认识？一个准确的自我认知能够帮助你更好地管理自己，从而获得更清晰的职业生涯定位。

通过本章的学习，我们将明白：

- 成功始于自我管理。
- 自我管理的基本内容。

第一节 成功始于自我管理

一、能力目标 Competency Goal



通过本节的学习，我们会明白：成功始于自我管理，卓有成效的自我管理是个人获取成功的基础。

成功人士具有相同的特点：做事很有自制力，较少受到外界因素的干扰；遇到挫折、不如意时，忍耐力较强；做事有计划，并从按时完成计划中获得成就感；有较强的生活自理能力；情商高，能了解、控制自己的情绪，能换位思考，了解并体谅他人的情绪变化……成功学家把这些因素统归为自我管理能力比较强。

【思考】

1. 在职业成就、家庭关系、金钱三者之间，哪一个你认为对于生活质量来说是最重要的？
2. 以你以往的生活、学习和工作中的自我管理经验，在没有接触本书之前，你认为自我管理应该包括哪些内容？
3. 请举出你的工作成就感、满足感的例子，你在自我管理方面的经验和教训是什么？

所谓自我管理，就是指个体对自己本身，对自己的目标、思想、心理和行为等表现进行的管理，自己把自己组织起来，自己管理自己，自己约束自己，自己激励自己，自己管理自己的事务，最终实现自我奋斗目标的一个过程。

自我管理是每个人对自己生命运动和实践的一种自我调节。自我管理的核心就是自我认知、自我组织、自我激励、自我监督、自我调控、自我评价、自我意识、自我锻炼、自我反省，使个体科学地有目的地逐步走向自我完善和完美，从而达到自我实现、自我成就和自我超越，自我管理也是充分调动心灵的自动调节功能，最大限度地激发自身潜能，更有效地发掘和实现自身最大社会价值和责任的一门科学与艺术。自我管理是自动自发进行的，自动自发就是没有人要求、强迫，而自觉且出色地做好自己的事情。

一个好的管理人员在需要懂得管理人之外，更要懂得自我管理。

——李嘉诚

著名成功学大师告诉我们：人们都希望获得成功，都在探索成功的奥秘。其实，那些成功的人们和其他人中间有着一条明显的界线，这个界线并非标示特殊环境或具有高智商，也不是高等教育或天赋异异的归类，更不是靠运气。成功的关键是有效的自我管理。

每个人在这个世界上都是管理者，你至少是自我的管理者，可是自我管理是一项重要而又最难做到的管理。杰克森·布朗曾经有个有趣的比喻：“缺少了自我管理的才华，就好像穿上溜冰鞋的八爪鱼，眼看动作不断，可是却搞不清楚到底是向前、向后，还是原地打转。”如果你确实付出了努力，但又总看不到太多的成果，那么你真正需要的是重新审视一下你的自我管理能力！

成功需要卓有成效的自我管理。在我们周围有一些非常出色的人，他们身上散发着与众不同的光芒，或是在学业上非常出众，或是在事业上如日中天，或是过着众人称羨的幸福生活，总之，他们在人生中无往而不利，好像他们天生就是注定成功的人。实际上，那些春风得意的人无论是智力还是外貌，与我们并无大的差别，在资质方面也很普通，上天也没有对他们格外地眷顾。只因为他们懂得让好的自我管理习惯替他们创造好的机运。深入那些所谓的佼佼者之中，不难发现他们身上的确有着异于一般人的特质，他们的心从不受到束缚，几乎顽固地坚持自己的理想，为此甘愿承受重负；他们有着明确的职业目标和果断的行动力；对人生他们一向抱着积极热忱的态度；他们有着行之有效的自律生活，以及毫不虚华、踏实的生活态度；他们能在压力当中调整自己的情绪与健康，所以他们理当受到生活的厚遇，在平庸中脱颖而出。

在管理上看似无为的谷歌在成立仅仅8年之后，市值就达到了2200亿美元。已离职的李开复在自传中有过这样一段描述：“曾经有一个员工告诉我：我不认为所有的人都适合谷歌的工作方式。适合它会非常开心，不适合它会无所适从，因为没有人告诉你应该怎么做。”李开复一语道破了谷歌文化的核心，谷歌的员工必须学会有效的自我管理。

其实不仅是谷歌，其他任何职业人都应该学会自我管理，只有高效的自我管理才能使我们在职场中致胜。成功也并不是天才或领袖的专利，只要我们运用正确的理念和方法，清楚地认识自己，有效地管理自己，不断地提升自己，我们也可以获得成功。

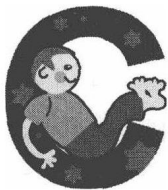
今天非常残酷，明天更残酷，后天很美好，但是绝大部分人死在明天晚上。

——马云

诚实和勤勉，应该成为你永久的伴侣。

——（美）本杰明·富兰克林

二、案例分析 Case Study



案例一：本杰明·富兰克林的自我管理

本杰明·富兰克林（1706—1790）出身贫寒，只念了2年书，就不得不在印刷厂做学徒。但他刻苦好学，勤勉努力，成为18世纪美国最伟大的科学家和发明家，著名的政治家、外交家、哲学家、文学家和航海家。富兰克林是个普通人，他是怎样走向成功之路的呢？富兰克林成功的秘诀是什么呢？答案就是他善于自我管理。

本杰明·富兰克林的自我管理是从两个方面入手的：一是自我时间管理，二是自我品德管理，并辅以严格的检查。在自我时间管理方面，他把每天的作息时间表列成表格，规定自己在何时工作，在何时休息，在何时做文艺活动。下面是他的时间表，你可以把它作为自我管理时间的参照：

早上 5：00—7：00

起床、洗漱、祷告、早餐。

规划白天的事务和下决心。

晨读和进修。

在这段时间里，他向自己提一个问题：我一天将做些什么有意义的事？

8：00—11：00

切实执行一天的工作计划。

12：00—1：00

读书或查账，吃午饭。

14：00—17：00

把未做完的工作迅速完成，把已经做好的工作仔细检查一遍，有错的地方立即改正。

18：00—21：00

整理杂物，把用过的东西归放原处。

晚餐、音乐、娱乐、聊天。

作每天的反省。

此段时间，他提出一个帮自己反省的问题：我今天做了什么事情？

22：00 以后

好好睡眠。

在自我品德管理方面，本杰明·富兰克林著名的“13个人生信

条”以及终身恪守这些人生准则的毅力则是这位伟人留给后人最宝贵的精神遗产：

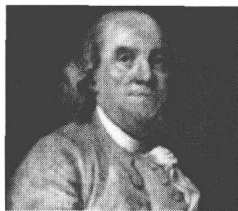
1. 节制：食不过饱，饮酒不醉。
2. 寡言：言必于人于己有益，避免无益的聊天。
3. 秩序：生活物品要放置有序，工作时间要合理安排。
4. 决心：当做必做，决心要做的事应坚持不懈。
5. 俭朴：用钱不要浪费。
6. 勤勉：不浪费时间，每时每刻做些有用的事情。
7. 真诚：不欺骗人，思想要纯洁公正，说话也要如此。
8. 公正：不做损人利己之事。
9. 适度：避免极端，别人若给了你处罚，应当容忍。
10. 清洁：身体、衣服、住所力求清洁。
11. 平静：不要因为小事或普通不可避免的事故而惊慌失措。
12. 贞节：为了健康，切记伤害身体或损害自己以及他人的安宁和名誉。
13. 谦虚：仿效耶稣和苏格拉底。

为了培养这些品质，他采取了一次只完成 13 项中的一项的办法。他做了一个小本子，用红笔在每页纸上划上表格，分别写上每周的 7 天，然后用竖线划出 13 个格，每天记载当天完成该项道德手册中的不足，这样不断反复练习，直至巩固为止。他每天检查自己的过失，目的就在于养成这些良好的习惯。同时，他也告诫别人，如果要学习这种方法的话，不要尝试全面地去一起培养，以致分散注意力，最好还是在—个时期内集中精力掌握其中的一种美德，等完全掌握了，再掌握其他的美德。

案例二：职业经理人邓宇的自我管理

邓宇，深圳的一位幸福白领，拥有一个温馨的三口之家。从一个普通的专科生，到名牌大学 MBA，从一个默默无闻的业务员到集团公司的人力资源总监、业务总监、市场总监、副总经理、总经理，历任 3 家上市公司高管。邓宇在学习、工作和家庭生活中寻到了某种和谐与平衡，在外人看来，他既走在职场成功的道路上，也拥有普通人的天伦之乐。事业、家庭、个人发展三者兼顾，这一切，邓宇归功于自己从中学时代就开始培养的自我管理能力。

邓宇从初中时代开始养成了写日记的习惯，后来在学校任班、团干部，又学会了作总结、计划以及时间管理的方法。刚上大学时候的他，因为没有进入心仪的大学而一度为此感到自卑，然而追求优质教育的目标从此也在邓宇心目中确定下来，他不相信任何一次性的事件



本杰明·富兰克林

能够决定人生，人生在自己的努力及规划下，总可以向着自己理想目标前进。毕业后，邓宇边工作，边学习，在学业进步的同时，在工作上也获得了晋升。

每到年底，邓宇都会购买一个标记有一年365天的记事本。在每一天的页面上，邓宇把记事本划分为4块内容：当日计划、完成情况、备忘记录、小结。每天工作前，当天的工作计划都会被写在上面，每天记录小结，改进。这也是邓宇只用了不到3年的时间，从月薪1500元的业务员，迅速晋升到月薪15000元的部门经理的秘密武器。

对于自己的人生规划，邓宇有5年、10年蓝图，自己的人生发展轨迹，规划到了80岁。当然，他希望自己有这么长寿。每年春节，邓宇都会专门花一天时间，把去年的情况写一个总结：从学习、工作、家庭、个人成长、健康等方面作一回顾，并对下一年做一个大致的展望和计划。

现代化的生活节奏越来越快，变化越来越多，坚持所定的目标和持续不懈地进行自我管理并不容易。每个人可能会迷失自己的目标和方向，所以经常反省、看清自己的目标和方向很重要。在生活中，很多东西都很重要：健康、工作、事业、家庭，甚至为人处世的方式与坚守的道德品德，都需要有强有力的自我管理，这样自己才不会在变化的大潮中迷失自己的方向和本性，追求到自己真正满意和喜欢的生活。

从邓宇身上我们可以看到，从毫不起眼的普通业务员到成功高管的华丽转身背后蕴藏着节制、实用而高效的自我管理。

三、过程训练 Process Training



活动一：我的自我管理

提升自我管理的能力建立在正确认识自己自我管理的基础之上。

（一）活动目的

1. 培养学员全面认识自己自我管理的能力。
2. 借鉴别人自我管理的成功经验，提升自己的自我管理能力。

（二）规则与程序

1. 每个学员围绕自我管理的7个能力先全面思考自己的自我管理。

什么是不简单？能够把简单的事千百遍都做对，就是不简单；什么是不容易？大家公认的非常容易的事情认真地做好，就是不容易。

——张瑞敏

组织成员的自我管理

1. 使自我管理模式化，练习自我观察，设置挑战性的个人目标，进行自我指导和自我强化。
2. 鼓励自我奖励的使用。
3. 形成积极的思维范式。
4. 形成自我领导气氛。
5. 鼓励自我批评。

2. 按 6 人左右将全班分为若干小组。
3. 每个小组成员在组内向其他组员介绍自己的自我管理经验。
4. 根据组员自我管理的介绍, 组内选出一个最优秀的自我管理者并在组内展开“如何提高自我管理能力”的研讨。
5. 各小组最优秀的自我管理者在全班学员面前介绍经验。
6. 各小组在听取所有优秀自我管理者的介绍后再次进行“如何提高自我管理能力”的研讨。
7. 各小组选派一名代表在全班展示“如何提高自我管理能力”的研讨结果。
8. 教师带领学员进行总结。

活动二: 你的人生轨迹

回顾有关你的人生轨迹的情况。我们可以注意到, 这些对人生阶段的描述说明我们在不同的人生阶段有着不同的侧重点。你可以把个人生活、学习和工作经历的成功的高峰和失落的低谷连成一条曲线。我们可以按如下的年龄阶段来回顾:

0—12 岁:

影响我的事件和人物是:

我最大的成绩是:

我的低谷是:

我的经验和教训是:

13—18 岁:

影响我的事件和人物是:

我最大的成绩是:

我的低谷是:

我的经验和教训是:

19—22 岁:

影响我的事件和人物是:

我最大的成绩是:

我的低谷是:

我的经验和教训是: