

丛书主编 吴冬梅 周德生

关键能力：  
企业管理者软技能提升丛书

# Soft Skills

Must-have Abilities for  
Successful Managers

# 软技能

成功管理者的必修能力

周德生 刘椰辰◎编著



 机械工业出版社  
CHINA MACHINE PRESS

丛书

关键能力：  
企业管理者软技能提升丛书

# Soft Skills

Must-have Abilities for  
Successful Managers

# 软技能

成功管理者的必修能力

周德生 刘椰辰◎编著



机械工业出版社  
CHINA MACHINE PRESS

优秀的管理者不仅是管理方法和硬技能的掌握者，而且是通过使用软技能成为优雅而精妙的管理艺术的实践者。提升企业管理者软技能有助于营造企业不断创新的氛围，促进企业人才的发掘与培养，并为新形势下企业管理的发展提供新视角。本书的说明提升企业管理者软技能的必要性与紧迫性的基础上，详细阐述企业管理者软技能构成的“三商数模型”，探索如何对企业管理者的软技能进行整合与提升，把握属于自身软技能的方法。这对于企业管理者不断培养自身的软技能，紧跟时代变革的步伐，追踪行业信息的变化，克服传统的管理模式存在的不足，提升企业管理的实际交果，实现企业价值和管理者自身价值都具有重要意义。

## 图书在版编目 (CIP) 数据

软技能 / 周德生, 刘椰辰编著. —北京: 机械工业出版社, 2013. 11

(关键能力: 企业管理者软技能提升丛书/吴冬梅, 周德生主编)

ISBN 978-7-111-45521-9

I. ①软… II. ①周… ②刘… III. ①企业管理—能力培养  
IV. ①F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 014154 号

机械工业出版社 (北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)

责任编辑: 坚喜斌 王 慧

责任印制: 乔 宇

北京铭成印刷有限公司印刷

2014 年 2 月第 1 版·第 1 次印刷

170mm×242mm·17 印张·1 插页·290 千字

标准书号: ISBN 978-7-111-45521-9

定价: 49.80 元

凡购本书, 如有缺页、倒页、脱页, 由本社发行部调换

电话服务

网络服务

社服务中心: (010) 88361066

教材网: <http://www.cmpedu.com>

销售一部: (010) 68326294

机工官网: <http://www.cmpbook.com>

销售二部: (010) 88379649

机工官博: <http://weibo.com/cmp1952>

读者购书热线: (010) 88379203

封面无防伪标均为盗版

## 编委会

丛书主编 吴冬梅 周德生

丛书编委(排名不分先后)

吴冬梅	周德生	刘柳辰	边文霞	赵丽红
冯苏京	王秋宇	邓艳芳	樊蓓姣	白玉苓
魏秀丽	史春祥	沈敏荣	姚继东	戴苏斌
马 昕	吴 凡	郭爱军	贾建强	王一任
刘亚林				



这是最好的时代：多元文化的加速融合、高新科技的迅速发展、丰富物质的推陈出新，让人们越来越能够便捷地享受到多样性的精神文明与物质财富；但这又是最坏的时代：文化的融合却也导致一些文化的消弭，科技的发展却也限制了人的全面性发展，使其被迫成为这个世界的一颗螺丝钉，物质的丰富却也容易诱发一些人的本性的迷失。时代一直在变，唯有变化不变。

顺应历史的发展潮流，当今世界正处于一个巨大的、复杂的、相互密切影响的变局之中。日趋的全球化、以互联网为核心的互联经济、第三次工业革命中层出不穷的科技发明与技术应用使得人类从来没有像现在这样紧密地联系在一起，也从来没有享受到如此之多的知识，并以前所未有的速度向未来迈进。在这一背景下，随着改革开放的不断深化，中国经济的发展也已迈入了历史新阶段，传统的经济增长方式隐藏的深层问题日益凸显，调整与转变经济发展方式已是当务之急。企业作为经济发展的微观主体，优秀的企业管理者不仅是其调整与转变经济发展方式的实施者与执行者，而且是构成企业软实力与竞争力的重要内容。

中国社会的情理特征完全不同于西方社会的契约化、理性化、法治化形式，由于传统文化长期积淀而形成了情为先、理其次、法垫后的深层社会心理结构。针对了这一特性，新时代新型管理者在面对中国文化的根植性时，不仅需要具备全球视野及战略远见，把握时代发展趋势，体察科技革命潮流，还应深谙中国本土文化，关注国内经济形势，创新企业管理方式。这便要求管理者不再仅仅是过去管理科学方法和硬技能的掌握者，更应修炼为优雅而精妙的管理艺术和软技能的实践者。如今，软技能在管理中愈发重要的呼声越来越高，企业管理者应通过学、习、悟等方式不断培养自身的软技能，这将有助于营造企业不断创新的氛围，促进企业人才的发掘与培养，并为新形势下企业管理的发展提供新视角。

本书可供企业中高层管理者学习使用，也可做的MBA及企业培训使用。

我们希望本书不仅能够为读者指点迷津，而且能够帮助这个时代的管理者经历由“脑”到“心”的回归，体悟由“内”而“外”的成长，收获“自省彻悟”“坚持学习”后的人生“正能量”！

本书分4大篇共14章，围绕企业管理者软技能进行编撰。

第1篇首先分析了改革开放、产业创新、人才红利以及内外环境等时代因素的发展与变迁，结合企业管理者“领导”“管理”“教练”的新角色，说明提升企业管理者软技能的必要性与紧迫性，并在此基础上，对企业管理者软技能的内涵与外延进行了相关的拓展与研究。

第2篇主要详细阐述企业管理者软技能构成的“三商数模型”，即以自我认知为基准点，进而探讨软技能的三大构成要素——新情商、新胆商与新德商，并对自我认知、新情商、新胆商与新德商内涵与结构均进行了详细阐述。

第3篇主要通过对新情商、新胆商与新德商之间关系的分析与研究，探索如何对企业管理者的软技能进行整合与提升，从而凝聚与形成企业的新商道。

第4篇则在前三篇的基础上提出了企业管理者定位与把握属于自身软技能的方法，即通过立足于时代前沿观察外界、自我管理式反省自身以及规划职业生涯弥补差距，寻找真正属于自身的软技能，以形成自身的独特优势与竞争力。

本书的编写大纲、统稿由周德生博士负责；本书内容主要由周德生博士、刘柳辰博士和徐艺文经过反复研讨形成，并在此基础上展开了编著工作，乌云斯琴也参与了部分编写工作，具体分工如下：

章节	章名	编撰者
序言		周德生
第1章	适逢其时，软技能应运而生	周德生
第2章	追本溯源，“软技能”兼具硬道理	周德生、刘柳辰
第3章	众说纷纭，“软技能”深藏硬内涵	刘柳辰
第4章	“软技能”的基准点——自我认知	刘柳辰、徐艺文
第5章	新情商——职业情绪、情理与情感的结合	周德生、乌云斯琴
第6章	新胆商——职业胆识、胆魄与胆略的结合	徐艺文
第7章	新德商——个人品德、职业道德与社会责任的结合	乌云斯琴
第8章	新三商——定位管理者软技能的新坐标	周德生、徐艺文
第9章	整合软技能——发挥管理技能的融合优势	徐艺文
第10章	提升软技能——激发管理技能的潜力优势	徐艺文
第11章	体察内外——寻找自己的软技能目标	刘柳辰
第12章	反省自己——学会自我管理	刘柳辰

续

章节	章名	编撰者
第13章	发挥优势——规划职业生涯	刘柳辰
第14章	持续改进——坚持终生学习	刘柳辰
后记		徐艺文

在写作本书过程中，我们得到了许多老师和朋友多方面的支持与帮助，本书也凝聚着他们的劳动和心血。在此，对在本书写作过程中提供支持帮助的老师 and 朋友们，表示衷心的感谢。由于水平有限，加之写作时间较紧，书中定有错误与不足之处，敬请各位读者谅解、批评和指正！

周德生

2014年1月

## 前 言

### 第1篇 管理新动力——从“硬实力”到“软技能” / 1

#### 第1章 适逢其时，软技能应运而生 / 2

- 1.1 改革红利释放，硬实力难以为继 / 2
- 1.2 “新生代”步入职场，管理难度不断凸显 / 11
- 1.3 企业管理格局改变，软技能呼之欲出 / 17

#### 第2章 追本溯源，“软技能”兼具硬道理 / 21

- 2.1 领导者、管理者、教练——现代企业管理者的新角色 / 21
- 2.2 管理者软技能与企业软实力 / 30
- 2.3 管理者软技能的“硬道理” / 32

#### 第3章 众说纷纭，“软技能”深藏硬内涵 / 37

- 3.1 软技能的内涵研究 / 37
- 3.2 软技能的外延研究 / 41
- 3.3 我谈“企业管理者软技能” / 46

### 第2篇 管理新方向——软技能的“新三商”模型解析 / 59

#### 第4章 “软技能”的基准点——自我认知 / 60

- 4.1 自我认知概述 / 61
- 4.2 认知“自我”——自我认知的起点 / 65
- 4.3 丰富“自我认知”——创新自我认知途径 / 71

#### 第5章 新情商——职业情绪、情理与情感的结合 / 82

- 5.1 新情商概述 / 82
- 5.2 职业情绪——勇于掌控自我 / 88
- 5.3 职业情理——打造“关系”乐园 / 94
- 5.4 职业情感——与团队共同成长 / 99

#### 第6章 新胆商——职业胆识、胆魄与胆略的结合 / 106

- 6.1 新胆商概述 / 107



- 6.2 敢于突破——新胆商内容构成拓展 / 109
- 6.3 勇于创新——新胆商开发“八部曲” / 114
- 第7章 新德商——个人品德、职业道德与社会责任的结合 / 126**
  - 7.1 新德商概述 / 126
  - 7.2 个人品德——新德商的内在基础 / 127
  - 7.3 职业道德——新德商的工作底线 / 130
  - 7.4 社会责任——新德商的外在展现 / 135

### **第3篇 凝聚新商道——软技能的整合与提升 / 143**

- 第8章 新三商——定位管理者软技能的新坐标 / 146**
  - 8.1 软技能“三商”关系解析 / 146
  - 8.2 三商并济——软技能整合原则 / 149
- 第9章 整合软技能——发挥管理技能的融合优势 / 153**
  - 9.1 软技能整合理论简析 / 154
  - 9.2 兼收并蓄，和而不同——软技能的有效整合 / 156
- 第10章 提升软技能——激发管理技能的潜力优势 / 170**
  - 10.1 学习培训——提升软技能的基础 / 170
  - 10.2 “导师”实战——提升软技能的重点 / 173
  - 10.3 自省领“悟”——提升软技能的关键 / 176

### **第4篇 把握新商道——提升属于你自己的“软技能” / 183**

- 第11章 体察内外——寻找自己的软技能目标 / 184**
  - 11.1 社会变迁——企业管理者面临的新世界 / 184
  - 11.2 决战商场——企业管理者所需软技能的主要类型 / 201
- 第12章 反省自己——学会自我管理 / 215**
  - 12.1 心灵管理——自我管理的新动态 / 217
  - 12.2 思考反省——践行管理五问 / 218
  - 12.3 知行合一——让未来不是梦 / 226
- 第13章 发挥优势——规划职业生涯 / 229**
  - 13.1 回顾经典——职业生涯理论简介 / 229
  - 13.2 做出自己——规划好属于自己的职业人生 / 237

**第 14 章 持续改进——坚持终生学习 / 241**

14.1 学习实践，实践学习——终生学习原则 / 241

14.2 知识管理——终生学习关键 / 242

14.3 超越梦想——积极打造学习型组织 / 250

**参考文献 / 254**

**后记 / 258**

# PART 1

第 1 篇

## I

### 管理新动力

——从“硬实力”到“软技能”



# 第 1 章

## 适逢其时，软技能应运而生

### 1.1 改革红利释放，硬实力难以为继

在 20 世纪 80 年代改革开放发展的基础上，中国与时俱进，抓住了新一轮全球化的大机遇，充分利用各种有利条件，逐步形成了以“招商引资、制造出口”为重心的卓有成效的经济增长战略。从 1978 年到 2011 年这 33 年间，GDP 总额从 3645.2 亿元增长至 472 881.6 亿元<sup>①</sup>，创造了世界经济的神话，如图 1-1-1 所示。为此，在某些经济领域率先较为完整地引入市场机制与法制建设，这一战略极大地调动了国内外各种资源的充分流通，并向中国汇集，迅速地形成生产能力，提高了全要素生产率，并以惊人的速率将中国经济嵌入全球体系，使中国在很短时间里便成长为全球第二大经济体，综合国力大幅度跃升，并迈进了中等收入国家的行列，人民生活水平也实现了由温饱到总体小康水平的历史性跨越。正如中国的成就是全球发展的有机组成部分一样，中国的问题也是人们思考全球治理改善时极为关注的内容。

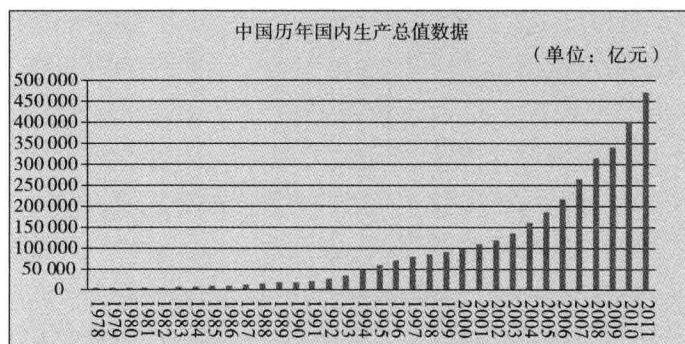


图 1-1-1 中国历年国内生产总值数据

<sup>①</sup>国家统计局网站, <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2012/indexch.htm>.

如今，我们所处的是一个既有巨大发展潜力和动力又有各种困难和风险的时期，是一个既有难得机遇又有严峻挑战的时期。虽然 20 世纪末开始的一系列改革与开放政策，包括加入 WTO、国企改革和房地产改革等一系列市场化改革，为中国最近 10 年的繁荣奠定了坚实的基础，但这是一种以外延增长为主，以低劳动成本、低原材料价格为基础，主要依靠投资拉动的速度型、外向依赖型的经济增长，这种单纯依靠硬实力竞争，“不协调、不平衡、不可持续的”<sup>①</sup>的经济发展方式已经走到了尽头，如何跨越中等收入陷阱、调整与转变经济发展方式已成为眼下众多经济学家们争相讨论的议题。

### 1.1.1 传统红利变化对经济发展的影响

在历史进程中，中国的工业化分为两个特点分明的时期，即从 1949 年新中国建立到 20 世纪 70 年代末的计划经济时期和 20 世纪 70 年代末以来的改革开放时期。虽然在 70 年代末，中国确定了由计划经济向市场经济转型这一发展思路，但原来计划经济的性质决定了自改革开放以来 30 多年经济增长的粗放性。在这一阶段，企业总是倾向于大量使用廉价的资源，最大限度地扩大生产规模，尽快通过资本积累等这些增强硬实力的手段来实现其自身的发展。<sup>②</sup>

当前中国经济发展已迈入了历史新阶段，传统的经济增长方式隐藏的深层问题现在日益凸显。自然资源的枯竭、环境质量的恶化、买方市场的形成、经济的频繁波动、收入差距的不断扩大等问题日益严峻，构成了对长期持续发展的约束。伴随着传统体制转轨红利、人口红利、投资红利、资源红利、外资和外贸红利的逐步消退，传统红利变化对中国经济发展方式的转变产生了三点影响<sup>③</sup>：

#### 1. 传统红利变化对经济发展方式转变形成了长期约束

体制转轨红利的逐步消退，形成了中国经济发展新阶段的制度供给约束；人口红利的逐步消退，形成了中国经济发展新阶段的要素供给约束；投资红利的逐步消退，形成了中国经济发展新阶段的增长动力约束；资源红利的逐步消退，形成了中国经济发展新阶段的资源环境约束；外资与外贸红利的逐

①吴敬琏、郭树清、秦晖，等. 中国 2012：寻找真实的成长 [M]. 南京：江苏文艺出版社，2012.

②金碚. 国运制造 [M]. 北京：中国社会科学出版社，2013.

③任保平. 红利变化与中国经济发展方式转变 [J]. 西北大学学报：哲学社会科学版，2012（4）.

步消退，形成了中国经济发展新阶段的外部约束。这些约束条件表明中国在经济发展中必须从制度创新、技术创新、产业创新的角度出发扩大生产的可能性边界。

## 2. 传统红利消退对经济发展方式转变形成了倒逼机制

体制转轨红利的逐步消退，意味着前一波增量改革对中国经济发展的边际贡献逐步递减，从而必须在加快转变经济发展方式的过程中寻求新的制度红利；人口红利的逐步消退，使得现代工业部门不能再用“不变工资制”来吸收“无限供给”的劳动力，从而出现资本报酬递减；投资红利的逐步消退，使得中国传统的以投资为主导的发展模式受到挑战，经济发展的可持续性问题日趋严重；资源红利的逐步消退，使得中国经济发展在资源供给、环境质量、生态容量和气候变化等方面形成诸多亟待解决的问题；外资与外贸红利的逐步消退，使得中国的比较优势发生变化，传统的出口导向战略面临严峻挑战。

## 3. 传统红利变化强化了经济发展方式转变的必要性与迫切性

传统红利变化对经济发展方式转变形成的长期约束和倒逼机制，是由30多年来中国“过度出口依赖、过度投资驱动、过度粗放增长”的经济发展方式所决定的。从本质上说，这种经济发展方式只能解决短期增长而不能解决长期发展，只关注需求管理而不关注供给管理，只追求经济增长的数量而不追求经济增长的质量。要实现长期持续经济增长，就要在红利变化背景下以供给管理加快经济发展方式转变，创造支持长期发展的新红利空间，从而为经济增长寻求新的动力源泉。

目前我国发展仍面临不少风险和挑战，不平衡、不协调、不可持续问题依然突出，企业生产经营成本上升和创新能力不足的问题并存，金融领域存在潜在风险，经济发展和资源环境的矛盾仍然突出，中国的经济增长速度正从高速发展阶段进入中速稳定发展阶段，经济增长下行压力和产能相对过剩的矛盾有所加剧，如果没有大的变化，未来5~10年内，中国经济极有可能步入中速（8%以下）增长与中度（5%以上）通货膨胀相伴相随的时期，这将是一段令人备感煎熬的日子，人们对“中等收入陷阱”的担忧日益加深。这些事实都表明原来传统的拼硬实力的增长模式难以为继，需要释放新一轮的改革红利促进经济发展方式的转变。

### 1.1.2 改革红利促进经济发展方式转变

改革开放的总设计师邓小平曾说过“改革是解放生产力、发展生产力”，

而如今李克强总理提出了“改革是最大红利”，所谓改革红利是从原来的人口红利的角度转变过来的。现阶段中国的人口红利降低了，年轻的劳动力减少，社会逐步进入老龄化。中国正面临人口红利几近消失的现状，以后依靠什么发展？从这个意义而言，以后要更加依靠改革发展，改革是最大的红利。从发展的角度来看，“改革红利”的提法同解放生产力、发展生产力内涵相同。任何经济运行路径都有潮起潮落的阶段性和周期性，如今是改革进入深水区、攻坚期的阶段。在2013年3月17日的中外记者见面会上，李克强总理提出，持续发展经济，关键在推动经济转型，把改革的红利、内需的潜力、创新的活力叠加起来，形成新动力，并且使质量和效益、就业和收入、环境保护和资源节约有新提升，打造中国经济的升级版。虽然未来中国经济难以再保持两位数的增长速度，传统红利发挥的作用面临着几近殆尽的危险，但支撑中国经济未来继续保持较高增长速度的各种红利还没有得到全面发掘和释放，这恰好是释放新一轮改革红利的绝佳时机，如城镇化水平正在提升、城乡和区域差别比较大、技术创新潜力远未发掘、制度创新仍具前景、人才红利有待开发等，这些还会支撑中国经济保持较长时期的较快增长，并有利于推动中国经济实现发展方式的转变。

具体到关于如何转换我国经济增长方式的问题，我国学术界从不同的角度提出了各种各样的政策建议。这些建议可以大致归为以下几类：

#### 1. 经济体制改革

要实现经济增长方式的转变，就需要通过经济体制改革解决资源配置、激励机制和约束机制、企业产权、生产要素产权制度、环境资源产权制度、价格体制、投资体制、金融体制等问题。

#### 2. 产业结构转换

产业结构的变化有助于经济从粗放型向集约型转变，如生产性服务业能够为市场交易提供基础设施并降低交易成本，因此发展生产性服务业有助于促进经济增长方式的转换。而且生产性服务有助于把技术进步引入生产过程中，有助于促进社会分工，也会影响技术创新的方向。

#### 3. 技术进步

要促进技术进步，就必须加大科技投入，并建立以企业为主体的技术进步机制。此外，体制改革，消除行政化、官本位、等级制度等积习，以及建立现代市场经济体制对技术进步也具有促进作用。

#### 4. 政府职能的转换

转变传统的粗放型经济增长方式对政府改革提出了迫切要求。政府自身

改革，转换政府职能，从而限制政府权力，建设有限政府有助于提高经济效益。

此外，转换经济增长方式还需要注重如下方面措施：

### 1. 价值取向亟须转变

实现“以物为本”的传统经济发展方式向“以人为本”的经济发展方式的转型，不仅需要经济体制、行政体制、法律体制、科技体制、教育体制等的综合创新，更需要的是社会的各阶层主体思想观念的改变。诺贝尔经济学奖得主阿马蒂亚·森（Amartya Sen）提出的“以自由看待发展”理论认为，扩展自由不仅是发展的主要手段，更是发展的首要目的。所谓扩展自由是指将发展看做扩展人们享有的真实自由的一个过程，主要是指五种自由，包括：政治自由（政治权利与公民权利）、经济自由（经济条件）、社会自由（社会机会）、透明性自由（透明性保证）、防护性自由（防护性保障）。按照阿马蒂亚·森的理论，发展的本质在于扩展人的可行能力，即人们过自己认为有价值的生活、做自己想要做的事情，以及达到个人想要达到的状态的能力，这才是经济发展的终极根本所在。

### 2. 管理创新永不止步

经济学家约瑟夫·熊彼特于1912年首次提出了“创新”的概念。通常而言，创新是指以独特的方式综合各种思想或在各种思想之间建立起独特联系的一种能力。能激发创造力的组织，可以不断地开发出做事的新方式以及解决问题的新办法。企业管理创新是指企业把新的管理要素（如新的管理方法、新的管理手段、新的管理模式等）或要素组合引入企业管理系统以更有效地实现组织目标的创新活动，包括观念创新、组织创新、制度创新、技术创新、产品创新、文化创新等。

### 3. “人才红利”渐成共识

在新一轮的改革红利中，与企业管理实践及本套丛书联系尤为密切的就是从原来的“人口红利”转变到“人才红利”的提出。出现这个转变不仅是因为“软技能”是当今管理活动中成为“人才”的必备能力，还因为在“以人为本”这一价值观盛行的时代，只有最后落实到每个人的发展，通过各种途径、方式来帮助人们实现自己的价值，才是企业管理、社会发展的终极目标。这里的“人口红利”与“人才红利”两个概念的区别，就在于前者所指的是大量技能不高、综合素质较弱的普通劳动群体为经济所带来的收益；后者则指的是大量有所专长、综合素质较强的知识型、技能型劳动群体为经济所带来的收益。两者虽然只有一字之差，但反映出对劳动力投入的要求截



然不同。“人口红利”只强调数量，而后者在数量的基础上，更为强调劳动力投入的质量。<sup>①</sup>

### 1.1.3 超越硬实力，软实力的三层次内涵

当下经济发展，硬实力是基础、是底蕴；软实力是关键、是潜力。从宏观上看，需要重新规划顶层的改革新思路、新设计和地方的改革新蓝图、新举措，如何释放国家软实力也将成为改革红利的突破口之一；从中观上看，企业作为财富创造的主要参与者之一，其承担的责任不只是盈利那么简单，如何通过发挥软实力来承担社会责任将是企业奠定长青基业思路之一；从微观上看，每个人作为社会中的一分子，是构成社会的最小细胞，其中管理者的软实力是影响企业经济发展的基石。

按照上述思路，我们可以从国家、企业、个人三个层面来解读软实力的内涵。

#### 1. 国家层面的软实力

自美国学者约瑟夫·奈（Joseph Nye）于 20 世纪 90 年代在《谁与争锋：美国力量的转变》一书中提出软实力理论以来，软实力的内涵不断丰富。在外交以及国家竞争战略等关乎国家发展的诸多领域中，软实力理论的应用也越来越广泛。约瑟夫·奈认为，“软实力是一种通过吸引而不是强迫别人来达到结果的能力，或是一个国家能够操纵另一个国家政治议程的能力。”<sup>②</sup>他强调一个国家的软实力来自文化、政治价值观和外交政策三个方面。如果提升和应用软实力，是抱着控制或操纵他国、他人的目的，软实力只是达到这种目的的手段和表现形式，那么，这个国家就永远也达不到真正提高和积累软实力的目的。软实力是相对于硬实力而言的，它与硬实力互为前提、补充，并可相互转化。硬实力是一种有形的实力，是主要以有形的手段和工具达到目的的能力，经济实力、军事实力、硬技术实力、硬环境和硬性资本实力等组成一国的硬实力；而软实力是一种无形的实力，是以硬实力为背景，但是不直接使用硬实力而达到目的的能力。这一“目的”不仅是针对外界增强竞争力的需要，更重要的是出于自我提高和完善，对外增强魅力、影响力、吸引力与控制力，进而达成长远可持续发展目标的需要。

<sup>①</sup>蔡昉. 超越人口红利 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2011.

<sup>②</sup>Joseph Nye. Bound to Lead: The Changing Nature of American Power [M]. New York: Basic Books, 1990.