



现代组织通用人力资源管理学精品教材

丛书主编◎李宝元

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT  
IN MODERN ORGANIZATIONS

# 现代人力资源开发学

李宝元  
于 然 ◎ 著  
王明华



北京师范大学出版集团  
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP  
北京师范大学出版社



现代组织通用人力资源管理学精品教材

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT  
IN MODERN ORGANIZATIONS

# 现代人力资源开发学

李宝元  
于 然 ◎ 著  
王明华



北京师范大学出版集团  
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP  
北京师范大学出版社

# 京师经管

## 系列教材编写指导委员会

主 任：赖德胜 沈 越

副主任：赵春明 高明华 杨澄宇

委 员：李宝元 胡海峰 曲如晓 孙 川

罗楚亮 吴沁红

# 现代组织通用人力资源管理学精品教材

## 编写委员会

### 学术指导委员会主任

赖德胜 北京师范大学经济管理学院院长，教授、博士生导师

### 学术指导委员会专家成员(按姓氏音序排列)

陈全明 中南财经政法大学人力资源研究中心主任，教授、博士生导师  
崔 勋 南开大学商学院副院长，人力资源管理系教授、博士生导师  
董克用 中国人民大学公共管理学院院长，教授、博士生导师  
李燕萍 武汉大学经济与管理学院常务副院长，教授、博士生导师  
廖泉文 厦门大学管理学院教授、博士生导师  
莫 荣 人力资源和社会保障部劳动科学研究所副所长，研究员、博士生导师  
彭剑锋 中国人民大学劳动人事学院人力资源管理系教授、博士生导师  
石金涛 上海交通大学安泰经济与管理学院人力资源管理研究所教授、博士生导师  
时 勘 中国科学院学部调查研究中心主任，教授、博士生导师  
王通讯 中国人事科学研究院研究员，教授、博士生导师  
杨百寅 清华大学经济管理学院人力资源与组织行为系主任，教授、博士生导师  
杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院院长，教授、博士生导师  
姚先国 浙江大学公共管理学院院长，教授、博士生导师  
姚裕群 中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师  
袁伦渠 国务院参事，北京交通大学经济管理学院教授、博士生导师  
张一池 北京大学光华管理学院组织管理系教授、博士生导师  
赵曙明 南京大学商学院院长，教授、博士生导师

### 主 编

李宝元 北京师范大学人本发展与管理中心主任，教授、博士生导师

### 副主编

孔繁敏 北京大学光华管理学院企业文化研究所所长，美国明尼苏达大学 HR&IR 博士  
李永瑞 北京师范大学管理学院副院长，副教授、心理学博士  
吴春波 中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所教授、博士生导师  
张 琪 首都经济贸易大学教务处处长，劳动经济学院教授

**编 委 (按姓氏音序排列)**

- 陈 燕 北京师范大学经济管理学院人力资源管理系副教授、管理学博士
- 陈益民 南京林业大学经济管理学院副教授
- 侯荔江 西南财经大学公共管理学院人力资源管理系主任, 副教授、经济学博士
- 焦 豪 北京师范大学经济管理学院讲师、管理学博士
- 李江予 北京师范大学经济管理学院副教授、心理学博士
- 李 静 北京师范大学经济管理学院人力资源管理系讲师、工学博士
- 李庆安 北京师范大学心理学院教授、博士生导师
- 李欲晓 北京师范大学经济管理学院副教授、管理学博士
- 刘 钢 东北师范大学商学院人力资源系主任, 讲师、管理学博士
- 刘 军 山东财经大学工商管理学院教授、经济学博士
- 刘平青 北京理工大学管理与经济学院组织与人力资源管理系主任, 教授、管理学博士
- 刘燕华 西北民族大学管理学院院长、教授
- 牟芳华 山东财经大学公共管理学院副院长、教授
- 葛玉良 北京师范大学经济管理学院副书记, 副教授、博士生
- 曲 庆 清华大学经济管理学院人力资源与组织行为系副教授、管理学博士
- 宋国学 黑龙江大学经济与工商管理学院人力资源管理系主任, 副教授、管理学博士
- 王建民 北京师范大学管理学院教授、博士生导师
- 王长城 中南财经政法大学公共管理学院教授、博士生导师
- 王文周 北京师范大学经济管理学院人力资源管理系讲师、管理学博士
- 王 燕 重庆工商大学 MBA 教育中心副主任, 副教授、经济学博士
- 于 然 北京师范大学经济管理学院人力资源管理系副教授、教育学博士
- 颜士梅 浙江大学管理学院企业管理系副教授、管理学博士
- 袁庆宏 南开大学商学院人力资源管理系主任, 教授、管理学博士
- 于桂兰 吉林大学商学院人力资源管理系主任, 教授、经济学博士
- 余恩海 华北电力大学经济与管理学院人力资源管理系主任, 副教授、管理学博士
- 叶晓倩 武汉大学经济与管理学院工商管理系副教授、管理学博士
- 张 跃 北京师范大学经济管理学院人力资源管理系副教授、经济学博士
- 张爱卿 中央财经大学商学院人力资源管理系主任, 教授、管理学博士
- 张平淡 北京师范大学 MBA 中心主任, 经济管理学院副教授、管理学博士
- 张西超 北京师范大学心理学院副教授、心理学博士
- Carolina Gruenschloss 北京师范大学经济管理学院讲师、管理学博士

# 总序

“现代组织通用人力资源管理学精品教材”丛书，是在由国内著名人力资源管理专家组成的高端学术团队指导下，由北京师范大学经济管理学院人力资源管理系策划组织编写。

本丛书的基本宗旨和努力目标，简单地说，就是“追国际前沿，接本土地气”。我们要求编写者追踪现代人力资源管理领域前沿最新学术研究成果，把准各类组织人力资源管理实践脉搏和发展走势，能够将学术前沿成果与中外组织特别是本土实践紧密结合起来，以严格的学术规范、权威的专业水平、高端的技术水准进行“创造性转述”。

与人力资源管理领域其他系列教材相比，本丛书的主要特色可以归纳为三句话，即“现代组织大口径，原理方法普适用，多元实践广贯通”。所谓“现代组织”，并不局限于“现代企业组织”，还涵盖“现代政府组织”与“现代非营利组织”。因此，要求各教材编写者在内容安排上，要覆盖三类组织“大口径”，大致按照“基本原理”、“操作方法”和“多元实践”三个模块来构架，形成逻辑合理、层次清晰和内容完备的学科体系。同时，在读者定位上，也本着“普适用，广贯通”原则，通过科学、合理、巧妙的篇章架构和导读指引，使每本教材在广泛适用高等院校人力资源管理专业本科、研究生，特别是 MBA、MPA 教学需要的同时，也能够作为企业界经理、政界公务员和事业单位管理人员的首选 HR 读本或参考书。

本丛书在内容体例、版式设计和栏目安排上，都“颇多思量”，甚至可以夸张地说，是“独具匠心”。我们要求各书编著者，在保持学术严肃性、研究科学性的同时，力求理论解说通俗易懂，文本具有可读性，并且在体例安排上，努力达到“现代前沿中有雅俗共赏的乡土气息，严肃认真中有图文并茂的活泼氛围”这样一种书香境界或视觉效果。

例如，在正文中穿插“著名学者小传”栏目，以增强读者对学术氛围的真切感应；在正文相关位置开辟“大师高论”、“经理亲历”、“典型案例”等专栏，提供一系列生动、丰富、有趣的背景资料，以深化读者对相关原理和方法的学习理解，或增强读者对相关问题复杂性的切实感受；在每章前后设置有对应的教学单元，以帮助读者掌握学习方法、把握学习内容，使之学会“纲举目张”，并能在现实情境中“活学活用”。

这些辅助栏目与正文内容相互映衬、参照、呼应，可以使读者在学习一般原理方法时，具有“活灵活现”的实感意境。此外，本丛书严格按照学术规范，通过章末“注释”和书末“参考文献”，为读者提供尽量周全的学术线索指引，以及进一步研究提高的学术平台。

这里，我们要特别感谢丛书学术指导委员会及编委会成员，向来自北京大学、清华大学、浙江大学、南京大学、武汉大学、南开大学、厦门大学、吉林大学、黑龙江大学、北京理工大学、北京交通大学、上海交通大学、华北电力大学、中国人民大学、北京师范大学、东北师范大学、首都经济贸易大学、中央财经大学、中南财经政法大学、重庆工商大学、山东财经大学、南京林业大学和西北民族大学，以及中国人事科学研究院、人力资源和社会保障部劳动科学研究所等大学及科研院所的专家学者及作者们，深表谢忱！也感谢北京师范大学经济管理学院领导及同事们在各方面给予我们的关怀、理解和帮助！同样，真诚感谢北京师范大学出版集团、北京师范大学出版社及高教分社领导的大力支持，特别是社会科学编辑部负责人、本丛书策划编辑马洪立先生及其团队的默契合作和辛苦劳作！

也恳请广大读者朋友们在使用阅读本丛书的过程中，随时反馈意见和建议，帮助我们将丛书朝着“顶端极品”境界，不断推进、再推进。邮箱地址：byli@163.com。

丛书主编

马洪立

2011年仲夏于北京师范大学经济管理学院

人力资源管理系

# 导 读

摆在读者面前的这本《现代组织人力资源开发学》，是在李宝元教授“现代人力资源开发与管理”三部曲系列著作之一——《战略性投资：现代组织学习型人力资源开发全鉴》（经济科学出版社2005年版）的基础上增补修订而成。本书的基本写作宗旨和努力目标是：追踪现代组织学习型变革背景下人力资源开发领域的前沿走势，在对相关学术研究成果和实践探索成就进行“创造性转述”的基础上，融会先进思想理念与简明操作技术于一炉，贯通人力资源开发全过程、全方位和全情景，精心打磨一部“全面系统介绍现代组织学习型人力资源开发的精要思想方法，具体生动描绘有关操作技法及其实际运用情景”的专业教科书。

## ◇ 篇章结构

全书共分六篇，每篇三章，共十八章。第1篇，描述组织学习型人力资源开发战略架构；第6篇，介绍组织学习型人力资源开发评估系统；中间四篇即第2、3、4、5篇，乃全书的核心内容，在“组织学习型变革”的大背景下详细精解了现代组织人力资源开发的具体操作技法。

**第1篇 基本原理** 分三章深刻阐释现代组织学习型变革背景下人力资源开发的战略背景、核心思想及总体架构。第1章，从大的时代背景和宏观层面着眼，分析说明现代组织所面临的生存竞争环境新特性；第2章，在理论上对现代组织学习型变革状态及走势给出了一个“通解”；第3章，概要描述了现代组织学习型变革背景下人力资源开发的总体框架体系。

**第2篇 基础开发** 分三章介绍组织成员的心智模式修炼理念及方法。第4章，概要说明训练开发组织成员“自我超越”的心智模式，并将之凝结转化为团队和组织共有的心智模式（组织学习能力），以及心智模式两层面基础型开发对于组织学习型变革的重要战略意义；第5章，介绍各种“身心兼修”的人力资源潜能开发训练方法；第6章，主要从利益冲突、信息不对称和心理情感矛盾三个层面详细介绍了有关人际关系能力的开发技法。

|              |                   |
|--------------|-------------------|
| 第1篇<br>基本原理  | 第1章 现代组织人力资源开发导论  |
|              | 第2章 现代组织学习型变革理论解析 |
|              | 第3章 现代组织人力资源开发架构  |
| 第2篇<br>基础开发  | 第4章 个人自我超越能力开发    |
|              | 第5章 人力资源潜在能力开发    |
|              | 第6章 人际关系协同能力开发    |
| 第3篇<br>领导力开发 | 第7章 战略目标导向力开发     |
|              | 第8章 共同愿景驱动力开发     |
|              | 第9章 团队精神凝聚力开发     |
| 第4篇<br>创新力开发 | 第10章 创造性思维能力开发    |
|              | 第11章 群体知识创造力开发    |
|              | 第12章 市场经济创新力开发    |
| 第5篇<br>整合开发  | 第13章 组织系统动力机制开发   |
|              | 第14章 组织职业生涯规划开发   |
|              | 第15章 组织文化系统整合开发   |
| 第6篇<br>开发评估  | 第16章 人力资源开发评估概要   |
|              | 第17章 人力资源开发效果评估   |
|              | 第18章 人力资本投资收益评估   |

**第3篇 领导力开发** 分三章介绍基于共同愿景的团队学习型人力资源开发理念及操作技法。第7章，基于领导角色定位，并以此为主线，讨论现代组织战略导向力开发问题；第8章，介绍如何通过领导激发和互动学习，形成共同愿景，进行组织价值理性开发；第9章，集中讨论有关“团队学习”修炼的具体操作技法。

**第4篇 创新力开发** 分三章介绍现代组织如何开发员工的创新性思维能力，并基于野中郁次郎、德鲁克等人的观点，讨论构建群体知识创造螺旋及市场创新机制等问题。第10章，从个体学习修炼的角度，系统讨论和介绍有关创造性思维能力训练要则；第11章，主要根据野中郁次郎等人的有关研究成果，从“群体知识创造”的角度来探讨组织整体创新能力开发的运作流程和操作原理；第12章，以当代管理大师德鲁克关于“创新与企业家精神”的理论框架为线索，讨论和介绍有关组织事业拓展性创新训练的一些重要实施要领和运作策略。

**第5篇 整合开发** 分三章讨论现代组织人力资源精神整合开发问题。第13章，首先运用拓扑学的直观例子来说明系统思考的重要意义，然后从现代科学方法论引申出有关系统动力学的基本原理，并以此为线索描述学习型组织的协同驱动整合开发技法；第14章，在全面分析把握个人的成长过程和发展周期的基础上，讨论如何

最大限度地把员工个人的成长发展周期与组织的人力资源开发系统契合、匹配和协同起来,从每个员工个人职业发展出发,将之与组织的战略目标和人力资源开发规划相衔接,为员工个人提供不断成长和发展的机会,使他们能够在最大限度地实现自己的职业生涯目标和自我人生价值的同时,对组织使命和目标有极大的认同感、长期的信任和忠诚感以及全力以赴的支持和推动力;第15章,在组织学习背景下讨论“组织文化开发建设”,即关于学习型组织驱动系统最全面、最广泛、最完整意义上的人力资源整合开发问题。

**第6篇 开发评估** 通过对人力资源开发活动进行评估反馈,可以认识和把握其满足组织需要的程度,以及时矫正、改进和调整开发战略及策略,而这本身实际上就是组织学习的内生环节和重要内容。第16章,基于相关文献概要介绍人力资源开发评估的基本要点;第17章,基于柯克帕特里克提出的反应、学习、行为和结果四级模型,兼顾其他研究者的成果和目前组织人力资源开发评估实践情况,正面提出情感反应效果、学习认知效果、行为技能效果和经营业绩效果四层级人力资源开发效果评估框架模型,并以此为逻辑线索逐次介绍人力资源开发效果评估的有关操作方法;第18章,根据有关研究文献,对人力资本投资收益分析的一些基本问题做了简要介绍和讨论,以为读者在实践中探索运用提供初步的方法论基础和操作性基线。

需要说明的是,在本系列丛书的首部《现代人力资源管理学》中,我们是将有关“人力资源开发”的问题涵盖在广义理解的“人力资源管理”框架体系中去介绍的,解说现代组织人力资源管理基本原理和操作经营不能不涉及人力资源开发的模块和问题;而在这本以“现代组织人力资源开发”为主题的教科书中,为了保证理论框架体系的完整性,自然要把前书中作者自以为是“精华”的东西吸纳进来,并做更精细的扩展、深化和完善。对于个别章节存在与前书的“重叠”情形,谨希望读者朋友能够给予理解和见谅。

## ◇ 体例安排

在版式设计上,我们努力做到独特新颖、图文并茂。有关理论解说,力求深入浅出、通俗易懂;相关操作方法的描述,力争具体形象、直观精练。在正文相关部分,我们特别穿插了“典型案例”、“操作方法”等专栏,以生动、丰富、有趣的背景资料,与主题内容相互映衬、参照和呼应,以便使读者在学习掌握基本原理方法时,具有“活灵活现”的实感意境。

在各章前后,我们精心设计了教学栏目。每章前,有“主旨内容提要”、“逻辑框架图示”和“感悟学习目标”三个栏目,使读者在每章学习前,能够对本章主旨内容、逻辑架构和教学目标有一个纲领性、轮廓性的了解,做到方向明确、主线清楚、心中有数。每章后,相应设置了“精要内容提示”、“感悟思考问题”和“实操研讨探索”三个栏目,以帮助读者进一步提炼精要观点,联系实际复习思考相关问题,并在现实情境中提高观察分析问题和综合研究能力。

在章末及书末，我们还严格按照学术规范，通过“注释”和“参考文献”，为读者提供进一步研究提高的学术线索。需特别说明的是，本书“创造性转述”了中外人力资源开发研究领域大量优秀学术文献和研究成果。对于所引述的作品，我们都严格按照学术规范加了章末注释，并在书末“参考文献”中列出；其文献被我们转载引述的作者，见书后烦请与出版社方面联系，以便支付适当报酬。在此，我们对所引述的文献作者谨表诚挚谢意！

#### ◇ 教学建议

本书是一部以组织学习为主题背景，全面系统介绍人力资源开发操作技法的宝典通鉴式教科书。它是高校人力资源开发与管理专业大学生和研究生的首选学习用书或参考书，可作为人力资源开发与管理人员的学习读本和培训教本使用，也是处于“组织学习”状态的社会各界人士日常开发自身人力资源和积累其人力资本的案头必备全书。

如果作为教科书使用，本科层次可以只讲授前三篇以及第4篇第10章和第5篇第14章的相关内容，要求学生以“三基本”（基本概念、基本理论、基本方法）为基础，重点学习第1篇基本原理部分，概略明了第2篇和第3篇基本原理和操作技法。研究生层次，特别是MBA、MPA专业研究生，可以在此基础上，全面覆盖所有六篇18章内容，进一步加大学术研究引导深度和实操案例教学力度，紧密结合实际广泛开展研究型教学，强化HR专业操作技能训练，有针对性地选择重点教学内容。

如果将此书作为自学读本、主要参考书和工具书使用，读者只要淡化其“教科书”版式格调影响，根据自身情况和特殊需要，可以随意选择阅读内容，希望能够达到“无拘无束，各取所需；自由方便，快乐索取”的境界。

#### ◇ 特别致谢

在本书编写过程中，我们得到业界及学界很多专家学者的支持和指导，特别是北京师范大学经济管理学院领导及同事的关怀、指点和帮助，我们特别致以谢忱！

特别要感谢当年出版发行“李宝元现代人力资源开发与管理三部曲”系列著作的经济科学出版社的领导和编辑朋友。我要特别感谢《经济研究参考》杂志社社长高进水先生、周丽丽女士等与我们的长期战略合作和辛勤劳作！还要感谢多年来在我门下攻读学习的弟子们，本书能够以目前“完善”的姿态呈现在读者面前，与他们在课堂上的勤奋好学、热烈讨论、问题质疑和意见激发是分不开的。

我们这样的努力不知能否得到读者的认可。但无论结果如何，重要的是我们曾经“努力”了。忐忑奉上，谨请读者朋友回馈意见，笔者将以“更加努力”的姿态应答您的厚爱！也欢迎广大读者朋友们反馈批评意见！

电子邮箱地址：byli@163.com。

# 目 录

## 第 1 篇

## 基 本 原 理

### 第 1 章

#### 现代组织人力资源开发导论/3

□ 主旨内容提要

□ 逻辑框架图示

□ 感悟学习目标

#### 1.1 相关概念释义：学习、教育、培训与开发/4

1.1-1 学习与教育/4

1.1-2 培训与开发/5

1.1-3 开发与投资/6

#### 1.2 现代组织人力资源开发的重要战略意义/6

1.2-1 学习型社会/7

1.2-2 学习型投资意义/7

1.2-3 国际大趋势/9

#### 1.3 应对挑战：转型期中国各类组织 HRD 走向/11

1.3-1 企业困局/11

- 1.3-2 公务员教育培训难题/12
- 1.3-3 社团开发任务/12
- 1.3-4 特殊国情意义/13

■ 精要内容提示

■ 感悟思考问题

■ 实操研讨探索

## 第 2 章

### 现代组织学习型变革理论解析/17

□ 主旨内容提要

□ 逻辑框架图示

□ 感悟学习目标

#### 2.1 赫斯特模型：现代组织学习原理通解/18

- 2.1-1 多学科释义/18
- 2.1-2 赫斯特模型/19
- 2.1-3 自发型组织学习/21
- 2.1-4 常规型组织学习/23
- 2.1-5 创新型组织学习/24

#### 2.2 再造组织生机：圣吉“学习型组织”五项修炼解义/25

- 2.2-1 实现自我超越/26
- 2.2-2 改善心智模式/26
- 2.2-3 建立共同愿景/27
- 2.2-4 推动团队学习/28
- 2.2-5 走向系统思考/28

#### 2.3 组织群体知识创造：野中郁次郎 SECI 模型/29

- 2.3-1 核心思想/29
- 2.3-2 群体知识创造修炼/31
- 2.3-3 七项法则/31

#### 2.4 小结：现代组织学习型变革的理论逻辑及现实趋势/33

- 2.4-1 组织学习动态/33
- 2.4-2 学习型组织特征/33
- 2.4-3 学习型变革/35

## 本章专栏

**专栏 2-1：典型案例** 联想创业时期的自发型组织学习/22

**专栏 2-2：典型案例** 康柏电脑公司由自发型到常规型组织学习的转变/24

■ 精要内容提示

■ 感悟思考问题

■ 实操研讨探索

## 第 3 章

### 现代组织人力资源开发架构/38

□ 主旨内容提要

□ 逻辑框架图示

□ 感悟学习目标

#### 3.1 目标导向愿景化：组建战略激发型领导系统/39

3.1-1 领导使命/39

3.1-2 创造危机/40

3.1-3 言出必行/41

3.1-4 培育环境/41

#### 3.2 学习型变革：现代组织结构三维度演化基本方向/42

3.2-1 层级扁平化/42

3.2-2 工作团队化/43

3.2-3 运作弹性化/46

#### 3.3 建设知识创新队伍，构筑学习型人力资源开发体系/47

3.3-1 群体知识创造/47

3.3-2 知识操作从业者/48

3.3-3 知识战略领导者/49

3.3-4 知识中介管理者/49

3.3-5 学习型 HRD 架构/50

#### 3.4 战略协同：职能部门设置与管理流程设计/51

3.4-1 传统开发部门/51

3.4-2 新型开发组织模式/52

3.4-3 明确开发目标/53

3.4-4 设计开发方案/54

3.4-5 评估开发结果/55

3.4-6 应对特殊挑战/56

### 3.5 行动学习：现代组织人力资源开发方法概览/56

3.5-1 “行动学习”/57

3.5-2 在职培训/57

3.5-3 案例研究/58

3.5-4 其他方法/58

3.5-5 组织环境/59

■ 精要内容提示

■ 感悟思考问题

■ 实操研讨探索

## 第 2 篇

## 基础开发

### 第 4 章

#### 个人自我超越能力开发/67

□ 主旨内容提要

□ 逻辑框架图示

□ 感悟学习目标

#### 4.1 “我是谁”：关于自我超越的人格心理学意义/68

4.1-1 社会认知观/68

4.1-2 发展心理学/68

4.1-3 精神分析说/69

#### 4.2 “达人先达己”：关于自我超越的两个基本层面/69

4.2-1 “解放思想”/70

4.2-2 “推己及人”/71

4.2-3 “自觉奉献”/72

### 4.3 “超越自我”：改善心智模式修炼技法介绍/73

- 4.3-1 价值观检核法/73
- 4.3-2 描绘个人愿景法/73
- 4.3-3 推论阶梯辨认法/74
- 4.3-4 左右栏对比反思法/74
- 4.3-5 主张与探询平衡法/75
- 4.3-6 “效忠报告”练习法/76
- 4.3-7 轮盘角色转换法/77
- 4.3-8 未来情景规划法/78

■ 精要内容提示

■ 感悟思考问题

■ 实操研讨探索

## 第5章

### 人力资源潜在能力开发/81

□ 主旨内容提要

□ 逻辑框架图示

□ 感悟学习目标

#### 5.1 何谓潜能：人类创造力的“精神”实质/82

- 5.1-1 社会生产力/82
- 5.1-2 神奇的人脑/83
- 5.1-3 人脑潜能(潜意识)/85

#### 5.2 右脑开发：基本原理及训练要点/86

- 5.2-1 右脑开发意义/86
- 5.2-2 右脑开发技法/88
- 5.2-3 全脑潜能开发/88

#### 5.3 拓展训练：在大自然中挑战并超越自我/90

- 5.3-1 由来/90
- 5.3-2 基本特征/91
- 5.3-3 常见基地项目/91
- 5.3-4 操作流程/92

#### 5.4 魔鬼训练：钢铁般坚强意志是怎样炼成的/93

5.4-1 思想渊源/93

5.4-2 应用实例介绍/94

5.4-3 注意事项/97

#### 5.5 超觉静坐：关于瑜伽内化身心修炼操作技法/98

5.5-1 瑜伽静坐方式/98

5.5-2 超觉静坐要义/98

5.5-3 具体操作步骤/99

5.5-4 身心修炼效果/99

### 本章专栏

专栏 5-1：典型案例 华为新员工“魔鬼训练”/96

■ 精要内容提示

■ 感悟思考问题

■ 实操研讨探索

## 第 6 章

### 人际关系协同能力开发/104

□ 主旨内容提要

□ 逻辑框架图示

□ 感悟学习目标

#### 6.1 达观理性待人：关于人际关系的经济学通解/105

6.1-1 经济人理性/105

6.1-2 人际关系通解/106

6.1-3 豁达人际观/107

#### 6.2 TA-NLP：人际心理及人际沟通分析操作方法/107

6.2-1 TA 训练要义/108

6.2-2 关于 PAC 模型/108

6.2-3 基本操作方法/109

6.2-4 NLP 沟通要则/111

6.2-5 敏感性训练/113