

<<做一名阳光的职业经理人>>

图书基本信息

书名：<<做一名阳光的职业经理人>>

13位ISBN编号：9787561761885

10位ISBN编号：7561761880

出版时间：2008-8

出版时间：华东师大

作者：倪志华 编

页数：290

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<做一名阳光的职业经理人>>

### 前言

大众对心理学往往是既感觉神秘又抱有过高的期望，这会给心理学工作者们带来很大的困惑和担心。

经院派的心理学家们往往一再给大众泼冷水，告诉大众心理学研究的不是大众想要的那些“俗”的东西，然后就躲进象牙塔去研究他的大白鼠和猴子，以致大众批评经院派。

机械论的心理学就像一个醉汉丢了钥匙，不到丢钥匙的地方去找而到灯光亮的地方去找。

有一幅漫画画的是一个心理学家在给一头带项链的猪测体温，然后得出一个“科学”的结论说：猪带项链不会影响它的体温。

也许这些批评过分了，但心理学家如果长期不关注大众和社会的需求，那么大众和社会也就会从期望变成失望而冷落和反感心理学，这对心理学和大众都不是好事，也是众多有成就的心理学同仁担心的问题。

如何将心理学从心理学家的课堂上和书本里解放出来变成大众手中的锐利武器是个大问题。

心理是大众的心理，没有理由让大众对心理学感到神秘，让心理学为大众的心理服务是心理学工作者义不容辞的责任。

所以，我一直主张能有更多的社会各行各业和各界人士参与到心理学的研究和运用领域来，这必将大大地提升心理学的普及程度，在惠及社会的同时也更有利于心理学自身的成长。

本书的出版面世，使我感到高兴和欣慰，撰写者们正是在这方面做了很好的探索。

## <<做一名阳光的职业经理人>>

### 内容概要

这是一本由职业经理人自己写职场心理的著作。

本书的作者是一群职业经理人，不是专业的心理学家，但对心理学尤其是职场心理健康有着极大的热情。

他们在工作之余潜心学习、研究心理学知识，热心投入心理咨询的实践，收集和调查案例，依据自己丰富的人生阅历和对心理学的独到领悟能力，探究了中高级职业经理人的职场心理问题。

正因为如此，本书可谓圈内揭密，可能不是最系统，但一定是最真实、最现场；书中提供的建议，不一定有最好的学术价值，但一定最实用、最贴心。

全书按人生整体平衡的四大要素：事业、家庭、人际关系、健康，从几百个职场心理案例中选取了有代表性的104个，全方位解读职业经理人的心灵困惑，并相应提供了应对建议。

## &lt;&lt;做一名阳光的职业经理人&gt;&gt;

## 书籍目录

序言 导读第一章 绪论 第一节“心”，是人类最深的资源 第二节 内心的成长，是整个生命最伟大的成长 一、“发展心理学”简介 二、内心的成长，应当是健康的成长 三、个体在心理发展中逐渐形成的自我防御机制 四、神秘的潜意识 第三节 中、高级职业经理人应修炼成为生命应用能力教练 一、什么是生命应用能力教练？ 二、世纪的中、高级职业经理人为何要修炼成为生命应用能力教练？ 三、怎样成为生命应用能力教练？ 第四节 关于本书的写作 一、本书的宗旨 二、本书的结构 三、本书的写作

第二章 事业和工作 第一节 与战略相关的心理困惑 一、前景不明的渺茫心理 二、随大流的跟风心理 三、目光短浅的近视心理 四、一味贪大的虚荣心理 五、感情用事的冲动心理 六、三心二意的游击心理 七、藐视战略的无知心理 八、关系至上的投机心理 九、急功近利的浮躁心理 十、迎合领导的无奈心理 第二节 与经营相关的心理困惑 一、经营受挫的危机心理 二、客户挑剔的委屈心理 三、筹资困难的无助心理 四、债主逼债的灭顶心理 五、举棋不定的徘徊心理 六、前景不佳的恐慌心理 七、盲目乐观的麻痹心理 八、面对应激事件的焦虑心理 九、主观臆断的独断心理 十、不愿创新的守旧心理 第三节 与管理相关的心理困惑 一、管理低效的焦躁心理 二、管理受阻的恼怒心理 三、授权以后的失落心理 四、惧怕矛盾的回避心理 五、效率低下的郁闷心理 六、面对流言的畏惧心理 七、妄自菲薄的自卑心理 八、缺乏信任的多疑心理 九、工作无绪的烦躁心理 十、唯恐失权的自私心理 十一、设置障碍的报复心理 十二、患得患失的彷徨心理 第四节 与人才相关的心理困惑 一、急需人才的忧虑心理 二、拔苗助长的急躁心理 三、人才离去的愤怒心理 四、嫉妒人才的狭隘心理 五、轻视教育的实用心理 六、求全责备的完美心理

第三章 人际关系 第一节 与上级人际关系的心理困惑 一、被上司批评的懊丧心理 二、受无端责备的郁闷心理 三、认为上级无能的不服心理 四、面对威严上司的恐惧心理 五、怀才不遇的压抑心理 第二节 与下级人际关系的心理困惑 一、遭遇下属反对的烦躁心理 二、被下级轻视的恼怒心理 三、怒其不争的抱怨心理 四、无法处置能力平庸下属的无奈心理 五、面对美女(男)下属的无措心理 第三节 团体内人际关系的心理困惑 一、职场倾轧的狭隘心理 二、团队内耗的郁闷心理 三、事不关己的冷漠心理 四、用人不公的不平心理 五、曲高和寡的孤独心理 第四节 部门之间关系的心理困惑 一、隔岸观火、殃及自身的后悔心理 二、幸灾乐祸的阴暗心理 三、看不得别人出成绩的嫉妒心理 四、不愿处理边缘工作的吃亏心理 第五节 与家人、亲友关系的心理困惑 一、工作、家庭无法兼顾的两难心理 二、对家人关心不够的负疚心理 三、家人不理解的委屈心理 四、有功于家庭的自傲心理 五、“后院”起火的灾难心理

第四章 职场中的个人成长和发展 第一节 自我评价方面的心理困惑 一、唯我独尊的自大心理 二、妄自菲薄的自卑心理 三、居功自傲的自满心理 四、定位不清的迷茫心理 第二节 发展目标方面的心理困惑 一、失却目标的落寞心理 二、信念缺失的混世心理 三、职场疲劳的厌倦心理 四、目标过高的茫然心理 第三节 职场升迁方面的心理困惑 一、容不得别人的嫉妒心理 二、得不到晋升的焦躁心理 三、无端担忧的恐慌心理 四、被上司压制的委屈心理 第四节 职场去留方面的心理困惑 一、潜力难以施展的压抑心理 二、想跳槽缺自信的矛盾心理 三、轻易选择跳槽的盲目心理 四、难适应新环境的怀旧心理

第五章 自身健康 第一节 忽视健康的心理误区 一、先立业后保健的无奈心理 二、爱陪身体是奢侈的糊涂心理 三、自感身体一级棒的麻痹心理 四、嗜好不良生活方式的依赖心理 五、不信科学的放纵心理 第二节 担忧健康的心理误区 一、无病乱投医的疑病心理 二、梦中病变的恐惧心理 三、过分担忧的抑郁心理 四、跟风保健的盲目心理 第三节 健康受损后的心理误区 一、有病忌医的逃避心理 二、盲目瘦身的唯美心理 三、消极悲观的宿命心理 四、追悔莫及的自责心理 五、失去信心的悲观心理

第六章 廉洁守法 第一节 对廉洁守法的认知误区 一、唯利是图的攀比心理 二、“堤内损失堤外补”的补偿心理 三、自定底线的合理化心理 四、廉洁吃亏的茫然心理 五、为公无罪的自慰心理 第二节 涉足腐败行为的心理误区 一、“天知地知人不知”的侥幸心理 二、跟风随流

<<做一名阳光的职业经理人>>

的从众心理 三、法不责众的安全心理 四、“有权不用，过期作废”的贪婪心理 第三节 逃避  
惩处的心理误区 一、有恃无恐的无忌心理 二、窥测方向、择机而动的避风头心理 三、集  
体决策的共受心理后记

## &lt;&lt;做一名阳光的职业经理人&gt;&gt;

## 章节摘录

第一章 绪论 很多熟悉的人问作者：就你们的职业生涯，在经济领域工作，多则几十年，少则十几年，有的从事人力资源开发和培训，有的自身就是中、高级职业经理人，可说与心理咨询这一专业风马牛不相及，是什么让你们涉足这一领域成为国家级心理咨询师，又用业余时间写作这本书？

我们的回答：是职场的现实生活引领驱使我们进入心理咨询这一领域，并义无反顾地着手这本书的写作。

1990年，作者之一倪志华女士患了病毒性心肌炎。

经过治疗，虽然早搏有明显减少，但始终无法痊愈。

时任上海纺织工业局党委办公室主任的她，整天处在焦虑和不安中：担心影响工作，盼着能快点上班。

她的一个朋友前去探望，同去的是朋友的“好友”。

之后，这位“好友”又多次单独“顺道”去探望她。

经过几次看似漫不经心的交谈，倪女士的焦虑和不安慢慢地消失了，开始静心养病。

几个月后，早搏得到根治。

朋友这才告诉她：他的好友是一位心理医生，这一职业的目标是把人的思路从死胡同中引领出来。

经历了这一体验，倪女士开始关注心理学这一神秘而有魅力的知识领域，经常购买和翻阅相关书籍。

上世纪90年代，上海的传统工业展开了一场大规模的产业调整。

身处产业调整第一线的企业领导干部承受着巨大的压力。

有一位我们熟悉的公司领导干部意外地出现自杀行为，幸亏被家属发现及时制止。

据我们对他的了解，这是一位很忠诚、很勤勉的干部，他所在的公司正处于资产重组的剧变之中，估计是身心无法承受错综复杂的矛盾和压力所致。

果然，经专家诊断，他患了抑郁症。

从此，这位干部丧失了工作能力，提前从岗位上退下来。

这是我们第一次对心理疾病有切肤之痛：原来，心理疾病足可摧残一个人的健康。

由此，我们开始以职业眼光来学习心理学知识，并思考将其用于企业人才队伍建设。

上海的一些国有企业改制后，为企业的市场化运作奠定了基础。

主要经营者的经济责任明确，直接面对来自国内外激烈的市场竞争，身心难免处于高度紧张的状况，出现焦虑、抑郁等心理失调现象的不在少数。

有一位很出色的公司总经理，他的身体状态成了公司运行状况的“晴雨表”：公司运行良好，他的健康状态亦好；公司运行艰难，他即出现失眠、胃痛等一系列躯体症状。

再环顾周围，我们所熟悉的人事中，因职位适应、工作重压、人际关系、家庭婚姻等因素不同程度地存在着负面情绪的，不在少数。

由于缺乏必要的心理知识和专业调适渠道，很多人只是消极地约束、压抑自己，长此以往便形成一种埋在体内的危险情绪。

这使我们感到，职场中的心理困惑、心理障碍犹如“心灵感冒”，既不被人重视，又实实在在地危害着人的健康。

想到此，一种责任感油然而生。

我们舍弃业余时间和节假日，比较系统地接受了应用性的心理学知识培训，并萌发了为中、高级职业经理人“做点什么”的想法。

学习心理学和写作本书的历程，我们称之为是“智慧的旅行”。

随着本书的开卷，您也一起来作这样的“智慧旅行”吧。

第一节“心”，是人类最深的资源 人类研究人之外的很多领域，包括宇宙，但很少研究自己——人。

人类开掘这资源、那资源，却很少去开掘“心”——这一人类自己最深的资源。

心理学，就是研究“心”这一人类自己最深资源的科学。

这里讲的“心”，是指“心理”，即感觉、知觉、记忆、思维、情感、意志、气质、能力、性格

## <<做一名阳光的职业经理人>>

等心理现象的总称。

心理学，就是研究人的这些心理现象及其规律的一门科学。

怎么认识“我”？

按照弗洛伊德的“人格结构理论”，“我”分为三个层次：本我、自我、超我。

本我，位于人格结构的最底层，是人的原始的、无意识的本能。

它寻求直接的满足，而不顾社会现实是否有实现的可能性。

其功能是立即解除压力并恢复到自我平衡的情景。

人之初，便全是“本我”。

“本我”从不会成熟，永远是人格的被宠坏的孩子，它遵循“快乐原则”。

自我，位于人格结构的中间层次，是在“本我”的冲动与现实环境条件的冲突中逐渐发展起来的。

它相当于“执行官”，在“本我”和“超我”之间起着调节作用，它遵循“现实性的原则”。

超我，位于人格结构的最高层次，是人格中的“司法部门”。

它是由社会规范、伦理道德、价值概念内化而来的，是个体社会化的结果。

它遵循“道德原则”，是道德化了的“自我”，起着压抑“本我”冲动、对“自我”进行监控及追求完善境界的作用。

打个比喻，“本我”、“自我”、“超我”在街上走，迎面过来一位美女。

“本我”大叫：“我要她！”

“超我”赶紧阻拦：“你这是不道德行为！”

“自我”这时出来调和，对“本我”说：“你得和她培养感情，两厢情愿才行。”

请记住，三个“我”都是心理结构，千万别把它们理解为独立操纵人格的小矮人。

人格结构中，这三个层次相互交织，形成一个有机整体。

它们各行其是，分别代表着人格的某一方面：“本我”，反映人的生物本能，是“原始的人”；

“自我”，寻求在环境条件允许下，让本能冲动能够得到满足，是“现实的人”，又称“人格执行者”；

“超我”，追求完美，代表人的社会性，是“道德的人”。

当三者处于协调状态时，人格表现出一种健康的状况；而当三者发生无法解决的冲突时，就会导致心理疾病。

人的需要是什么？

人是一种不断需求的动物。

除短暂的时间外，极少达到完全满足的状况。

人总是在希望什么，这是贯穿人整个一生的特点。

那么，什么是需要？

需要是对有机体内部不平衡状态的反应。

如，渴了就要喝水；冷了就要添衣。

它表现为人对内外环境条件的欲求。

需要是推动有机体活动的动力和源泉。

人有哪些需要呢？

1943年7月，美国心理学家马斯洛的“需要层次理论”问世，他把人的需要分为5个层次：（1）生理的需要，即人对食物、空气、水和休息的需要；

（2）安全的需要，即人对生命财产的安全、秩序、稳定的需要；

（3）爱和归属的需要，即人要求与他人建立情感联系，如：交友、求爱、归属于某一团队并享有地位的需要；

（4）尊重的需要，即人要求自尊和受到别人的尊重，如能满足，使人体验到自己的力量和价值，反之，则产生自卑和失去信心；

（5）自我实现的需要，即人希望最大限度发挥自己的潜能，不断完善自己，实现自己的理想。

这是人类最高层次的需要。

晚年的马斯洛又把自我实现的需要分为“健康型自我实现的需要”和“超越型自我实现的需要”。

## &lt;&lt;做一名阳光的职业经理人&gt;&gt;

因此又有人称为“需要六层次”。

马斯洛认为，层次越低，需要欲望越强，因为能否满足直接关系到个体的生存，因此称“缺失性需要”；高层次的需要有益于健康、长寿和精力的旺盛：又称“生长性需要”。

这些需要具有一定的级进结构，在强度和优势方面有一定的顺序。

只有尚未满足的需要才是推动人活动的动力。

一旦不能得到很好的满足，就会出现身心疾病。

从心理咨询和治疗的角度讲，需要的层次愈高，心理治疗愈容易；最低需要层次，心理治疗几乎不起作用。

如：心理治疗无法消除饥饿感。

情绪和情感的种类、功能有哪些？

情绪和情感是人类心理生活的一个重要方面，它伴随着认知过程而产生重大影响，也是人对客观现实的一种反映形式。

假设：你在地铁候车。

突然，有人从背后猛推你一下，你有些忿忿然；回头一看，此人戴着墨镜、手持盲棍，“原来是个盲人”，你立刻释然了。

你扶他上车，找一处座位让他坐下。

不料此人从口袋里抽出报纸摘下墨镜看了起来，“啊，我受骗了”，顿时对他产生了厌恶。

从这一假设中分析情绪和情感：（1）是人对客观事物的态度的体验。

体验是情绪和情感的基本特征。

上例中，你的情绪和情感一波三折，是来自你对此人的不同态度的内心体验。

（2）包含着认知成分，并对认知过程产生重大影响。

你由“忿忿然”转而“释然”又产生“厌恶”，取决于情绪和情感的认知成分。

（3）有积极与消极之分。

是人的需要是否满足的一种指标。

需要得到满足会引起积极的情绪和情感，反之则引起消极的情绪和情感。

即通常说的人没有无缘无故的爱和恨。

（4）有其外部表现形式，包括面部、身段、言语表情，是鉴定别人的情绪和情感的主要标志。

从情绪的状态分，即按情绪发生的速度、强度和持续时间长短可分为：心境、激情和应激。

心境，是一种微弱、持久而又具有弥漫性的情绪体验状态。

持续的时间可几小时、几周、几个月，甚至更长。

它对人的生活、工作和健康能发生重要的影响。

长期的消极、悲观的心境会降低人活动的效率，使人消沉。

心境往往由对人有重要意义的“事件”引起，而人们对引起某种心境的原因往往不能意识到。

激情，是一种强烈的、爆发式的、持续时间较短的情绪状态，具有明显的生理反应和外部行为表现。

激情往往由重大的、突如其来的事件或激烈的意向冲突引起的。

如：重大成功后的狂喜、惨遭失败后的绝望、至亲突然病故后的悲伤。

在激情状态下，人的认识范围变得狭窄，分析能力和自我控制能力降低，行为可能失控。

有些激情状态成为推动人的活动的动力，这是积极的一面。

应激，是在出现意外事件和遇到危险情景下，所出现的高度紧张的情绪状态。

产生的原因，一是已有的知识经验与面临事件的新要求不一致，二是已有经验不足以应对当前的境遇，使人产生无助感和紧张感。

其积极的一面，是可通过肌体生理机能的变化和调节，进行适应性的防御，有助于认知功能的发挥，以应付外界突如其来的刺激和高度紧张的环境；但应激状态如长期持续，会引起人体生物化学保护机制的溃退，导致“一般适应综合症”的发生。

情感具有鲜明的社会历史性，人类较高级的情感有：道德感，是按照一定的道德标准评价人的思想、观念和行为时所产生的主观体验。

## <<做一名阳光的职业经理人>>

如果合乎道德规范要求，则心安理得或产生尊敬感；反之，则愧疚或蔑视。

美感，是按照一定的审美标准，评价自然界、社会生活及文学艺术品时所产生的情感体验。

理智感，是在智力活动过程中所产生的情感体验。

如：求知欲和认知的兴趣，在解决问题过程中表现出来的怀疑、自信、惊讶、喜悦等。

情绪和情感有四大功能：（1）适应功能。

它们是有机体生存、发展和适应环境的重要手段。

从根本上说，是服务于改善人的生存和生活条件。

如：婴儿是通过情绪表现与成人交流。

在社会生活中，可以通过察言观色了解对方的情绪，以维护正常的人际关系。

人们适应不良时往往产生焦虑和紧张，通过情绪调节，降低不安，使人更好地适应环境。

（2）动机功能。

它们是人的需要是否得到满足的主观体验，对内驱力提供的信号产生放大和增强的作用，因而能激励人的行为，改变行为效率，起到动机的始动作用和指引功能。

从而更有力地激发有机体的行动。

研究发现，适度的情绪兴奋，能使人的身心处于最佳活动状态。

（3）组织功能。

情绪和情感这种特殊的心理活动，对其心理过程而言是一种监测，是心理活动的组织者。

表现在积极的情感和情绪对活动起着协调和促进作用，消极的情感和情绪对活动起着瓦解和破坏的作用，这种作用的大小还和情绪、情感的强度有关。

如：对记忆的作用，在某种情绪状态下记住的材料，在同样的情绪状态下容易回忆起来。

（4）信号功能。

即具有传递信息、沟通思想的功能。

情绪和情感的外显形式之一是表情。

其信号功能是通过表情来实现的，这对心理咨询尤为重要。

情绪和情感有联系又有区别。

它们都是人们对需要满足状况的心理反应，是同一类而不同层次的心理体验。

区别在于：情绪更多的是生理性，情感更多的是社会性；就人类个体而言，情绪发展在先，情感产生于后；与情绪相比，情感具有较强的稳定性、深刻性和持久性；情绪表现为外显性，情感表现为内在性。

心理学家根据情绪和情感的这些特征，创立了一种治疗流派：理性——情绪疗法。

它基于这样的认识：“事件”并非是引起情绪反应的直接原因，个人对“事件”情境的认知解释和评价才是引起情绪反应的直接原因。

让我们看一个真实的例子。

怕长高的女孩 一个18岁的女孩由家长陪着来到心理治疗室。

她面黄肌瘦、表情呆滞，穿着又旧又老气，像个小老太。

家长说女孩得了一种怪病：很少吃东西，多少年来不照镜子，不拎东西，睡觉缩着身体不肯舒展四肢。

下面是心理医生与她的一段对话： 问：为什么不拎东西？

答：拎重东西手会越来越长。

问：为什么缩着身体睡觉？

答：缩着睡人不会长高。

问：为什么东西吃得很少？

答：吃得愈多人长得愈高。

看来，女孩的心结是怕长高。

经过几次治疗，女孩谈到，13岁那年回安徽老家，一位亲戚说，这姑娘长得这么高，以后变成小巨人好打篮球了。

她自己在算：这一年身高163公分，1年长1公分，5年168，10年173，15年……越算越害怕。

## &lt;&lt;做一名阳光的职业经理人&gt;&gt;

又听说晚上睡觉人容易长，所以抱着腿睡。

这样过了一年，她发觉自己没长高1公分，觉得办法对头，巩固了这一信念。

经过很长一段时间治疗，女孩才逐渐矫正了她的非理性信念。

在这个案例中，充分反映了情绪和情感是人对客观事物态度的内心体验。

女孩“怕长高”的情绪伴随着认知成分，如：拎东西会长高，多吃东西会长高……于是，产生了一种深入、微弱、持久的忧虑、焦虑的情绪状态，即心境。

心境往往由对人有重要意义的事件引发产生，女孩就是一次老家亲戚的谈话让她产生了心结，这一心结又受非理性信念的制约。

可见，情绪和情感是人类心理生活的一个重要方面。

什么是能力？

能力是个体的一种心理特征，是人们顺利有效地完成某种活动所必须具备的心理条件。

为什么说是“个体”，而不说是“人”的心理特征？

如：音乐能力，必须具备灵敏的听觉分辨能力、音乐的想象力、音乐的记忆力和音乐的感染力等心理条件。

否则，就难以从事音乐活动。

所以，能力是和完成某种活动相联系的个性心理特征。

能力又有两种含义：其一是指个人现在实际“所能为者”，例如，会开车，会讲几种外语；其二是指个人将来“可能为者”，即发展的潜在能力。

前者是后者的展现，后者是前者形成的基础和条件。

能力的分类有以下几种：按照能力发展的高低程度，分为能力、才能和天才。

顺利完成某种活动所需要的心理条件是能力；具备了能力所需要的各种心理条件叫才能；能力所需要的各种心理条件达到了完美的结合，又为人类作出杰出贡献叫天才。

按能力的构造，分为一般能力和特殊能力。

平时说的智力即一般能力，是人从事任何活动都必须具备的最基本的心理条件。

它包括观察力、理解力、思维力、想象力等，思维力是智力的支柱和核心。

从事某种专业活动或特殊领域的活动所表现出来的能力，是特殊能力。

如：音乐能力、绘画能力、写作能力。

按能力的功能，分为：认知能力，指接收、加工、储存和应用信息的能力，是人们成功地完成活动最重要的心理条件。

操作能力，指操纵、制作和运动的能力，如：艺术表现能力、实验操作能力。

社会交往能力，指社会交往活动中所表现出来的能力，如：组织管理能力、言语感染能力。

按创造程度。

分为：模仿能力、再造能力和创造能力。

仿效他人的言谈举止而做出与之相似的行为是模仿能力，它是实现个体行为社会化的基本历程之一，是人们相互影响的重要方式。

遵循现成的模式或程序掌握知识技能的是再造能力。

不依据现成的模式或程序，独立地掌握知识和才能，发现新的规律，创造新的方法，才是创造能力。

能力发展是有个体差异的，表现在以下两个方面：能力发展水平的差异。

智商高于140，智力超常；智商低于70，称为弱智或称智力落后；140与70之间，智力正常。

智力水平是一个人创造成就的基本条件，但不是唯一的决定因素。

智商高而成就低或智商较低成就较高的例子并不少见。

曾有记者作过调查，当年大学里被称为“天才”的少年班学生，后来大多归于一般。

因为，机遇和一个人的个性品质，也是成就高低的极为重要的条件。

能力发展早晚的差异。

有的人很小年龄就表现出某种极高的能力，被称为“神童”。

有的人则大器晚成，可能早期没有接受良好的教育和发展的机会，也可能早期生活道路的坎坷，有时成果的创造需要长期的准备和积累。

## <<做一名阳光的职业经理人>>

影响能力发展的因素： 一是遗传因素。

指的是一个人的素质，也称天赋。

即一个人生来具有的解剖生理特点，包括他的感觉器官、运动器官及神经系统构造和机能的特点。

它是能力发展的自然基础和前提。

如：先天盲人无法成为画家，先天聋人很难成为音乐家。

遗传因素是否是能力发展的决定因素呢？

答案是否定的。

科学家曾对一对同卵双生子作过跟踪调查，发现能力发展有明显差异。

这一研究是有说服力的，因为同卵双生子的遗传因素相同。

<<做一名阳光的职业经理人>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>