

<<上班族邏輯思考法>>

图书基本信息

书名：<<上班族邏輯思考法>>

13位ISBN编号：9789866285691

10位ISBN编号：9866285693

出版时间：商周文化

作者：清水勝彦 著
賴又萁 译

页数：240

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>

<<上班族邏輯思考法>>

前言

前言：凡事以設定「前提」開始。近年來，坊間大量出版各種有關批判性思考（critical thinking）、理論性思考能力等書籍，因為擁有「自我思考的能力」無疑是商務人員重要的成功因素，那麼開啟這些理論的「起點」、「前提」又是什麼呢？

舉個簡單的例子來思考這個問題。

把冰箱塞得滿滿的，卻老是抱怨「東西都不冰」，這是因為站在「只要把東西放進冰箱就會冰」的前提上，如果有了冰箱「只能冷藏 公升」的認知，就會知道只要超出這個容量，冷藏的效果下降是很正常的。

最近出現的電視節目造假問題也是一個範例，如果認為電視台是「報導事實真相的公家機關」，那麼造假問題將非同小可，但若將看電視視為一種「娛樂性質」的話，就會對造假問題有不同的評價和詮釋。

當然，冰箱的功能如果提升會更好，我也沒有否定電視台扮演報導真相的角色，但如果在前提曖昧不清的情況下，從與事實相差懸殊的起點展開理論時，往往會變得口說無憑、胡言亂語。

所以，解決問題時必須先有正確的問題假設，也就是理論的起點有必要站在正確的前提、現實上，進而思考、展開理論性思考。

如何做正確的價值判斷也是問題之一，絕不是簡單說些這是正確的或這是錯誤的就可以。

其實，很多時候長期從事和經營相關的工作，和許多企業、各種立場的人交談時，只要試著再深入思考前提、起點，往往可以有意想不到的結果。

用冰箱的例子說明，如果站在「只要放進去什麼都能冰」的前提上，去思考被塞得滿滿的冰箱為什麼不冰時，很難有結論出現。

但塞滿東西的冰箱卻不冰本身不是問題，而是因為忽略「冰箱的有效冷藏容量」的前提。

同理，在經營上如果搞錯「前提」和「起點」，可能會變得十分吃力不討好。

本書將「經常面臨的問題」分成「組織」、「策略」和「人」三大主題，舉出十七個例子，根據各問題的「前提」、「起點」作深入探討。

書中的範例都是在經營書籍和傳媒中登場頻率相當高，可謂是「重要問題」。

雖然尚有許多不完備之處，但若各位讀者能有一絲「原來也有這樣的見解」之想法，進而成為自我思考和行動的啟發的話，這便是我最大的榮幸。

<<上班族邏輯思考法>>

內容概要

面對工作上的各種狀況時，傳統邏輯思考只會讓問題更複雜，本書作者引導你回到問題的最原點。以輕鬆方式釐清問題的本質，讓每一個人都成為解決難題的高手。

<<上班族邏輯思考法>>

作者簡介

清水勝彥 德州大學聖安東尼奧分校 (University of Texas at San Antonio) 副教授 (取得終身教職, 專攻為經營戰略)。
東京大學法學部畢業。
達特茅斯大學 (Dartmouth University) 塔克商學院 (Tuck School of Business) 碩士 (MBA) , 西德州A & M大學經營學博士。
歷經八年在日本經營戰略顧問公司 (CDI) 擔任戰略顧問的經驗後, 轉向學術界發展。
在美國有多次的論文、學術發表。
專業領域為包含M & A在內的經營戰略決策、實行, 以及擬定戰略、戰略實行的考核和組織學習。
在日本企業的研究、幹部研習方面亦有相當多的實績。

譯者簡介 賴又萁 目前就讀於輔大日研所, 專攻為日本古典文學。
譯有《找到自己真正想做的工作》、《呼叫幸福的晨間習慣》、《創造美好明天的夜間習慣》《工作, 要用對方法》(商周出版)。

<<上班族邏輯思考法>>

書籍目錄

前言 凡事以設定「前提」開始第1章 問題的「前提」改變，解決方案也會隨之改變何謂技安理論前提的重要性第2章 解決公司內部衝突前，必須思考的「前提」範例1：公司內部間溝通不良可設定的前提：所有的政策都有正反二面範例2：只靠著公司政治吃香喝辣的人可設定的前提：沒有能力的人，才需要玩弄公司政治範例3：組織人員過度追求企業利益所產生的違法行為可設定的前提：「利益」等於滿足顧客的結果範例4：員工老被認為提出來的意見一成不變、了無新意可設定的前提：突破性的創意基本上不存在範例5：上級對事發現場的事一概不知可設定的前提：在組織規則下能夠傳遞的情報是有限的範例6：中階主管常夾在上級和現場員工之間可設定的前提：中階主管的挑戰相當多第3章 擬定策略前，必須思考的「前提」範例7：公司政策不斷更改可設定的前提：即使全體員工都認同的願景，也有可能毫無意義範例8：公司決策者總是用自我喜惡決定策略的方向可設定的前提：經營和組織無法排除情感行事範例9：公司決策者總是用直覺決定策略方向可設定的前提：經營判斷只靠「分析」、「數據」是無法成立的範例10：環境變化激烈、競爭方式大為改變可設定的前提：別因為之前有過的成功經驗，而對環境變化過度自信範例11：公司決策者沒有從失敗中學到教訓可設定的前提：失敗容易被遺忘，因果關係難以釐清範例12：新的作為必遭排斥或否決可設定的前提：對新提案的排斥是必要的範例13：策略無法獲得現場人員的認同可設定的前提：策略的擬定、修正和執行需齊心協力第4章 解決人事制度紛爭前，必須思考的「前提」範例14：公司決策者仍然相當重視學歷可設定的前提：有「差別化」的願景是不可欠缺的範例15：成果主義的經營模式怨聲連連可設定的前提：不管是何種施政、策略都會有問題範例16：人事制度總是無法完美無缺可設定的前提：人事部門不能再只是事務部性質範例17：工作內容制式化，沒有發揮的機會可設定的前提：遵守工作手冊規範只是出發點、基礎第5章 選擇正確前提的重要性前提支配結論為何輕視前提思考經營的十大前提

<<上班族邏輯思考法>>

章節摘錄

上班族邏輯思考法 擁有「自我思考的能力」無疑是商務人員重要的成功因素。

在思考任何問題之際可以有各式各樣的見解。

如果沒有明確達到共識，問題解決將會一團亂。

解決問題時必須先有正確的問題假設，理論的起點必須站在正確的前提和現實上。

舉個有趣的例子來思考這個問題。

卡通哆啦A夢中，以體力自豪的技安常對著沒有運動神經的大雄咆哮「都是因為你的失誤比賽才會輸」的這一幕，相信大家多少都有點印象吧！

比賽會輸，或許真的是因為大雄的失誤。

但是，技安內心多少應該知道大雄會發生失誤。

再者，知道這件事卻硬要大雄參加比賽的又是誰呢？

從這個例子可以得知，解決問題時要追究問題的原因，因果關係往往比想像中更容易混淆。

用技安的例子說明，是要以「大雄犯了失誤」為前提，或是「不應該有任何失誤」為前提，用不同的起點思考，技安生氣的對象和哆啦A夢的出場方式也會跟著改變。

那麼，再舉一個例子來討論。

半夜去位於轉角處的便利商店買香菸的清水先生被酒駕的司機撞倒在地。

請問原因為何？

如果只是用「理論」的觀點思考，可以有無數個因果關係和原因。

在這樣具有多種因果關係的連帶問題下，應該如何選擇起點就是所謂的「前提」，如果前提錯了，或是偏離主題，最初的起點雖然都差不多，但是最後的結果卻截然不同。

在第1章舉出了三個「搞錯前提」的理由。

第一是，因為詞語的屬性相近，容易忘記前提在無意識間任意配對因果關係。

第二，和第一項有點關聯，套用毫不相干的知名分析方式或概念。

另一個是，認為理所當然於是「前提通常不公開討論所以才稱為前提」的想法，明明只要再稍加思考任誰都可以察覺到的錯誤，卻往往被忽略輕視。

從第2章到第4章將上班族經常面臨的問題分成「組織」、「策略」和「人」三大主題，舉出十七個例子，根據各問題的「前提」作深入探討。

重新思考前提，考慮前提時應該捨棄什麼、什麼才是真正需要煩惱的，這不僅會改變理論展開的方向，更會改變一個人對事物的行動和看法。

以下是十七個範例及可設定的思考前提：

範例01：公司內部間溝通不良 可設定的前提：所有的

政策都有正反二面 範例02：只靠著公司政治吃香喝辣的人 可設定的前提：沒有能力的人，

才需要玩弄公司政治 範例03：組織人員過度追求企業利益所產生的違法行為 可設定的前提：

「利益」等於滿足顧客的結果 範例04：員工老被認為提出來的意見一成不變、了無新意 可設

定的前提：突破性的創意基本上不存在 範例05：上級對事發現場的事一概不知 可設定的前提

：在組織規則下能夠傳遞的情報是有限的 範例06：中階主管常夾在上級和現場員工之間 可設

定的前提：中階主管的挑戰相當多 範例07：公司政策不斷更改 可設定的前提：即使全體員工

都認同的願景，也有可能毫無意義 範例08：公司決策者總是用自我喜惡決定策略的方向 可

設定的前提：經營和組織無法排除情感行事 範例09：公司決策者總是用直覺決定策略方向 可

設定的前提：經營判斷只靠「分析」、「數據」是無法成立的 範例10：環境變化激烈、競爭方式

大為改變 可設定的前提：別因為之前有過的成功經驗，而對環境變化過度自信 範例11：公司

決策者沒有從失敗中學到教訓 可設定的前提：失敗容易被遺忘，因果關係難以釐清 範例12：

新的作為必遭排斥或否決 可設定的前提：對新提案的排斥是必要的 範例13：策略無法獲得現

場人員的認同 可設定的前提：策略的擬定、修正和執行需齊心協力 範例14：公司決策者仍然

相當重視學歷 可設定的前提：有「差別化」的願景是不可欠缺的 範例15：成果主義的經營模

式怨聲連連 可設定的前提：不管是何種施政、策略都會有問題 範例16：人事制度總是無法完

美無缺 可設定的前提：人事部門不能再只是事務部性質 範例17：工作內容制式化，沒有發揮

<<上班族邏輯思考法>>

的機會 可設定的前提：遵守工作手冊規範只是出發點、基礎 在最後一章中，作者也為了這些尋求平衡、忙碌的領導者們，從目前為止出現過的許多前提中，再一次彙整十個思考經營的大前提。經營乃人類所為，即使環境變化，相信這十個大前提也不會改變。

組織是想法和價值觀不一定相同的聚集。

必要的最新情報如果光靠組織或規則是不可能順利傳遞的。

一個組織是不可能只做「好做」、「想做」的事。

追求「不得不做的事」正是經營的精神。

所有的政策都有正反二面（權衡關係）。

所謂明確的「願景」、「策略」不是指詞語的明確，而是與其他公司差別化的明確與否。

本來關於未來的策略和策略經常是在實行階段正視問題、課題，有修正的必要。

策略的擬定、修正和執行需齊心協力。

想要有一番新作為時，遭到排斥是很理所當然的。

沒有反而奇怪。

所謂的錄用是，明確「需要的人才」條件，讓「需要的人才」自動前來應徵的經營工作。

人事考核、待遇制度是企業的根幹，不管是何種制度，如果沒有按部實行和修正就不可能有效果。

人事不是「人事部」的問題，亦不是「國家文化」的問題。

是企業各自的「經營」問題。

<<上班族邏輯思考法>>

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>