

逻辑训练

为什么要做有逻辑的人

实战

- 化解杠精
- 应该考虑员工的人品么
- 挖掘身边的逻辑错误
- 四步法化解沟通难题
- 做出更好的决策-赋值法
- 检查原因是否为真

核心方法

- 论证
 - 从理由推出结果
 - 论证不是反复或者提高声调，不是反问
 - 论证不是说重要性
 - 论证是陈述理由，进行说明
 - 好的论证ARG
 - A可接受性：
 - 好的：
 - 用事实
 - 分层（程度、业务类型、时间状态）
 - 养成查文献的习惯
 - 或者普遍认可观点
 - 不好的
 - 概念不清：词语本意不清，故意混淆概念，说其他概念，
 - 逻辑漏洞：主观臆断
 - 概念无权威论证支撑
 - R相关性 — 无关
 - G充分性
 - 好处越多、越重要、越不可替代
 - 坏处越少、越不重要、越能避免
 - 可以用框架，分层论述，根因分析 — 辩论类的：好的方面（是否可替代），坏的方面（如何避免）
 - 工具如果，是分析原因，可以用知能愿内外因，深入挖掘，问2到5个为什么
 - 抓住不好的论证的漏洞
- 欧拉图法 — 画图判断逻辑正误
- 结构化 有条理
 - 金字塔
 - MECE原则

提高逻辑思维

避免逻辑漏洞

- 盲目相信
 - 区分事实和观点
 - 常见的观点
 - 抽象概念：公平、正义；副词、形容词
 - 价值判断：因视角不同而不同
 - 因果：解释原因
 - 建议和意见
- 概念转化
 - 实际情况与应该的情况
 - 怎么做：找到对话中的核心概念，检查核心概念是否模糊或者有歧义，检查在交流过程中核心概念是否发生变化
- 错误诉诸
 - 从问题到人的背景
 - 信誉
 - 专业
 - 中立
 - 背景的漏洞
 - 对人品信誉的滥用、对权威的滥用、对动机的滥用
 - 把背景绝对化
- 简单倒推
 - 从p推出q，认为可以从q推出p
 - 破解
 - 识别论证结构
 - 找出其他理由
- 错误类比

- 分析框架
 - 是什么
 - 类型
 - 阶段
 - 增量
 - 存量
 - 为什么
 - 竞品
 - 差异，优势，劣势
 - 怎么样
 - 对比
 - 数据
 - 影响是什么
 - 怎么办
 - 为什么
 - 怎么办
- 读出言外之意
 - 对别人传递的信息保持敏感
 - 是真的吗
 - 为什么这么说
 - 根据习惯和环境确定是否有言外之意
 - 进一步确认
 - 论真的隐藏的理由、价值观
 - 大前提缺失
 - 逻辑运算
 - 两难选择
 - 链式反应
- 洞察事务的规律
 - 统计归纳
 - 枚举归纳
- 科学统计
 - 样本是否足够
 - 2象限法 — 是否能反应特征
 - 有意识的寻找靠谱的数据
- 全面列出利弊
 - 从不同角度和层次的主体分析
 - 有什么效果
 - 有什么成本
 - 实用
 - 不同主体的角度
 - 法律
 - 伦理
 - 伦理
 - 偏好
- 综合比较利弊
 - 好处多重要
 - 好处是否可替代
- 归因
 - 结构化
 - 框架-知能愿+内外因
 - 追问深层原因
 - 因果论证 — 反思
 - 对照实验
 - 科学判断：时间先后、相关、排除干扰
- 解决方案
 - 分析原因+（目标-模型）
 - 恢复原状
 - 追问原因+再追问 — 追求理想
 - 找出很多方案
 - 头脑风暴
 - 结构化思考
 - 综合评价优劣