

图书在版编目(CIP)数据

影响你一生的成功励志书 邢春茹摇王晓茵摇编著摇开封：

河南大学出版社，(CIP)数据核字(2014)第1444号

ISBN 978-7-5741-0000-0

I 邢春茹摇王晓茵摇中国—当代—青少年读物

IV ①B848.49

中国版本图书馆(CIP)数据核字(2014)第1444号

影响你一生的成功励志书

邢春茹摇王晓茵 编著

---

出摇摇版：河南大学出版社

发摇摇行：各地新华书店

印摇摇刷：北京海德印务有限公司

开摇摇本：16开 787mm×1092mm

印摇摇张：16张 字数：256千字

版摇摇次：2014年 1月 修订版

印摇摇次：2014年 1月 第 1次印刷

书摇摇号：ISBN 978-7-5741-0000-0

全套定价：29.80元

## 本书编委会

主 编 邢春茹 王晓茵

副主编 吴志樵 张林

作 者 (排名不分先后)

王晓茵 王鑫 张林

吴志樵 李金凤 李丽丽

李铭传 刘华 张仁海

张凤龙 宋涛 魏茂峰

黄涌 李桂华 邢春茹

徐克奇 阎森

## 前 摇 言

心态决定一切！智慧创造一切！这是一个人人追求成功的时代，心智的力量具有创造成功态势的无穷魔力！即具有成功暗示的随着灵感牵引的成功力。

美国著名成功大师戴尔·卡耐基说：“只要你想成功，你就一定能够成功”。

美国著名潜能学权威安东尼·罗宾斯说：“成功总是伴随那些有自我成功意识的人！”

其实也是这样，如果一个人连敢想、敢做和敢干的心理准备都没有，那还谈何成功呢？

成功是一种无限的高度，成功是一种追求的过程。可是很多人不敢去追求成功，不是他们追求不到成功，而是因为他们心里面默认了一个“高度”，这个高度常常暗示自己的潜意识：成功是不可能的，这是没有办法做到的。

“心理高度”是人无法取得成就的根本原因之一。人生要不要获得跳跃？能不能跳过人生的高度？人生能有多大的成功？人生能否实现自我超越？这一切问题并不需要等到事实结果的出现，而只要看看一开始每个人对这些问题是如何思考的，就已经知道答案了。

在人生追求成功的过程中不可能没有障碍，但只要有智慧相伴，我们就可以从人生的谷地走出，攀援到人生的峰顶。我们等待成功的到来，这种成功是伴随智慧的人生记录，而每个人的智慧汇成了成功追求过程中最精彩的篇章和最动人的驿站。

在这个时代里，我们需要有懂得成功智慧的热切，需要有重视成功智慧的心智，需要有开启成功智慧的行为。智慧不在我们成功旅程的终点，也不在寒不可及的高处，它就自然贮存在你的心灵，静静地等待你的开启。

为了掌握开启心智的金钥匙，实现成功的财智人生，我们根据当今成功励志的热点思潮，编撰了这套《影响你一生的成功励志书》丛书，包括《激励成长》、《策划人生》、《励志生存》、《超越自我》、《打造心态》、《开拓潜力》、《展现人格》、《营造素质》、《健全习惯》、《构筑目标》、《致力行动》、《探寻捷径》、《把握机会》、《打破常规》、《强势竞争》、《有效执行》、《挑战挫折》、《坚定信心》、《创新思维》、《凝聚人脉》、《超然沟通》、《减压心理》、《胜出职场》、《拓展工作》、《积累财富》、《奠定资本》、《开创事业》、《赢取成功》、《实现卓越》、《尊享生活》，共计 猿册。

整套书系内容纵横，伴随整个人生成功发展历程，思想蕴含丰富，表达深入浅出，闪耀着智慧的光芒和精神的力量，具有成功心理暗示和潜在智慧力量开发的功能，具有很强的理念性、系统性和实用性，能够起到启迪思想、增强心智、鼓舞斗志、指导成功的作用。这套书系是当代成功励志著作的高度浓缩和精华荟萃，是成功的奥秘，智慧的源泉，生命的明灯，是当代青年树立现代观念、实现财智人生的精神奠基之作，也是各级图书馆珍藏的最佳精品。

## 目摇摇录

### I 摇靠管理拓展工作

管理应符合员工的层次需求 .....	猿
造成人本管理退步的因素 .....	愿
管理者应更注重客观存在 .....	员
管理者应有果断的决策力 .....	圆
管理应符合客观认知 .....	獠
另一种尤赛琴式思考 .....	獡

### II 摇加强领导拓展工作

注重管理本身而非价值批判 .....	灏
误解发明使企业滞后 .....	缘
优秀经理人的性格特质 .....	缘
激发新领导力 .....	苑
性灵——健全组织的长期目标 .....	苑

### III 摇依靠员工拓展工作

- 开明管理的员工基础 ..... 员 愿
- 员工的尊严 ,企业的动力 ..... 员 愿
- 非结构沟通刺激员工潜能 ..... 员 愿
- 内化 ,超越工作的本身 ..... 员 愿
- 商业管理背后的真正动力 ..... 员 愿
- 激励员工重在创造环境 ..... 员 愿

### IV 摇运用营销拓展工作

- 开明营销的前提 ..... 员 愿
- 优秀营销员 ..... 员 愿
- 迎合顾客需要的特色营销 ..... 员 愿
- 创新——企业的生存机制 ..... 员 愿
- 企业应付内外变化的措施 ..... 员 愿

### V 摇发展科技拓展工作

- 综效有利同化 ..... 员 愿
- 高综效——引流机制 ..... 员 愿

优秀经理人的综效思考 .....	猿愿
重新定义存在价值 .....	猿愿
综效原则下的存在价值 .....	猿员
原子思考与有机思考 .....	猿苑

## 管理应符合员工的层次需求

假如有一群极其优秀的人能够成长，并且很渴望成长，那么在在这一类人身上，杜拉克的管理原则就没有什么不妥。可是，有一点却非常遗憾，它只适用于人性高层发展的人。

在杜拉克的管理理念里，假设一个员工在过去的生长期里已经满足了自己全部的基本需求。他获得了安全需求的满足，从而他没有焦躁、害怕；他得到归属需求的满足，将不会觉得被疏离、被排斥、被孤立或被群体抛弃，他适合这个家、这个团体、这个社会，他不是个不受欢迎的入侵者；他在爱之需求上得到满足，将会有很多的好朋友，有一个舒适的家庭，他感觉自己值得被爱，也能够去爱别人——这里所指的是在企业里的一些情况，而不只是一般罗曼蒂克的爱情；他获得尊重需求的满足感，他感到被尊重、被需要，认为自己很重要，他感到自己得到足够的赞美，并且希望得到所有他应得的赞美与奖励；他获得自我价值需求的满足。事实上，这种需求不常发生在我们的社会，大部分人在无意识的状态下，都没有足够的自爱与自尊的感觉。

此外，好奇心以及吸收最新资讯和知识的需求，是普遍

存在的大众需求，而且在过去和现在都得到极大满足；或者说，如果他愿意努力的话，就可以得到满足，或至少获得一些教育熏陶。

可是我们接下来所面临的关键问题是，对另外一些没有获得需求满足感的人，或至少有几方面的需求未得到满足的人，什么样的管理方式才适合他呢？

打个比方，对一些在安全需求上固步不前的人，他们感到害怕，认为大灾难随时会来临，比如恐怖袭击。当员工不能互相认同、彼此猜忌、彼此怀恨时，该用什么样的管理原则管理这些彼此怀恨的员工呢？这种因为阶级不同所造成的冲突反抗，在法国、德国、意大利等地常常发生。

显而易见的，不同的阶级就应该适用不同的管理方式，我们不需要专门为低需求层次的人提出另一种管理理念。这里最主要的目的是想针对员工发展的高层需求理论有更明确的定义，这是人们在理想情况下假定的层次需求。

在这里，我们有必要强调并说清楚一点，杜拉克以及其他一些管理学者都只假设良好的情况、好的运气和好的机遇。如果我们以审慎而又较务实的方式来分析这些问题，可能会比较实际、科学一些。例如，怎么定义“良好的情况”以及“恶劣的情况”，是什么样的力量、什么样的变化使社会朝丛林退步而不是朝优美心态成长？什么又是一个简单的经济体所欠缺的？

这些我们终究会想像得到的，如果有一部分的人被谋

源

拓  
展  
工  
作

杀，社会的整体结构都将因此而发生明显变化，原先平衡的工业社会可能会退化成丛林社会，或是一个狩猎场。

很显然，在这种情况下，杜拉克的管理理论就不适用了。如果这时你还完全地信任别人，还假设人们都是诚实的、慈善的，都有利他精神，就显得极为愚蠢可笑。我在这种情况下，杜拉克的假设是不存在的。因此说，杜拉克的假设只适用于理想社会。

在杜拉克所假设的较高层次生活的人以及高度发展的人类，在现实社会中必然存在。不过，只有基本需求得到满足后，例如安全需求和归属需求均达到满足，才有可能追求高水准的生活。但如果这种基本需求的满足感，因为外在的环境变化而受到威胁或无法获得满足，健康心理的高层结构就将因此而瓦解。

另一方面，杜拉克总是假设有高度统合的综效协同原则和组织。这项假设很正确也很实际，可是，它适用于变动的环境吗？

例如，在食物匮乏的情况下，人们难道不会互相对抗争夺？我们已经观察过辐射尘掩蔽所内的混乱。谁该死？谁该获救？如果 1000 名员工之中，只有 100 位员工能存活，我当然想成为那 100 位员工之中的一个。但是每位员工都想成为 100 位员工中的其中一员时，谁来作最后的决定？

毫无疑问，在秩序如此混乱的状况下，最后一定得用武力解决问题，可能是几位员工，也可能是全体。

任何增加恐惧与焦虑的事物，都会打乱退步和成长的

动态平衡。任何变化都会有其两面效果，也就是说，每位员工既喜欢改变，又害怕改变。但如果你可以让自己喜欢改变而不害怕改变，那么，良好的社会状况是此项假设的先决条件。某些经济状况良好、身处于健全组织内的幸运儿，确实能达到以上的目标。

不过，杜拉克的理论并不适用于美国的大部分黑人，因为他们的生活环境并没有达到假设所需的环境。我认为，如果他们的经济状况良好，基本需求获得满足，就能达到我们假设的目标。

在这里有必要说一些杜拉克没有说出来的想法：所有的假设都必须更明确、更完整。每位员工都必须意识到，我们是幸运的、是受恩宠的，我们必须更实际、更有弹性地回应客观环境的改变，因为这世界仍持续运转，不断地转变，因此，我们可以运用好的管理原则；但明天的情况有可能完全改变，但我们不能期望良好的情况会永远持续，也不能认为在任何地方都是好的。

还有一些事情必须强调，首先就是沟通的重要性。语意学者会说，所有阶层都会发生良好的沟通和不良沟通两种情况。我想杜拉克如果把语意学理论纳入他的理论中的话，对他是有好处的。

也许我们可以换另外一种方式来说明以上所论述的：我们应该强调人性的积极面吗？绝对有必要，但必须是客观环境有此要求，而且是实际可行的情况。实际一点，我们也必须强调负面的情况，这也是现实而且客观存在的。

在我看来，杜拉克或其他专家所谈的一些基本理念太

远

拓  
展  
工  
作

过一般化。当然，员工对安全的需求或关爱的需求程度也不一样，而且管理女性的工作与管理男性的工作有很大差异。如果我们将杜拉克的理念运用在比较落后的国家，如伊朗、叙利亚以及南非这些地区，就更能体会其中的不适应性，而且显得非常清楚。

实际上，在许多地区只有实行独裁式的管理才有用。

只有对一些胆小得厉害的人挥动皮鞭，一切才会有满意的结果。独裁者若采取人性化管理，就被认为是软弱而又愚蠢的家伙，至少是不符合客观现实的。

因此，情况通常就会演变成这样，独裁者在学习宽大慈悲之前，一定要先严厉一些，使其组织员工遇到一些挫折。在骨子里很有强权精神的人，若要其接受别人的建议以前，挥动几下皮鞭会是明智的决定。

例如，如果我们探讨德国人在战争中的个性就会认识到，所有德国人，他们的性格都建立在很强硬、很严肃、甚至粗暴的假定上的。在一项研究中，个性不严厉的老师被年轻的小孩嘲笑，并且被认定他是一个差劲的老师，不值得尊敬。除非他能在孩子面前表现出独裁者的心态，否则这位老师就无法管束学生。

显而易见的，我们针对杜拉克的两项假设已经提出重要批评，并使它们结合起来。一是他的管理原则只适用于特定的人选；另外一点就是，他忽略了存在于某些人身上的卑劣性格、心理疾病、污点以及其他一些人身上普遍存在的恶劣性。

## 退步的因素

人本管理的成功并不是偶然的，完全取决于各种先决条件。所以，我们不仅要探讨造成进步的因素，更要了解造成退步的因素。可能造成退步的力量包括：食物的匮乏（不足以维持基本的生活所需）；基本需求满足感消失（或已经威胁到这个满足感）；不统合的组织构架或法律；任何造成恐惧或焦躁的事物、造成人们悲伤的损失、分离或死别；使人感到焦躁或害怕的任何改变；各种不良的沟通、怀疑、否定真相、不诚实、非真相、说谎；混淆真相，分不清楚真相或虚伪；丧失基本需求的满足感，譬如自由、自尊、尊敬、爱人、被爱、归属、安全、心理需求、价值感、真相和美貌等。所有这一切都会阻碍组织的健康成长与发展，至少会造成工作积极性的下降，以及财务的不成功。

这一切都与无法保持一种合适的平衡有关。这就促使我们必须建构一套管理理论，使得正反二种力量取得平衡。在我们这个年代，也许我们比较积极地强调事件发展的正面力量。在这里，有必要提醒读者一点，切莫忽视反面力量，必须给予相当的重视程度，甚至是在强调正面力

量以前，就要先考虑反面力量。对于各方面的重视程度怎么样？那就得看实际的情况，根据现有法律的基准来决定。

另外，我们也应该注意到以下的可能性：人本管理对某些人来说，可能会产生一种倒退的效果、坏的效果。事实证明，这些人无法承担责任，害怕自由，自由会让他们感到恐惧。治疗师已经注意到这些情况，但管理者显然还没意识到这样的认知。

在缺乏结构、缺乏完全自由的情况下，人们必须自己寻求资源，这样反而更显示出这群人缺乏资源的困境，于是他们陷入冷漠、懒散、对人不信赖、焦虑或沮丧。他们习惯独裁式管理或传统结构型组织。

但是，在自由、开放、责任制的环境下，他们同样对工作失去兴趣，对自己的能力没有信心，情绪低落。因此对企业理论学者而言，这个意味着在转换管理模式时，必须假设有一群人并不适合人本管理原则。

比如，在自由而开放的状况下，某些隐藏的倾向会在自由而开放的状况下显露出来，而且这是一种受虐和自毁的倾向。但是，当你尝试从严厉的独裁制度转移到参与式的制度，试图改变独裁作风时，可能会暂时产生混乱、敌意和破坏等负面情况。

独裁者需要改变或重新训练，但这需要一段极长的时间，他们也必须经过一段过渡期，改正开明经理人软弱的错误印象。而对于那些还没准备好接受这段过渡期的管理

者来说，外在的压力很可能促使他们又退回到原来的独裁式管理上来，因为外在的压力迫使他们，而他们也只有如此才能控制情况。

園

拓  
展  
工  
作

## 管理者应更注重客观存在

马斯洛对一些管理著作在领袖方面所倡导的管理理念相当不满意。例如，罗格利克在书里所说，多数学者对民主教条有一种虔诚心，而不是依照环境的客观要求作为领导概念的中心内容讨论的。马斯洛认为应该使用的方法是，从完善（模范）环境的观点或是优美心灵管理的情境出发。

在以人为本的情况下，各种情境的客观要求都是绝对的控制力量，而且在这种情形下，根本没有其他的决定因素。同时，这也回答了下面的问题：在特殊情况下，谁是最好最称职的领导者？

在一个完美的情况下，假设团体里的每一位员工，对于自我和他人以及每个人的技巧、才华和能力都有完整的认知；对于任何问题的相关细节，也都有单纯的存在认知。假定所有人都有健康的人格，这样就不会有人过于敏感或感觉被侮辱，也没有人的自我过于脆弱，以至于必须使用某些手段弥补性格上的缺陷，如谎言和礼数等。假定所有的工作、问题和目的都已被每位员工内化，也就是说，工作或责任不再与自我分离，不再存在于个人之外，个人强烈地认同这份工作，这份工作已成为自我的一部

分。

在这里，我们可以举一个很好的例子：假若你是一个心理学家，假若你非常热爱心理学，假若你天生就是要当一名心理学家，那么，你就能从工作中获得很大的满足感。因此，你一旦想像自己不再是一个心理学家，生命将会变得毫无意义，就会变成另外一个不一样的人。如果没有这份工作，你就不是一个完整的人。

这种对工作以及使命的认同感，就是存在心理学的观点。也许很多人都还没准备好接受它，所以我最好是想出一个比较容易沟通的方法。其实它超越了工作和娱乐、员工与劳力、自我和非心理现实之间的对立。工作、假期以及使命的概念成了自我不可或缺的一部分。

如果精神真的升华到了这种完善境界，条件也达到了客观要求，那么所谓的存在型领导，从功能性的角度来看，这跟印第安黑脚族所特有的领导文化是一样的。这也就好比一群年轻人所组成的篮球队，拥有良好的团队精神，没有个人英雄主义。

黑脚族舍弃总体权力型领导人（例如美国总统，每件事都要管），他们宁可依据不同需要选择功能型的领导人：在战争时期，就应该挑选一名大家公认最擅长作战的领导人；在股票市场暴跌的时期，就必须挑选一位能提升股价的领导人。

这是非常有道理的，也是非常符合逻辑和理性的。事实上，每种情况下所需的领导才能不同，每个人的能力和长处都不一样。我们不可能期待最善于举办太阳舞节庆的

題

拓  
展  
工  
作