

世界成功励志
故事金典

工作

的成就

GONGZUO
DE CHENGJIU

邢春如◎主编



成功 不在我们追求的终点，
也不在寒不可及的高处，
它就在你追求的过程之中……

辽海出版社

世界成功励志故事金典·十四

工作的成就

邢春如 主编

辽海出版社

图书在版编目(CIP)数据

世界成功励志故事金典/邢春如主编. —沈阳: 辽海出版社, 2007. 3

ISBN 978 - 7 - 80711 - 717 - 9

I . 世… II . 邢… III . 成功心理学—通俗读物 IV .
B848.4 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007) 第 035732 号

辽海出版社出版

(沈阳市和平区十一纬路 25 号 邮政编码 110001)

北京海德印务有限公司印刷

开本: 850 × 1168 毫米 1/32 字数: 1980 千字 印张: 180

责编: 于文海 陈晓玉 2007 年 4 月第 1 版第 1 次印刷

定价: 396. 00 元 (全 20 册 本册定价: 19. 80 元)

前言

小故事，大智慧，智慧是创造成功的源泉。这是一个人人追求成功的时代，智慧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，但只要成功的心智，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，这种成功是伴随理想追求的人生记录，而每个人的成功故事汇成了成功追求过程中最精彩的篇章和最动人的驿站。

在这个追求成功的时代里，我们需要懂得成功的方法，更需要学习成功的事迹，用以开启成功智慧的行为。成功不在我们追求的终点，也不在寒不可及的高处，它就在你追求的过程之中。

为了掌握开启人生的金钥匙，实现成功的财智人生，我们根据收集了成功励志的智慧故事，编撰了这套《世界成功励志故事金典》丛书，包括《人生的超越》、《生活的历练》、《生存的突破》、《财富的创造》、《创业的奠基》、《成功的追求》、《行动的实战》、《机遇的把握》、《奋斗的飞跃》、《创新的开拓》、《竞争的决胜》、《做事的抉择》、《职场的晋升》、《工作的成就》、《心态的构建》、《智慧的积累》、《素质的打造》、《才能的充实》、《理想的激励》、《自信的树立》，共计20册。

整套书系故事精彩，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故事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。

本书由邢春如同志主编，参加编撰的还有宋涛、张林、李雪、胡元斌、窦俊平、廖海丽、聂丽、寻美琴、李娟、鹿清斌、王德雪、张立立等人，在此对他们付出的辛勤劳动表示感谢！

目 录

第一章 工作的拓展

管理要切合员工的层次需求	2
管理者应关注客观环境	5
管理者做决策要果断	13
优秀经理人的性格特质	20
开明管理的员工基础	29
以沟通激发员工潜能	43
内化，超越工作的本身	46

第二章 工作的专注

工作需要专注	54
专注助你走上成功路	57
专注提升核心竞争力	60
专注能使平凡创造伟大	63
机会青睐专注者	66
成功人生的专注效用	67
把眼前利益与长远利益相结合	70

第三章 工作的潜能

挫折是成功的垫脚石	74
奋斗就是为了实现梦想	90

择业要慎重	92
工作并非你的全部	96
薪水不是工作的唯一目的	99
在第一份工作中寻找灵感	102
跳槽不可过频	105
锁定目标，不懈追求	108
开发你的情商	117

第四章 工作的法则

三心二意干不好工作	122
对工作要宽容	124
工作不需谨小慎微	125
眼高手低难成大事	128
自信铸就成功	130
专注是走向成功的阶梯	132
把握人生的方向	138

第一章

工作的拓展

管理要切合员工的层次需求

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，他不是是一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，杜拉克总是假设有一定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 10 位员工能存活，我当然想成为那 10 位员工之中的一个。但是每位员工都想成为 10 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。

管理者应关注客观环境

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人，同时也是出任加拿大政治代表的最佳人选。

黑脚族人对他们自己以及对其他族人的想法非常客观，他们了解彼此的才能，总是能针对某一件特定的任务，挑选出最符合条件的人选，完全不去考虑他在其他工作上的表现是否良好。我

们可以把它称为功能性的领导方式，或者称它为存在型领导。它满足了客观环境的客观要求，符合总体的与心理面的现实。

印第安黑脚族的存在型领导还有一个特别之处，就是若非经由族人针对特定情况所挑选出来的人，就不具有任何权力。也就是说，在通常的情况下，他无权影响任何人或命令任何人；只有在特殊的情形下，特定的一批人有意给他行使权威，他才有权力指挥其他人。

领导人与团队之间形成一种给予和奉献的关系，因此被挑选出的领导人客观地认为自己是此份工作的最佳人选，团队也客观地认为他是这份工作的不二人选。他们拥有相同的目的，领导人就像是团队的护理员，发出信号，协调团队成员朝向共同的目标迈进，他不能乱发号施令、滥用权力，试图控制或影响其他人。

事实上，存在型领导人是被众人推举为团队的仆人，负责组织团队，在正确的时间、地点发出正确的信号。在非必要的情形下，印第安黑脚族人决不会刻意挑选领导人。在某些情况，没有组织的团队同样能运作得很好。

在此等情况下，团队与领导人之间的关系与我在其他管理著作中所看到的相差甚大。例如，在黑脚族的存在型团队中，团队成员面对领导人的态度是感激而非怨恨。他们很明白，团队之所以交予领导人这份重责大任，是因为他恰好是最适合的人选。而领导人自己也很清楚，在客观的环境下，他是最适合此份工作的人选，出于心中的责任感，不论喜欢还是不喜欢，他都会尽全力去完成这份工作。

这和美国的政治情况区别很大，在美国政治制度中，美国人倾向于选择他们自己。例如，大部分的人都是自己主动出来参加角逐。如果这个人拥有强烈的想要成为州长的野心，他就会公开对外宣告“我要做某州州长”，接着就会举办一连串的竞选活动，和其他也想竞选州长的候选人相互对抗竞争，这就产生了竞选活动以及激烈的对抗。

从存在心理学的观点来看，这是一个非常不适当的做法，也是非常危险的做法。这些做法之所以有着很大的危险性，因为它

把权力留给那些追逐名利的人。在美国，这些自行出来竞选的人，只是想要拥有控制别人的权力欲，而不见得是最胜任的人选，他可能一点也不谦虚，不需要别人催促他就站出来角逐心中想要的权力。或者，就像我在一些有关领导阶层的文章中所提的，一个权力欲强的人就不适合、不应该拥有权力，因为这种对权力的强烈需求，会让他滥用权力，最后造成对别人的伤害。或者说，他如此地渴望权力只是为了满足自己的私欲。也许人们或他自己并不自觉，不过一旦他被推选为领袖，就会忘记所有客观条件的要求，当初的竞选诺言大都会成为美丽的童话。因为他只是单纯地为自己着想，只是为了一己之私才出来竞逐这个职位的。

与此相反，我们推选出的存在型领导是被公认能帮忙解决实际问题的最佳人选，可以成功完成人们所交付的任务。换句话说，他是一个对客观环境的客观要求最有察觉能力的人，可以把自己变成“没有自我”的人，完全为他人着想。这样的人心理比较健康，不会命令他人或控制他人的生活，也不会一心一意想要成为人们的领导。他并没有刻意地想要满足自我的私欲，他只是被大家找来解决困难的人；他觉得这是他的责任，觉得是在帮别人一个忙，而不是像现在大部分的政治人物，都是自己站出来角逐心里想要的职位，追逐权力欲望；这种注重得失、沽名钓誉的人，不应该被赋予权力。

最佳的权力赋予对象，是一点也不喜欢、不享受权利的人，因为他不会滥用权力，不会假公济私或把它拿来当作炫耀的战利品，更不是为了满足自己的私欲。这些也是匮乏型领导者的动机（拥有很强的领袖欲），他们否定和忽略团队、环境和工作的实际要求。如果一个人完全没有想要当领导人的欲望，就是最适当的领导人选。反过来说，如果一个人一天到晚就迷在当官上，那对他来讲是很危险的，我们也应该怀疑他到底是否胜任这份工作。

简单说来，存在型领导者和匮乏型领导者之间的本质区别在于，前者是别人赋予其权力，而后者属于自行寻求权力；前者被赋予把工作做好的权力，而后者是在寻找超过他人之上的权力。

存在型权力是指做应该做的事，完成应该完成的事，把应该负责的事妥善完美地处理好。更明确地说，存在型权力是可以促进、保护以及强化所有的存在价值，包括真、善、美、公正、完美、秩序等。存在型权力可以使我们的世界变得更美好，让我们的世界更接近完美。

简单地说，在完形动机中，把所有扭曲的事物都给改正过来，把未完成的事给完成。例如，我们可以将墙上的扭曲图画抹平。对大部分人来说，看到扭曲的图画会令他们感到一阵恼怒，因此忍不住要去将它修正。这种修正的动作就是一种满足。扭曲的图画是刺激的触媒。人喜欢把事情做好，把房间整理干净，把一切弄整齐，把事情做完，在没有秩序的地方引入秩序，完成应该完成的。

实际上，无论是谁，都或多或少、或强或弱地拥有这种倾向，只不过强弱不同罢了。有的人表现得尤为强烈，例如对美学或音乐敏锐的人，若听到一段弹错和弦的钢琴演奏就会无法忍受。

有一段布拉姆斯（德国钢琴家、作曲家。他的作品既保有古典音乐的传统，又富有强烈的浪漫主义色彩。他最有名的作品是1876年完成的《德意志安魂曲》，被誉为19世纪最重要的合唱音乐之一）的趣闻就完全反映这样的状况：某人在钢琴前肆意拨弄，随意弹几个音符和弦，弹到一半就不弹了。布拉姆斯就站起来坐到钢琴前继续弹下去，事后他说“我不能让和弦永远无法完成。”

这种情形，就如同一个合格的家庭主妇随时都会产生这样的冲动：想把屋里的东西全部整理好，把房子打扫干净，或吃饭后想立刻把厨房餐厅整理干净。

前面说的这些都是生活中的小例子，但很真实，和每一个人的生活习惯相关。我们也可以跃过这些简单的生活细节，把例子延伸到更大的生活层面以及更大的范围。例如，为了心里的一股正义感，你会想去矫正社会上不公正、不公平或不现实的现象。其实，我们每个人心里，对存在价值都有一定程度的敏感度，都

有一股冲动想去把不对的事弄对，想去矫正扭曲的现象。

《星期六观察》曾报道了这样一件事情，有一个人在机场的餐厅点了一盘很贵的牛排，但这块牛排令他难以下口，所以请服务生将它退回；服务生稍后送来另外一盘，但他还是觉得不好，又把它退回去；然后餐厅又送来另一盘，还是不好，又把牛排退回去。就这样前前后后送了五六次，他还是不满意牛排的口味，这就是他坚持了正直的原则。

这种情形就是所谓的正直的愤慨，是一种强烈渴望去做的愤慨冲动。这股冲动常常会激发我们去矫正扭曲的事实、揭发谎言，哪怕受骗的并不是我们自己。人们对于扭曲的事实，特别是对科学家以及学者来讲，他们通常会有更强烈的感觉想去矫正，想要知道所有事实的真相。当然，我们可以从以往的历史中看到很多人为了追求真相，履行诺言而冒险甚至牺牲性命，宁死都不肯撒谎。

对于一些进化得很完善的人——心理要求健康、要求进步的人，世界上有许多不文明的情形，都必须予以修正。若未受到矫正，则会引起愤怒。权力的作用即在于矫正环境，使事情变得更完美、更真实、更完善、更正确、更适合等。

存在价值值得所有心理健康的人追寻。如果我们以这个角度思考，存在型权力是绝对有益的，它与我们过去心中所认知的权力完全不同。我们必须区分什么是不健康的权力、神经质的权力、匮乏型权力和控制他人的权力，什么又是把事情做对、做好的权力。我们以为权力都是控制他人和自私的。但从心理学角度而言，这是错误的认知。

如果我们了解了存在型权力的真正意义，也就了解了存在型领导人必须致力于寻求存在权力，妥善运用其权力以创造存在价值。这与其他管理著作所论述的领导概念极为不同，这是对责任的一种回应。

从上面的客观分析中可知，我们可以把工作场所中的存在型领导人认为是一位能做好本职工作的领导人，他会把工作做得非常好。若以打猎来说，我会听命于一位能力比我强的功能性领导