

<<世界上最伟大的奥秘>>

图书基本信息

书名：<<世界上最伟大的奥秘>>

13位ISBN编号：9787806456835

10位ISBN编号：780645683X

出版时间：2000-01

出版时间：海南出版社

作者：(美)奥格·曼狄诺

页数：218

字数：129000

译者：王勋

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>

<<世界上最伟大的奥秘>>

内容概要

本书是一本教你如何成功的普通读物。

在书中，曼狄诺与成千上万的读者共享了老朋友的教诲。

这就是成功的蓝图，它以朴素的语言告诉我们怎样登上人生的阶梯--从物质成就到世俗的成功再到精神的发展。

不管你珍藏着怎样的梦想，曼狄诺和他的天使西蒙，再加上大苍鹭富兰克林的帮助，必将教会你如何使自己的梦伸手可及。

<<世界上最伟大的奥秘>>

作者简介

奥格·曼狄诺不仅身体力行自己的主张，而且激励着千百万人以他为榜样，追求幸福美满的人生。他是当今世界上拥有读者最多的激励性和自助学籍作者，已出版19本书——包括新近的《演说家的礼物》、《第十二个天使》以及《成功和幸福的秘密》——译成19种文字，总销量逾3600

<<世界上最伟大的奥秘>>

书籍目录

缘起之一缘起之二缘起之三缘起之四缘起之五天堂忠告第一阶第二阶第三阶第四阶第五阶第六阶第七阶最高阶

<<世界上最伟大的奥秘>>

媒体关注与评论

奥格·曼狄诺作品奥格·曼狄诺作品1. 更好地生活2. 选择3. 基督委员会4. 星星的力量5. 第十二个天使6. 演说家的礼物7. 世界上最伟大的奇迹8. 阿卡巴的礼物9. 上帝备忘录10. 世界上最伟大的秘密11. 世界上最伟大的推销员12. 世界上最伟大的推销员之二完结篇13. 世界上最伟大的奥秘14. 世界上最伟大的成功15. 成功的宝藏16. 使命：成功17. 奥格·曼狄诺的伟大三部曲（世界上最伟大的推销员，世界上最伟大的秘密，世界上最伟大的奇迹）18. 奥格·曼狄诺的成功学院19. 拾荒者归来20. 成功和幸福的奥秘21. 推销员22. 培训世界上最伟大的推销员23. 所遇之人与所读之书24. 演说家的礼物：关于平凡生活中之奇迹的故事25. 奥格·曼狄诺农耕中的人生哲理汪果训参加为期一周的「自然农耕」研习课程，是我一生当中极难忘怀的时光，与数年前患病做化疗及去美斯乐实地参访异域同胞几乎有同样深刻的感受。

由于加州连日大水泛滥，从L.A.到Sonoma一路开车时不免忧心忡忡。

途中果然时晴时雨，再加上修路改道，几番波折终于顺利到达。

人生旅途不也如此？

不论顺境逆境，只要方向正确，准备充份，支持到底，必能成功。

农场的锄头再重，也比不上写心得报告时笔杆的沉重。

写了丢人献丑，不写心头压力更大，想想几日来确实略有收获，自当义不容辞，勉为其难了。

因缘促成之下，同学来自四面八方，男女老少共聚一堂。

鲍伯初看不像农夫，倒像嬉皮，但课程结束后，深深感觉到「隐士」或「哲学家」更能描绘他的风范。

。以我二十年来从商的背景，以及自小接受中国文化熏陶的影响，鲍伯在农耕上的教导，引发我在人生哲学上的联想：「小就是美」：选苗、移植时要取健康茁壮的植株，而不是以高大为准。

「天生我才必有用」：农场的一草一木均可用做堆肥的材料。

「种瓜得瓜，种豆得豆」：要怎么收获就怎么栽。

「十步之内必有芳草」：只要用心找，您的需要的就在周遭。

「一叶知秋」：叶子的长相、树皮的剥离、根的纠结、土中蚯蚓、远观叶色等，只要用「心」观察，处处皆讯息。

「相辅相成」：不同植物可种在一处，桃树下种生菜，生菜田里有地瓜。

「工欲善其事，必先利其器」：适当的工具，正确的姿势，可以事半功倍。

「知己知彼，百战百胜」：评估自己的体力与财力，了解植株的特性与土质。

「天时地利人和」：依时令播种，引溪水灌溉，用有机肥滋养植物。

在大自然中，我们要学会承担，要向它学习，享受它、善用它，最后融为一体。

为自己的健康，也为后代留下一片洁净的土地，我们该不余遗力地提倡自然有机农耕，并从自己的后院做起。

知足常乐 快乐人生李桂松一个人所以能够快乐，当然有种种的原因。

不过，不管是甚么原因，都必须建立在「和谐的人际关系」的基础上，然后真正的快乐才能确立，才能维持长久。

「知足常乐」是很好的人生哲学，建立在与周围的人相处得非常和谐，故此对安分守己的人很适用，对奋发有为的人也很适用，因为这种哲学能使人在遭遇失败的时候不会气馁。

东晋陶渊明是位「回到自然」的杰出诗人，也就是「与自然相处得非常和谐」的人，其对生活在田园间的纯朴村民，态度极为友善亲切，彼此相处十分和谐。

因此他觉得「回到自然」是件十分愉悦的事。

一个人不管有多高明的人生哲学，不论有多大的成就，如果和周围的人相处不来，人际关系非常恶劣，那么就不可能有真正的快乐。

人与人的关系如果能和谐，自然就会产生一种快乐；这种快乐，对一向无法脱离社会生活的人而言，几乎是其它一切快乐的基础。

要达到人际关系的和谐，并不是一件很难的事情，关键在于「对人的态度」上。

<<世界上最伟大的奥秘>>

凡是能够重视别人优点的人，其人际关系通常都是良好的，这种人值得成为你的好朋友；人际关系恶劣的，通常都是较重视别人缺点的人，这种人很可能一下子就成为你的敌人。

一个懂得跟别人和谐相处的人，总是把其周围所有人的优点拿来编织成一幅「快乐人间图」，一个不懂得与人和谐相处的人，正好相反，把周围所有人的缺点，拿来织成「人间地狱图」。

以容忍的态度跟人和平相处，稍微含有消极的意味，不能算是真正的和谐。

真正的和谐是能生活在别人的优点中，自自然然的，不带一点勉强的意味。

快乐人生需要种种条件，但是绝不能缺少和谐的人际关系。

林肯说：「不要对任何人起恶意，应该对所有的人怀善心！

成功始于意念* 改变世界自意念始安东尼：影响结果最大的是信念。

信念不断地把讯息传给大脑和神经系统，造成期望的结果。

所以，如果你相信会成功，信念就会鼓舞你达成；如果你相信会失败，信念也会上你经历失败。

再一次提醒你，不论你说能或不能，你都算对。

[练习]建立信念之道：[1] 信念是一种有意识的选择，一定要选择能引导你成功的信念；[2] 借由偶发事件建立信念；[3] 通过学习知识建立信念；[4] 从过去成功经验中学习信念；[5] 在内心建立一个经验，假象愿望已经实现。

* 我们的生命是自己的思想造成的.你有什么样的生活，不在你拥有多少财富，而在你拥有什么样的思想和意念。

你有健康的思想和意念，你就会有美好的生活。

如果你拥有万贯家产，但同时又有一颗永远不满足的心，那么你永远是个乞丐；如果你身无分文，但拥有一颗感恩之心，那你就是快乐的。

一个在纳粹集中营生存下来的人说过：无论在什么情况下，你还有思考的自由。

[练习]你怎样看待这些事物？

[1] 半瓶酒：你是想“糟糕，只剩下一半了”抑或“太好了，还有一半”？

[2] 玫瑰花：你是想“花下面全是刺”抑或“刺上面全是花”？

* 不怕做不到就怕想不到拿破仑·希尔：一切的成就，一切的财富，都始于一个意念，即自我意识。

[案例]毛虫为什么会累死？

法国博物学家法布尔做过这样的实验：把一组巡游毛虫放在一个大花盆的边上，是他们首尾相接，排成一个圆形。

这些毛虫开始动了，像一个长长的游行队伍，没有头，没有尾。

花盆中间放着一些食物，但毛虫想吃食物就要解散队伍。

毛虫没有解散队伍，它们一直以同样的速度走了七天七夜，直到饿死为止。

* 成败乃一念之差史宾塞：善恶乃一念之间，悲欢贫富亦复如此。

[案例]为什么哥伦布能，而其他人不能？

哥伦布发现新大陆以后，很多贵族不服气。

哥伦布拿来一个熟鸡蛋，让他们在镜面上竖起来。

贵族们竖了很长时间，没有一个成功。

哥伦布拿过鸡蛋，使劲在镜子上敲了一下，鸡蛋立住了。

贵族们一个个哑口无言。

* 名人成就，在于信念大小陈安之：一个人会成功，第一个，一点是他的目标明确，第二个，一定是他的使命跟理念非常地清楚。

[案例]我说你行你就行。

有一次，一个士兵掉进湖里，岸上的人都不会游泳，乱作一团。

拿破仑过来后，命令士兵游回来，士兵挣扎着说不行。

“我说你行你就行！”

”拿破仑从士兵手里接过枪，朝士兵前面的水面打了几枪，命令士兵赶快游回来，否则就枪毙他。

士兵见状吓得掉过头来，并奇迹般游回岸边。

<<世界上最伟大的奥秘>>

* 只要能找出一个成功的理由，你就能够成功！

安东尼：“对我而言，成功是不断致力于更上一层楼的过程，那是去实践修身、处世、心智、体能、学识以及财富上成长的机会，并造福人类。

这条成功之路永远是在构筑之中，不断延伸，没有止境。

” [案例]请母亲吃顿好饭！

何阳领到工资后，请母亲吃饭。

母子俩来到一家门面比较好的饭馆，一打开菜单，何阳血往上涌：自己微薄的工资还不够点一道好菜！

为了请母亲吃顿好饭，为了证明自身的价值，何阳自毁文凭，步入商海，开始了自己的职业策划生涯，最后终以“点子大王”名闻遐迩。

中国古代左氏失明而做《左传》，司马迁遭腐刑而做《史记》。

成功不要太多的理由，有一足矣！

* 只有志在成功你才能成功拿破仑：我成功，是因为我志在成功！

成功的程度取决于你的信念程度。

心存疑惑，就会失败；相信胜利，必定成功。

相信自己能移山的人，会成就事业；认为自己不能的人，一辈子一事无成。

[案例]战斗力的四分之三是士气。

拿破仑叱咤风云，他指挥法军横扫欧洲。

是什么赋予拿破仑神奇的魔力？

用拿破仑的话说就是“军队的战斗力的四分之三是由士气组成的。

”为了激发士气，拿破仑勇敢地站在前沿阵地，用自己的行动自己的表率力量激励士兵。

拿破仑深知演讲的威力，他经常用煽情性的语言激励士兵。

他赞扬和激励士兵：“不朽的荣誉将归于你们，因为你们改变了欧洲这一美丽部分的面貌。

” * 站起来看别人马克思：伟人们之所以看起来伟大，只是因为我们自己跪着。

站起来吧！

消极思维者习惯于拿自己的缺点跟伟人或成功者的优点比，这样越比我们越缺乏自信，越比越感觉成功无望。

正像我们跪着观察成功人士一样。

要成功，我们必须克服自身的弱点，用积极的思维思考问题，与伟人在一个起点上思考问题。

[练习]浓缩的都是精品。

个头小的人常常为自己的未完全展开而苦恼。

为什么苦恼？

他可以找出很多理由，诸如个子小，力气没有他人大。

如果你拿自己的优点与别人的缺点比，你会为自己的个小而庆幸。

因为个小可以显得精神，个小可以保证你的大脑有足够的营养，世界上有“傻大个”而无“傻小个”

。

再者，历史上领袖人物多为小个。

想到这些，小个何忧之有？

* 成功=正确的思考方法+信念+行动安东尼：成功需要七种特质：特质一：热情！

成功者一直有一个理由，一个值得付出.激起兴趣.且长据心头的目标，驱使他们去实行.追求成长和更上一层楼。

特质二；信念！

世上每一本宗教典籍都是在诉说信仰和信心带给人类的力量和影响，成功者与失败者的信念就是截然不同，而我们现在对自我评断的信念往往就支配了我们的未来。

特质三：策略！

策略就是组全各种才能的计划。

特质四：清楚的夹杂观！

<<世界上最伟大的奥秘>>

特质五：活力！

特质六：凝聚力！

差不多所有的成功者都有一种凝聚众人的超凡能力，这种能力可以把不同背景.不同信仰的一群人纠合在一起，建立共识，齐一行动。

特质七：善于传送讯息！

* 成功需要具备成功者的素质拿破仑·希尔：成功的17条规律[1] 积极的心态；[2] 明确的目标；[3] 多走些路；[4] 正确的思考方法；[5] 高度的自治力；[6] 培养领导才能；[7] 建立自信心；[8] 迷人的个性；[9] 创新致胜；[10] 充满热忱；[11] 专心致志；[12] 富有合作精神；[13] 正确看待失败；[14] 永保进取心；[15] 合理安排时间和金钱；[16] 保持身心健康；[17] 养成良好的习惯。

* 如果你坚持只要最好的，往往都能如愿卡耐基：生活的快乐与否，完全决定于个人对人事物的看法如何：因为，生活是由思想造成的。

如果你要的是二流或三流的，你就不会去寻找获得一流事物的方法，你也永远与一流事物无缘。

如果你坚持要最好的，你会留心观察一流事物，模仿一流的表现，探询一流的解决方法。

[案例]毛泽东为什么能成为领袖？

毛泽东虽然出身农民家庭，但他没有像其他农民那样憧憬“十亩地两头牛老婆孩子热炕头”的小农生活，而是志存高远，以拯斯民于水火为己任。

为了实现这个理想，毛泽东年轻时刻苦学习，努力实践，广泛接触社会的三教九流，寻求救国救民的真理。

为了实现远大的理想，他毁家革命，付出了他人难以相象的巨大牺牲，最后终于实现了自己的梦想。

* 一心向着自己目标前进的人，整个世界都给他让路安东尼：“是什么原因使我和我的朋友不如他们？”

原来差别全在于我们的心态及做法所致，当我们竭尽心力之后依然无法扭转乾坤时，你是怎么的想法？

其实，你可别以为成功者的问题就比失败者为少，要想没有问题，那就只有躺在坟墓里。

失败与成功不在于先天环境，而在于我们对它所持的态度和作法。

” [案例]居里夫人的执著。

为了找到镭，居里夫人和她的丈夫在一年的时间里，炼制用了400吨铀沥青矿物、100吨化学药品和800吨水。

* 行动遵从心智模式阿吉瑞斯：虽然人们的行为未必总是与他们所拥护的理论[他们所说的]一致，但他们的行为必定与其所使用的理论[他们的心智模式]一致。

物质可以转化成精神，精神可以转化成物质。

要想改变物质世界，首先要改变精神世界，调整自己的心智模式。

* 伟大真理往往都是非常简单的镰田胜：万事不要想得复杂，只要把理所当然的事办彻底就会一切都好。

好的经营哲学就是办好想当然的平常事。

真理往往都是非常简单的，而且越是伟大的真理其道理越是简单。

日本能造出一流产品是因为他们相信“品不正则心不良”；松下能够把企业做大，是因为他奉行欲制造产品先培养人才的观念。

成功的道理也非常简单，而且一个人要成功必须学会把复杂的事物简单化。

做事的诀窍是简单.简单.再简单！

[案例]怎样分土豆。

德国农民卖土豆时把土豆分成大中小三类，这样卖比混着卖能赚更多的钱，但分土豆工作量大，却不是一件容易的事。

汉斯家卖土豆时从不分捡，但也能卖好价钱。

奥秘何在？

原来他们先把土豆装进麻袋，然后再选颠簸不平的山路走，等到城里时，小的落在下面，大的在麻袋的上面。

<<世界上最伟大的奥秘>>

道理就这么简单。

* 恐惧是意志的地牢拿破仑·希尔：记住：你唯一的限制就是你自己脑海中所设立的那个限制。

[案例]一句话的效应。

一个医生在给一位病人进行肺部透视时，突然发现自己白大衣上被钩子勾了一个大洞，情不自禁地说：“啊呀，这么大一个洞！”

正在透视的病人以为自己肺上有个大洞，大惊失色，顿时昏厥过去。

1.***成功就是达成目标2.***成功始于意念3.***成功者善于模仿4.***态度决定一切1.15.***态度决定一切1.26.***成功自有成功的方法和道理7.***成功需要有效的管理第201次敲开的是成功那年我没考上大学，将谁都不会正眼瞧一下的高中毕业证书塞到箱底，便和那些陆陆续续的下岗者，一道加入了满大街找工作的大军。

年纪轻轻，又无一技之长的我，在一次次求职碰壁后，心情黯然地翻遍能搭上一点边儿的亲属网，也没有找到一个可以助我一臂之力的人。

看来，我注定要承受更多的冷落和失败了。

终于做了不少承诺，一家保险公司的经理同意我做一名业务员。

虽说没有固定薪水，报酬按承揽的业务额提成，但我还是很高兴，毕竟找到了一份可以尝试的工作。

虽说我曾不止一次地被提醒，干这项工作多么辛苦多么艰难，可我还是满怀热情地接过来，因为我太需要一份工作了，太需要证明我已经长大了。

于是，怀揣着宣传单和协议书，我开始了苦辣酸甜皆有的“扫楼”的日子。

没有想到，正式上岗的第一天，我跑了62家单位和私宅，也没谈成一份业务。

拖着沉甸甸的双腿，从大街上走过，我的眼泪都快要流出来了。

我真切地感到了这份工作的艰难。

特别是看到那些穿着漂亮的时装、从眼前走过的同龄人，更有一种说不出的伤感。

但我忍住了泪水，轻轻地告诉自己——再去试试，估计叩到100个门的时候，总会碰到一份欣喜吧？

下午，我选择了一个自认为很有希望的居民小区，开始从1楼往7楼“扫”，一次次满怀希望地叩门，陪着笑脸说明来意，又一次次地遭遇拒绝。

我的热情一而再、再而三地遭受打击，我的嘴唇都被焦急咬破了，但叩开第一百家居民的房门时，迎接我的是一屋子搓麻将搓得正起劲儿的男人和一串十分不满的“快走，别来打扰我们”的呵斥。

还走吗？

是不是现在就回去辞了这份苦差？

搓着酸疼的双腿，我问自己。

歇息了一会儿，我给自己又订了一个计划——再走50家，若还是揽不到一位投保人，就甩手不干了。

主意已定，我又鼓起勇气，开始耐心地去叩门，去热情地推销，但迎接我的除了失败还是失败。

夜幕降临时，我又叩了42个门，最后依然是满怀失望地回家了。

第二天，我显然已没有最初那份热切的期望了，不大自信地叩完了8个门，我一脸沮丧地坐在一栋楼的花坛边，把一张张花花绿绿的宣传单抱在怀里，想着怎么回去跟那位答应让我试试的经理交差（我的身份证还押在他那里呢）。

这时，不远处正在玩弹子的一对祖孙吸引了我的目光。

只见那小男孩一次次地弹击前面的一枚弹子，但总是偏差那么一点点，祖父在一旁耐心鼓励道：“差一点儿了，再试一次，就差一点儿了，再试一次就打中了。”

小男孩满头大汗地坚持着，充满自信地弹击着……那情景让我怦然心动，我知道自己该怎么做了。

就在我刚刚站起身来的时候，身后便响起小男孩畅快的欢呼声：“打中了，打中了，我打中了”。

回头望一眼阳光中的祖孙二人，我又继续去叩门，去寻找给我带来好运的客户。

但我没那位小男孩那么幸运，迎接我的依然是接连不断的失望，191、192、193……越往下数，我的脚步越沉重，大概我的命中注定了不该吃这碗饭吧，我开始怀疑自己的命运和能力。

来到最后一个门洞的5楼，第二百次叩门，我收到的依然是深深的失望。

扶着楼梯，我大口地喘息着，想好了——就此回头，去他的“保险业务员”，我这辈子再也不干这苦

<<世界上最伟大的奥秘>>

差事了。

然而，顺着楼梯，我看到6楼微启的门，脚竟不由自主地往上挪去。

而这一次轻轻地叩门，不仅叩到了打工以来的第一次成功，更叩出了我对人生深刻的认识。

当那位家庭主妇同意为儿子加投一份人身保险时（她的儿子已在学校办理了一份人身保险），我欣喜得竟然泪眼婆娑的。

虽说这笔小小的业务，我只能拿到15块钱的提成，但它给我的鼓舞却是无法估量的。

我知道了：如果在那一瞬间，我放弃了继续努力，那所有的失败都将一钱不值，而坚持下来，所有的努力都将重新计算价值。

只要我不懈地叩门，终会叩到成功的。

此后，我又遭遇了无数次失败，但我从未灰心，而是一次次地从头再来，最终我谈成了一笔笔大的业务，得到了很高的报酬，成了本地保险界的“知名人士”。

一天，当我坐在一家保险公司的部门经理的位置上，为几个初遇挫折便想打退堂鼓的年轻人讲述自己当初的那段经历后，我由衷地鼓励他们：“记住，别轻易地放弃叩门，成功会在你下一次叩门的时候，微笑地迎接你的”。

关于成功配方的一家之言——我以为：正直是永久不变的力量。

信用是永久可靠的资本，勤奋是走向成功的动力，正直和勤奋相加，任何障碍都得让步。

——愈来愈多的人，特别是年轻人，在市场经济汹涌的大潮之下，正盲目地到处寻找成功的配方。

——但是，目前的成功学大都从外国进口，缺乏本质而注重外表。

至于成功的“配方”，大都稀松平常，且千篇一律。

其中有一个配方是这样的：——成功等于能力X努力X态度——我在一年多前，对这种配方加以怀疑，但没有找到更为精确的结论。

——现在，我似乎可以说些什么了。

——可以肯定地说，任何人的成功，都是生活和工作的累积，因此，我认为成功配方应是

：——成功等于正直+勤奋+总结——正直的人，决不会欺骗生活，生活也不会欺骗他，时日一长，必有好的回报。

勤奋的人，每天都有新的成绩，日积月累，定有成功的希望。

此外，在生活和工作中不断总结，修正错误，并不断坚持，何愁不能成功。

——至于积极思维、良好心态、认识自我、确定远大目标等等，都是注解。

——天性正直的人，必有好的天良。

英文格言说：“有天良，就有尊严”，“天良时时开庭，罪犯就是自己”。

中国也有格言说：“为人不做亏心事，半夜敲门心不惊”。

——根据中西相类似的格言，我认为，一个背弃正直、失去天良的人，纵然威加海内，负有天下，也是得不偿失；固然可以占一时的便宜，决不能避免天良长久的谴责。

众人的斥责怒骂，可以不闻不问；内心的拷问，实在无法逃避。

——有一个人，去推销产品时，把产品的优缺点全说出来，并告诉客户如何防治缺点。

他的诚实与正直赢得客户的信赖。

另一位推销同样产品的人，在介绍产品时，说是国际上最先进、最优秀的产品，没有任何缺点。

客户买来一用，结果有不少毛病。

那人自知失去信义，一走了之，再也不敢光顾。

——因此，正直的人做事，如同蒙尘的明珠，终不能掩住他的光辉；虚伪的骗术，仿佛金漆的马桶，到底会泄出臭气。

——我发现专读成功学著作的人很少成功；脚踏实地、从生活中吸取营养的人多有成功。

——这就是成功配方的另一个因素——勤奋。

——近几年，走红全国企业市场的“A管理模式”的创始人刘光起，在通过14年饭店管理经验的积累之后，并借鉴了外国的先进经验，才形成了完善而系统的“A管理模式”。

他那14年如一日的心血，决非看一、两部成功学可以相比，以至刘光起在全同各地的每一场演讲都非常成功。

<<世界上最伟大的奥秘>>

前不久在亚运村举办的一次讲座，听众达两千多人，会场的过道全都挤得满满的。

<t>可国内一些举办各类讲座的成功学大师，市场越来越小，听课人数越来越少，前几年可以自立门户，现在要问其它公司合作。

<t>出现这两种不同情况的原因，主要是有的人不是从生活中悟得真谛，而是在一夜之间阅读几本成功学著作，站到台上，鹦鹉学舌；而刘光起是14年生活和工作的经验累积。

前者如芭蕉，今长高六七尺，成名太速；后者如松树，一年长高一二寸，前者一年一枯，后者千年不老。

<t>很多年轻人、都梦想在有生之年，能有傲人的成就。

这是一种积极的人生思维，我应该鼓励年轻人有这样的想法。

但是，成功决非一夜之间的事情。

一夜间生下来的孩子，也是经过十月怀胎的结果。

<t>成功的配方，除了正直、勤奋之外还有一个不容忽视的因素，那就是总结。

<t>我极力赞同“失败是成功之母”的说法。

后来有人把它改成“成功是失败之母”，这话初看来等于没说，若细究，还不符合逻辑。

一般情况下，失败总是先于成功，有时竟有10个儿女（失败）生出一个母亲（成功）的现象。

岂不天笑话。

<t>成功就是成功，失败就是失败它们之间，没有因果关系，造成成功与失败，是由于其它因素的介入。

<t>我认为，总结才是成功之母。

<t>每一次失败，都应该反思失败的原因，总结经验，吸取教训、使自己知道错误，才有所进步。

<t>有位从事推销会员卡的小何。

连续几个月未推销一张，他连问10多个为什么之后，终于发现自己只注重于开发新客户，疏远对老客户的进一步沟通和继续跟踪。

<t>人都渴望成功，失败将成功弃之一旁于不顾，又焉能成为其母；失败太刻薄，它仅仅告诉我们：它不能给予我们所期望的目标值。

既如此，成功又何必依赖于失败。

<t>在人生旅途。

欲要成功，就如同沿着梯子向上攀登。

两只手牢牢抓住梯子，一步一步地向上爬。

这种方式既慢又费力，不可能一步登天。

也许你认为，以这种方式，永远也不会成功。

<t>其实，成功恰恰与这种人有缘，常常与他相伴。

赢得赏识的秘诀人希望得到他人的赞赏，尤其渴望博得上司的赏识，但能够达到这一目的并非易事，以下九条要诀也许会对你有所帮助：1. 服从上级领导作为下级应该认识到，一个部门、一个组织都是通过对上级的服从来建立其秩序的。

下级对上级的反抗必然会使各种秩序遭到破坏。

因此，这种行为是不能允许的。

当然，上级也是人，在许多方面并不比普通人强多少。

有出色的上级；有无能的上级；有不爱负责的上级；有大权独揽的上级；有严的上级；有滑头的上级。

上级有各种各样的类型，都难尽善尽美。

但不管是什么样的上级，只要你在这一部门工作，都必须听从他的命令。

人虽然都有一种不愿服从别人的心理，但对比自己强的人还是能够接受的。因此，要从行动上增加服从的自觉性，有必要从上级的工作方面、人格方面，去寻找比自己强的一方，做出尊敬他、学习他的姿态。

凡是尊敬上级、服从上级的部下，即使是最初上级对他一点好感也没有，也会逐渐改变印象。

只要你认识到尊敬上级的必要性，就会从心理上排除对服从的抵触，就能摆脱那种耻于服从的感情。

<<世界上最伟大的奥秘>>

2. 理会上级意图准确地理会上级意图，是获得上级好感、与上级发展关系的重要途径。

领会上级意图关键在于认真听取上级的谈话。

在听上级谈话时，有些人往往非常紧张，不仅理解不了上级的真实意图，而且有时连上级说的是什么都没有完全听清楚。

正确的应该是不仅听清上级所谈的一切，而且要听出其中的隐意。

这样，你才能概括他谈话的所有要意，并做出智慧的应付。

要做到这一点，你应该忘却所有的紧张，静下心来把注意力集中到上级的谈话上来。

当你的上级讲完后，你可以稍作静思，以示你对他的讲话的记忆和思索。

然后，向他提一、两个用以澄清他谈话要点的问题，意在强调你注意并把握了他的谈话要点。

或者用核对理解的措辞，把他的谈话概括地说一下。

记住：上级领导是不喜欢要他把话说两遍的人的。

3. 适应上级要求上级领导下级去完成任务，必须要上下合作。

从这一点看去，所谓上级得意的部下应该是能够很好地理解上级的要求，创造出出色成绩的部下。

具体讲，适应上级的要求，就是能够掌握上级的性格特点和工作方法，并与之密切配合。

比如，听取部下汇报的时候，有的上级必须用口头汇报，有的上级却要求写出书面材料，有的上级重视按道理和规章办事，有的上级却注重关系和人情，有的上级办事干净利落，非常果断，可有的上级走一步看一步，非常慎重。

作为部下，必须抓住这些特征，积极地适应。

诸如，对于干什么都要搞书面材料的文牍型上级，不能叫苦连天，而应照办。

要知道，这并不是迎合，也不会丧失自己的个性。

这样做，完全是为了协助上级干好工作。

4. 体会上级处境上级处理工作也有为难之处，对于必须有上级做出重大决策的问题，特别是在优柔寡断时，往往要征求部下的意见。

当你感受到上级的这种境遇时，就可以对上级说：“我有这样一点想法，您看如何？”此时，上级会耐心去听。

如果是些小事，就索性单刀直入地讲：“让我来干吧。”

交换意见后，当你意识到你的想法与上级的想法相一致时，要等待上级的决断。

当你意识到想法不同时，要表示“明白了”，而赶快退下来。

敏锐地觉察上级的处境和特定心情，适时地充分表达自己的意见，是取得上级信任的关键所在。

5. 善于向上报告一件工作是以上级的命令开始、以部下的报告结束的，部下担负的工作是不是进行得顺利，是上级最担心的问题之一。及时地报告可以缓解上级这种担心的心情。

连情况如何也报告不清的部下是最令人不耐烦的。

，部下做汇报要选取适宜的时机。

当然，报告不能说谎。

但不合时宜的报告也没有任何的价值，特别是坏的情报要尽快地向上级报告，越是有才能的上级，越想了解坏的情报。

善于报告的部下，仅凭这一点，就会受到上司的喜欢。

6. 理解上级难处领导确实有很大的权力和自主的余地。

但是，应该了解，他还有很多难处。

我们经常看到，有些人自己单独工作干得很好，当了领导却一筹莫展。

如果遇上有才能、有事业心的部下还好。

倘若不是这样，就难以带领这些部下奔向共同的目标。

上级的工作并不好干，常常会为部下不努力工作而着急。

而且，绝大多数上级都有他的更上级。

这些人夹在上级和部下之间，必须满足各种不同的要求。

因此，非常苦恼。

有时候不知听谁的好，顺了这头顾不了那头，难以做出决断；同时，作为上级还负有很大的责任，一

<<世界上最伟大的奥秘>>

且工作失误，既给工作造成损失，又要承受上司的谴责，在他的身上背负着种种沉重的压力。

因此，作为部下，要充分理解你上级的难处，主动为他分忧解难。

而你能为上级的最好的事就是做好你的工作。

一个人没有比他无能解决自己职务的问题更浪费上级的时间了。

独立地排除你面临的困难，不仅培养有效工作的能力，发展有效工作所需要的门路，而且能够减轻上级的负担，提高你在上级眼中的价值。

7. 尊重上级意见最近对运动方面的管理，个人的竞技最受排斥。

而这种观念追本溯源是由企业社会所产生的。

换句话说。

一个团体之中，只要有一个人有了想超越别人的想法，这个团体就会乱了阵脚，且容易造成对工作充满自信的高级职员专擅自为、独来独往的习性。

因此，在团体中要拟定计划或提案时，便需要结合大家的意见。

只要个人有了自己也参与的感觉，自然而然就会产生干劲。

至于把所有事项都考虑到的提案，会命名其他人失去参与的机会，尤其会变成上司没有参加意见的情形。

这时，虽然提案者会觉得很满足，但实际上却引起别人的反感，更有甚者还会造成扯后腿的情况。

象这种情形，最聪明的方法就是大家考虑之后，留下能修正的余地，而对上司说“我们只能考虑到这些，其他的尚未决定……”等，便可满足上司的优越感。

之后，因为全员工都参加了意见，所以提案容易通过，而提案者本身也会给人一种精明能干的印象，声望随之增高，会引起别人想和他亲近的念头。

此外，因为步骤经过修正，所以，也会产生同伴的意识。

至于要实行时，大家也会感到一种责任感，因而全力以赴，故其实行的程度将比个人决定的事项更加彻底。

8. 暂缓回答质问据说在就业的面试上，经常还没问完就迫不及待回答的人，往往都不会博得面试官的赏识。

造成这种情况的原因之一是，对方会觉得好象自己已被他看穿，而且料想到自己会出这个问题似的。

因而，对他产生一种独断独行的印象，认为他是一个凡事都不经思考的人。

因此，当对方提出问题时，最好暂停一个深呼吸的时间再回答，这样，才不会给对方失望的感觉。

另一方面，这一点还不仅限于面试时使用，而是任何情形都可运用得上。

但要特别留一个凡事都不经思考的人。

因此，当对方提出问题时，最好暂停一个深呼吸的时间再回答，这样，才不会给对方失望的感觉。

另一方面，这一点墨不仅限于面试时使用，而是任何情形都可运用得上，但要特别留意的是，考虑的时间不可过长，否则会给人一种不够灵敏的感觉。

9. 勤于传递懂报一般而言，上司对部下的各方面，都有着想了解的欲望，尤其是有关部下的私事方面，更是许多上司想知道的。

因为诸如此类的情报，可当作掌握部下的有力武器。

譬如，对母亲生病住院的部下，如果向他说声“听说你母亲正生病住院，现在情况怎样？”等。

那么被问的部下就会感到，上司这么关心我，因而更加卖力地工作，同时也会对上司产生信赖感。

但是，对于和部下有关的私生活情形，一般上司都很难得知，更不能一本正经地去询问。

这时，如果你能很自然地说些这方面的消息，就会使上司觉得你很可靠，对你的看法自然也就随之改变了。

但值得注意的是，上司所需要的情报并非你对某人的恶意批评、或同事之间的闲言闲语。

如果你连这点小事都分不清的话，就很可能招致上司对你的不信任，故这一点应特别留意。

至于上司希望知道的情形是，譬如某人生了第二个儿子、或某人下个月要结婚了等这些平凡的私事。

忠告上司<t>如果你已经是一名上司，那么我们诚恳地提出忠告——<t>*啦啦队长<t>如果把一个团体比作一支拔河队，那么你一定要去当啦啦队长，这要比去当拔河队里最强壮最有力的那个队员要好得多。

<<世界上最伟大的奥秘>>

&t&t*运气真好&t&t;遇到困难正常人的正常反应是：这可怎么办?可你应该换一种方式，对部下说：咱们的运气真好，又到了显示能力的时候了!你的乐观和积极会变成促进下属的巨大动力。

&t&t*优柔寡断&t&t;下属最害怕听到上司说：“我现在无法下决定，我很苦恼，我也没办法。”你的优柔寡断会使下属变成一群无头蚂蚁，既找不到食物，又找不到回家的路。

如果真面临这种无法决断的情况，你首先要做的就是听取下属的意见，即使你没有得到最上策，也会从中得到启发。

&t&t*试试看&t&t;当你向下属交待一项任务时，对下属说：“这事你试着办一办”是错误的。下属回答说“试试看”也是错误的。

“试试看”后面的潜台词就是“反正办不成我也不管”。

要让下属养成这样的口头语：“这事我来办!” &t&t*让下属难堪&t&t;当你已经有三次连续让下属难堪而你内心很快意时，你就要注意反省了：这很可能是你自己内心不安定的表现，就像小孩子为引起全家注意而故意淘气一样。

&t&t*抱怨下属&t&t;公开地把自己与下属相比进而指责下属能力太差是不明智的。对此，文雅的说法是：你比他能力强是不需要说明和论证的；粗鲁的说法是：他要是比你强他就坐在你的位置上了。

&t&t*事业进展&t&t;事业无进展的责任肯定大多不在下属，这是你要树立的观念。你是引领者，你指责下属反而会打击他们的积极性。

&t&t*都忙&t&t;如果你经常向下属抱怨自己有多忙，那就错了。下属会认为，你要是真忙的话，那么对下属抱怨的时间都不该有。下属的想法是：你现在干的所有工作都是你的精力所能承担得了的。

&t&t;下属最典型的说法是：我们也忙，我们都没有时间对你说。

&t&t;正确的作法是：把工作都合理地分配出去。

&t&t*提出问题&t&t;抱怨下属只提出问题却不想办法这是不正确的。能提出问题就证明他在思考。你鼓励他而不是指责他，下一步他就会想出办法来。

&t&t*高人一筹&t&t;上司作为上司拥有决策权和领导权，但是如果上司总想比下属高出一筹，这会挫伤下属的积极性。比如下属拿出一份提案，上司就一定要拿出自己更好的，或把下属的想法改头换面据为己有。每个人都会回避过于自负的人，过份自负只能让人体察到你内心深刻的自卑情结。

&t&t*信任感&t&t;如果你对下属的能力经常怀疑，那你就想法换掉他。否则你事事参与、过问，甚至监督下属工作的话，下属会因此放弃自己的创造性，完全按照你的“正确指示”去工作，而保留自己的常识、经验甚至灵感，进而形成下属不是放开手脚去做，而是一边猜测你的意图一边做。

&t&t;你用挑剔的眼光去观察，下属的缺点很容易暴露出来，你就会加重不信任，加重监督。

&t&t;下属也在摸索中成长，只要他还没有放弃，你就该给他宽松的环境。

&t&t*成功陷阱&t&t;总在心里把玩曾经的成功是很有害的，它会让你变得固执。经验是需要更新的，过去的成功绝不能保证今后的顺利，适当的改变才能使你绕开成功陷阱。

&t&t*忠诚&t&t;假如你对更大的上司过于忠诚，有些甚至连你的下属都能判断出来的错误决断，你也不想法顶住，而是一味盲从进而损害了大家的利益，那么，你的上司得到了你的忠诚，而你却失去了下属的忠诚。

&t&t;正确的作法是你要发动大家一起想办法来顶住，这时如果实在顶不住了，你的下属也会认为你和他们站在一起。

&t&t*认真倾听&t&t;对任何下属的建议你都该认真倾听。在通常情况下，下属都会经过深思熟虑才会提出建议，如果你用简单的一个“不”字就把他否定了，他会从此失去创造的信心。而倾听和讨论则会使下属认清自己的不足，并有机会充实和提高。

&t&t*称赞下属&t&t;经常称赞下属，尤其是对外人称赞下属，会让人觉得你是一个有能力的人。

<<世界上最伟大的奥秘>>

这种称赞会辗转传回下属的耳朵，他由此得到的快乐要比你直接称赞他强几倍，他自然会更加热爱工作。

&t&t;而如果总对外人抱怨下属则会让人觉得你的无能，至少会认为你没能物色到出色的人选。
&t&t;*自满情结&t&t;没有任何下属热心工作是为了满足你的自满情绪，当你夸奖自己时一定要带上你的下属，否则下属会有意制造麻烦。

&t&t;*面对失败&t&t;每个人都有失败的经历。

如果你遇到失败，要第一个从阴影中摆脱出来。

如果你迟迟不能自拔，因此对下属发泄，那就会完全失掉下属的向心力，要知道，他们失败后的痛苦是和你一样沉重的。

&t&t;*关心下属&t&t;关心下属的生活永远都不错。

尤其是在东方，饱含人情味的关切话语能营造一个良好的工作氛围；实际为下属解决一二件生活小难题，下属会把这当故事讲给别人听，这就是他拿快乐与人分享。

而你给他带来快乐，他自然会加倍努力来回报你。

&t&t;*辉煌经历&t&t;下属并不喜欢听上司讲自己过去的辉煌经历，因此你要杜绝自己总是说：“我过去……”每个人都有倾诉的愿望，但谁也不希望对方把自己当永远的听众一遍又一遍地听你说自己的英雄壮举。

&t&t;如果你反复讲自己过去如何了不起，那丝毫唤不起下属的尊崇，相反，下属会产生反感，甚至以为你是在用过去的辉煌来抚慰自己现在的无能。

&t&t;*升迁&t&t;你要相信：所有的下属都会希望你得到升迁，因为只有你升迁了，下属中的一个人才有可能上一个台阶。

如果你想得到升迁，至少要注意以下几点：&t&t; 不要逢人就讲升迁的打算。

&t&t; 要与自己的上司保持亲密关系。

&t&t; 表现坚定、积极、有活力。

&t&t; 不要造成无人能接替你的局面。

&t&t; 不要让人感觉你只能做一种工作。

&t&t;*信赖感&t&t;最容易得到也最容易失掉的是下属对你的信赖。

信赖产生于你的言行一致上。

如果你说到却没做到，你就会失去信用。

&t&t;*保守秘密&t&t;秘密好比俘虏，放走秘密，只有严惩看守。

你对下属说“这件事千万不要对别人说……”时就已变成了一个该受处罚的看守了。

上层的决策也许对你来说压在心里不好受，但是如果你透露给了下属，下属反而就失去了对你的信任。

因为秘密必须由知道秘密的人自己严守。

&t&t;*批评下属&t&t;当着一个人下属的面批评另一个下属是最严重的失误。

&t&t;拿两个人做比较的结果是：评价差的人会因此失去自信心，甚至以后做不好工作也对自己的无能没有负担感，因为你已经无数次地确认了他的无能。

&t&t;评价好的人也会因用同事的牺牲换取了自己的好评而内心不安，甚至会招致下属的集体排斥，因此，他会有意无意地放松自己，以争取与同事重新站回一排。

&t&t;如果你想成为一个好上司，就该修正自己。

激励员工十六法韩传强行为科学认为，激励可以激发人的动机，使其内心渴求成功，朝着期望目标不断努力，不过经理应该清楚，激励员工哪方面的行为，是降低成本、加快工程进度，还是提高顾客的满意度。

目标确定后，用如下法激励员工：为员工提供一份挑战性工作。

按部就班的工作最能消磨斗志，要员工有振奋表现，必须使工作富于挑战性。

经理要指导员工在工作中成长，为他们提供学习新技能的机会。

确保员工得到相应的工具，以便把工作做得最好。

凡投身于领导技术的公司工作，一般都令人士气高昂。

<<世界上最伟大的奥秘>>

拥有本行业最先进的工具，员工会引以为豪，如果他们能自豪地夸耀自己的工作，这夸耀中就蕴藏着巨大的激励作用。

在项目、任务实施的过程中，经理应当为员工出色完成工作提供信息。

这些信息包括公司的整体目标任务，需要专业部门完成的工作及员工个人必须着重解决的具体问题。

做实际工作的员工是这项工作的专家。

所以，经理必须听取员工的意见，邀请他们参与制定与工作相关的决策。

坦诚交流不仅使员工感到他们是参与经营的一分子，还能让他们明了经营策略。

如果这种坦诚交流和双向信息共享变成经营过程中不可缺少的一部分，激励作用更明显。

建立便于各方面交流的渠道。

员工可以通过这些渠道提问题，诉说关心的事，或者获得问题的答复。

公司鼓励员工畅所欲言的方法很多，如员工热线、意见箱、小组讨论、经理举办答疑会等。

当员工出色完成工作时，经理当面表示祝贺。

这种祝贺要及时，要说得具体。

如果不能亲自表示祝贺，经理应该写张便条，赞扬员工的良好表现。

书面形式的祝贺能使员工看得见经理的赏识，那份“美滋滋的感受”更会持久一些。

经理还应该公开表彰员工，引起更多员工的关注和赞许。

开会庆祝，鼓舞士气。

庆祝会不必隆重，只要及时让团队知道他们的工作相当出色就行了。

经理要经常与员工保持联系。

学者格拉曼认为：“跟你闲聊，我投入的是最宝贵的资产：时间。

这样，便突出了咱们关系的重要性，表明我很关心你的工作。

”了解员工的实际困难与个人需求，设法满足。

这会大大调动员工的积极性。

如在公司内安排小孩日托、采用弹性作息制度等。

以工作业绩为标准提拔员工。

若凭资历提拔不能鼓励员工争创佳绩，反而会养成他们坐等观望的态度。

制定一整套内部提拔员工的标准。

员工在事业上有很多想做并能够做到的事，公司到底提供了多少机会实现这些目标？

员工会根据公司提供的这些机会来衡量公司对他们的投入。

强调公司愿意长期聘用员工。

应向员工表明，工作保障问题最终取决于他们自己，但公司尽力保证长期聘用。

公司洋溢着社区般的气氛。

就说明公司已尽心竭力建立起一种人人为之效力的组织结构。

背后捅刀子，办公室的政治纷争，士气低落，会使最有成功欲的人也变得死气沉沉。

员工的薪水必须具有竞争性。

即要依据员工的价值来定报酬，当员工觉得自己的劳动报酬合情合理时，就不会只盯着支票了，公司也可获益良多。

所谓激励员工说白了就是尊重员工，员工最需要的就是这些。

委派工作的秘诀身居管理者位置并不一定会自然产生正确委派工作给别人的能力。

事实上，许多管理者常常是非常拙劣的委派者。

他们虽然也分配工作，但对工作的情况、下属的情况却不完全了解。

他们常常把工作分配给不适当的人去做，结果当然不会好。

等到浪费了很多时间以后，他们便又卷起袖子亲自去做。

这样一来，不仅浪费了时间和金钱，而且打击了下属的积极性。

现代管理者的一个非常重要的职责就是要把工作委派给别人去做。

怎样做到有效的委派呢？美国作者J·W·李、M·皮尔斯提出了有效委派系统的七个步骤。

如果你能认真地遵守这些步骤，就能够提高自己的管理能力，改进部门的工作，提高企业的效率，把

<<世界上最伟大的奥秘>>

自己从具体事务活动中解放出来。

第一步 选定需要委派他人去做的工作原则上讲，你可以把任何一件其他人能够处理的工作委派给别人去做。

为了做到这一点，首先要对下属的能力有个了解。

对工作和下属的评价是获得这种了解的途径。

认真考察要做的各种工作，确保自己理解这些工作都需要做些什么、有些什么特殊问题或复杂程度如何，在你没有完全了解这些情况和工作的预期结果之前，不要轻易委派工作。

当你对工作有了清楚的了解以后，还要使你的下属也了解。

要向处理这件工作的下属说明工作的性质和目标，要保证下属通过完成工作获得新的知识或经验。

最后，把工作委派出去以后，还要确定自己对工作的控制程度。

如果一旦把工作委派出去，自己又无法控制和了解工作的进展情况，那就要亲自处理这件工作。

而不要再把它委派出去了。

切记不要把“热土豆”式的工作委派出去。

所谓“热土豆”式工作，是指那些处于最优先地位并要求你马上亲自处理的特殊工作。

例如，你的上司非常感兴趣和重视的某件具体工作就是“热土豆”式工作。

这种工作要你亲自去做。

另外，非常保密的工作也不要委派给别人去做。

如果某项工作涉及到只有你才应该了解的特殊信息，就不要委派出去。

第二步 选定能够胜任工作的人建议你下属进行完整的评价。

你可以花几天时间让每个下属用书面形式写出他们对自己职责的评论。

要求每位工作人员诚实、坦率地告诉你，他们喜欢做什么工作，还能做些什么新工作，然后，你可以召开一个会议，让每个职员介绍自己的看法，并请其他人给予评论。

要特别注意两个职员互相交叉的一些工作。

如果某职员对另一职员有意见，表示强烈的反对或提出尖锐的批评，你就要花些时间与他们私下谈谈，在这种评价过程中，你还需要掌握两点：了解工作和职员完成工作的速度。

你要通过这种形式掌握职员对他自己的工作究竟了解多深。

如果你发现有的职员对自己的工作了解很深，并且远远超出你原来的预料，这些人就有可能担负重要工作任务的才能和智慧。

了解职员完成工作的速度是另一个重要任务。

例如，你可能知道一位秘书的打字速度是另一位秘书的两位，或者一个助手完成同样困难的任務所用时间只是另一助手所用时间的一半。

一旦你掌握了每个工作人员对其工作了解的程度和完成工作的速度等情况以后，就可以估计出每个人能够处理什么样的工作，也就可以回到委派工作的分析上来，决定把工作委派给能达到目标要求的人。

如果你对职员的分析正确无误，那么选择能够胜任工作的人这一步就比较容易做好。

回到对工作的了解和职员完成工作速度这两个主要标准上来。

然后，你再决定是想把工作做得好还是快。

这种决策目标将会向你说明能够胜任工作的人是什么样的人。

这样，你就有可能让最有才能的职员发挥最大的作用。

但有一点也要记住，那就是你要尽量避免把所有的工作都交给一个人去做的倾向。

除了上述两个主要标准以外，其它因素也在委派工作中选择合适的人上起作用。

时间价值就是一个很重要的因素。

你要注意不要把次优先的工作分配给公司中具有很高时间价值观念的职员去做。

不量才用人，既浪费钱财，又影响职员的积极性。

总之，只要认真根据职员对工作的了解、完成工作的速度、时间价值观念和对他的培养价值这几条原则办事，就可以选择出能够胜任你要委派的工作的人。

第三步 确定委派工作的时间、条件和方法大多数管理者往往在最不好的时间里委好工作，他们上午

<<世界上最伟大的奥秘>>

上班后的第一件事便是委派工作。

这样做可能方便管理者，但却有损于职员的积极性。

职员有什么感觉呢？下属带着一天做些什么的想法来到办公室，一上班却又接到新工作，他们被迫改变原定的日程安排，工作的优选顺序也要调整。

这样做的结果便是时间的浪费。

委派工作的最好时间是在下午。

你要把委派工作作为一天里的最后一件事来做。

这样，有利于下属为明天的工作做准备，为如何完成明天的工作做具体安排。

还有一个好处，就是职员可以带着新任务回家睡觉，第二天一到办公室便集中精力处理工作。

面对面地委派工作是最好的一种委派方法。

这样委派工作便于回答下属提出的问题。

获得及时的信息反馈、充分利用面部表情和动作等形式强调工作的重要性。

只有对那些不重要的工作才可使用留言条的形式进行委派。

如果要使下属被新的工作所促进和激励，就要相信在委派工作上花点时间是值得的。

写留言条委派工作，可能快并且容易做到，但它不会给人以深刻和重要的印象。

委派工作是一种人情事儿。

它是把重要的工作付给某个下属去做。

如果可能，最好是面对面地委派工作。

第四步 制定一个确切的委派计划有了确定的目标才能开始委派工作。

谁负责这项工作？为什么选某人做这项工作？完成这项工作要花多长时间？预期结果是什么？完成工作需要的材料在什么地方？下属怎样向你报告工作进展？

委派工作之前，必须对这些问题有个明确的答案。

你还要把计划达到的目标写出来，给职员一份，自己留下一份备查。

这样做可以使上下双方都了解工作的要求和特点，不留下错误理解工作要求的余地。

应该让这种委派计划指导有效委派工作的全过程。

第五步 委派工作在委派工作之前，需要把为什么选他完成某项工作的原因讲清楚。

关键是要强调积极的一面。

向他指出，他的特殊才能是适合完成此项工作的；还必须强调你对他的信任。

同时，还要让下属知道他对完成工作任务所负的重要责任；让他知道完成工作任务对他目前和今后在组织中的地位会有直接影响。

在解释工作的性质和目标时，要向下属讲出你所知道的一切。

不要因为没讲完所掌握的信息，而给下属设下工作的陷阱。

你要把所有的目标全部摆出来：谁要求做这件工作的，要向谁报告工作，客户是谁等等。

还要把自己在这个工作领域的体验也告诉下属。

让他们了解过去的一些事情是怎样处理的，得到了一些什么结果等。

要让下属完全理解你所希望得到的结果。

如果可能，尽量列出事实、数量和具体目标。

那种“这件事需要快办”的说法不是对工作的充分解释。

给下属规定一个完成工作的期限。

让他知道，除非在最坏的环境条件下才能推迟完成工作的期限。

向他讲清楚，完成工作的期限是怎样定出来的，为什么说这个期限是合理的。

另外，还要制定一个报告工作的程序，告诉他什么时间带着工作方面的信息向你报告工作；同时，你也要向他指出，要检查的工作的期望结果是什么，使他明确要求。

最后，你要肯定地表示自己对下属的信任和工作的兴趣。

象“这是一件重要工作，我确信你能做好它”这样的话，可以对下属发挥很大的激励作用。

总之要记住，委派好工作，不仅能节约时间，还可以在职员中创造出一种畅快的工作气氛。

第六步 检查下属的工作进展情况确定一个评价委派出去的工作进展情况的计划是很有技巧的事。

<<世界上最伟大的奥秘>>

检查太勤会浪费时间；对委派出去的工作不闻不问，也会导致灾祸。

对不同工作，检查计划也有所不同。

这主要取决于工作的难易程度、职员的能力及完成工作需要时间的长短。

如果某项工作难度很大并且是最优先的，就要时常检查进展情况，每一两天检查一次，保证工作成功而又不花费太多时间，这类工作都有一个内在的工作进展阶段，一个阶段的结束又是另一个阶段的开始。

这种阶段的停起时间也是检查和评价工作进展情况的最好时间。

当你把一件有困难的工作委派给一个经验较少的下属去做时，不论从必要性还是从完成工作的愿望上来讲，多检查几次进展情况都是有益的。

对这种情况，你可以把检查工作进展的次数定为其他下属的两倍。

除了定期检查工作以外，还要竖起耳朵倾听下属的意见和报告工作进展的情况。

要让下属知道你对他的工作很关心并愿意随时和他一道讨论工作中遇到的各种问题。

一般地讲，你既然把某项工作交给了下属，就要相信他能胜任这项工作。

因此，每周检查一次工作也就足够了，但要鼓励下属在有问题时随时来找你，另外还要让他们懂得你不鼓励不必要的打扰。

评价工作进展的方法必须明确。

要求下属向你报告工作是怎样做的，还有多少工作没有做完，让他告诉你工作中遇到的问题和他是怎样解决这些问题的。

最后，你要用坚定的口气向下属指明，必须完成工作的期限和达到要求的行动方案，促使下属继续努力工作。第七步 检查和评价委派工作系统当委派出去的工作完成以后，你要在适当的时候对自己的委派工作系统进行评价，以求改进。

可以组织一个小组，小组中的每个成员都可以评价和批评他们在完成委派工作中的表现。

最好是要求大家用书面形式把意见写出来，然后召开一个短会对这些书面意见进行讨论。

为了做好委派工作系统的评价工作，需要解决这样一些问题：工作是否按期完成？工作的目标是否达到？下属是否创造出了完成工作的新方法？他们是否从工作中学到了一些新东西或得到了某种益处？

把这些问题作为评价委派系统工作情况的基础，邀请下属进行评论。

实践证明，最准确的评价和最要害的批评往往来自下属。

因为他们是任务的执行者，对评价委派工作系统要比管理者更有发言权。

评价过程中的一个重要方面是要实行奖励。

怎样奖励一个工作做得好的助手？许多情况下，管理者“奖励”给下属的往往是更多更重要的工作，因为事实证明他能干，为什么不让他能干的人做更多更重要的工作呢？这种想法和做法从道理上讲无可非议，但实际上却有点滥用职权，如果一个有才能有责任心的下属觉得他工作成功的奖赏只是更多的工作负担，特别是当苏东坡的人生哲学--坎坷人生路东坡是个有抱负有主见，绝不肯随意附和的人。

他认为是对的，就一定会坚持，认为不对的，也必然反对。

而且从不隐瞒自己的观点，仗义直言，这是东坡可爱之处，也是他老是吃亏的原因。

王安石当权时，东坡是很有可能平步青云的，但他没有。

按常理说，王苏二人都是同出于欧阳修之门下，王安石也很看重苏东坡，倘若此时东坡稍稍随和一点，是可以飞黄腾达的，退一步来讲，东坡即使不赞成王安石的变法措施，只要保持沉默，也可自保平安。

但是他并不这样。

东坡说：「流而不返者，水也。

不以时迁者，松柏也。

」于是，他固持自己深思熟虑的见解，不避利害，不计得失，一而再、再而三地上书批评新法。

他自然不容于改革派。

司马光上台后，又用力打击变法派的活动。

将王安石推行的改革措施一律废除。

旧党当政，自然极力拉拢反对过新法的苏东坡。

<<世界上最伟大的奥秘>>

此时，东坡若能依附司马光，可说是前程似锦。

但是他对旧党不顾实际、只求以尽废新法为快事的做法提出反对意见，可想而知，旧党的营垒里也没有了他的席位。

正是这种坚持己见，不随波逐流的人格特性，使东坡饱经忧患和磨难，也正是这种独立不改的人格精神，成就了东坡的崇高和不朽。

东坡一生三次被贬。

第一次发落在黄州，即今天湖北省黄州市。

第二次贬到岭南的广东惠州。

第三次是在他62岁时，由惠州再贬到海南岛的儋州。

海南当时并不像现在这样的金宝地，当时被看做是蛮荒瘴炎之地，死囚流放之所。

东坡说这种生活是「食无肉、病无药、居无室、出无友、东无炭、夏无寒泉」。

虽说苏东坡官运不好，不过苏东坡不因如此而抑郁寡欢。

透悟了人生无可回避的烦恼，就可以以一种相对超脱、旷达的人生态度面对人生，面对世界。

东坡被贬到黄州时，同友人一同划船游玩于赤壁之下。

当友人哀叹生命短促，羡慕长江无穷，希望同神仙一起游玩，与明月一起长存的时候，东坡却说：你真正知道长江水和月亮吗？

长江之水不断流淌，但实际上却是没有流去；月亮圆缺交替，但也没有增减什么。

若从变化的角度来看，天地间的万事万物连一眨眼的工夫都不能保持原样；若从不变的角度来看，人类自身和宇宙万物都是永存的。

既然如此，那人又何必羡慕长江的无穷无尽呢？

天地之间，物各有主，如果不是我的，即使是一毫一厘也不取。

只有江上的清风，山间的明月，耳听为声，眼看有色，取之不尽，用之不竭。

这是大自然无穷无尽的宝藏，可供我们赏玩适意。

(取自：前赤壁赋)怎样才能达到乐观和达观呢？

东坡有一套自解的方法。

超越悲哀的独特思维逻辑与方法。

在岭南惠州一带，瘴病害人，但住在北方又何尝不生病；是病都得死人，何必瘴气。

人们苦于岭南缺医少药，但住在京城，医术高明的医生手里死人也不少见。

这种自警自解的方法，可能导致泯灭一切是非的自满自足的混世哲学，也可能成为厄境中坚持生活信念的精神武器。

东坡显然属于后者，这种解脱的方法对后人的启迪和教益也正在此处。

他快乐，无所畏惧，慷慨大度，在苏东坡身上，充满了心灵的喜悦，思想的快乐，智能的光芒，他的人生智能，他的处世哲学，给今天的人们多方面的启示。

人生在世，难免有苦恼，失败与困顿。

身处逆境或遭逢不幸，人如果不善于自我解脱，没有一点旷达的胸怀，难免陷入泥沼，不能自拔。

苏东坡的人生态度，是失败挫折中的一种智能，是苦恼病痛中的一帖药方。

三大人生态度把「比」字抛到九霄云外三大人生态度，第一个就是「比」字，不是常常听到「人比人气死人」吗？

的确，因为处处都要去比较，和别人比个高低，于是不满意的心慢慢出现，就会觉得越来越不满足、越来越痛苦，但是，当然也不是说什么都不要与人比，躲在自己的圈圈里，自甘堕落；而是要视自己的能力状况，再去与人比较，这样也比得比较公平、比较舒坦。

社会上有许多事情的发生，都是因为「比」而产生，近来的离婚率高居不下，正是因为比较太多而造成，男女朋友刚刚认识时，总是会拿出最好的一面，婚后可能会显现出以前看不到的缺点，于是比较的心出来了，处处不满意，生活就会变得痛苦了。

清朝的乾隆皇帝，已经是人人称羡的君主，在他一次下江南的视察中，看见一对夫妻快快乐乐地你唱我和，一副琴瑟和鸣的模样，他好奇地询问侍从，得知这就是所谓人间传说中的乞丐呀！

乾隆皇帝以羡慕的口吻说：「我都已经当了权位最高的皇帝，但是每天都是在吵吵闹闹中度过，还不

<<世界上最伟大的奥秘>>

如一对乞丐夫妻幸福呢。

」比较的心若是出现，就算你是全世界、全宇宙的第一，还是会感到失落、感到难过。

因此，尽量不要与人比喔！

处处往好的地方想所谓处处往好地方想，也就是用一颗乐观心的去看世界，有些事情换个角度看，或许会有意想不到的收获。

就像前面提到的，婚前的男女总是会把最美好的一面呈献给对方，但许多人往往在婚后就会暴露出缺点，于是不能适应、无法接受的声音就出现了，如果双方一直在这样的状况中钻牛角尖，一直去想对方婚前婚后的转变，最后只有分离一途；若是能够往好的地方去思考，也许你会发现对方许多可爱的地方。

告诉自己，换一个角度去看事情，当然是做一个能够帮助别人的人啰，好啦！

人生不就是如此，我们要不断地告诉自己，也许是因为我们前世积了德，老天爷在这一世还给了我们，的确，换个角度看世界，心情豁然开朗许多。

看看别人，再想想自己，就会知道自己有幸运了，因此，凡事往好地方想，人生处处充满快乐。

只要过一天第二个就是「只要过一天」，因为你想要过两天，就会开始觉得痛苦，至于想要过三天的人就更痛苦了。

那么究竟什么是过一天呢？

所谓的过一天就是把握今天、活在当下，好好把今天过的充实，把今天该做的事就在今天做完，明天的事情就交给明天去解决，让明天去烦恼；至于昨天的事情，是过去式了，不需要再去想起，这只会徒增烦恼而已，过去种种譬如昨日死，过去的就让它随风而逝去。

现代人最热衷的股票，因为不景气的关系，天天都有人被套牢，可是再怎么难过、怎么痛心，失去了就是失去了，何不把握今天，好好作分析、收集信息，也许明天会更好也不一定；最

<<世界上最伟大的奥秘>>

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>