



# 读书

书就是社会，一本好书就是一个好的世界，好的社会。它能陶冶人的感情和气质，使人高尚。

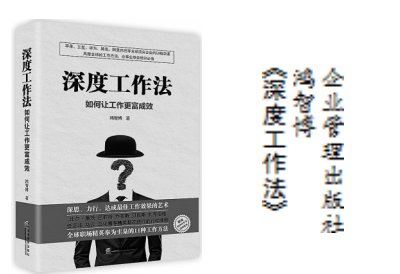
——波罗果夫

读书是易事，思索是难事，但两者缺一，便全无用处。

——富兰克林

## 用深度工作法获得极致效率

□ 冯智博



现代职场中，每一个对自己负责任的职场精英都会对工作无比投入，对工作充满激情，积极主动地去思考，他们并没有将工作当成一种负担，他们更像是纵横在繁忙工作中的游戏达人。马克·扎克伯格、J.K.罗琳、比尔·盖茨等人，都是深度工作法的践行者，他们之所以能够成为万众瞩目的成功人士，除去天赋之外，更重要的是他们具备深度工作的能力。

深度工作法是指在一段时间内，处于一种无干扰的环境中，保持全神贯注、心无旁骛地进行“高效率工作”。这是当今许多职场精英能够在短时间内完成工作的秘诀之一。因为在无干扰的状态下专注地进行某项工作，可以使个人的工作以及认知能力达到极限。这种工作方法几乎适合所有的工作种类。

“深度工作”与时下的热门话题“工匠精神”有着异曲同工之处，都是追求工作中的极致效率。从另一个层面来说，深度工作也可以等同为深度思考，追求一种高度专注的状态。在

深度工作法中，有很多实用的方法策略可供每位职场人士参考和选择。

深度工作都有哪些方法？

苦修式工作法：减少甚至取消一切社交和外部联系，保证自己不受干扰地进行工作。例如阿尔贝·加缪这位曾经获得过诺贝尔文学奖的作家，在20世纪40年代那个世界动荡不安的年代，意外地染上了肺结核。他怕传染给别人，故意将自己关在一个小房间里，无聊的他只能通过写作来打发时间，后来，他发现在这种与世隔绝的环境下，写作的状态和效率都是前所未有的。

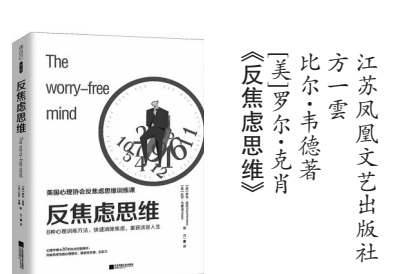
双重模式法：安排一段时间专注于工作，然后安排另一段时间专注于社交。微软创始人比尔·盖茨就有这样的习惯，无论工作多么繁忙，都会在一年里抽出至少10天的时间专门用于思考和写作，以及在社交网站上与关注微软的粉丝进行互动。

除此之外，深度工作的方法还有很多，并且实施起来都没有多少难度。对于工作中长期缺乏专注力的职场人而言，想要掌握深度工作的能力，就必须通过长期的练习让自己养成一种良好的工作习惯。一种通过练习才能获得的能力，意味着耐心、等待、克服欲望。如果我们愿意走出自己内心的舒适区，运用深度工作法去挑战自己的能力极限，我们将收获充满意义的职场人生。

根据本书介绍的方法去工作，不仅可以锻炼你的大脑，提高你的工作效率，更能从根本上改变你的工作习惯，从而增强你的职业竞争力。

## 快速消除焦虑的心理训练方法

□ 刘森



经常觉得压力山大，发愁事情永远没完没了？想事情总是先想到消极的一面，每天负能量满满？一遇大场面，就习惯性焦虑不安？凡事思虑过重，永远处在焦虑状态？

书中，两位心理学博士基于30多年的执业经验，为我们提供了8种焦虑自救良方，从理解自身的状态到学会控制思绪，从心流到超级思维，这些方法会帮助我们破解无处不在的焦虑，重获安全、自控、自在的生活。

《反焦虑思维》这本书给出了一个公式：高挑战－低技能=焦虑。简单说，就是想要的多，会的少，做的也少，就容易形成焦虑。

适度的焦虑能够激发一个人的潜能，当技能值稍低于挑战值时，人们会为趋近于平等值而努力。可是如果技能值低于挑战值过多，自身节奏无法跟上时代发展的速度，就会逐渐形成过度的焦虑。过度的焦虑容易产生烦躁、自我怀疑，它削弱一个人的幸福感，使得人陷入了一个死胡同里。这个死胡同就是一种固化思维，叫做反色思维。

关于调节焦虑，书中提到以下几个做法：

### 1. 转移注意力

当你焦虑过度的时候你应该想想

## 整理术让工作变得更高效

□ 江华



《效率是整理出来的》  
江华  
台海出版社

“每天都有处理不完的事务，恨不得一天的时间变成25小时；工作中总是感觉被掣肘，无法集中精力干好眼前的工作；办公桌上乱成一团，经常找不到重要的文件；昨天保存在电脑里的资料找不到了，只好重做一份……”我们经常会遇到这样的情况吧？这些就是工作效率不高的表现。

想要多、快、好、省地完成工作，并且在工作时还能使自己感觉轻松、愉快，我们需要整理术的帮助。工作效率是整理出来的，凡是工作能力强的人，其整理能力也很强。反之，不会整理的人，其工作效率往往都很低下。

王瑜大学毕业后，进入了一家连锁企业。由于他勤奋努力，工作认真负责，良好的表现得到了老板和同事们的认可。后来，老板任命他为一家连锁门店的店长。

王瑜当上店长后，仍然保持着自己一贯的工作作风，事必躬亲，整日埋头于日常的各种琐碎事务中。当然，工作中还是会出现一些很重要，但是自己又不太懂的事情。对于这种事情，他又采取逃避的态度，宁愿让自己去忙那些乱七八糟的小事情，也不愿去面对。直到快要到最后的期限了，他才动手去处理，结果往往会因为时间仓促，不得不草草了事。

有一天，老板让他起草公司的人力资源管理制度草案，还特意为他准备了一些人力资源工具书，好让他有所参考，期限是半个月。回到家里，王瑜翻开那些工具书，正准备往下看的时候，又想到，还有半个月的时间，没必要这么早就动手。第二天，王瑜仍然按部就班地处理着店里的日常琐事。很多原本就应该由下属去完成的事情，比如业务谈判、客户回访，王瑜也亲自过问，还让自己每天像陀螺一样高速地旋转。半个月的时间转眼就

到了，老板要王瑜交出人力资源管理制度的草案，王瑜这时才忽然想起来这件事，于是他打算晚上加班完成，但是适逢月底，正是店里需要盘点库存的时候，王瑜不得不忙到深夜才回到家里。一身疲惫的他不得不坚持着继续挑灯夜战，一直熬到第二天早上才基本完成。

当王瑜将草案递给老板看的时候，老板一边翻着一边不停地摇头，脸色凝重。这一次展示才华的机会，就这样被王瑜错过了。没过多久，王瑜的职位又发生了变化，他被调离了店长的岗位，转到一个不冷不热的岗位任职。

不懂整理，你的工作就会缺乏秩序；不懂整理，你就会将宝贵的时间花在一些不必要的琐事上。就像故事中的王瑜一样，当上了店长，却还在做店员的事情，那自然是做不好店长本身的工作了。其实，在我们身边，有很多像王瑜这样的人，他们整日在不同的部门之间奔波，可一天下来，工作效率却低得出奇，其根本原因就是他们不会整理工作。

整理对我们的工作有着非常重要的作用，从技术上看，整理是一种流程设计；从结果上看，整理可以提高我们的办事效率，提升我们生命的纯度。

商界精英鲍伯·费佛的每个工作日里，一开始的第一件事，就是将当天要做的事分为三类：第一类是所有能够带来新生意、增加营业额的工作；第二类是为了维持现有状态，或使现有状态能够持续下去的一切工作；第三类则包括所有必须去做，但对企业和利润没有任何价值的工作。

在完成所有第一类工作之前，鲍伯·费佛绝不会开始第二类工作，而且在全部完成第二类工作之前，绝不会着手进行任何第三类的工作。“我一定要在中午之前将第一类工作完全结束”，鲍伯给自己规定，因为上午是他认为自己最清醒、最有建设性的时间。

整理，是一个人必学的工作技能，整理后，我们的思路就会变得很清晰，想要的东西很快就能找到，从而能够尽情地努力工作，尽情地享受工作。如果你学会了整理术，繁忙对你来说将不会是一个问题。它将保证你有足够的时间处理好眼前的工作，出色地完成任务。

## 看清来时的路 关乎我们未来的样子

□ 晁元元



《那年那信》  
敬一丹  
浙江人民出版社

值，而亲情、友情、成长、人，才是亘古不变的东西。

书里都是故事。有一些牢牢印刻在敬一丹的记忆中……

13岁时，父母都去了外地，我管家，经常要给弟弟们补衣服。那天，妈妈临时从外地回家，她在厨房忙活，我和以前一样，在缝纫机前给弟弟们补裤子。补丁有点儿厚，我使劲儿推，“咔嚓”一声，手上一震，啊，缝纫机针穿透了我的右手食指。我的手指动弹不得，并没有觉得很疼，倒是吓了一跳。

咋办？惊慌地喊：“妈——”。我妈赶来，神色有点儿紧张，但并没慌张，她缓缓地推缝纫机的倒轮儿，机针慢慢地从我手指拔出来。这时候，疼了，我看到，我的手指甲的针孔里，渗出一滴血，就像一颗红珍珠。

这时，我妈并没有安抚我，而是大声喊来两个弟弟：

你们俩，记住，你二姐给你们补衣服，手指都扎穿了。她也不是大人，她才比大弟大3岁，她替妈妈爸爸照顾你们，你们长大要是不对你二姐好，你们就丧良心了！

回顾往事，敬一丹觉得，假如当年妈妈把她抱在怀里安慰，她就会立即哭，就会委屈，就会觉得自己很可怜。而妈妈当时的做法既教育了弟弟，也教育了她。

她说：“一直到现在，我们姐弟之间手足情深。我妈完全是在进行机会教育，我的妈妈很有性格。”

在《那年那信》一书的封三里，一个精巧的小口袋里夹着敬一丹写给本书读者的小信：

“我小时候就发现，家里床底下木箱里，放着妈妈爸爸的信，四个子女在长大，家信也越来越多。父母开始怀旧时，整理了1700封信；我开始怀旧时，细读了这些信，听说80后也开始怀旧了，一代又一代，以怎样的目光看这68年的信呢……”

怀旧，是一种珍视，是一种不愿意忘却的态度。记忆是一个人的本能，记录是媒体人的自觉，而纪念体现了代际的传承。作为一名新闻工作者，记录是敬一丹工作多年养成的职业习惯。在她看来，只有知“根源”，才能走更远。

“回望，连接着昨天，今天，明天。我期待读者会意的眼神。”她说。

## 好领导都是讲故事的高手

□ 李超



《做会讲故事的管理者》  
李超  
台海出版社

在安妮特·西蒙斯所作的《故事思维》一书的封面上，有这样一句话：“这是一个讲好故事比写好说明书更重要的时代。”世界级畅销书作家丹尼尔·平克也说过：“讲故事正在成为21世纪最应具备的基本技能之一。”当下引领中国商界的几位风云人物，如马化腾、马云、王健林、刘强东，他们都是讲故事的高手。在这个信息爆炸、注意力稀缺的年代，身为老板，你只有讲好故事，才可以在人们信息过载的脑袋里占有一席之地。

因而有人说，好的领导都是讲故事的高手。为什么会这样？因为当下的竞争太激烈了，同一种产品，往往可能有无数的生产商，而质量能够得到保障的也不在少数，能引起消费者购买欲的更是一只手都数不过来。在这种情况下，想推广你的产品，除了传统的商业推广方式外，还必须多一些“人性化”的东西，使人能从海量的“选择菜单”中注意到你的产品，进而关注你的产品，最终，选择你的产品。从另一个方面来说，作为一名团队的管理者，如果你想让员工充分领会你的意思，接收并接受你传达的理念和观点，单纯讲道理很难办到，需要故事的帮助。比起“浓缩才是精华”的大道真理，故事无疑更有感染力。

在日常管理上，讲故事也比讲道理更有说服力。对于绝大多数人而言，过于枯燥乏味的事实，令人难以忍受，而过于残酷无情的事实，则让人不愿接受。这个时候，通过故事的“包装”，这些被人们抗拒的事实，就能更好地为人们接受。美国前总统约翰·昆西·亚当斯曾经说过：“如果你的故事激发了更多人的想象、让他们学到更多，并取得更多的进步，那么你就是当之无愧的王者。”在畅销书《商业就是一场秀》中，作者也提到：讲故事可以改变我们交流的方式，让受众用种不同的方式去了解事实。也就是说，故事是助人了解事实的工具，而用故事包装事实是艺术。如何才能讲好一个故事？大体上来说，我们需要一个精美的开头，让人一听就产生想要继续听下去的欲望，同时故事的情节要足够“曲折离奇”，勾起听众的好奇心，最后，最好是通过故事能够说明一些道理，将枯燥的道理蕴含在趣味的情节中。讲故事最重要的一点是，学会从“我”说起，“我是谁”“我们是谁”“我们将要怎么做”，通过以“我”为中心，将讲故事的人与听故事的人联系在一起，消除彼此的隔阂与疏离，进而通过故事引起共鸣，以达到畅快沟通的效果。

不过，对于一名优秀的管理者来说，好的故事还必须能够给属下传递正能量，使听故事的人走出阴影，变得乐观开朗，积极向上。管理者通过故事让属下觉得热血沸腾，让团队士气如虹；通过故事来化解团队中存在的矛盾，让故事来传达管理者自己的理念、公司的文化价值观、团队的规章制度；通过故事来引导员工的思维和价值观，从而使管理者与员工在一片和谐中达成一致，为团队和共同的梦想而努力。

管理者应该讲的故事，必须具备鼓舞人心、使人积极向上”的“正能量”。虽然，很多时候，“血淋淋”的故事也能引起人们的反思，但由于其呈现方式过于负面，对管理者而言并不可取。好的故事千千万万，而在日常管理中，管理者所面对的情形也是千千万万，如何在众多故事中找到合适的故事，以便管理者在合适的时机、合适的场合讲出合适的故事，令员工心悦诚服，使上下级关系得以和睦，是管理者应该着重学习的能力。就让我们跟随本书，去探讨和学习如何才能讲好一则管理故事，为成为一名会讲故事的管理者而努力。

## 走出“本能”去挑战无限可能

□ 林琳



《反本能》  
卫蓝  
天地出版社

为什么改变很难发生？为什么我们经常重蹈覆辙？人为什么喜欢待在舒适区？我们为什么对很多事情习以为常？到底是什么阻碍了我们走向卓越？答案是：“本能！”

“本能”来自基因的硬连接，它们对我们的生存有极为重要的意义。人类大脑约有八成神经元位于小脑，仅有不到两成在皮层区域，这意味着我们的大多数行为来自原始的本能，而非理性思考的结果。本能虽然可以让我们用极为微弱的线索感知到危险，但是却无法让我们更好地看清自我和事物。而对自己和事物的探索，需要我们反抗本能的直觉和思维。

本书正是以“反本能”作为着力点，对自我行为和思维的改变进行了深刻的阐述：当战胜潜意识里美化的自己的本能时，我们才能更好地正视自己的不足；当战胜攻击的本能时，我们才能更好地理解他人；当战胜狭隘的本能时，我们才能看见更加真实的世界，洞悉事物本来的样子……只有通过反本能的思维方式，我们才能从已经习惯的表象中看到事情的真相，才能对抗阻碍我们提升的习以为常。

在我们的生活中，很多人希望自己能够变得更好更美丽和优秀一些。比如减少自己的一点小赘肉，让自己看上去更健康，让自己的成绩更好一些，或者希望改变羞怯的性格，让自己敢于去表达。但事实上，大多数人都没有办法实现自己的愿景，否则就不会有那么多人对生活有那么多抱怨和不满了。那么，到底是哪些因素影响了我们走向卓越呢？

### 1. 认知模式的稳定性

俗话说“三岁看八十”，在我们很小的时候，我们的行为模式就已经被外界环境培养养起了一个较为基础的模式，作为我们后期认知事物的模板。当我们遇到相似的场景时，我们便会提取以前相应的行为作为反应。也就是说，当我们面对一个事物时，我们的行为都会经过一个“图式”，而改变的本质则是换一个“图