

<<致加西亚的信>>

图书基本信息

书名：<<致加西亚的信>>

13位ISBN编号：9787802229273

10位ISBN编号：7802229278

出版时间：2009-6

出版时间：中国华侨

作者：哈伯德

页数：179

译者：肖文键

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>

<<致加西亚的信>>

前言

在当今社会中，当全世界的人们都在谈论着“变化”“创新”等时髦的概念时，如果再有人去重提“忠诚”“敬业”“服从”“信用”之类的话题则未免显得有点不合时宜。

但是，这却又是一个无法回避的话题。

对于企业的老板和公司管理者们来说，员工的忠诚、敬业、道德风险无时无刻不在警示着他们。

不断变化的世界虽然给人们带来了，很多美好的憧憬，但同对却也带走了许多有价值的东西，其中就包括那些经济发展所依赖的基本的商业精神：忠诚、勤奋和敬业等。

工作中，许多年轻人常常以善于投机取巧为荣耀，以频繁跳槽为能事。

没有监督就没有工作，老板一转身就懈怠下来。

懒散、消极、怀疑、抱怨……种种职业病如同瘟疫一样在各类组织中蔓延，严重地阻碍了社会的发展和进步。

只有才华，没有责任心，缺乏敬业精神，我们是否真的能够心想事成？

答案是否定的，因为在现实世界里，可以说到处都能看到有才华的穷人。

在“送信”的传奇故事中，那位名叫罗文的人在接到麦金莱总统的任务——给加西亚将军送一封决定战争命运的信后，他没有任何推诿，而是以其绝对的忠诚，责任感和创造奇迹的主动性完成了一件看似“不可能完成的任务”。

他的事迹在全世界广为流传，激励着千千万万的人。

而“送信”则早已成为一种象征，成为人们敬业、忠诚、主动和荣誉的象征。

这个故事传达的理念影响力之大是不可想象的，足以超越任何理论说教，它不局限于个人，企业，机关和一个国家，甚至于贯穿了人类文明，正如本书的作者阿尔伯特·哈伯德所说：“文明，就是充满渴望地寻找这种人才的一个漫长的过程。”

<<致加西亚的信>>

内容概要

美西战争爆发以后，美国必须立即与古巴起义军首领加西亚取得联系，并获得他的合作。但当时，加西亚身在古巴的深山里——没有人知道他的确切地点，所以没法与他取得联系。这时，有人向总统推荐一个名叫罗文的人，说他有办法找到加西亚，而且也只有他才能找得到。他们找来罗文，交给他一封写给加西亚的信。

三周后，罗文徒步走过一个危机四伏的国家，最终把那封信交给了加西亚。

此后，罗文的事迹被传为佳话，“送信”成为了敬业、忠诚、勤奋的象征，罗文便成了每个领导都想找到的人和每个员工都应该学习和效仿的榜样。

100多年前的一个傍晚，出版家阿尔伯特·哈伯德在与家人喝茶时受儿子的启发，创作了一篇名为《致加西亚的信》的文章，刊登在《菲士利人》的杂志上，从此，这本小册子就开始了它的传奇历程

。纽约中心铁路局的乔治·丹尼尔一次性订购10万册，轰动了当时的整个美国，以至于几乎一夜之间所有美国人都在讨论此书。

俄罗斯铁道部长在美国访问时看到此书后如获至宝，立即令人将此书翻译成俄文，发给俄罗斯铁路丁人和士兵人手一册。

日俄战争期间，日本人在每个俄罗斯士兵的尸体上都发现了这本小册子，他们断定这肯定是一件十分有价值的东西，于是，就有了日文版。

日本天皇下令，每一位日本政府官员、士兵乃至平民都要人手一册。

美国西点军校和海军学院开始长期设立以此书讲授自立和主动性的课程。

布什任州长时，曾在这本小册子面签名，并把它赠送给所有的部属。

至今，该书已几乎被世界200多个国家翻译成各种版本，许多政府、军队和企业都将此书赠送给士兵和职员，作为培养士兵和职员主动、敬业、忠诚的必读书。

<<致加西亚的信>>

作者简介

阿尔伯特·哈伯德（1856-1915），美国著名作家和出版商，出生于美国伊利诺州的布鲁明顿。同时，他还出版了《菲士利人》和《兄弟》两份杂志，其影响力在《致加西亚的信》一书出版后达到了顶峰。

然而，一切都随着阿尔伯特和他的妻子爱丽斯于1915年的不幸遇难而结束。但阿伯特·哈伯德这个名字和荣誉却因《致加西亚的信》一书而声名远扬，得以永久流传。

<<致加西亚的信>>

书籍目录

作者简介 中文版序：成为组织中最受欢迎的人 英文版序：一本让人震撼的书 原出版者手记 阿尔伯特·哈伯德的自述 阿尔伯特·哈伯德的商业信条 致加西亚的信 你愿意做哪种人 工作中的不良习惯 不要只为薪水而工作 放弃是为了更多地获得 每一件事都值得去做 将工作当成人生的乐趣 懒惰和拖延是一种恶习 每天多做一点点 超越平庸，选择卓越 自动自发地去工作 同情和理解你的老板 常怀感恩之心 以老板的心态对待公司 学习老板的优点 忠诚会助你取得成功 不要成为心理上的奴隶 以坚定的自信对待自己 热爱工作能创造奇迹 让勤俭成为你的习惯 如何把信送给加西亚 安德鲁·罗文简介 英文版原文：A Message To Garcia 关于本书的赞誉

<<致加西亚的信>>

章节摘录

致加西亚的信阿尔伯特·哈伯德在关于古巴的所有故事中，有一个人最让我难以忘怀。美西战争爆发后，美国必须立即跟西班牙的反抗军首领加西亚取得联系。当时，加西亚正潜藏在古巴丛林的山里，没有人知道他确切的位置，所以几乎不太可能带信给他。然而，美国总统必须尽快地获得他的合作。

怎么办呢？

为此，麦金莱总统着急万分，没多久，有人对总统说：“有一个名叫罗文的人，有办法找到加西亚，也只有他才找得到。

”于是，他们把罗文找来，麦金莱总统立刻交给他一封写给加西亚的信。

关于那个名叫罗文的人，是如何拿了信，把它装进一个油纸袋里封好，藏进胸口，3个星期之后，徒步走过一个危机四伏的国家，终于把那封信交给加西亚，这些细节都不是我想要说明的。

我要强调的重点就是：当美国总统把那封写给加西亚的信交给罗文，而罗文接过信之后，并没有问：“他在什么地方？

”我认为，我们应该为像他这种人塑造不朽的雕像，安放在每一所大学里。

为此，我想告诉那些年轻人，他们所需要的不只是学习书本上的理论知识，也不只是聆听他人的种种指导，而是需要加强一种敬业精神，对上级的托付，立即采取行动，全心全意去完成任务——“把信带给加西亚”。

虽然加西亚将军已不在人间，但现在却还有其他的加西亚。

曾经有一件事情让我非常震惊：某企业拥有众多人手，规模庞大，但是绝大部分人碌碌无为，无所用心，这些人不是没有能力，而是对工作漫不经心。

他们的企业经营者为此也大伤脑筋。

懒懒散散、漠不关心、马马虎虎的做事态度，似乎已经变成常态；除非苦口婆心、威逼利诱地叫属下帮忙，或者，除非奇迹出现，否则，没有人能把事情办成。

假如你仍然还不信的话，那我们就来做个一个小小的试验：设想你此刻坐在办公室里——周围有6名职员。

他们正在等待你给他们安排任务，你把其中的一人叫来，对他说：“请帮我查一查百科全书，把某某的生平做成一篇摘录。

”那个职员会静静地说：“好的，先生，我马上去办。

”然后，他就会去立即执行吗？

我敢说绝不会，反而会满脸狐疑地提出一个或数个问题：这个人是谁呀？

他过世了吗？

我应该去查哪一套百科全书？

百科全书放在哪儿？

这是我本来的工作吗？

为什么不叫查理去做呢？

先生你急不急？

你为什么要查他？

用来干什么啊？

我敢以十比一的赌注跟你打赌，在你耐着性子回答了他所提出的问题，解释了怎么样去查那个资料，以及你为什么要查的理由之后，那个职员会走开，去找另外一个职员帮助他查某某的资料。

然后，他会再回来对你说，根本查不到这个人。

这似乎就表明他已经把任务完成了。

我想，也许我会输点赌注，但如果根据平均率法则，我相信我一定不会输。

真的，如果你是聪明人，你就大可不必对你的“助理”解释，某某编在什么类，而不是什么类，也大可不必要发脾气。

你会满面笑容地说：“算啦。

<<致加西亚的信>>

”然后自己去查。

作为一名管理者或上司，我想我不得不奉劝你一句：假如你对这种被动的工作作风，败坏的道德风尚，脆弱的意志力和执行力有所姑息甚至纵容的话，那么，它们迟早有一天会把你带到一无所有的危险境地，从而最终影响到整个职业环境！

的确，如果一个职员甚至都不能为了自己而自动自发地工作，那么你又怎能期待他们为别人采取行动呢？

放眼望去，仿佛每一家企业里都有不少可以为你分担工作的人选，然而，现实中果真如此吗？

你登广告征求一名速记员，应征者中，十之八九不会拼也不会写，他们甚至不认为这些是必要条件。

这种人能把信带给加西亚吗？

你敢把任务托付给他们吗？

在一家大公司里，总经理对我说：“你看那职员。

”“我看到了，他怎样？

”“他是个不错的会计，不过如果我派他到城里去办个小差事，他可能把任务完成，但也可能就在途中走进一家酒吧，而当他到了闹市区，可能根本忘了他的差事。

”像这种人你能派他去送信给加西亚吗？

近来，我们经常听到了许多人对“那些为了廉价工资工作而又无出头之日的工人”以及“那些为求温饱而工作的无家可归的人士”深表同情，同时把那些雇主骂得体无完肤。

但是却从没有人提到，有些老板一直到年老，都无法使有些不求上进的懒虫做点正经的工作，也没有人提到，有些老板长久而耐心地想感动那些当他一转身就投机取巧的员工。

对于每个商店和工厂来说，都有一个持续的整顿过程：公司管理者经常不得不送走那些显然无法对公司有所贡献的员工，同时也吸引新的进来。

不论业务怎么忙碌，这种整顿始终都在进行着。

只有当公司不景气，就业机会不多，整顿才会出现较佳的成绩——那些不能胜任、没有才能的人，都被摒弃在就业的大门之外，只有最能干的人，才会被留下来。

为了自己的利益，使得每个老板只保留那些最佳的职员——那些能把信送给加西亚的人。

我曾经认识一个极为聪明的人，看上去也很有才华，但他没有自己创业的能力，而对别人来说也没有一丝一毫的价值，因为他老是疯狂地怀疑他的雇主在压榨他，或存心压迫他。

他无法下命令，也不敢接受命令。

因此，如果你要他带封信给加西亚，他极可能回答：“还是你自己去吧。

”显然，与那些四肢不健全的人相比，像这种道德不健全的人根本就不值得同情。

相反，我们应该去同情那些努力去经营一个大企业的人，对他们表示由衷的敬意：他们不会因为下班的铃声而放下工作，他们以自己的全部心血捍卫企业的生存，他们甚至会因为努力去使那些漠不关心、偷懒被动、没有良心的员工不丢掉工作而日增白发。

如果没有企业经营者的这份努力和心血，那些员工将挨饿和无家可归。

我是否说得有些危言耸听？

不过，就算整个世界变成了一座贫民窟，我也要为那些真正意义上的成功者说几句同情的话——在成功机会极小之时，他们鼓舞别人的力量，终于获得了成功；但他从成功中所又得到什么呢？

除了食物和衣服外，就是一片空无。

我曾为了生存而替人工作，也曾当过老板，深知这两方面的种种甘苦和不易。

但我想要声明的一点是：贫穷固然是不好的，贫苦是不值得推介的，但另一方面，也并非所有的老板都是贪婪者、专横者，就像并非所有的人都是善良者一样，大多数雇主都富有美德。

因此，我钦佩的是那些不论老板是否在办公室都会努力工作的人，当你交给他一封致加西亚的信时，他会迅速地接受任务，静静地把信拿去，不会提出任何质疑，更不会知难而退，也不会随手把信丢进水沟里，而是不顾一切、竭尽全力地把信送到，把任务完成。

这样的人，永远不会被解雇，也永远不必为了加薪而罢工。

所谓文明，就是为了不断地寻找这种人才的一段长远过程。

我想，像这种人不论要求任何事物都会获得。

<<致加西亚的信>>

他无论是在每个城市、村庄、乡镇，还是在任何一个地方的办公室、商店、工厂，这样的人都会受到热烈欢迎。

从他们身上，你不难看到作为一名成功者所表现出来种种优秀的品质：敬业、忠诚、主动、自信。世界上极需这种人才，这种能够把信送给加西亚的人。

你愿意做哪种人我想，我们经常能够听到以下熟悉的话语：“现在是中午休息，你下午再打来吧。

”“那是翰斯的工作，不是我的工作。

”“我太忙了。

”“我不知道该如何帮你。

”“你去图书馆试过了吗？

”“这件事我们现在办不了。

”有一次，我到一家百货商店去购买东西，我走到一个自己认为要找的柜台，可是店员却把我带到了别一的地方。

你知道吗？

在我找到那件商品之前，我被带到了店里的四个柜台。

如果某人能在这里贴出一张杜鲁门总统的座右铭：“责任到此，不能再推！

”那么，该是多么振奋人心啊！

当然，在这些司空见惯的话语和令人困惑的事情之外，我们也能看到了另外一些与之相反的事例。

斯拉在一家大公司办公室从事打字工作。

一天同事们出去吃饭了，这时，一个董事经过他们部门时停了下来，想找一些信件。

这并不是斯拉份内的工作，但是她依然回答道：“对此信我一无所知，但是达斯先生，让我来帮助您处理这件事情吧！

我会尽快找到这封信并将它放在你的办公室里。

”当她将他所需要的东西放在他面前时，董事显得格外高兴。

故事到这里并没有结束。

4个星期后她被提升到了一个更重要的部门工作，并且薪水提高了30%。

猜猜是谁推荐她的？

就是那位董事。

在一次公司管理会上，有一份更高职位的工作空缺，他便推荐了她。

世界上很少有报酬丰厚却不需要承担任何责任的便宜事。

想要一时不负责任当然有可能，但要免除世间所有责任必须付出巨大的代价。

当责任从前门进来，你却自后门溜走，你失去的可是伴随责任而来的机会！

对大部分的职位而言，报酬和所承担的责任有直接的关系。

主动要求承担更多的责任或自动承担责任是成功者必备的素质。

大多数情况下，即使你没有被正式告知要对某事负责，你也应该想尽一切办法做好它。

如果你能表现出胜任某种工作，那么，责任和报酬就会接踵而至。

英文中代价最高的3+9就是：我没空！

（I haven' ttime）这几个字可能会使你付出数倍的代价。

没有空，你就可以放弃你和家人相处的快乐？

就可以忽略那些日益恶化的缺陷？

就可以忽略身体对休息和运动的需要？

无论在任何情况下，都别让“没有空”的想法使你没法完成有助于你获得幸福的事。

这个世界上有两种人永远无法超越别人：第一种人是只做别人交代的工作；另一种人是做不好别人交代的事。

亲爱的读者们，哪一种情况更令人丧气呢，这个问题我们不作回答。

但是，公司一旦出现经济危机，他们将会成为第一批被解雇的人，或是在同一个单调卑微的工作岗位上耗费终生的精力。

用上面所说的任何一种方式做事，你或许可以躲过一时，但绝无成功之日。

<<致加西亚的信>>

在前工业时代，虽然听命行事的能力相当重要，但个人的主动进取更受重视。

一旦决定哪些事情该做，就应该立刻采取行动，不必等到别人交代。

清楚了解公司的发展规划和你的工作职责，就能预知该做些什么，然后着手去做！

世界赋予了它巨大的褒奖，不仅是钱，还有荣誉，那就是自动自发。

什么是自动自发？

让我来告诉你吧！

自动自发就是不用别人吩咐，不用别人要求，他就能主动而且出色地完成工作。

其次，就是别人告诉了他，他能立刻就行动起来，把工作做好。

这样的员工会得到很高的荣誉，但是不一定总会得到相应的报酬。

再其次，别人重复地告诉他几次，他才会去做。

这样的人既得不到荣誉，报偿也十分微薄。

更其次，就是形势所逼才把事情做好的那些人，他们，只会得到冷漠而非荣誉，这种工作起来纯粹如同磨洋工的人得到的是最微不足道的工资。

最次等的人就是这种人，哪怕有人追着他，告诉他要如何去做，而且死死地盯着他，也一样无法把工作做好。

这样的人走到哪里都逃脱不了失业的命运，而这纯粹是他们自己选择的结果。

亲爱的读者，你愿意做第几种人呢？

工作中的不良习惯投机取巧在一些公司内部，经常笼罩着一种紧张的气氛，员工们抱怨老板过于苛刻，整天像监工似的监督自己；而老板则抱怨员工工作不认真、不负责，自己一转身，员工就偷懒、耍滑头，没有监督就没有工作。

确实，在一些企业，有些老板对员工的确过于苛刻。

他们无时无刻不在盯着员工的一举一动。

但是，做为员工，你们也是否应该自我检讨一番，老板不监督的时候你偷懒了吗？

和老板在的时候那样努力工作了吗？

我想任何人都无法否认，投机取巧是大量的存在一些企业和机关中并已成为当今社会的顽疾。

世界上绝顶聪明的人很少，但绝对愚笨的人也不多，一般都具有正常的能力与智慧。

但是，为什么许多人都无法取得成功呢？

很多人看起来都有成功的希望。

至少在很多人的眼里是这样的，觉得他们应该能够成为各种非凡人物，但是，他们最终并没有成功，原因何在呢？

一个最重要的原因在于他们习惯于投机取巧，不愿意付出与成功相应的努力。

他们希望到达成功的巅峰，却不愿意跋涉艰难的道路；他们渴望取得胜利，却舍不得付出。

投机取巧是一种普遍存在，如果你要想获得成功，秘诀就在于能够超越这种心态。

有一个这样的故事：一个人看见一只幼蝶在茧中拼命挣扎了很久，觉得它太辛苦了，出于怜悯，就用剪刀小心翼翼地将茧剪掉了一些，让它轻易地爬了出来，然而不久这只幼蝶竟死掉了。

幼蝶在茧中挣扎是生命过程中不可缺少的一部分，是为了让身体更加结实、翅膀更加有力，而这种投机取巧的方法只会让其丧失生存和飞翔的能力。

同样，在工作中投机取巧也许能让你获得一时的便利，但却在心灵中埋下隐患，从长远来看，是百害而无一利的。

古罗马人有两座圣殿：一座是勤奋的圣殿；另一座是荣誉的圣殿。

他们在安排座位时有一个次序，就是必须经过前者，才能达到后者。

勤奋是通往荣誉的必经之路，那些试图绕过勤奋，寻找荣誉的人，总是被排斥在荣誉的大门之外。

<<致加西亚的信>>

媒体关注与评论

这本书太可怕了，它把一切都说了。

——美国前总统 乔治·布什这是一本十分富有灵感的读物，我把这本书推荐给每个人。

——《华盛顿邮报》这是一篇商业文学的经典之作，一直占据着全球顶级畅销书前十名之列。

如果你想要提高你的组织的效率和培训出优秀精干的雇员，我向你推荐这本书。

——美国hightechbiz咨询公司总裁 连·莱希这是一个关于某人独立做某事的奇妙故事，它被翻译成世界上各种语言，并且成为了成功的典范。

——《纽约时报》作为一个从事员工培训多年的管理顾问，我认为这本书是我多年来读到的有关商业、管理和绩效方面最优秀的文章，其中的观念历久弥新。

——著名管理咨询师、议题管理概念的创始人 霍华德·蔡斯

<<致加西亚的信>>

编辑推荐

《致加西亚的信(全新修订版)》特点为：全球销量已超地这8亿册！
一部风靡全球企业、机关的培训经典，宝洁、丰田、中石油等众多世界500强企业首选员工读物。
一本关于敬业、忠诚、勤奋的管理书，人类有史以来最畅销图书第6名。

<<致加西亚的信>>

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>