

## 达利欧在《原则》原则清单

达利欧在《原则》这本书中分享了他的生活原则和工作原则，而这些原则有 21 条原则、139 条中原则、365 条分原则，一下子我想很多读者都没方法一下子读取与吸收，我觉得这些原则更好一个字典，每个人根据自己的需求细看与吸收，特整理如下：

### 一、生活原则

#### 1 拥抱现实，应对现实

##### 1.1 做一个超级现实的人

a. 梦想 + 现实 + 决心 = 成功的生活

1.2 真相（或更准确地说，对现实的准确理解）是任何良好结果的根本依据

##### 1.3 做到头脑极度开放、极度透明

- a. 对于快速学习和有效改变而言，头脑极度开放、极度透明是价值无限的
- b. 不要担忧其他人的看法，使之成为你的障碍
- c. 拥抱极度求真和极度透明将带来更有意义的工作和更有意义的人际关系

##### 1.4 观察自然，学习现实规律

- a. 不要固守你对事物“应该”是什么的固有看法，这将使你无法了解真实的情况
- b. 一个东西要“好”，就必须符合现实的规律，并促进整体的进化，这能带来最大的回报
- c. 进化史宇宙中最强大的力量，是唯一永恒的东西，是一切的驱动力
- d. 不进化就是死亡

## 1.5 进化是生命最大的成就和最大的回报

- a. 个体的激励机制必须符合群体的目标
- b. 现实为了整体而趋向最优化，而不是为了个体
- c. 通过快速试错以适应现实是无价的
- d. 意识到你既是一切又什么都不是，并决定你想成为什么样子
- e. 你的未来取决于你的视角

## 1.6 立即自然提供的现实教训

- a. 把你的进化最大化
- b. 记住“没有痛苦就没有收获”
- c. 自然的一项根本法则是，为了赢得力量，人必须努力突破限制，而这是痛苦的

## 1.7 痛苦 + 反思 = 进步

- a. 迎接而非躲避痛苦
- b. 接受严厉的爱

## 1.8 考虑后续与再后续的结果

## 1.9 接受结果

## 1.10 从更高的层次俯视机器

- a. 把自己想象成一部在大机器里运转的小机器，并明白你有能力改变你的机器以实现更好的结果
- b. 通过比较你实现的结果和你的目标，你就能确定如何改进你的机器
- c. 区别作为机器设计者的你和作为机器中工作者的你
- d. 大多数人犯下的最大错误是不客观看待自己以及其他的人，这导致他们一次次地栽在自己或其他人的弱点上
- e. 成功的人能超越自身，客观看待事物，并管理事物以塑造改变
- f. 在你不擅长的领域请教擅长的其他人，这是一个你无论如何都应该培养的出色技能，这将帮助你建立起安全护栏，防止自己做错事
- g. 因为客观看待自身很困难，所以你需要依赖其他人的意见，以及全部证据
- h. 如果你的头脑足够开放，足够有决心，你几乎可以实现任何愿望

## 2 用五步流程实现你的人生愿望

### 2.1 有明确的目标

- a. 排列优先顺序，尽管你几乎可以得到你想要的任何东西，但你不可能得到你想要的所有东西
- b. 不要混淆目标和欲望
- c. 调和你的目标和欲望，以明确你在生活中真正想要的东西
- d. 不要把成功的装饰误认为成功本身
- e. 永远不要因为你觉得某个目标无法实现就否认它
- f. 谨记伟大的期望创造伟大的能力
- g. 如果你拥有灵活性并自我归责，那么几乎没有什么能阻止你成功
- h. 知道如何对待挫折和知道如何前进一样重要

### 2.2 找出问题，而不是容忍问题

- a. 把令人痛苦的问题视为考验你的潜在进步时机
- b. 不要逃避问题，因为问题根植于看起来并不美好的残酷现实
- c. 要精准地找到问题所在
- d. 不要把问题的某个原因误认为问题本身
- e. 区分大问题和小问题
- f. 找出一个问题之后，不要容忍问题

### 2.3 诊断问题，找到问题的根源

- a. 先把问题是什么弄明白，再决定怎么做
- b. 区分直接原因和根本原因
- c. 认识到了解人（包括你自己）的特性，有助于对其形成合理预期

### 2.4 规划方案

- a. 前进之前先回忆
- b. 把你的问题看作一部机器产生的一系列结果
- c. 谨记实现你的目标通常有很多途径
- d. 把你的方案设想为一个电影剧本，然后循序渐进地思考由谁来做什么事
- e. 把你的方案写下拉，让所有人都能看到，并对照方案执行
- f. 要明白，规划一个好方案不一定需要很多时间

## 2.5 坚定地从头至尾执行方案

- a. 规划做得再好，不执行也无济于事
- b. 良好工作习惯的重要性常被大大低估
- c. 建立清晰的衡量标准来确保你在严格执行方案

## 2.6 谨记：如果你找到了解决方案，弱点是不重要的

- a. 考察你犯错的类型，并识别你通常在五步流程中的哪一步做得不好
- b. 每个人至少有一个最大的弱点阻碍其成功，找到你的这个弱点并处理它

## 2.7 理解你和其他人的“意境地图”与谦逊性

### 3. 做到头脑极度开放

#### 3.1 认识你的两大障碍

- a. 理解你的自我意识障碍
- b. “两个你”在争夺对你的控制权
- c. 理解你的思维盲点障碍

#### 3.2 奉行头脑极度开放

- a. 诚恳地相信也许你不知道最好的解决方法是什么，并认识到，与你知道的东西相比，能不能妥善处理“不知道”才是更重要的
- b. 认识到决策应当分成两步，先分析所有相关信息，然后决定
- c. 不要担忧自己的形象，只关心如何实现目标
- d. 认识到你不能“只产出不吸纳”
- e. 认识到为了从他人的角度看事物，你必须暂时悬置判断，只有设身处地，你才能合理评价另一种观点的价值
- f. 谨记，你是在寻找最好的答案，而不是你自己能得出的最好的答案
- g. 搞清楚你是在争论还是在试图了解一个问题，并根据你和对方的可信度，想想哪种做法最合理

### 3.3 领会并感激：深思熟虑的意见分歧

### 3.4 和可信的、愿意表达分歧的人一起审视你的观点

- a. 为最坏的情况作准备，以尽量使其不那么糟糕

### 3.5 识别你应当注意的头脑封闭和头脑开放的不同迹象

### 3.6 理解你如何做到头脑极致开放

- a. 经常利用痛苦来引导自己进行高质量的思考
- b. 将头脑开放作为一种习惯
- c. 认识自己的思维盲点
- d. 加入很多可信的人都说你正在做错事，只有你不这么看，你就要想想是不是你看偏了
- e. 冥想
- f. 重视证据，并鼓励其他人也这么做
- g. 尽力帮助其他人也保持头脑开放
- h. 使用以证据为基础的决策工具
- i. 知道什么时候应当停止为自己的观点辩护，信任自己的决策程序

## 4. 理解人与人大不同

### 4.1 明白你与其他人的思维方式能带来的能量

- a. 我们拥有各种天生特征，既可能帮助自己也可能伤害自己，取决于如何应用

### 4.2 有意义的工作和有意义的人际关系不仅是我们做出的美好选择，而且是我们天生的心理需求

### 4.3 理解大脑里的主要斗争，以及如何控制这些斗争，以实现“你”的愿望

- a. 要明白，意识与潜意识在不断斗争
- b. 要知道最常发生的斗争是情绪和思考的斗争
- c. 调和你的情绪和思考

- d. 善择你的习惯
- e. 坚持友善地训练“较低层次的你”，以养成好的习惯
- f. 理解右脑思维和左脑思维的差异
- g. 理解大脑可以改变的程度

#### 4.4 认识自己和他人的特性

- a. 内向与外向
- b. 直觉与感知
- c. 思考与感觉
- d. 计划与觉察
- e. 创造者、推进者、改进者、贯彻者与变通者
- f. 关注任务与关注目标
- g. 职场人格量表
- h. 塑造者是能从设想一路走到设想实现的人

#### 4.5 无论你要实现什么目标，让合适的人各司其职以支持你的目标，是成功的关键

- a. 管理你自己，并协调其他人实现你的目标

### 5 学习如何有效决策

#### 5.1 要认识到：

- (1) 影响好决策的最大威胁是有害的情绪；
- (2) 决策是一个两步流程（先了解后决定）

#### 5.2 综合分析眼前的形势

- a. 你能做的最重要的决定之一是决定问谁
- b. 不要听到什么信什么
- c. 所有东西都是放在眼前看最大
- d. 不要夸大新东西的好处
- e. 不要过度分析细节

#### 5.3 综合分析变化中的形势

- a. 始终记住改善事物的速度和水平，以及两者的关系

- b. 不必过于精确
- c. 谨记“80/20”原则，并明白关键性的“20%”是什么
- d. 不要做完美主义者

## 5.4 高效地综合考虑各个层次

- a. 用“基线以上”和“基线以下”来确定谈话位于哪一层
- b. 谨记，决策需要在合理的层次做出，但也应该在各层次之间保持一致

## 5.5 综合分析现实，理解如何行动的最好工具是逻辑、理性和常识

## 5.6 根据预期价值计算做决策

- a. 不管你押对的概率已经有多大，提高你的押对概率始终有帮助
- b. 知道什么时候不要去押注，和知道什么注值得押同样重要
- c. 最好的选择是好处多于害处的选择，不是毫无害处的选择

## 5.7 比较更多信息带来的价值和不做决定造成的成本，决定优先顺序

- a. 先把你的“必做之事”做完，再做你的“想做之事”
- b. 你很可能没有时间处理不重要的事，那最好将它留着，以免自己没有时间处理重要的事
- c. 不要把概率当作可能性

## 5.8 简化

## 5.9 使用原则

## 5.10 对你的决策进行可信度加权

## 5.11 把你的原则转换为算法，让电脑和你一起决策

## 5.12 在深刻理解人工智能之前不要过分信赖它

我希望这些原则将帮助你有效地拼搏，从生活中汲取最大限度的快乐。——瑞达利欧

## 二、工作原则

### 1 相信极度求真和极度透明

#### 1.1 不要惧怕了解事实

#### 1.2 为人要正直，也要求他人保持正直

- a. 假设不想当面议论别人，背地里也不要说，要批评别人就当面指出来。
- b. 不要因忠诚于个人而阻碍追求事实和整个机构的利益。

#### 1.3 营造一种氛围，让每个人都有权了解合理之事，不可保持异议却缄默不语

- a. 表达出来，并对你的观点负责，否则就走人。
- b. 切记要绝对开诚布公。
- c. 切莫轻信不老实之人。

#### 1.4 要保持极度透明

- a. 通过透明实现正义。



- b. 分享最难分享的事情。
- c. 要把极度透明的例外事项减到最少。
- d. 确保让因极度透明而获得信息的职工意识到，他们有责任妥善管理好信息，做出明智的权衡。
- e. 要向善于管理信息的人透明，对那些不善管理信息的人，要么不透明，要么将其清除出公司队伍。
- f. 不要向公司的敌人提供敏感信息。

## **1.5 有意义的人际关系和有意义的工作相互促进，尤其是在极度求真和极度透明的环境下**

### **2 做有意义的工作，发展有意义的人际关系**

#### **2.1 忠于共同的使命，而非对此三心二意之人**

#### **2.2 对相互交往要一清二楚**

- a. 确保职工要多体贴他人，少向别人索取。
- b. 确保人人都理解公平合理与慷慨大方的区别。
- c. 要清楚界限在哪里，并站在公平的另一端。
- d. 酬劳与工作相适应。

**2.3 要认识到机构规模过大会对建立有意义的人际关系构成威胁**

**2.4 要记住很多人只是假装为你工作，而实际上是在追求一己私利**

**2.5 珍视老实、能力强、表里如一的职工**

**3 打造允许犯错，但不容忍罔顾教训、一错再错的文化**

**3.1 意识到错误是事物演变过程中的自然连带部分**

- a. 把失败变成好事。
- b. 不要为你自己或他人的错误而懊恼，要珍爱它！

**3.2 不要纠结于一时的成败，要放眼于达成目标**

- a. 不要纠结于“埋怨”还是“赞美”，而要专注于“准确”还是“不准确”。

**3.3 观察错误模式，判断是否因缺点引起**

**3.4 记住在经历痛苦后要反思**

- a. 要能够反思，并确保你的职工也能如此。
- b. 要知道，没有人能客观地看待自己。
- c. 教导并强化“吃一堑、长一智”的道理。

### **3.5 知道哪些错误可以接受，哪些错误无法容忍，不要让你的职工犯不可接受的错误**

## **4 求取共识并坚持**

### **4.1 认识到冲突对建立良好的人际关系至关重要，因为人们正是用冲突来检验各自的原则是否一致以及能否解决彼此的分歧**

- a. 求取共识要不吝时间与精力，因为这是你能做出的最正确投资。

### **4.2 知道怎样求取共识和掌控分歧**

- a. 把可能的分歧摆到桌面上。
- b. 区分苍白的抱怨和有助于改进工作的诉求。
- c. 要记住每个故事都有另一面。

### **4.3 保持开放心态，同时也要坚定果断**

- a. 区别心态开放和心态封闭的人。
- b. 远离心态封闭的人。
- c. 提防那些羞于承认自己并非无所不知的人。
- d. 确保工作负责人以开放的心态对待问题和他人的意见。
- e. 认识到求取共识是双向的责任。
- f. 实质重于形式。
- g. 自己要通情达理，也期待别人通情达理。
- h. 提建议、提问题与批评是不一样的，所以别混淆。

### **4.4 如果由你主持会议，应把握好对话**

- a. 明确会议的主持人和会议的服务对象。
- b. 表述要清晰准确，以免造成困惑。
- c. 根据目标和优先次序来确定采用什么样的沟通方式。
- d. 主持讨论时要果断、开明。
- e. 在不同层面的讨论对话中穿梭对照。
- f. 谨防“跑题”。
- g. 坚持对话的逻辑性。

- h. 注意不要因集体决策而丧失个人责任。
- i. 运用两分钟法则防止持续被别人打断。
- j. 留神讲起话来不容置疑的“快嘴王”。
- k. 让对话善始善终。
- l. 运用沟通手段。

## 4.5 伟大的合作如同爵士乐演奏

- a.  $1+1=3$ 。
- b. 3—5 人的效率高于 20 人。

## 4.6 珍惜志同道合者

## 4.7 如果你发现自己无法调和相互间的主要分歧——尤其是价值观层面的——要考虑是否值得维持这种关系

## 5 做决策时要从观点的可信度出发

### 5.1 采用创意择优，需要你了解每个人观点的长处

- a. 如果你自己无法成功完成某件事，就不要想着指导别人该如何完成。
- b. 要知道每个人都有自己的观点，但通常不是什么好点子。

### 5.2 关注可信度最高、与你观点不一致的人，尽量理解其推理过程

- a. 要分析人们的可信度，以评价其观点正确的可能性。
- b. 较可信的观点很可能出自以下两种人：(1)至少曾经三次成功解决过相关问题；(2)对所得结论的因果关系分析很有道理。
- c. 假设某人并无经验，但其所讲道理似乎符合逻辑且可经受压力测试，则一定要试一试。
- d. 要更关注发言人的推理过程，而非其结论。
- e. 没经验的人也不乏好点子，有时远远胜过有经验的人。
- f. 每个人都应在表达观点时信心满满。

### 5.3 考虑好你要扮演老师、学生、同事中的哪个角色，你应该去说教、提问还是辩论

- a. 学生理解老师比老师理解学生更重要，尽管二者都重要。
- b. 每个人都有权利和责任尽力了解重要的事情，还必须保持谦逊和非常开放的心态。

### 5.4 要了解人们提出意见的过程和逻辑

- a. 无论你向谁提问，对方一般都会提供“答案”，所以要仔细考虑向谁提问。
- b. 让每个人都可肆意评论其他人的观点，此举低效且浪费时间。
- c. 提防以“我以为……”为开头的发言。
- d. 系统梳理职工的工作记录，评估其发言的可信度。

### 5.5 处理分歧务必高效

- a. 知道适时终结辩论，推动就下一步措施形成共识。
- b. 可信度加权可以作为工具，但不能取代责任人的决策。
- c. 如果你自己没有时间全面检视每个人的想法，则要明智选取具有可信度的观点。
- d. 假设由你负责做决策，要把可信度加权后得出的结论和你自己的想法做比较。

### 5.6 每个人都有权利和义务去设法了解重要的事情

- a. 沟通是为了获得最正确回应，故应与最相关的人沟通。
- b. 以教育或促成共识为目的的沟通，不仅仅是为了获得最正确答案，故应让更多的人参与。
- c. 要认识到你没有必要凡事都做出判断。

### 5.7 要更关注决策机制是否公允，而非是否如你自己所愿

## 6 知道如何超越分歧

### 6.1 要牢记：相互达成协议时不能无视原则

- a. 每个人都要遵守相同的行为原则。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/47800007000006047>