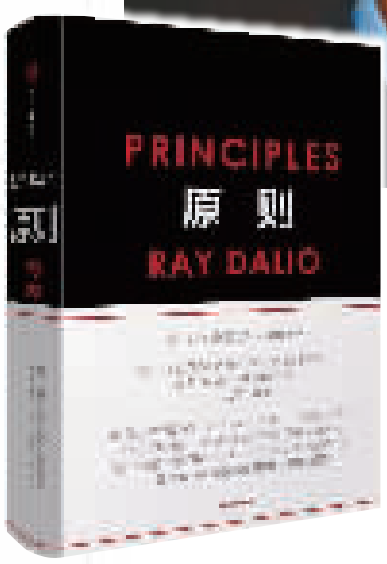
投资界“乔布斯”教你成为专业的犯错者

对于创投、基金行业人士来说，“桥水”是一个神一般的存在。

这个全球最大的对冲基金管理着美国GDP近百分之一的资金，以彪悍的业绩称霸华尔街，自1975年成立以来，总计取得接近500亿美元的收益，跑赢所有同行，甚至，在索罗斯失手时，桥水亦能笑傲，帮投资者赚得盆满钵满。桥水是如何做到的？

桥水公司的创始人瑞·达利欧



除了业绩常青的传奇，华尔街还流传着桥水“近乎异端”的管理文化传说。这里无疑聚集着全世界最聪明的头脑（最近，“德州扑克女子第一人”Vanessa Selbst宣布告别德扑，加入桥水），但华丽团队背后，将这些智慧聚集并将其效能发挥到最大的管理方式，却是大多数人意想不到的。

这套管理方式的发明者和实践者——桥水公司的创始人瑞·达利欧将桥水40年的稳健表现归功于此，而这套管理方式的全部内容就是21条高原则、139条中原则和365条分原则。乍看起来，像法律条文，但其却因高度理性释放着恒久的、巨大的能量。

书很厚，600多页，但这正是如今打算归隐田园的瑞·达利欧一生习得的精华所在。何况，它讲的不仅是工作管理，更是每个人的“人生管理”。

不过，要读懂这本经过40年商海实战检验的《原则》，还需要一定的门槛，正如刘爽在读后所说：“它是基于失败后的充分认知现实，如果没有惨痛经历和相关阅历，看这本书和别的鸡汤书或许不会有什么大分别。”

在2018年伊始，在你正准备规划、面对新一年的总总挑战时，真诚地将其推荐给你。

由于序言篇幅过长，我们节选、摘编了其中的一部分。

1 要“进化”，人就得面对现实

达利欧系统的出发点，所有道理中最大的道理，是“进化”。

达利欧说，进化的规律在于你必须不断创新和进步。光是现在强不行，因为一切好东西只在刚刚出来的时候是好东西，时间长了以后，或者因为模仿者太多，或者因为不适应新的局面，这个东西就会不行，然后新的东西就会冒头出来取代它。

要顺应演化的规律，人要做的就是面对现实，积极探索。你会遭遇失败，但是你要从失败中学到东西，然后快速改进。作为“生命2.0”，人最大的优势是能主动学习，能更快速地适应新的环境。这个学习和改进的过程，就是人生中最有意思的事。

在达利欧看来，痛苦和失败是演化的必然环节。你一定会遭遇失败，如果没有失败，你就没有挑战过自己的极限；如果没有挑战过自己的极限，你就没有把自己的潜能最大限度地发挥出来。面对现实、发现自己的弱点总是痛苦的，但你应该把痛苦当成信号，说明这里可以改进。

2 五步流程实现你的人生愿望

达利欧从“进化”这个大道理中推导出来，人生最值得做的事情就是“失败—学习—改进”这件事。

你整个做事的流程分为五步：

1. 有明确的目标。
2. 找到阻碍你实现这些目标的问题，并且不容忍问题。
3. 准确诊断问题，找到问题的根源。
4. 规划可以解决问题的方案。
5. 做一切必要的事来践行这些方案，实现成果。

要想真正做到这些，最起码你得有两个素质。一是灵活性，也就是你一定要接受现实，不能主观用事。

二是你要对自己的每一个决定的结果负全部责任。一般人出了事喜欢抱怨，要不就是别人对自己不公平，要不就是自己运气不好，而你要自己承担所有后果。你要知道，哪怕实在运气最不好的时候，你也有可能做出更好的选择。

3 员工干得好是应该的

桥水提供比市场略高的工资，而且像典型的华尔街公司一样，员工有丰厚的奖金，但是达利欧从来不强调奖金的作用。他的逻辑是员工干得好是应该的—如果有员工干得不好，那就是管理者的错误，是管理者没有把合适的人安排在合适的位置上——干不好的必须走人。

桥水不是用什么激励措施鼓励你干好，而是假设你必须干好。

桥水留住员工的根本原因，还是在于理性。达利欧特别反感的一种管理方式是“操纵”员工，也就是诉诸感情，要么就是说好话哄，要么就是用坏话威胁，什么“交心”“感动”，这些都是不对的。管理者和员工的健康关系应该是建立在共识的基础之上。把公司的原则，规则和逻辑都告诉员工，达成同步和共识，大家自然可以好好在一起做事。

《原则》是本很厚的书，将近600页。除了开头有个达利欧的小自传，后面一条一条的全是事无巨细的原则，我读这本书时感觉就好像在读法律条文……

但你并不需要严格按照书中的原则去做。达利欧在最后也说，他的原则仅供参考，你自己做事时得有自己的原则。我们要重点借鉴的是书中的主要思想———对个人来说，也许最重要的是面对现实；对公司来说，也许最重要的是创意择优——达利欧认为这比民主政治、独裁政治都要好。

责任编辑 诸晓红 美编 徐哨 照排 车时超 校对 张波