

<<笑话中的管理学>>

图书基本信息

书名：<<笑话中的管理学>>

13位ISBN编号：9787121102417

10位ISBN编号：7121102412

出版时间：2010-3

出版时间：电子工业出版社

作者：鲁克德

页数：281

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>

<<笑话中的管理学>>

前言

随着职业经理人阶层的兴起，越来越多的人开始关注管理学。他们渴望推开管理学的玄妙之门，探究其中的哲思与奥秘。

不过。

关于“什么是管理学”的问题，不妨先看看这样一个曾经流传甚广的故事——有一天，三个穷苦的老汉碰在一起了，他们困于生计，不禁畅想起做皇帝的生活来。

第一个老汉以拾荒为生，他无限感慨地说：“如果我做了皇帝，我就下令这条街全部的垃圾都归我，谁去拾就派公差来抓他。

”第二个老汉是一个砍柴工，他对第一个老汉投去了鄙夷的眼神说：“你就知道拾荒，皇帝还用拾荒嘛？

！

如果我当了皇帝，我就做一把金斧头，天天用金斧头来砍柴。

”第三个老汉是一个乞丐，他听完前两个老汉的美梦后不禁哈哈大笑：“你们两个太没见识了，都做了皇帝了，还用得着干活吗？

如果我当了皇帝，我就天天围着火炉吃烤红薯！

”三个老汉只知道身为皇帝便会过上一种优裕的生活，但对于优裕的程度，却浑然不知。

他们难以设想出深宫大院里的奢华生活，所有的美梦也仅仅局限于自己的浅显的想象。

对于很多管理学的外围看客而言，他们对于管理学的设想和猜测，也犹如老汉对于皇宫生活的想象。

虽然知道这是一门伟大的学问，但对于其中的理论逻辑却从未知晓。

因此。

管理学有如佛龛上的供神，虽然被很多人叩拜，但它真正的理论精髓却从未到达人心。

作为一门学科，管理学是与每个人最切近的学问。

宏观之处，它指明了现代企业运行的规律和秘密，解析商业帝国的波谲云诡，找出企业成功与失败的内在逻辑，这对于躬耕于写字楼里的上班族而言。

它使他们看清了自己所栖身的公司的真实图、景；微观之处，管理学暗含着个人与时间、生活的相处之道，警示每个人如何有效地安排管理自己的人生和人际关系，从而成为一个高效、成功的人士。

<<笑话中的管理学>>

内容概要

作为一门学科，管理学是与个人最贴近的学问。

它指明了现代企业运行的规律和秘密，解析商业帝国的波谲云诡，找出企业成功与失败的内在逻辑，这对于躬耕于写字楼里的上班族而言，它使个人看清了自己所栖身的公司的真实图景。

本书从智趣的角度审视管理学，从笑话中透析管理的本质。

内容除了包含管理学的基本理论外，还将很多的管理定律穿插其中，这些管理定律浓缩了众多管理学者和企业经营者的思想精髓，使管理学大厦在历史的云烟中历久弥新。

<<笑话中的管理学>>

书籍目录

第1辑 读笑话,谈人才选拔 没拔毛之前是狮子——素质冰山模型 信封里面的秘密——情景模拟面试法 看大门的守门员——STAR原则面试法 离得越远越好——案例面试法 兔子的求职历程——投射效应的影响 天堂与地狱——现实工作预览的重要性 轧狗还是轧人——霍布森选择对人才选拔的影响 人才难得——乔布斯法则：网罗一流人才 不是洗澡堂——玻璃天花板效应：为女员工提供平等的机会 重金买骨——海潮效应：建立吸引人才的企业文化 第2辑 读笑话,谈用人之道 新来的狮子——蘑菇管理定律：为新员工提供表现机会 人尽其才——德尼摩定律：量才而用 什么是胆量——托利得定理：大度容人 戴高乐的困惑——任用具有野鸭精神的员工 一个修脚踏车的——刻板效应与用人误差 最大的发现——韦尔奇原则：选择适当的人 神奇的猪——梅考克法则：管理是严肃的爱 会说话的狗——能者如何多劳 人尽其能——善于用人之短 第3辑 读笑话,谈育人之道 猫价浮动——大荣法则：企业的发展离不开人才的培养 应征门卫——通过培训提升员工的胜任素质 牧师与司机——以“经纪人”的理念培育员工 学费——建立学习型组织 勤奋工作也是错吗——如何收回培训投资 第4辑 读笑话,谈管人之道 魔鬼的样子——磁力法则：高压手段会遭到抵制和报复 严禁请假通知书——柔性管理法则 为亲爱的付钱——感情管理 报复上司——蓝斯登原则：一定要保持梯子的整洁 比赛——完全了解事实真相的必要性 出师不利——跨文化管理 经理的心愿——变革前为员工预热 第5辑 读笑话,谈绩效考核 加薪——什么是绩效考核 黑人的三个愿望——让员工知晓绩效目标 土拨鼠的去处——如何防止目标置换 三人评画——360度绩效评估 迟到的感悟——年度绩效评估的滞后性 疯子的聪明——避免恶魔效应 话匣子——绩效考核容易出现的九个误差 食品店的胖老板——定势效应对绩效考核的影响 割草的男孩——反馈效应：把考核结果反馈给员工 不可能的事情——欧弗斯托原则：注重沟通的开始 医生的嘱咐——避免绩效沟通的言不及义 车祸——对低绩效员工不宜心软 第6辑 读笑话,谈薪酬管理 开玩笑——全面薪酬战略 为什么不干掉他——避免薪酬管理的“格雷欣法则” 老人的高招——德西效应：重视外在报酬,兼顾内在报酬 以牙还牙——低薪策略的双输性 加薪纪念——发挥薪酬的激励效用 私事——薪酬：不能说的秘密 第7辑 读笑话,谈人才激励 诱饵——激励理论(一)：马斯洛需求理论 猎狗与兔子——激励理论(二)：双因素理论 跳船求生——激励理论(三)：超Y理论 发财秘诀——激励理论(四)：生存—交往—发展理论 倒霉的兔子——激励理论(五)：强化理论 罢工——激励理论(六)：成就激励理论 驴子挨打——激励理论(七)：公平理论 屋檐上的草料——激励理论(八)：目标设置理论 电脑的用途——引进“鲶鱼”激励员工 改名——彼得原理：晋升有风险,激励须谨慎 他还想吃——员工会根据奖励的标准做出行为选择 奖励——横山法则：激励员工自发地工作 捐款——避免批评的超限效应 失业问题——运用异性效应激励员工 救生圈的妙用——蓝柏格定理：为员工制造必要的危机感 超车——用榜样人物激励员工 沉默和独身——杜嘉法则：管理者自身成为激励员工的力量 让大家听见——赞赏员工应广而告之 只给20分钟——坎特法则：尊重员工是回报率最高的投资 威士忌——激励大忌：一种激励手段适用所有的员工 警察的作用——站在员工的立场上 跳伞——挑战性的工作并不对所有员工产生激励效果 合作——与员工分享利润 不说话的鸚鵡——物质激励是必不可少的 第8辑 读笑话,谈制度建设 到底谁差劲——修路理论：完善制度 车票打孔——破窗效应：及时矫正和补救正在发生的问题 未被保险——坠机理论：依靠英雄不如信赖机制 非洲猎狮——制度化管理的柔性化 我是来办事的——热炉法则：规章制度面前人人平等 量过了才吃——制度的作用：引导 耶稣对一个小孩的启发——制度的威慑性 喝酒——弃人治取法治 深夜推车——路径依赖原理：制度的惯性 驾驶员和猪——谨防号令不明 不划算——制度要规避人性的弱点 第9辑 读笑话,谈团队管理 拔头发——沙因定理：让员工参与目标制定过程 三只兔子——成就高效团队的基础：信任 懒惰的人——组织公平感是团队管理的基石 将军的高招——手表定律：避免多头领导 高招——规避团队合作的责任分散效应 六只脚更快——史提尔定律：合作是一切团体繁荣的根本 如此分工——蚁群效应：弹性工作流程模式 上帝的惩罚——为团队成就庆功 在地狱发现石油——如何与非正式组织相处 GDP的故事——团队冲突并不总是恶性的 7 老鼠偷油——塑造企业文化：规避螃蟹效应 第10辑 读笑话,谈时间管理 乔治的遭遇——时间杀手(一)：流连于与工作无关的事情

<<笑话中的管理学>>

岂有此理——时间杀手（二）：拖延 回信——时间杀手（三）：开门办公 子贱为官——有效利用时间（一）：授权 伤心的故事——有效利用时间（二）：谨记目标 永远不会有孩子——有效利用时间（三）：会议管理 丢车——有效利用时间（四）：80原则 拐弯抹角——有效利用时间（五）：30秒电梯演讲 厌倦有价——有效利用时间（六）：莫法特休息法 精简机构——有效利用时间（七）：奥卡姆剃刀定律 第11辑 读笑话，谈决策 不是只有你才有爷爷——决策的权变意识 野外露营——吉德林法则：把问题写出来就成功了一半 悬赏——鸟笼效应：战略与能力相匹配原则 仓库计划——擦补丁效应：解决问题应到位 囚犯的选择——沃尔森法则：把信息和情报放在第一位 鸡亡事故——费斯法则：拿到第二个之前，不要扔掉第一个 双料冠军——反木桶原理：寻找企业的核心优势 领带——儒佛尔定律：有效预测是决策的前提 诀窍——生态位原则：在自己的生态位做强做大 难题——布利丹效应：决策中犹豫不决、难作决定的现象 明智的决策——危机处理的创新性原则 第12辑 读笑话，谈沟通 碎纸机——费斯诺定理：学会倾听 尝汤——位差效应：平等交流是有效沟通的保证 老板的要求——警惕沟通中的失真效应 皮包还在原处——管理者应该具备的沟通技巧 快去接电话——选择合适的沟通渠道 面试——古德定律：成功的沟通，在于准确地把握他人观点 荒岛——同理心使沟通效果倍增 不忍心——行为具有更强的说服效果 裸体的女郎——男女沟通的差异 第13辑 读笑话，谈授权 经理与清洁工——授权：远离事务性工作 信任——柯维定理：授权并信任才是有效的授权之道 请示——倒金字塔管理法：避免印加效应 尽职的护士——伯恩斯定律：尊重员工的自我管理意识 宁死不招——哪些权力不可授予员工 蜈蚣买汽水——为下属提供支持性资源 领班的嫉妒——对待下属越权的方式 第14辑 读笑话，谈管理者的自我修养 项目经理——管理者的基本技能 管理顾问——管理的艺术性 以愚招客——出丑效应：增加管理者魅力 炒菜——独断扼杀员工的创新性 辞职——克里奇定理：没有不好的组织，只有不好的领导 堵车——威尔逊法则：为员工解决问题 兔子如何吃掉狼和野猪——成为最能干、最有权力的主管 干吗要鼓掌——影响力的来源 同意——监狱角色模拟实验 录用回答——以结果论成败

<<笑话中的管理学>>

章节摘录

插图：第1辑 读笑话，谈人才选拔·如果没有好的求职动机、品质、价值观等相关素质的支撑，能力高的员工反而会对企业产生负面影响。

· 公司不同，相同的职位名称往往工作内容迥异，对于员工的要求也截然不同。

因此，管理者在面试应聘者时，便要善于侦察应聘者过往的具体工作行为。

· 进行人员面试时，管理者尽量多谈及面试人员的过往工作经历；在确定招聘选择时，多参考一下来自相关部门主管和人力资源部门的意见，能够降低“投射效应”对于人员招聘的认知误差。

· 企业作为未来发展的主导者，坦诚地告诉面试者公司的全貌，尤其是一些负面的信息和要求，如工作的压力较大、需要经常异地出差、考核制度很严格等，才能真正招聘到企业的志同道合者。

· “重金买骨”，表面上是购买马骨，实际上购买的是“天下千里马的归附之心”。

没拔毛之前是狮子——素质冰山模型玛丽家有一只冠军狗，这只狗到处找别的狗打架，它无往不胜，颇为洋洋自得，因此冠军狗总是很嚣张地向居住区里新来的狗挑衅。

一天，玛丽牵着冠军狗在公园里散步，偶遇了贝蒂，她牵着一只体型庞大的狗。

由于从未见过这只狗，冠军狗不停地吠叫，挑衅之心毕露无遗。

玛丽想：贝蒂总是处处跟我比较，如果我的冠军狗把贝蒂的狗打败，那一定很威风！

于是，玛丽对贝蒂说：“不如让这两只狗比赛一下怎么样？”

”贝蒂迟疑了一下：“这样有些不妥吧！”

”玛丽说：“你放心，如果我的狗真的要伤害你的狗，我会制止的。”

”贝蒂仍然迟疑，在贝蒂迟疑的瞬间，两只狗竟然打了起来，没多久，冠军狗就败下阵来，垂头丧气地躺在地上。

玛丽惊愕地问：“贝蒂，你家的狗是什么品种？”

”贝蒂说：“它的毛没被拔掉之前，人们都叫它狮子。”

”趣评：冠军狗由于只看到“狮子”的外在表现，便鲁莽地向其挑衅，却不知道它挑衅的对象虽然具有狗的外貌，但在角色认知上却是一只狮子。

管理者在面试招聘时，只从知识和技能的层面考察应聘者，罔顾了应聘者的内在本质特征，与冠军狗所犯的错误如出一辙。

笑话中的管理学：美国著名心理学家麦克利兰于1973年提出了一个著名的素质冰山模型。

所谓“冰山模型”，就是将人员个体素质的不同表现形式划分为表面的“冰山以上部分”和深藏的“冰山以下部分”。

其中，冰山以上部分包括基本知识和基本技能，是人外在的表现，比较容易了解和测量，能够通过培训的方式加以改变和提高；冰山以下部分包括社会角色、自我形象、特质和动机，是人内在的、难以测量的部分，它们不太容易通过外界的影响而得到改变，但却对人员的行为与表现起着关键性的作用。

企业在招聘人才时，常常会产生这种困惑：所招聘的人才明明在知识和技能方面都很有优势，但是在履行实际工作的过程中，却难以达到组织的要求。

素质冰山模型启示管理者，在招聘时不能仅仅局限于对应聘者知识和技能的考察，还应该对应聘者的求职动机、个人品质、价值观、自我认知和角色定位等方面进行综合了解。

如果没有好的求职动机、品质、价值观等相关素质的支撑，能力高的员工反而会对企业产生负面影响。

根据素质冰山模型，人的素质可以概括为以下七个层级。

1.技能。

指一个人完成某项工作或任务所具备的能力，如表达能力、组织能力、决策能力、学习能力等。

2.知识。

指一个人对特定领域的了解，如财务知识、市场知识、行业知识等。

3.角色定位。

指一个人对职业的预期，即一个人在职场想做些什么事情，如教师、设计师、销售专员等。

<<笑话中的管理学>>

4.价值观。

指一个人对事情是非、重要性、必要性等的价值取向，如合作精神、献身精神等。

5.自我认知。

指一个人对自己的认识和看法，如自信心、乐观精神等。

6.品质。

指一个人持续而稳定的行为特性，如正直、诚实、责任心等。

7.动机。

指一个人内在的、自然的、持续的想法和偏好，驱动、引导和决定着个人的行动，如成就需求、人际交往需求等。

麦克利兰的素质冰山模型，为人力资源管理的实践提供了一个全新的视角和一种更为有利的工具，它构建了某种岗位的胜任素质模型，对于担任某项工作所应具备的胜任特征进行了明确的说明，而且成为进行人员素质测评的重要依据，有助于人员招聘工作更加科学化和有效化。

<<笑话中的管理学>>

编辑推荐

《笑话中的管理学》：听1小时道理，不如读1分钟小笑话。

一书在手，尽览管理知识；笑中乾坤，领悟管人之道。

作为一门学科，管理学是与个人最贴近的学问，它指明了现代企业运行的规律和秘密，解析商业帝国的波谲云诡，找出企业成功与失败的内在逻辑，这对于躬耕于写字楼中的上班族而言，使他们看清了自己所栖身的公司的真实图景。

《笑话中的管理学》遵照“寓教于乐”的宗旨，以笑话阐释管理学的精髓，对于管理领域的诸多问题进行了透彻的解析，其中不仅囊括著名的管理理论，还涉及许多管理定律。

《笑话中的管理学》杜绝了正襟危坐的形式，以笑话为名，讲管理之智，希望借助曲径通幽之妙，能博君一笑，让大家笑中有智，笑中有悟。

· 人才难得——乔布斯法则：网罗一流人才老板杰克到警察局报案：“有个流氓冒充我们公司的推销员，在镇上赚了10万美元！

这比我所有的雇员在客户身上赚到的钱还要多得多。

你们一定要找到他！

”“我们会找到他，把他关进监狱的！

”“关起来干什么？

我要聘用他！

”趣评：不拘一格地为企业网罗一流人才，是管理者的使命之一。

· 为什么不干掉他？

——避免薪酬管理的格雷欣法则在一次战争中，将军为了鼓舞士气。

准备投身到前线去，在他起身的时候，前方的士兵向将军报告说：“将军！

前方20米的地方有一个狙击手，不过他的枪法很烂，这几天开了很多枪。

没有打死一个人。

”将军厉声道：“既然发现狙击手，为什么不把他干掉？

”士兵说：“将军！

你疯了吗？

难道你要他们换一个比较准的吗？

”趣评：当一个职位被安排了一个绩效相对低的员工时，便等于使绩效高的员工失去了对于组织的信任，从而造成人才的流失。

· 诱饵——激励理论：马斯洛需求理论一名妙龄女郎在动物园里闲逛，她走着走着，来到了猴子园面前，然而她却没有看到一只猴子。

”今天猴子们都跑到哪儿去了？

”“现在是交配时期，他们都回到洞里去了。

”“如果我丢些花生给它们，它们会不会出来呢？

”“我不知道。

”管理员说，“如果是你，你会吗？

”趣评：在员工激励方面，物质激励并不具有长久的效用，当物质的需要被满足后，只有进而满足员工更高层次的需要，才能产生激励效果。

<<笑话中的管理学>>

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>