

<<无形之手>>

图书基本信息

书名：<<无形之手>>

13位ISBN编号：9787802281875

10位ISBN编号：7802281873

出版时间：2006-12

出版时间：新世界出版社

作者：肖剑,刘博

页数：301

字数：300000

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>

<<无形之手>>

前言

探寻丛林秘道朋友，当你轻轻翻开这本书的时候，我们以一种特殊的方式相遇了。

在我们的交流开始之前，我想先提出几个问题。

当然，你不用回答我，但是你不妨静下心来思考思考，然后把答案告诉你自己。

问题是这样的：世界在你眼中是清晰有序的吗？

你能把握自己的命运吗？

你能轻松地在各种环境中掌握主动权吗？

你认为你有信心和智慧使自己的脚步一步一步朝着自己设计的方向前进吗？

对于上面四个问题，如果你的每一次回答都是一个欢快愉悦的声音——“ Yes ”，那么你可以将手中的书合上，不要让它再浪费你的宝贵时间，因为你已经是一个成功人士，或者是一个即将成功的人，即使你现在没有达到人生辉煌的顶点，仍在艰苦地努力，但是我相信那一天一定可以到来，而且时间不会太长。

然而，“如果”只是我的一种假设，我想，在它之外，肯定存在比上一种回答几率大得多的可能——你告诉了自己：“ No !

”哪怕你这样的声音只出现一次（即对一个问题的回答），那么我不得不告诉你，我亲爱的朋友，你的生活还是存在着一点小小的问题。

“问题每天都有，每个人都有，没有问题的生活是不可能的。

”这是毋庸置疑的。

但我在这里所提到的问题有另一种含义，它要表达的是一个危险的状态：即你现在很有可能还没有找到这个纷繁复杂世界的规律。

也就是说，当你被动地来到一个陌生的丛林时，你没有一张实用的地图。

举目四顾，路在何方？

周围的每个人都在急匆匆地迈动步伐，有的人镇定从容，胜似闲庭信步；有的人汗流浃背，步履艰难；有的人在原地踏步但自己却浑然不觉；有的人像你一样，觉察到了问题却找不到答案……果真是这样吗？

如果是这样的话，打开本书也许会对你有不小的帮助呢！

朋友，你需要看下一页，再看下一页、下一页……读完了本书，也许你会发现：在貌似杂乱无章、荆棘密布的险恶丛林中，其实存在着一条条忽隐忽现的秘密通道！

这些交错纵横的秘密通道，就是一幅清晰的丛林导游图！

了解了这些秘密通道，我们就可以把握丛林游戏的规律，纵横捭阖于其间！

朋友，我想你明白我在说些什么：如果我们把复杂的社会环境比喻为一个丛林的话，那么本书中阐述的这些规律，就可视作助你安全高效地穿行其中的秘密通道。

本书如同一本丛林导游手册，清晰地为你描述出了每条秘道的坐标以及其通向何方。

本书中所讲的23条经典定律，如帕金森定律、彼得定律、80 / 20法则、劣币驱逐良币定律、华盛顿合作定律、手表定律、零和游戏定律、酒与污水定律、木桶定律、墨菲定律、蘑菇定律、奥卡姆剃刀定律等等，涵盖了人生、生活、工作、爱情、企业等社会的各个方面。

事实已经证明，它们是在这个世界中默默发挥重要作用的潜规则！

在人类文明殿堂中，它们的地位并不显赫，但它们确实如同一只只看不见的手，拨弄改变着无数人的命运！

可以说，每个定律都是人生的一盏明灯，它可以照亮我们前进的方向，让我们从黑暗的泥沼里走出来。

每个定律都是一把开启智慧之门的钥匙，它帮我们打开一个新的天地，让我们从纷乱的表象中看到其本质，然后顺势而为，收到事半功倍之效。

每个定律都是一根能够改变命运的魔杖，只要领悟了个中精髓，那么很多人的人生道路也许就会有意想不到的转折。

在仔细品读这些定律的时候，你会发现总有一些无形的理性力量一直在默默地支配着这个纷繁芜杂的

<<无形之手>>

世界。

对于熟悉它们的人来说，世界是清晰有序的，如同庖丁眼中的牛，其骨骼脉络尽在掌握；没有研究过这些定律的人，则如同荒漠中迷途的羔羊，在天地间茫然四顾，不知何处有绿洲甘泉。

在用心触摸这些灵性文字的时候，你会明白，有些困难根本不是困难，走出困境并不难。

就像一个人想透过糊着白纸的窗户看外面的风景，他需要的只是用手指在白纸上轻轻捅一下，然而更多的时候，人们企图卸下整个窗子，结果使容易的事变得困难起来，最终往往因无法解决而放弃。

在领悟这些智慧的结晶时，你会懂得：自己的失败缘于何故；什么事是自己最值得做的；要想成为强者需要哪些步骤；酿造生活、爱情、工作“美酒”需要遵循的一些规则；为人处世的准则；赚取金钱、名利之道……也许你还会领悟到更多，理解得更为深刻。

但是你还是先完成这件事吧：将本书读完。

不然，你很可能还是原来的你，一个被困惑缠绕而无法走出困境的人，一个勤奋耕耘而没有成效的人，一个一错再错没有方向感的人！

命运就在自己的手中，驾驭命运需要的是智慧。

本套丛书一直在强调这一点，并力争在方向和方法上给朋友们最大的帮助。

愿本书也能博得广大朋友的喜爱。

朋友，请带上地图上路！

编者

<<无形之手>>

内容概要

本书中所讲的23条经典定律，如帕金森定律、分粥定律、彼得定律、80/20法则、劣币驱逐良币定律、华盛顿合作定律、手表定律、零和游戏定律、酒与污水定律、木桶定律、墨菲定律、蘑菇定律、奥卡姆剃刀定律等等，涵盖了人生、生活、工作、爱情、企业等社会的各个方面。

事实已经证明。

它们是在这个世界中默默发挥重要作用的潜规则！

在人类文明殿堂中，它们的地位并不显赫，但它们确实如同一只只看不见的手，拨弄改变着无数人的命运！

每个定律都是一把开启智慧之门的钥匙，它帮我们打开一个新的天地，让我们从纷乱的表象中看到其本质，然后顺势而为，收到事半功倍之效。

每个定律都是一根能够改变命运的魔杖，只要领悟了个中精髓，那么很多人的人生道路也许就会有意想不到的转折。

<<无形之手>>

作者简介

肖剑，原名张健鹏，常用笔名肖剑、剑朋、老朋等。

1991年毕业于北京大学国民经济管理系，先后从事广告、市场营销、记者、编辑等工作。

现为职业投资人和自由撰稿人，在多家财经报刊开辟专栏，文章被广泛转载影响甚众，其与胡足青合作编著的《虚掩的门》等“小中见大·智慧文丛

<<无形之手>>

书籍目录

1 没有退路的出路——帕金森定律 官员的三条出路 七个人都更忙 藏在背后的始作俑者 没有不行的员工,只有不行的管理人员2 高处不胜寒——彼得定律 认识自己的一面镜子 升迁是件好事吗 人摆错了地方就是垃圾 不要为了晋升而晋升 好士兵不一定要当元帅3 团队的软肋——木桶定律 木桶之“痛” 注重员工中的“短板” 用人需要短里取长 揭短,企业应该做的事 木板缝隙与团队精神4 无处不在的不平衡——80/20法则 关键的少数决定着结果 平均数和总数的误导作用 重新定义自己的时间 鸡蛋可以放进一个篮子里 80/20的企业管理 谁是企业真正的上帝5 确定来自惟一——手表定律 “两只表”的困境 价值观的归宿 信任的快乐 用人的“疑”与“不疑” 思考着倾听6 一切皆有可能——墨菲定律 玩笑中的哲理 错误的引导和印刻模式 面对错误与错误共生的智慧 苦难的另一面 抓住万分之一的机会7 不经历风雨,怎么见彩虹——蘑菇定律 寂寞的开始 羽化必须经历的一步 “蘑菇经历”是一笔财富 耐心地做好一个“蘑菇”做的事 跳出“蘑菇堆”8 变复杂为简单的利器——奥卡姆剃刀定律 威廉的“邪论” 奥卡姆剃刀剃的是什么 复杂是一种病 管理的最高境界 简单管理不简单 带着简单的思维去思考 不要人为地制造复杂9 合作的歧途——华盛顿合作定律 1加1不等于2 协调合作,效率之道 我们需要的工作精神 自动自发地去工作 难题不难 给绩效一个标尺10 最后的赢家——零和游戏定律 在“零和游戏”中觉醒 打破零和游戏定律 双赢的精髓 助人即是助己 善待我们的对手 企业要在双赢中奔跑11 “做”与“不做”的标准——不值得定律 做,还是不做?

生命中最重要的排序 重要的是做正确的事 删除脑袋里的“不值得”念头 赋予员工工作的意义 员工喜欢和让员工喜欢12 “破坏者”是一种传染体——酒与污水定律 可怕的“烂苹果” 破坏者的面孔 给“野马”套上缰绳 腐烂的企业文化 少和小人在一起13 诱导的连锁效应——破窗理论 “破窗”的诱导作用 不要让自己成为“破窗” 小题需要大做 别等窗破了再去补 做一个第一时间的修理工14 惯性思维是一根缰绳——路径依赖 “路径依赖”的威力 阿普顿的窘态 换个思路去生活 播种习惯的种子 正确的工作思维 摆脱组织惯性15 沸水中的悲哀——青蛙现象 青蛙之死 比较中的思考 生于忧患,死于安乐 培养自己快速决断的能力 人才引进与“煮青蛙” 细节制胜 激发员工的危机意识16 寻找安全和舒适的最佳距离——刺猬定律 身体与心理的距离有多远 戏说距离的物理空间 我们需要用距离保护自己 交友之道 爱情的距离 仆人眼中没有伟人17 强者愈强的逻辑——马太效应 赢家通吃的游戏 成功是一个良性循环过程 起点需要高一点 使自己看起来更像一个成功者 发挥优势最重要 强大才能生存 坐上自己的那把椅子18 微小的强大——蝴蝶效应 蝴蝶翅膀可以扇起龙卷风 少了一个马掌钉 蝴蝶效应的三次超豪华演出 煽动命运的翅膀 蝴蝶效应的产生条件 堵住微小的漏洞19 动力的来源——马蝇效应 慢马变快马的秘密 人,需要一点压力 给自己一个挑战 找一个竞争对手“叮”自己 在“刺头”身上放几个“马蝇”20 品牌的辐射作用——光环效应 一好遮百丑 情人眼里出西施 权威人士的保证 打造第一印象 建立卓越的个人品牌 让别人看见自己身上的光芒 透过光环去识人 形象营销:企业的造“环”运动 诚信为本21 “点石”真的可以“成金”——罗森塔尔效应 神奇的“权威性谎言” 没有不成功的孩子 请你欣赏我 学会欣赏自己 把成功的梦想图像化 为自己的人生找一个榜样 赞美和鼓励自己的员工22 癞蛤蟆如何吃到天鹅——格雷欣法则 有趣的格雷欣法则 天鹅常被第一只癞蛤蟆吃掉 哈佛博士为什么挣钱多 马棚里什么工作最难23 愤怒的传递链——踢猫效应 踢猫事件 你有“猫”可踢吗 我不是为了生气才种兰花 写封信骂他一顿

<<无形之手>>

章节摘录

没有不行的员工，只有不行的管理人员公司人才梯队的培养，并不仅仅依赖于公司人力资源部，各职能部门的负责人的作用至关重要。

管理学家们经常说，真正的人力资源经理并不是人力资源部经理，而是各部门负责人，就是企业的一线管理人。

对于选拔人才规范的企业来说，人才的选、育、用、留主要权力在一线管理人员手中，他们才是主要的人才培养者。

但是，人才往往为公司而来，却往往因上司而离开。

问题出在哪儿呢？

大家都很清楚，大部分的问题都是来自公司的一线管理人，如果一线管理人没有在其位谋其政的能力，或者担心被卸磨杀驴，那么他们就会出现实践帕金森定律的倾向。

出于本能，高级管理层在挑选中层干部的时候会充分考虑其发展是否会对自己造成威胁，部门经理在挑选助手的时候同样会有此顾虑。

出人意料的是，企业越是强调能力与业绩的考评，干部们的这种潜意识的价值趋向越是会显示得更为明显，尽管他们会努力，但还是害怕自己会被迅速地替代。

所谓上梁不正下梁歪，公司管理层如此，下属也好不到哪里去，结果是公司人员越来越多，上上下下都很忙，每天都要加班加点，但效率却越来越低！

此外，这种工作和选拔人才的风格持续下去，将会产生更大的危害，即不仅整个人力资源状况效率低下，短时间内的确无法跟上企业规模扩张的速度，而且每个领域的事务无不只依赖于某一个人的能力支持，如果某一经理辞职，则立即面临无人可接替的局面，这对于整个企业的发展异常不利。

因此，对于很多企业来说，没有不好的员工，只有不行的管理人员。

而实际上，如果仔细思考的话，我们会发现，一个管理者用比自己强的人愈多，其事业成功的概率也愈大。

刘邦出身低微，才思平常，用他自己的话说，就是“文不如张良，武不如韩信，治国安邦不如萧何”

。他之所以能在群雄中脱颖而出取得天下，关键也是在于他能网罗并用好一大批强于自己的人才。

撇开最高层的所有者，就中层干部而言道理也是一样的，使用人才对管理者自身来说肯定是利大于弊，在一定程度上讲是利而无害。

首先，可以迅速地提高自己部门的业绩——这当然是上级考核自己的最重要的指标；其次，可以通过这些人才有效地弥补自己的不足之处，甚至虚心向他们学习以进一步提高自己的能力——这样自己也在进步，而不是一味地嫉贤妒能；再者，会形成良好的竞争氛围，吸引更多的人才——你的老板对此会有意见吗？

作为一名管理人员，我们一定要清楚帕金森定律的危害，时刻提醒自己不要犯此类错误。

有了这样的意识，才能有正确的心态、胸怀和管理方法。

当我们遇到比自己能力强的下属时，首先是应该承认这个现实，承认下属比自己强。

这并不是件丢人的事，因为发现和培养人才是其领导力的重要表现。

如果这个人真是各方面都比你强，可能有一天他会成为你的上司。

但他现在还是下属，对你来说关键还是怎么让他发挥自己的所长为公司效力。

第二，我们一定要明白：真正的人才不是扼杀不了的。

假如你嫉贤妒能，给他设置障碍，其结果是：或者迫使他离开，或者他被锻炼得更强大，无论如何，你都充分暴露了自己的无能，而且与之结怨。

将来他会怎么样对待你？

所以说，遇到人才，爱惜、结交、扶助，才是硬道理。

短期来看，也许他会威胁你的位置，但长久来看，如果你自己坐不住这个位子，那么最终还是要下台的。

要保住自己的既得利益，最聪明的做法还是：发现人才，使用人才，扶持人才——最终，公司上层会

<<无形之手>>

赞赏你的慧眼识英雄，而受你提拔之人则会感念你的知遇之恩！

另外，解决这个问题，最关键的当然是企业的高层领导，除了自己要有意识地提醒自己注意帕金森定律外，还要做好对中层管理人员的“安心工作”，以防止优秀人才被他们扼杀在摇篮之中。

“安心工作”就是企业改变一些中层管理人员或下层管理人员的奖励制度，让他们实实在在感受到培养能力强的人对自己虽然有压力，但是在发展的前途上还是有利的，这样的话，他们就会把培养下属的工作当成一种自觉。

对于如何做，各个企业应该根据自身的实力和人员需要去考虑，但一位企业的老总做法值得我们去思考：“我们集团属下有一家与香港合资的公司。

有一天，我们企业的一个主管对我讲：是不是应该让这家公司的经理注意培养一下自己的接班人，在自己的下属中找一个能力强的人重点培养，因为他现在的工作太辛苦了，需要有人来配合。

我当时没有说话，只是笑。

他就问我笑什么，我说：你不是等于把这个经理当成二百五了？

你瞧，你让他找一个接班人，不仅能力要强，甚至要比他还强，这不是让他自绝后路吗？

“大家可能都知道蜜蜂的故事，如果培养出了一个蜂王，这个蜂王出壳后的第一件事情，就是要把其他还没有出壳的，也是准备培养成蜂王的幼蜂全都咬死，因为怕有竞争。

如果让一个经理培养一个接班人，对自己不仅没有好处，还有坏处，他就会琢磨：你是不是对我不满意了？

所以说，应该站在他的角度，让他自觉地找一个接班人。

“怎么样才能让他自觉呢？

我们要建立一个制度。

建立一个什么制度呢？

我们每年从利润中给他提成，再把这个比例固化。

通过一个董事会的决议，把他的提成制度化并转到股权中去，甚至是通过工商变更，但是我们不能马上变更，要按期权方式处理。

比如说我们提出一个方案：从今年开始，如果你在这里干足了三年，你所拿到的提成的50%可以固化成为永久性股份；如果你在这里干了六年，那么另外的50%也可以固化成永久性股份；如果你第七年还是在这里干，那么我们就重新谈提成。

“后来这个经理非常高兴，他讲了自己的心里话：‘如果不是这样的话，你让我找接班人，我不会那么傻，我甚至害怕能力强的下属，下属某一方面的能力比我强我都害怕。

’但是采取这样一套激励的方式，他就愿意了：只给他很少的工资，而主要是靠提成过日子，并且退休后，他仍然享受提成。

所以说，他就会考虑退了休以后，谁来接替自己经营，以求能多拿到股份分红。

这样，他自然就不会害怕下属能力强，反而是惟恐下属比自己差，他会千方百计培养下属，使自己老有所养。

”

<<无形之手>>

编辑推荐

《无形之手》由新世界出版社出版。

<<无形之手>>

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>