

物流师资格考试：经典管理定理23条(上) PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/255/2021_2022__E7_89_A9_E6_B5_81_E5_B8_88_E8_c67_255754.htm 一、素养 蓝斯登原则

：在你往上爬的时候，一定要保持梯子的整洁，否则你下来时可能会滑倒。 提出者：美国管理学家蓝斯登。 点评：进退有度，才不至进退维谷；宠辱皆忘，方可以宠辱不惊。 卢维斯定理：谦虚不是把自己想得很糟，而是完全不想自己。 提出者：美国心理学家h卢维斯 点评：如果把自己想得再好，就很容易将别人想得很糟。 托利得定理：测验一个人的智力是否属于上乘，只看脑子里能否同时容纳两种相反的思想，而无碍于其处世行事。 提出者：法国社会心理学家hm托利得 点评：思可相反，得须相成。 二、统御 刺猬理论：刺猬在天冷时彼此*拢取暖，但保持一定距离，以免互相刺伤。 点评：保持亲密的重要方法，乃是保持适当的距离。 鲑鱼效应：鲑鱼因个体弱小而常常群居，并以强健者为自然首领。将一只稍强的鲑鱼脑后控制行为的部分割除后，此鱼便失去自制力，行动也发生紊乱，但其他鲑鱼却仍像从前一样盲目追随。 提出者：德国动物学家霍斯特 点评：1、下属的悲剧总是领导一手造成的。 2、下属觉得最没劲的事，是他们跟着一位最差劲的领导。 雷鲍夫法则：在你着手建立合作和信任时要牢记我们语言中： 1、最重要的八个字是：我承认我犯过错误 2、最重要的七个字是：你干了一件好事 3、最重要的六个字是：你的看法如何 4、最重要的五个字是：咱们一起干 5、最重要的四个字是：不妨试试 6、最重要的三个字是：谢谢您 7、最重要的两个字是：咱们 8、最重要的一个字是：您 提

出者：美国管理学家雷鲍夫 点评：1、最重要的四个字是：不妨试试； 2、最重要的一个字是：您 洛伯定理：对于一个经理人来说，最要紧的不是你在场时的情况，而是你不在场时发生了什么。 提出者：美国管理学家-洛伯 点评：如果只想让下属听你的，那么当你不在身边时他们就不知道应该听谁的了。 三、沟通 斯坦纳定理：在哪里说得愈少，在哪里听到的就愈多。 提出者：美国心理学家-斯坦纳 点评：只有很好听取别人的，才能更好说出自己的。 费斯诺定理：人两只耳朵却只有一张嘴巴，这意味着人应该多听少讲。 提出者：英国联合航空公司总裁兼总经理-费斯诺 点评：说得过多了，说的就会成为做的障碍。 牢骚效应：凡是公司中有对工作发牢骚的人，那家公司或老板一定比没有这种人或有这种人而把牢骚埋在肚子里公司要成功得多。 提出者：美国密歇根大学社会研究院 点评：1、牢骚是改变不合理现状的催化剂。 2、牢骚虽不总是正确的，但认真对待牢骚却总是正确的。 避雷针效应：在高大建筑物顶端安装一个金属棒，用金属线与埋在地下的一块金属板连接起来，利用金属棒的尖端放电，使云层所带的电和地上的电逐渐中和，从而保护建筑物等避免雷击。 点评：善疏则通，能导必安 四、协调 氨基酸组合效应：组成人体蛋白的八种氨基酸，只要有一种含量不足，其他七种就无法合成蛋白质。 点评：当缺一不可时，一就是一切。 米格-25效应：前苏联研制的米格-25喷气式战斗机的许多零部件与美国的相比都落后，但因设计者考虑了整体性能，故能在升降、速度、应急反应等方面成为当时世界一流。 点评：所谓最佳整体，乃是个体的最佳组合。 磨合效应：新组装的机器，通过一定时期的使用，把磨擦面上的加工痕迹

磨光而变得更加密合。 点评：要想达到完整的契合，须双方都做出必要的割舍。

五、指导波特定理：当遭受许多批评时，下级往往只记住开头的一些，其余就不听了，因为他们忙于思索论据来反驳开头的批评。 提出者：英国行为学家-波特点评：总盯着下属的失误，是一个领导者的最大失误。

蓝斯登定律：跟一位朋友一起工作，远较在父亲之下工作有趣得多。 提出者：美国管理学家-蓝斯登 点评：可敬不可亲，终难敬；有权没有威，常失权。

吉尔伯特法则：工作危机最确凿的信号，是没有人跟你说该怎样作。 提出者：英国人力培训专家-吉尔伯特点评：真正危险的事，是没人跟你谈危险。

权威暗示效应：一化学家称，他将测验一瓶臭气的传播速度，他打开瓶盖15秒后，前排学生即举手，称自己闻到臭气，而后排的人则陆续举手，纷纷称自己也已闻到，其实瓶中什么也没有。 点评：迷信则轻信，盲目必盲从。

六、组织奥尼尔定理：所有的政治都是地方的。 提出者：美国前众议院院长-奥尼尔 点评：只有能切身体会到的，群众才认为那是真实的。

定位效应：社会心理学家曾作过一个试验：在召集会议时先让人们自由选择位子，之后到室外休息片刻再进入室内入座，如此五至六次，发现大多数人都选择他们第一次坐过的位子。 点评：凡是自己认定的，人们大都不想轻易改变它。

艾奇布恩定理：如果你遇见员工而不认得，或忘了他的名字，那你的公司就太大了点。 提出者：英国史蒂芬·约瑟剧院导演亚伦·艾奇布恩 点评：摊子一旦铺得过大，你就很难把它照顾周全。

七、培养吉格勒定理：除了生命本身，没有任何才能不需要后天的锻炼。 提出者：美国培训专家吉格-吉格勒 点评：水无积无辽阔，人不养不成才。

犬獒效应：当年幼的

藏犬长出牙齿并能撕咬时，主人就把它们放到一个没有食物和水的封闭环境里让这些幼犬自相撕咬，最后剩下一只活着的犬，这只犬称为獒。据说十只犬才能产生一只獒。 点评：困境是造就强者的学校。

八、选拔 近因效应：最近或最后的印象对人的认知有强烈的影响。 提出者：美国社会心理学家洛钦斯。 点评：结果往往会被视为过程的总结。

洒井法则：在招工时用尽浑身解数，使出各种方法，不如使自身成为一个好公司，这样人才自然而然会汇集而来。 提出者：日本企业管理顾问酒井正敬。 点评：不能吸引人才，已有的人才也留不住。

美即好效应：对一个外表英俊漂亮的人，人们很容易误认为他或她的其他方面也很不错。 提出者：美国心理学家丹尼尔-麦克尼尔。 点评：印象一旦以情绪为基础，这一印象常会偏离事实。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com