

管理学经典定律汇粹（2）PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/289/2021\\_2022\\_\\_E7\\_AE\\_A1\\_E7\\_90\\_86\\_E5\\_AD\\_A6\\_E7\\_c123\\_289039.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/289/2021_2022__E7_AE_A1_E7_90_86_E5_AD_A6_E7_c123_289039.htm) 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：日本企业管理顾问洒井正敬。 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。 九、

任用 奥格尔维法则：如果我们每个人都雇用比我们自己都更强的人，我们就能成为巨人公司。提出者：美国奥格尔维马瑟公司总裁奥格尔维。点评：如果你所用的人都比你差，那么他们就只能作出比你更差的事情。

皮尔卡丹定理：用人上一加一不等于二，搞不好等于零。提出者：法国著名企业家皮尔卡丹。点评：组合失当，常失整体优势，安排得宜，才成最佳配置。

十、激励 马蝇效应：再懒惰的马，只要身上有马蝇叮咬，它也会精神抖擞，飞快奔跑。点评：有正确的刺激，才会有正确的反应。

倒u形假说：当一个人处于轻度兴奋时，能把工作做得最好。当一个人一点儿兴奋都没有时，也就没有作好工作的动力了；相应地，当一个人处于极度兴奋时，随之而来的压力可能会使他完不成本该完成的工作。世界网坛名将贝克尔之所以被称为常胜将军，其秘诀之一即是在比赛中自始至终防止过度兴奋，而保持半兴奋状态。所以有人亦将倒u形假说称为贝克尔境界。提出者：英国心理学家罗伯特·耶基斯和多德林。点评：1、激情过热，激情就会把理智烧光。2、热情中的冷静让人清醒，冷静中的热情使人执着。

十一、调研 特伯论断：在数字中找不到安全。提出者：美国经济学家特伯。点评：数字是死的，情况是活的。

莫斯科定理：你得到的第一个回答，不一定是最好的回答。提出者：美国管理学家莫斯科。点评：刨根得根，问底知底。

十二、预测 罗杰斯论断：成功的公司不会等待外界的影响来决定自己的命运，而是始终向前看。提出者：美国IBM公司前总裁罗杰斯。点评：只想随波逐流，难有理想彼岸。

萨盖定律：戴一块手表的人知道准确的时间，戴两块手表的人便不敢确定几点了。提出者：英国心理学家萨盖。

点评：若选错误参照，必无正确比较。隧道视野效应：一个人若身处隧道，他看到的就只是前后非常狭窄的视野。点评：1、不拓心路，难开视野。2、视野不宽，脚下的路也会愈走愈窄。十三、目标巴菲特定律：在其他人都投了资的地方去投资，你是不会发财的。提出者：美国股神巴菲特。点评：1、善于走自己的路，才可望走别人没走过的路。2、特色不特，优势无优。古特雷定理：每一处出口都是另一处的入口。提出者：美国管理学家古特雷。点评：上一个目标是下一个目标的基础，下一个目标是上一个目标的延续。十四、计划列文定理：那些犹豫着迟迟不能作出计划的人，通常是因为对自己的能力没有把握。提出者：法国管理学家列文。点评：如果没有能力去筹划，就只有时间去后悔了。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](http://www.100test.com)