

人力资源经验分享：成功HR经理六条“名律” PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/466/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c67\\_466171.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/466/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_466171.htm) 彼得原理 美国学者劳伦斯。彼得在对组织中人员晋升的相关现象研究后得出的一个结论：在各种组织中，由于习惯于把晋升作为一种奖励手段，因此，往往出现这种情况：在某个等级上称职的人员被晋升提拔到别的岗位却不称职。彼得原理有时也被称为“向上爬”原理。这种现象在现实生活中无处不在：一名称职的技术工提升为经理后无法胜任；一个优秀的运动员被提升为主管体育的官员而无所作为。

二八法则 这是19世纪意大利经济学家帕列托的发现：社会约80%的财富集中在20%的人手里，而80%的人只拥有20%的社会财富。这种统计的不平衡性在社会、经济及生活中无处不在，这就是二八法则，即80%的结果（产出、酬劳），往往源于20%的原因（投入、努力）。习惯上，我们往往认为所有顾客一样重要；所有生意、每一种产品和每一分利润都一样好，都必须付出相同的努力；所有机会都有近似价值。而二八法则恰恰指出了在原因和结果、投入和产出、努力和报酬之间存在的这样一种典型的不平衡现象：80%的成绩，归功于20%的努力；20%的产品或客户，占了约80%的营业额；20%的产品和顾客，主导着企业80%的获利。二八法则告诉我们，不要平均地分析、处理和看待问题，企业经营和管理中要抓住关键的少数；要找出那些能给企业带来80%利润，总量却仅占20%的关键客户，加强服务，达到事半功倍的效果；企业领导人要对工作认真分类分析，要把主要精力花在解决主要问题、抓主要项目上，

其他次要工作分配下去，不能事无巨细，面面俱到。酒与污水定律 如果把一匙酒倒进一桶污水中，你得到的是一桶污水；如果把一匙污水倒进一桶酒中，你得到的还是一桶污水。在任何组织里，都存在几个难弄的人物，他们像苹果箱里的烂苹果，如果你不及时处理，它会迅速传染，把果箱里其他苹果也弄烂。“烂苹果”的可怕之处在于它那惊人的破坏力。一个正直能干的人进入一个混乱的部门可能会被吞没，而一个无德无才搬弄是非的人能很快将一个高效的部门变成一盘散沙。组织系统往往是脆弱的，它是建立在相互理解、妥协和容忍的基础上的，它很容易被侵害、被毒化是因为破坏总比建设容易。一个能工巧匠花费时日精心制作的陶瓷器，一头驴子一秒钟就能毁坏掉。如果一个组织里有这样的一头驴子，即使它拥有再多的能工巧匠，也不会有多少像样的工作成果。如果你的组织里有这样的一头驴子，你应该马上把它清除掉；如果你无力这样做，你就应该把它拴起来。马太效应 《新约·马太福音》中有这样一个故事，一个国王交给三个仆人每人一锭银子，吩咐他们去做生意。第一个仆人用一锭银子赚了10锭，于是国王奖励了他10座城邑；第二个仆人赚了5锭，于是国王便奖励了他5座城邑；第三个仆人把那锭银子一直包在手巾里保存得好好的。于是国王命令将第三个仆人的一锭银子也赏给第一个仆人，并且说：“凡是少的，就连他所有的，也要夺过来。凡是多的，还要给他，叫他多多益善。”这就是马太效应，它反映了当今社会中存在的一个普遍现象，即赢家通吃。对企业经营发展而言，马太效应告诉我们，要想在某一个领域保持优势，就必须在此领域迅速做大。当你在某个领域或项目中成为领头羊的时候，即

使投资回报率相同，你也能更轻易地获得比弱小的同行更大的收益。而若没有实力迅速在某个领域做大，就要不停地寻找新的发展领域或项目，才能保证获得较好的回报。手表定理 一个人有一只表时，可以知道现在是几点钟，而当他同时拥有两只走时不一的表时却无法确定时间。两只手表并不能告诉一个人更准确的时间，反而会让看表的人失去对准确时间的信心。手表定理在企业经营管理方面给我们一种非常直观的启发，就是对同一个人或同一个组织的管理不能同时采用两种不同的方法，不能同时设置两个不同的目标。甚至每一个人不能由两个人来同时指挥，否则将使这个企业或这个人无所适从。手表定理所指的另一层含义在于每个人都不能同时挑选两种不同的价值观，否则，你的行为将陷于混乱。不值得定律 最直观的表述是：不值得做的事情，就不值得做好。这个定律似乎再简单不过了，但它的重要性却往往被一些企业老板疏忽。不值得定律反映出人们的一种心理，一个人如果从事的是一份自认为不值得做的事情，往往会保持敷衍了事的态度，不仅成功率小，而且即使成功，也不会觉得有多大的成就感。因此，企业的领导者要很好地分析员工的性格特性，合理分配工作，如让成就欲较强的职工单独或牵头完成具有一定风险和难度的工作，并在其完成时给予及时的肯定和赞扬；让依附欲较强的职工更多地参加到某个团体中共同工作；让权力欲较强的职工担任一个与之能力相适应的主管。同时要加强对企业目标的认同感，让员工感觉到自己所做的工作是值得的，这样才能激发职工的热情。

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)