

9个著名的管理法则 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/65/2021\\_2022\\_9\\_E4\\_B8\\_AA\\_E8\\_91\\_97\\_E5\\_90\\_8D\\_c41\\_65899.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/65/2021_2022_9_E4_B8_AA_E8_91_97_E5_90_8D_c41_65899.htm)

一、木桶法则：一只沿口不齐的木桶，它盛水的多少，不在于木桶上那块最长的木板，而在于木桶上最短的那块木板。要使木桶多盛水（提高水桶的整体效应），需要的不是去增加最长的那块木板长度，而是下工夫依次补齐木桶上最短的那些木板，这就是管理上有名的“木桶”法则。企业管理也是如此，要提高企业的效益，就必须狠抓薄弱环节，否则单位的整体工作就会受到影响。人们常说“取长补短”，即取长的目的是为了补短，只取长而不补短，就很难提高工作的整体效应。

二、“一分钟”管理法则：目前，西方许多企业纷纷采用“一分钟”管理法则，并取得了显著的成效。具体内容包括一分钟目标、一分钟赞美及一分钟惩罚。具体地说：1、“一分钟目标”，就是要求企业中的每个人都将自己的主要目标和职责随时记在一张纸上，每一个目标及其检验标准都应该在250个字内表达清楚，一个人在一分钟内能读完。这样不仅便于每个人明确自己为何而干、如何去干，而且还可以据此定期检查自己的工作业绩；2、“一分钟赞美”，就是领导要花费不长的时间，及时对员工的业绩加以赞美，这样可以促使每位员工明确自己所做的事情、更加努力地工作，起到一种激励和鞭策作用，充分激发员工的积极性和创造性，使其不断向完美的方向发展；3、“一分钟惩罚”，是指对于应该做好但却没有做好的事情，领导要对相关人员进行及时批评，指出其错误，然后提醒他，你是如何器重他，不满的是他此时此地的工作。

这样可使做错事的人乐于接受批评，达到“惩前毖后、治病救人”的效果，避免类似错误的再度发生。

三、“热炉”法则：“热炉”法则不仅形象地阐述了规章制度的权威性，而且活灵活现地描述了惩处所需掌握的原则：（1）热炉火红，不用手去摸也知道炉子是热的，是会灼伤人的，这就是惩处的警告性原则。领导者要经常对下属进行规章制度教育，警告或劝戒不要触犯规章制度，否则会受到惩处。（2）每当碰到热炉，肯定会被火灼伤，这就是规章制度的权威性。也就是说只要触犯单位的规章制度，就一定会受到惩处。（3）当你碰到热炉时，立即就被灼伤，这就是惩处的即时性原则。惩处必须在错误行为发生后立即进行，决不拖泥带水，决不能有时间差，以达到及时改正错误行为的目的。（4）不管是谁碰到热炉，都会被灼伤，这就是规章制度的公平性原则。

四、“金鱼缸”法则：金鱼缸是玻璃做的，透明度很高，不论从哪个角度观察，里面的情况都一清二楚，这就是管理上的“金鱼缸”法则。“金鱼缸”法则运用到管理中，就是要求领导者必须增加规章制度和各项工作的透明度。各项规章制度和工作有了透明度，领导者的行为就会置于员工的监督之下，就会有效地防止领导者滥用权力，从而强化领导者的自我约束机制。同时，员工在履行监督义务的同时，自身的主人翁意识和责任感得到极大的提升，而敬业、爱岗和创新的精神也必将得到升华。

五、“南风”法则：“南风”法则也称“温暖”法则，源于法国作家拉封丹写过的一则寓言：北风和南风比威力，看谁能把行人身上的大衣脱掉。北风首先吹得人寒冷刺骨，结果行人为了抵御北风的侵袭，便把大衣裹得紧紧的。南风则徐徐吹动，顿时风和日丽，行人觉得

温暖如春，随之开始解开纽扣，继而脱掉大衣，最终南风获得了胜利。这则寓言形象地说明一个道理：温暖胜于严寒、柔性胜于刚性。领导者在管理中运用“南风”法则，就是要尊重和关心员工，以员工为本，多点“人情味”，少点官架子，尽力解决员工日常生活中的实际困难，使员工真正感觉到领导者给予的温暖，从而激发他们工作的积极性。

六、“刺猬”法则：“刺猬”法则讲的是：两只困倦的刺猬，由于寒冷而拥在一起。可因为各自身上都长着刺，刺得对方怎么也睡不舒服。于是它们离开了一段距离，但又冷得受不了，于是凑到一起。几经折腾，两只刺猬终于找到了一个合适的距离，既能互相获得对方的温暖又不致于被扎。“刺猬”法则就是管理和人际交往中的“心理距离效应”。心理学研究认为：领导者要搞好工作，就应该与员工保持亲密关系，这样做可以获得他们的尊重。与员工保持一定的心理距离，不仅可以避免员工之间的嫉妒和紧张，而且可以减少他们的恭维、奉承、行贿等行为，防止与员工称兄道弟、吃喝不分，并在工作中丧失原则。事实上，雾里看花，水中望月，给人的是“距离美”的感觉，管理上也是如此。一个原本很受员工敬佩的领导者，往往由于与员工“亲密无间”，就会使自己的缺点显露无遗，结果在不知不觉中丧失了严肃性，不利于对其更进一步的管理。另外，“刺猬”法则还启示我们，彼此间的亲密协作是必不可少的，员工之间、管理者与员工之间、管理者之间，尽管每个人都有其特点和个性，但各自为战在工作中却是不可取的，“独木难成林”、众人划桨开大船就是这个道理。线务局的工作千头万绪，各位局领导、中层干部、管理人员，各区域局、各部室都要各司其职、各

负其责、立足本岗、发挥作用，同时也要注意分工不分家、补台不包办、到位不越位，切实形成合力、发挥团队作用。

七、“青蛙原理”：关于“问题管理”有个著名的“青蛙原理”，说的是如果把一只青蛙扔进沸水中，青蛙肯定会马上跳出来。但是如果把一只青蛙放入冷水中逐渐加温，青蛙则会在不知不觉中丧失跳出去的能力，直至被热水烫死。这个原理是用来形容企业中存在的两种性质的问题，即显性问题和隐性问题。人们对显性问题的反应就如同青蛙对沸水的反应一样，会马上采取相应的措施，及时地将其扼杀在萌芽状态；而隐性问题由于自身的隐匿性，不易被发现，往往是等到发现时，已经对企业酿成了严重的损失。这就启示我们，很多线路障碍都是一些不起眼的小问题日积月累的结果，有客观的，但是也有主观的，跟我们的部分线务员在巡回或随工配合中的麻痹大意有关，听任一些小问题长期自由发展，最终酿成了影响线路通畅的大祸。“冰冻三尺，非一日之寒”，因此我们要时刻关注潜在的问题，而不是等小问题变大了、危机降临了再临时抱佛脚。

八、鲶鱼效应：“鲶鱼效应”来自一个古老的传说：一个小渔村的渔民靠到深海捕捉沙丁鱼（一种比较懒的鱼）为生。但由于捕鱼点距离陆地比较远，渔民捕的鱼运回渔村时，往往死掉大半，很难卖出好价钱。只有一个渔翁，他运回陆地的鱼，都是活的，总能卖出好价钱，但是他从来不让人看他的鱼舱。直到他死后，好奇的村民才发现，原来他的鱼舱里总是放着一条鲶鱼。由于鲶鱼是以捕食沙丁鱼为生，所以鲶鱼在鱼舱里会不停地追逐沙丁鱼，结果一些老弱的沙丁鱼被吃掉，但其他的沙丁鱼由于总在不停游动，所以都活着到岸。而其他渔船所捕的沙丁鱼

静止不动，结果一大半都会死掉。这个传说告诉我们一个浅显的道理：“生于忧患、死于安乐”，如果一个企业缺少活力与竞争意识，没有生存的压力，就如同“沙丁鱼”一样，在“鱼舱”里混吃混喝，必然会被日益残酷的市场竞争所淘汰。一个员工也是如此，长期安于现状、不思进取，必然会成为时代的弃儿。

九、“走动式”管理：这种管理方式属于最典型的柔性管理，目的很明确，就是要求企业的管理层要经常深入到基层和员工群众中去，体察民意、了解实情，与员工打成一片，从而增强领导层的亲和力和企业的凝聚力，激发员工的自豪感、自信心，起到上下一心、团结一致、共同进步的理想效果。“走动式”管理启示我们：一个整天忙忙碌碌、足不出户的领导决不是好领导，而事无巨细、事必躬亲的领导也不是好领导，只有削掉“椅子背儿”，从办公室中解放出来、深入基层与员工群众中去，才能取得事半功倍的效果。

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)