

<<管理智慧>>

图书基本信息

书名：<<管理智慧>>

13位ISBN编号：9787300113258

10位ISBN编号：7300113257

出版时间：2009-10

出版时间：中国人民大学

作者：谢明 编

页数：293

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>

前言

本书最大的特色在于两个字——“智”与“趣”。“智”者从“知”，汲取知识是智慧的开始。然而知识是用学的，智慧是用悟的；“趣”不仅看到外，而且看到内；不仅看到相，而且看到理；不仅知道点，而且知道面，这才是智慧。

趣者从兴，所以有兴趣一说。

古人王羲之言：“恒恐儿辈觉，损其欢乐之趣。”

《晋书·王羲之传》无趣则枯，有趣则盎，大凡成功者，多因兴趣使然。

在本书中，管理知识与科学实验和生活故事巧妙结合，赋予管理学无限趣味与活力。

实验生动有趣、寓意深刻，故事短小精悍、富有哲理，全书图文并茂、寓教于乐，内容涉及管理知识的方方面面，从生活管理到社会管理，从企业管理到政府管理，小实验，大启迪，小故事，大道理，无论你从事何种类型的工作，都会从阅读中得到一些有益的启示。

曾听人讲过一则周谷城先生的轶事。

某次周先生在课堂上和学生们谈起一段往事，1956年，他曾去北京参加一次会议。

毛泽东得知后，请他去中南海一聚，顺便在露天游泳池一道游泳。

毛泽东从深水一端下，而周谷城却从浅水一端下。

毛泽东喊：“从这下呀！”

周谷城诙谐地说：“我和主席比不了，你是要深入浅出，而我要浅人深出。”

说罢大笑。

深入浅出也好，浅人深出也罢，两者都是在追求一种意境，使人能于趣中领悟深刻哲理。

普及性的作品面对的是大众，立意要力求“通俗”，否则难以得到广大读者垂青。

然而，雅能通俗，俗以致雅，其重点在雅而非俗。

说到俗雅问题，使人想起一则传闻，在苏州有座著名的园林叫狮子林，园内有座“真趣亭”，悬挂着爱新觉罗·弘历亲笔题写的“真趣”匾额。

据说乾隆帝游览狮子林后，曾书“真有趣”三字，为亭提名。

园主人机智过人，请皇上将“有”字赐给他，便将“真趣”两字镌为匾额。

一字之差，大俗大雅。

这则传闻，查无实据，好事者实在是唐突了我国这位历史上文化素养较高的帝王，因为“真趣”是一个专门名词，早在诗画论著中频频出现，乾隆是不可能把“真趣”写成“真有趣”的。

传闻就是传闻，无疑会给导游提供更多的素材，为游人增添更多的情趣。

从“真有趣”到“真趣”，对游客而言算是一则轶闻，但对作者来说却是一种追求。

无深则无浅，无雅则无俗，其中关节在于，必先“深入”其妙，方可“浅出”其玄。

这个道理古人说得很清楚。

《易经·系辞上传》云：“惟深也，故能通天下之志。”

你可以不用学术语言讲话，但却要表现管理知识的深刻内涵。

内容概要

伟大往往体现于平凡。

阿基米得是一个善于观察生活的人，他往往能从极普通的日常现象中发现科学真理。

从两个孩子用木棒撬石头的游戏中，阿基米得发现了杠杆原理。

有了杠杆原理，从原则上说，只要动力臂足够长而阻力臂足够短，就可以用很小的力量撬起很重的物体。

因此，阿基米得兴奋地说道：“只要给我一个支点，我就能撬起整个地球。”

阿基米得的预言并不能付诸实践，有些人因此便嘲笑阿基米得的狂妄。

但实际上，这些人完全误解了阿基米得，因为他从未想要真的去撬起地球，他只是说地球能够被撬起

。阿基米得所要寻找的并非物理意义上的支点，而是精神上的支点。

他想使人们相信，科学是强大的，知识是有力量的。

本书最重要的目的，就是借助阿基米得的“狂言”，展现知识带给管理的启迪。

作者简介

谢明，中国人民大学公共管理学院公共政策与公共安全研究所所长、教授，曾在英国、美国留学，以研究管理和政策见长。

著有《行政透视》、《政策透视》、《公共政策导论》、《公共管理概论》等多部著作，主持翻译《公共政策分析导论》、《公共政策制定》等多部译著，在一些重要

<<管理智慧>>

书籍目录

第一章 心理篇

旁观者效应

心狱现象

光环效应（晕轮效应）

从众效应

逆反心理

一叶障目,不见泰山

狄罗德效应

刻板印象

虚假同感偏差

鸟笼效应

蔡格尼克记忆效应

注意极限效应

斯特鲁效应

苏东坡效应

对比效应

首因效应

罪犯滴血实验

小白鼠的“自杀”

习得性无助

跳蚤实验

鲨鱼实验

负性情绪

“是谁把我推下去的？”

破窗理论

第二章 效率篇

木桶理论

黄金分割

宇宙大法则与二八律

公鸡的过错

魔鬼在于细节

简约致美

高尔夫球与啤酒

宣泄效应

满意理论

社会安全阀

规则缺位的尴尬：次抢跑夺冠军

规则不当的后果：撑竿与爬竿

因果定律

公约效应

人的非理性

目标效应

记录时间的使用

拖延是一种恶习

<<管理智慧>>

学会说“不”

克服事必躬亲

懒蚂蚁效应

把梳子卖给和尚

蚂蚁与交通

夹生效应

奥卡姆剃刀

今非昔比

“我比你快就行了！”

先进不等于效率：红绿灯的启示

第三章 理念篇

米兰达警告——把握权力的边界

生命的意义：古特医生的故事

恨与爱：一个爱尔兰传说

感觉不到的管理

过程不公的烦恼

怎样才公平？

为何是“每人一钱银子”？

牺牲少数公平吗？

羚羊与狮子

规制文化

制度优先

坠机理论：依赖“英雄”不如依赖机制

拒绝盲从：苏格拉底的苹果

教育的目的是内心的自由——约翰教授的一堂课

知识的力量..

画一个圈不值钱,但知道在哪画圈很值钱

法治原则：国王与磨坊

煮蛙理论

药品与毒品

斯芬克司之谜

哥伦布立鸡蛋

三七二十一还是三七二十四？

幽默为生活增彩

文化差异

第四章 激励篇

马蝇效应

压力效应

鲶鱼效应

阿伦森效应

克拉克现象

标签效应

<<管理智慧>>

反馈效应

座椅效应

自我选择效应

武器效应

峰终定律

鹰的启示

犬獒效应

马太效应

跨栏定律

真本事

第五章 思维篇

定位效应

心理定式

雪化了是什么？

最后一道题错了

谁在吵架

大象放弃努力

蜜蜂和苍蝇

秃鹫与蝙蝠

智商测试

法伯实验：毛毛虫之死

经验思维

逻辑思维

直觉思维

创新思维

系统思维：丁渭修宫的故事

逆向思维

功能固着心理

第六章 方法篇

头脑风暴法

排队的故事

方面排除法

盲人摸象

费米思维

培哥记忆术

劝说的技巧：对规律

为弱者制定的规则

把劣势转变为优势——一只胳膊的柔道冠军

名片效应

失小得大

视觉化效应

花生效应

精妙的比喻

成本

卡贝定律

斯隆的故事

<<管理智慧>>

第七章 决策篇

战略决策与战术决策

霍布森选择

大中取大与小中取大

布里丹毛驴效应

一个古老的二难选择题：救老婆,还是救母亲？

冒险转移现象

冒险转移理论

价值判断

目标置换效应

摸着石头过河

阶梯效应（门槛效应）

新闻效应

乐队效应

楚人偷渡

如何选择：“爱情”与“婚姻”的启示

音乐大师的“卖艺”实验

高阳应造屋

公开化效应

第八章 道德篇

六尺巷

抛砖引玉

先“教”不“罚”

鹅眼与牛眼

权威定律

新兵的奖章

谁更幸运

救人的困惑

文明的尺度

“泰坦尼克”号的沉没

人生的满分

现代“公厕意识”

排队的校长

勇于“自责”的荷兰人

蝴蝶的故事

“请总统先生等一等”

知识与无知

过度自尊也是病

己所不欲勿施于人

什么是公德？

爱是天籁

做人要有责任感

亲情

金钱不是万能的

第九章 领导篇

<<管理智慧>>

领导的产生
权威不是万能的
得胜之道
空城计
草船借箭
毛遂自荐
和氏璧
人才团现象
《心书》与知人
武帝用人
用人不疑
适才适用
不加惩戒的惩戒
读懂态势语言
解除进攻者的武装
表扬优先
鲑鱼效应
儿子和邻居
成功者的素质
成功贵在毅力
半途效应
概念能力
权威效应
南风法则
奥格尔维法则
第十章 人际篇
名字的重要性
语言的艺术
人际原则
学会聆听
共有经验
尊重是一种美德
乐观处事
监狱实验
平和制胜
三明治效应
肥皂水效应
互惠关系定律
缺点效应
刺猬法则
多看效应
油画效应
尤人效应
妥协
第十一章 沟通篇
对牛弹琴
经验差距

<<管理智慧>>

沟通障碍：传话游戏
流言的心理效应
上朝效应
演出效应
地位效应
场化效应
肢体语言
拆屋效应
黑暗效应
态度改变：心理平衡实验
倾听中增进沟通的种技巧
楚人学齐话
自己人效应
三筛过滤
第十二章 组织篇
合作困局
社会惰化效应
曲突徙薪
螃蟹效应
飞轮效应
避雷针效应
鸵鸟政策
环境蓄势（主场效应）
崔西定律
布利斯定理
灯塔效应
公共地灾难
果子效应
“传统”的由来
彼得原理
帕金森定律
第十三章 格言篇

章节摘录

牢骚可分为两个层次，一种是具有明显物质内容的牢骚，另一种则是具有潜在心理内容的牢骚，而后者远远多于前者。

所以，在处理牢骚时，有时不必把它们当成事实，只可视其为个人或社会状况的指示器和征兆。

有许多次，调查人员感到人们并不真正希望所抱怨的事有什么改进，他们真正需要的只是对同情者倾诉衷肠或发泄不满。

令人惊异的是，在许多事例中，工人们所抱怨的是多年以前发生的事，明知讲出来也无实际意义，但他们偏偏要讲，而且描述得有声有色，好像事情就发生在昨天一样。

看来人都存在一种感情发泄的需要，有气不撒出来，心里会憋得难受。

所以工人们有不满时，应该给他们机会讲出来，应该建立可行的渠道。

工人们发泄了不满，情绪就会好转，就会感到一定程度的满足和愉快，自然会对组织士气带来良好影响。

总之，满意理论所强调的是抱怨与其所指事务之间并不存在直接的必然联系，消除不满最关键的问题还是改变员工的情绪状态，给他们以发泄的渠道和机会。

由霍桑实验所创立的满意理论影响很大，在社会生活和管理领域都多有应用。

近些年，在西方国家出现了一些打砸公司，据说买卖非常兴隆。

如果你情绪难以自制，可以马上给打砸公司挂电话，他们会按照你的要求进行布置，只要你肯花钱，你可以尽情地在那里发泄，打坏多少东西都不会有人追究你的社会责任。

一些大的公司为了给员工创造发泄不满的渠道，建立了老板和一些要害部门主管的模拟办公室和模拟人像，员工有气。

……

编辑推荐

小实验，大启迪小故事，大道理阐述管理现象背后的规律解释管理行为背后的原因。

“理性人”为什么会表现出非理性？

一个人感到有压力是好事还是坏事？

先表扬后批评与先批评后表扬两者的结果有何区别？

一个人对自己的看法受哪些因素的影响？

危险时刻为什么多数人会袖手旁观？

“全体一致”对决策活动来说是好事还是坏事？

人在群体中的表现为什么和个体独立时的表现有那么大的差异？

怎样对待程序合理与实质合理？

二者中谁应该优先？

如果说排队是公平的形式，那为什么总有人要“加塞”呢？

管理活动中常常有一些让人疑惑不解的问题，人们不仅想知道这些问题的答案，更想明白其中的道理

。《管理智慧：寻找撬起地球的支点》将为读者解答管理中的这些疑问，阐述管理现象背后的规律，解释管理行为背后的原因。

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>