



Xiao Bo Shi Wen Ku

小博士文库

—— 求才趣话



青海人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

小博士文库/黄振波主编. —西宁:青海人民出版社, 2004.6

ISBN 7-225-02291-1

I. 小… II. 黄… III. 科学知识—青少年读物 IV. Z228.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 005221 号

责任编辑:陈 浩

封面设计:姜 浩

小博士文库

黄振波 主编

出版:青海人民出版社(西宁市同仁路10号)

邮政编码 810001 电话 6143426(总编室)

发行部:(0971)6143516 6123221

印刷:北京密云胶印厂

经销:新华书店

开本:850mm×1168mm 1/32

印张:180

字数:360 万字

版次:2004 年 6 月第 1 版

印次:2004 年 6 月第 1 次印刷

印数:1—2000

书号:ISBN 7-225-02291-1/Z·141

定价:398.00 元(共 24 册)

版权所有 翻印必究

(书中如有缺页、错页及倒装请与工厂联系)

出版说明

一个学生知识的积累,人生视野的拓展,思想的成长,都离不开阅读。只有阅读荟萃了人类智慧的各种读物,才能汲取生命成长所需要的营养。就像人的身体发育需要吸收多方面的物质营养一样,滋养心灵的精神营养同样要丰富而全面。

作为家长和教师,应该努力培养学生广泛的阅读兴趣,应当努力扩大学生的阅读面,要提倡吃五谷杂粮式的“杂读”,因为“杂读”吸取的营养全面。例如,读文学作品,能丰富学生的情感,丰富学生的想象;读科技类作品,可以使学生的思维严谨,可以激发学生探索发现的热情;读历史读物,可以使学生掌握历史发展的规律,以古鉴今……正如鲁迅先生所说:“必须如蜜蜂一样,采过许多花,这才能酿出蜜来。倘若叮在一处,所得就非常有限,枯燥了。”

新课标明确指出:“培养学生广泛的阅读兴趣,扩大阅读面,增加阅读量,提倡少做题,多读书,好读书,读好书。鼓励学生自主选择阅读材料。”

为了给广大中小學生提供一套知识容量大、知识点多,又能激发阅读兴趣的“阅读超市”。我们组织各专业的专家学者数十位,精心编撰了这套《小博士文库》丛

书,包括自然之谜、万象溯源、学习窍门、百事指迷等 24 个方面,各部分都照顾到知识的系统性。本丛书依据新课标精神和原则编写,通俗易懂,难易度适当,生动性、故事性、趣味性兼顾,是给广大中小学生“量身订做”的权威性的课外读物。如本丛书果能得到广大师生及家长的厚爱,则是对我们辛勤劳动的最好回报。

编 者

目 录

使员工工资水涨船高	(1)
英明的考官	(1)
企业成功的秘诀	(2)
松下幸之助的人才观	(2)
调动工人积极性	(3)
索尼招标用“怪才”	(4)
用危机感调动员工积极性	(5)
高学历不等于高能力	(5)
汉堡大学的培训制	(6)
临时工思想不临时	(7)
荐举人才者受奖	(7)
用别人的脑袋发财	(8)
欢迎员工提意见	(9)
领导应尊重员工	(9)
让工人变股东	(10)
培养职工的家庭意识	(11)
武丁举奴为相	(12)
奇异的垂钓	(13)
宁辱美姬保勇将	(14)
祁奚荐贤	(15)
齐桓公识宁戚	(15)
孔子用人有道	(16)
孔子识颜回	(16)
为得人才先赎囚	(17)

齐威王用邹忌为相	(18)
越石父志感晏婴	(19)
车夫做了大夫	(19)
李克助魏文侯选相	(20)
三人说虎与用人不疑	(21)
田婴计谏齐王放权	(22)
三颗谷种辨贤才	(22)
魏文侯以诚感乐羊	(23)
马骨招来千里马	(24)
韩信画兵挂帅	(25)
刘邦坚信陈平得天下	(26)
刘邦盛赞三人杰	(27)
刘邦大德灭小怨	(27)
李广身教感士卒	(28)
袁盎用人有术	(29)
陈平妙答汉文帝	(30)
汉文帝纳谏赦魏尚	(30)
曹操容人的度量	(31)
刘备兵败安众心	(32)
割发代首	(33)
诸葛亮巧用关羽之傲	(34)
诸葛亮激将收马超	(34)
房谋杜断	(35)
唐太宗与群臣共勉	(36)
朱元璋问计朱升	(36)
宋太祖以愚困智	(37)
范仲淹用人不计小过	(38)

宰相肚里能撑船	(38)
杨荣物色接班人	(39)
令部下感激涕零	(39)
毛泽东寓“平和”定人心	(40)
猎取人材	(41)
批评部下的奇招	(41)
替士兵解围的将军	(42)
林肯大胆起用格兰特	(43)
罗斯福破格用人	(44)
一封电报召回一颗心	(45)
连人带厂一起买	(45)
教会他们当老板	(47)
请将不如激将	(48)
责骂的艺术	(49)
基辛格的用人智慧	(50)
聘金乘以五	(50)
全聚德的聚才之道	(51)
用智力发财	(51)
让经理与员工打成一片	(52)
醉罗汉的特长	(53)
淘汰与进取	(53)
企业医师道密尔	(54)
置之死地而后生	(55)
类比论证法的妙用	(56)
玉蜀黍糊大王的话	(57)
内行治厂	(58)
头脑活络的桑德斯	(59)

卖布致富的“平治妈妈”	(60)
好点子有奖	(60)
烟盒纸画见人才	(61)
劳改犯也能当厂长	(61)
诚心留住人才	(62)
厂长重用“风流女士”	(63)
智囊之功	(63)
另外的办法	(64)
把“刺头”当人才	(64)
卢作孚“养才”	(65)
古耕虞任人唯贤	(66)
胡光镛选才之道	(67)
虚心求贤的范旭东	(68)
四块美元起家的董事长	(69)
找金子不如卖水	(70)
信息情报最重要	(71)
酒精与禁酒令	(72)
午餐会上培养人才	(73)
一个圆圈 1 万美元	(73)
推销员的作用	(74)
“进口”日本人	(75)
纳尔科公司的用人之道	(75)
老板发现“蛰龙”	(76)
智力是什么	(77)
人的智力是多元的	(78)
智力的特征	(78)
蕴藏在知识中的智慧	(79)

智力的第二个黄金时代	(80)
体力与智力的高峰	(81)
中年以后保持智力的十条方法	(81)
创造与获得成就的最佳年龄	(82)
人格因素与智力发展	(82)
非智力因素与科学创造	(83)
非智力心理因素的培养	(84)
智力激励法	(87)
智力与能力	(88)
什么是智能结构	(89)
智力与聪明	(89)
情绪智力与人生的成功	(91)
创造性思维的八大障碍	(92)
顿悟·灵感——思维急剧运动的表现形式	(93)
怎样锻炼想象力	(94)
科学思维中的迁移性障碍与突破	(95)
逆向思维及其特征	(97)
男性的优势——侧向思维	(100)
创造力与发散思维	(101)
思维的七把钥匙	(101)
思维特征新谈	(102)
思维六法	(103)
思维学有四个分支	(105)
“求同思维”与“求异思维”	(105)
论思维的“惰性”	(107)
大脑的智能与记忆	(107)
脑细胞联络线路多则聪明	(108)

人的出生序列与智力	(109)
聪明与营养	(110)
人的思维究竟是什么	(111)
观察与成才	(111)
创造力的十个条件	(113)
创造力受阻的原因	(114)
改善思维的技巧	(114)
思考的最佳姿势	(117)
年龄与发明创造	(118)
男女儿童想象发展差异	(119)
各国学者对男女智力差异研究	(120)
从年龄变化看男女智力发展差异	(121)
男女在数学能力上的差异	(122)
男女在概念掌握和推理能力方面的差异	(123)
人的大脑	(124)
论人的能力	(125)
科学用脑	(127)
漫谈创造力	(128)
讲一点用脑的学问	(130)
揭示大脑内幕小史	(131)
保持头脑年轻十大原则	(132)
多用脑可防老	(133)
人脑有多大潜力	(133)
梦可锻炼脑的功能	(134)
利手与脑的关系	(135)
睡眠与智力	(136)
睡眠与体内的“钟”	(136)

思想有多快	(137)
梦的新见地	(137)
怎样用脑效果最佳	(138)
解开“左撇子”之谜	(138)
提高女生智力的三要点	(139)
女生智力的发掘	(140)
男女智力及性情之比较	(143)
衡量孩子聪明的尺度——智商	(144)
天才之最	(145)
智商高低的四种表现	(145)
谈智商	(146)
高智商不等于高智能	(147)
聪明的源泉在哪里	(148)
什么是人才	(149)
人才成长诸规律	(149)
富有创造才能的人应具有的特点	(150)
从统计数字看自学成才之路	(151)
人才十鉴	(152)
形成尊才之德的四大要素——知情行意	(155)
优秀科学人才一般的心理品质	(156)
发明家的性格特征	(156)
人才的才级	(157)
任何年龄的人都有可以有所作为	(159)
“机遇”与成才	(160)
科学发现机遇的类型	(161)
热情与成才	(162)
成大器者特征	(162)

怎样的人才算成熟	(163)
人的才能	(164)
你知道你的才能吗	(165)
女子成才的十大优势	(165)
领导人才的作用	(166)
领导人才的素质	(167)
成功的秘诀——创造因素	(168)
开创性人格的特点	(168)
经理的条件	(169)
谁能当接班人	(170)
尊重人才的八项标志	(171)
落榜后的自学成才者	(172)
唐代少年才子多	(173)
“创造型”人才的个性特征	(174)
读史成才	(175)
《史记》中的人才观	(178)
爱才用才	(178)
善于鉴别人才	(179)
科学用人才	(180)
一联难倒薄命郎	(181)
师生作对	(182)
林召棠巧对父联	(183)
财主设谜失瓦房	(183)
鬼画桃符	(184)
老“童生”	(185)
农夫教秀才	(186)
国王参观疯人院	(186)

大臣巧答国王	(187)
双倍的学费	(188)
苏格拉底与欧西德的辩论	(189)
猪和熏肉	(190)
赫胥黎的反驳	(190)
辩论高手	(191)
伤人与救人	(192)
西施捧月戏吴王	(193)
西施巧计送地图	(194)
苏秦遇刺	(196)
诸葛亮出师	(198)
黄承彦画圈选婿	(199)
各为其主的兄弟	(200)
失灵的 37 计	(201)
孔融闯名门	(203)
王妃头上有彩云	(205)
老和尚巧用麻醉草	(206)
智惩叛逃者	(209)
胡大海设计请贤士	(209)
郑濂不听老婆的话	(212)
兰姐儿智擒盗贼	(213)
徐文长智戏李铁口	(215)
智斗地头蛇	(217)
卜伙巧戏龙公	(218)
以狼治狼	(221)

使员工工资水涨船高

给员工支付高工资,反而是一项降低成本的有效手段。高工资手段能起到加强企业向心力的作用,稳定雇员队伍,还能从别处挖来人才。

美国有家罗伯梅德家庭用品公司,八年来生产迅速发展,利润以每年18%~20%的速度增长。这是因为公司建立了利润分享制度,把每年所赚的利润,按所规定的一个比率分配给每一个员工,这就是说,公司赚得越多,员工分得越多,员工明白了这个“水涨船高”的道理后,人人奋勇,个个争先,积极生产不说,还随时随地挑剔产品的缺点和毛病,主动加以改进。因此,该公司在家庭用品业中一直以高质量著称,赢得大量订货。

英明的考官

美国一家汽车商招聘为数不多的推销员,许多相貌堂堂、一表人才、高学历的应聘者均未被录用,而一个身穿粗布工作服、脚穿一双帆布运动鞋的“大个子杰姆”反而接到了被录用的电话通知。

“大个子杰姆”听到通知惊愕得哑口无言,半晌,才告诉通知者,他与其他人一起参加测试,只不过想开个玩笑。在此之前,杰姆不用说卖汽车,任何其他货物都不曾卖过。他的外貌和他的经历都不表明他能做推销工作。为什么“考官们”决定录用杰姆呢?因为他一进门,见到陈列室里的汽车,就大声嚷嚷说:“俺

说真格的,从心眼里想把这些汽车卖出去哩!”他的热情被注意到了,幸运地跨上了高收入的汽车推销岗位。这位“大个子杰姆”一开始工作,就“从心眼里想看看那个西雅图世界博览会”。他在那个月的第一周内卖汽车所得到的钱不少,足以供他在西雅图渡过两星期之用。在该月的最后一个星期赚了不少钱,相当于推销部其他人员的全月收入。

他的业绩证明了考官们选拔推销人员的英明:技巧可以边干边学,而具有热情和信心这一内在基本素质的人才是最难得、最宝贵的。

企业成功的秘诀

日本本田技研工业公司董事长本田宗一郎在他创业 25 年后,即他 60 岁时,自感需要让贤,于是他把这份事业交给当时才 45 岁的河岛喜好。10 年后,河岛又把接力棒传给 51 岁的久未是志。正是他们几位奠定了本田四轮汽车事业的基础,成为继“丰田”、“日产”后日本汽车行业中第三把交椅的占有者。本田宗一郎压根儿没有想过由他的儿子来接他的事业。他自有他的经营哲学:“家庭归家庭,事业归事业。”为了让贤,他甚至用眼泪去劝说任该公司常务董事的弟弟一起退休。

重视人才是使本田技研工业公司事业走向顶峰的秘诀。

松下幸之助的人才观

驰名全球的日本松下电器公司创始人松下幸之助提拔山下

俊彦为总经理是一个伯乐相才的生动故事。山下俊彦原是一个普通的员工,他被擢升为松下分公司司部长时只有 39 岁,后来又历任要职并当了公司的董事。他的经营管理成绩卓著,具有出众才能,而且对公司内部因循守旧等弊端看得准,又锐意改革。松下幸之助发现了他的才干,认为他是松下家族中根本找不到的杰出人才,在整个公司也是最优秀的“将才”。于是松下幸之助不计门户出身,力排众议,破格起用山下俊彦。1977 年当山下俊彦年富力强时,就从一个名列第 25 位的董事,越过前而所有“老资格”的董事,直接擢升为总经理。山下俊彦当了总经理后,亦颇有松下幸之助的遗风。他重视有才干的“少壮派”,亲自提拔了 22 名具有战略眼光、能力出众的新董事,于是,松下电器公司的经营管理领导层力量,便在短短的几年之内得到了空前的加强。在山下俊彦当总经理的第二年(1978 年),该公司的经营状况就从原来的“守势”经营很快变为积极进攻的态势。1983 年,该公司的利润总额已达到 1891.1 亿日元,比他刚上任的 1977 年的利润额 978.8 亿日元几乎增加了一倍。

调动工人积极性

在日本本田技术研究公司里,工人一般在同一工作岗位上大约只呆 3 个月,一旦他们能够胜任所承担的工作,就安排他们去干别的工作。许多人对这个举动迷惑不解,认为这样做降低了生产效率。真的会这样吗?

我们知道,不管是谁,长年累月地在一个岗位上重复同样的操作,久而久之,都很自然地产生一种单调、厌倦的心理,进而影响工作积极性,工作效率也会随之降低。而本田公司的做法,正

是考虑到这个不利因素,允许职工自由变动工作。从短期来看,职工确实需要有个熟练操作的适应过程,这个过程的生产效率可能较低。但从长远看来,却是只有百利而无一害的,因为职工经过几次岗位变动之后,已经掌握了整个工厂生产程序的操作过程,熟悉了每道工序的操作规则,就能有效发挥他们的工作潜能和创造性,这样,整个公司的生产效率就能保持蒸蒸日上生机勃勃的局面。

索尼招标用“怪才”

一向以独创技术驰名的“索尼”公司,前几年却在成倍增长的计算机市场上落后于人。“索尼”知道,要想后来居上,必须及早拿出新产品。

让科研部门研制新产品至少需要两年时间,显然不利于市场竞争。于是“索尼”领导出人意料地决定,在企业内进行公开招标。结果3位被认为“怪才”的职工中标。尽管不少人反映,他们自尊心太强,点子太多,清高而不合群,但“索尼”领导却放手让他们“组阁”。课题、经费、时间、设备一切自主决定。结果只用了半年,印有“索尼”商标的NEMS型微型计算机便出现在商店里,其性能高于同类产品,价格却便宜一半,“索尼”占据了大片市场。一年以后,“索尼”又推出高速度大型计算机,其研制速度使其它计算机厂家大为惊讶。