

[调动情感 激发状态 强化执行]

以情感人，触动心灵。调动员工情感，奠定企业发展基础。

拿出状态，二流能力干出一流业绩。

激发员工工作状态，营造企业积极氛围。

强化执行，实现目标。提高执行力，实现企业的战略规划。



EFFECT FORCE

效应力

吕仙华 / 著



一只蝴蝶在芝加哥拍一下翅膀就可能
在得克萨斯州引起龙卷风……

正面期待，激发潜能。恰当赞美，增强信心。

善待人身，巧得人心。畅通信息渠道，建立沟通机制。亲而有间，疏而不陌。

优则奖之，劣则罚之。养兵千日，用在一时。令行禁止，莫把制度当摆设。惩前毖后，给人改正的机会。

加长“短板”，提升团队整体水平；增大“底板”，扩大团队规模效应。

 中国城市出版社

[调动情感 激发状态 强化执行]

以情感人，触动心灵。调动员工情感，奠定企业发展基础。

拿出状态，二流能力干出一流业绩。

激发员工工作状态，营造企业积极氛围。

强化执行，实现目标。提高执行力，实现企业的战略规划。

EFFECT FORCE

效应力

吕仙华/著



一只蝴蝶在芝加哥拍一下翅膀就可能
在得克萨斯州引起龙卷风……

正面期待，激发潜能；恰当赞美，增强信心。

善待人身，巧得人心。畅通信息渠道，建立沟通机制。亲而有间，疏而不陌。

优则奖之，劣则罚之；养兵千日，用在一时。令行禁止，莫把制度当摆设；惩前毖后，给人改正的机会。

加长“短板”，提升团队整体水平；增大“底板”，扩大团队规模效应。

中国城市出版社

·北 京·

图书在版编目 (CIP) 数据

效应力/ 吕仙华著. —北京: 中国城市出版社, 2007.8

ISBN 978-7-5074-1901-6

I. 效… II. 吕… III. 企业管理: 人事管理 IV.F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第114058号

责任编辑 杨郁(y13391809145@126.com QQ:515074332)

封面设计 孙希前

责任技术编辑 张建军

出版发行 中国城市出版社

地址 北京市丰台区太平桥西里38号(邮编 100073)

发行部电话 (010)63424857 63421417(Fax)

发行部信箱 zgcsfx@sina.com

编辑部电话 (010)63421486 63421488(Fax)

投稿信箱 city_editor@sina.com

总编室电话 (010)63455163

总编室信箱 citypress@sina.com

经销 新华书店

印刷 北京银祥福利印刷厂

字数 200千字 印张17.5

开本 787×1092毫米 1/16

版次 2007年9月第1版

印次 2007年9月第1次印刷

定价 26.00元

版权所有,盗版必究。举报电话:(010)63455163

“中国职业精神”丛书委员会

主 任：罗中昌 教授

副主任：温学民 上校

培训总监：殷 子 总工程师

培训讲师：李慧波 李自杰 吴良平

苗志坚 肖淑珍 吕仙华

张其金 李立刚 方 圆

杨凡用 王志刚 李明强

培训热线：13391809145

团购热线：010-63454857

前言

随着市场经济的发展,中国企业更加追求管理的高效率和简便性,特别是很多民营企业对效应管理的要求越来越迫切。为此,我们经过精心设计,从众多著名的效应管理经验中挑选了15个经典的“效应”,称之为“效应力”,分成三篇,十五章,构成了本书的基本框架。“效应力”是经过无数实践检验的、行之有效的、规律性的管理经典,能够起到“纲举目张”、“以简驭繁”的效果。

这三篇分别是“调动情感”、“激发状态”、“强化执行”。

在企业管理过程中,“情感”、“状态”和“执行”是最基本的管理环节,任何一个管理者都能够很简便地按照这个“纲”去统率“目”,起到“画龙点睛”的作用。

一、调动情感

在管理过程中,人的情感因素至关重要。情感管理,有利于调动人的情感因素,利用好人的情感因素。如此,人的主动性、积极性、创造力都能极大地发挥出来。

“调动情感”包括“皮格马利翁效应”、“南风效应”、“鱼缸效应”、“首因效应”、“刺猬效应”。

“皮格马利翁效应”强调正面期待,这是感动人、培养人、管理人的有效方法。“南风效应”要求管理者投入感情,获得人心。“鱼缸



效应”要求在管理上上通下达,消除沟通障碍,要尽量减少负面影响。

“首因效应”要求管理者既要重视对员工的第一印象,但也不唯第一印象。“刺猬效应”要求管理者与员工保持最佳距离,不要出现过分紧密或过分疏远的现象。

调动人的感情,是任何一个企业都必须做好的基础工程,打好了这个基础,很多事情就能够做得好,做得快。否则,就很可能发生出工不出力、效率低下等不良现象。

二、激发状态

在企业的运行过程中,员工的状态起着重要作用。推行状态管理,激发工作状态,尽量避免“一流能力的人干不出二流工作”的现象,形成“二流能力干出一流工作”的风气。要形成这种风气,状态发挥着非常积极的作用。

“激发状态”包括“鲰鱼效应”、“马太效应”、“坏苹果效应”、“鲶鱼效应”、“赫勒效应”。

“鲰鱼效应”要求管理者尽量扩大影响,让领导的影响力产生更加积极的效应。“马太效应”是一种激励效应,显示和烘托赢家通吃的氛围,激发人充分发挥主观能动性。“坏苹果效应”则是建议管理者及时清除害群之马,严防一颗老鼠屎弄坏一锅汤。“鲶鱼效应”是营造良性竞争环境,鼓励员工积极行动,以求企业效益的最大化。“赫勒效应”是一个预防效应,目的是提醒管理者未雨绸缪,防患于未然,不要出现亡羊补牢的现象。

工作的状态内容广泛,包括个人与环节、客观与主观、奖励与惩罚等,把握好了这五个效应,也就能够初步激发出人的积极状态,企业也就能够健康发展。

三、强化执行

管理的目的,在于很好地执行企业的制度,实现企业的目标,这



就必须强化执行！

“强化执行”包括“热炉效应”、“马蝇效应”、“古狄逊效应”、“木桶效应”、“手表效应”。

“热炉效应”突出的是管理者的权威，管理者的权威，必须依靠严格的制度来实现。“马蝇效应”要求强化监督，增加压力，没有监督和压力的企业，必然效率低下，难以成就大事。“古狄逊效应”要求在执行的过程中人尽其才，物尽其用，管理者的工作重点是“管人”而不是做事，因为任何大事都是很多人共同完成的，而指挥者往往是少数。“木桶效应”要求企业强化薄弱环节，突出团队的整体效应，发挥团队的整体作用。“手表效应”对管理者来说是一种很好的提醒，要求管理者严格照章办事，不能朝令夕改，影响整个企业的正常运行。

这本《效应力》，只是我这么多年来在管理中的一些心得体会，缺憾在所难免，但愿《效应力》发挥巨大效应，为企业家拾遗补缺，我就心满意足了。

吕仙华

2007年7月于浙江义乌

❧ 目 录 ❧

第一篇

调

动

情

感

世间最珍贵的是情感，以情感人，触动心灵；最奇妙的也是情感，因为无需付出金钱，而能使情感提高工作效率——调动了员工情感，就打牢了企业基础。

第一章 皮格马利翁效应：正面期待

第一节 正面期待，激发潜能 /5

第二节 恰当赞美，增强信心 /12

第二章 南风效应：投入感情

第一节 付出关心，收获忠心 /19

第二节 善待人身，巧得人心 /26

第三章 鱼缸效应：上通下达

第一节 畅通信息渠道 /33

第二节 建立沟通机制 /39

第四章 首因效应：不唯第一印象

第一节 看重第一印象，关注先入为主 /45

第二节 听其言观其行，注意修改第一印象 /60

第五章 刺猬效应：保持最佳距离

第一节 亲而有间，疏而不陌 /71

第二节 等距交往，任人唯贤 /79

第二篇

激 发 状 态

最关键的是状态,拿出状态,二流能力干出一流业绩。激发出了员工的状态,就营造好了企业的氛围

第六章 鲊鱼效应:扩大影响

第一节 以素养教化素养 /89

第二节 以理想激发激情/106

第七章 马太效应:赢家通吃

第一节 优则奖之,劣则罚之 /115

第二节 养兵千日,用在一时 /124

第八章 坏苹果效应:清除害群之马

第一节 及时消除不良情绪 /139

第二节 尽快除掉顽劣分子 /146

第九章 鲶鱼效应:营造竞争环境

第一节 提倡竞争,驽马能行千里 /155

第二节 人尽其才,将在位兵归队 /159

第十章 赫勒效应:防患于未然

第一节 有效监督保证良性运行 /165

第二节 勿将监督机制变成监视 /172

第三篇

强化执行

最重要的是执行,只有把蓝图变成现实,目标才能达到。提高了员工的执行能力,就实现了企业的战略规划。

第十一章 热炉效应:强化权威

第一节 令行禁止,莫把制度当摆设 /183

第二节 惩前毖后,给人改正的机会 /189

第十二章 马蝇效应：增加压力

第一节 善于督促，快马不妨也加鞭 /197

第二节 提升欲望，干劲也要不断鼓 /202

第十三章 古狄逊效应：管人重于做事

第一节 授权必须适度，人人都有积极性 /209

第二节 授权可能失当，但不能因噎废食 /227

第十四章 木桶效应：强化薄弱环节

第一节 加长“短板”，提升团队整体水平 /243

第二节 增大“底板”，扩大团队规模效应 /251

第十五章 手表效应：严格照章办事

第一节 没有权威就没有效率 /257

第二节 标准太多就无法执行 /263

第一篇

调动情感

世间最珍贵的是情感,以情感人,触动心灵;最奇妙的也是情感,因为无需付出金钱,而能使情感提高工作效率——调动了员工情感,就打牢了企业基础。

第一章

皮格马利翁效应:正面期待

古希腊神话有这样一个故事:

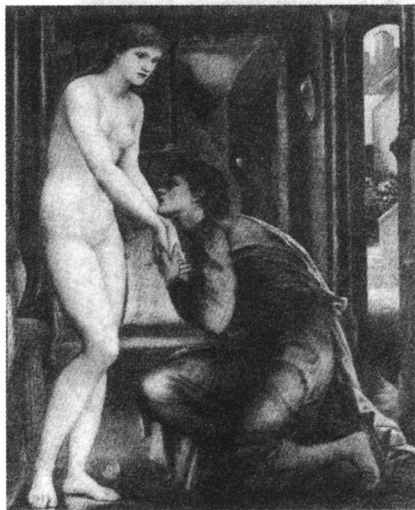
塞浦路斯王国的王子皮格马利翁非常喜欢雕塑,竟然对一个美丽女子的雕像产生了深深的爱意。

从此,他经常深情地注视着这尊雕像,并常常自言自语:“如果你是一个活生生的人该多好啊!”

出人意料的是,一天,这尊雕像竟然真的变成了一个活生生的美女……

这就是众所周知的皮格马利翁效应,这就是正面期待的积极效果。

“皮格马利翁效应”作为一种期待效应,明确地告诉人们,当一名管理者将其下属的才干高看一截时,下属的才干就会真的达到管理者期待的高度。要学会“以人为本”的管理方式,应掌握





4

的方法之一就是充分发挥“皮格马利翁效应”的作用。

对于很多人来说,天赋的差别相差不大,而真正提高能力发挥个人作用的是状态。“勤能补拙”这句话,把状态的作用很充分地体现出来了。“期待效应”是对被期待者的一种暗示,如果暗示是积极的,被期待者就会朝着积极的方向发展;如果暗示是消极的,被期待者就会朝着消极的方向发展。积极的期待调动了积极状态,消极的期待诱发了消极的状态,这就是“皮格马利翁效应”发挥作用的原理。

因为,他人的言行,尤其是权威人物的言行,会对一个人产生很大的影响作用。可以说,一个人的自信,在一定程度上是来自他人的认可。反之亦然,其自信也会因他人的不认可而动摇甚至消失。大多数情况下都是这样,除非这个人是一个非常坚定的不自信者或者非常坚定的自信者。



只要付出真情实感,即使塑像也会被感动。