

是在管理工作，还是在管理人？

鲁克德◎著

管理学就是这么有趣，让你笑出眼泪

一本不正经的 管理学

感受管理学“炫酷”的幽默感
让你秒懂管理学，快感来得就是这么快！



台海出版社

YIBEN BUZHENGJING DE GUANLIXUE

一本不正经的 管理学

鲁克德◎著

台海出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

一本不正经的管理学 / 鲁克德著. — 北京: 台海出版社, 2016.12

ISBN 978-7-5168-1212-9

I. ①—… II. ①鲁… III. ①管理学 - 通俗读物

IV. ①C93-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2016)第291353号

一本不正经的管理学

著 者: 鲁克德

责任编辑: 王 萍

装帧设计: 久品轩

版式设计: 曹 敏

责任印制: 蔡 旭

出版发行: 台海出版社

地 址: 北京市东城区景山东街20号 邮政编码: 100009

电 话: 010-64041652 (发行, 邮购)

传 真: 010-84045799 (总编室)

网 址: www.taimeng.org.cn/thcbs/default.htm

E - mail: thcbs@126.com

经 销: 全国各地新华书店

印 刷: 北京楠萍印刷有限公司

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社联系调换

开 本: 710×960 1/16

字 数: 330千字

印 张: 23

版 次: 2017年3月第1版

印 次: 2017年3月第1次印刷

书 号: ISBN 978-7-5168-1212-9

定 价: 39.80元

版权所有 翻印必究



前 言

• preface •

随着职业经理人阶层的兴起，越来越多的人开始关注管理学，他们渴望推开管理学的玄妙之门，探究其中的哲思与奥秘。不过，关于“什么是管理学”的问题，不妨先看看这样一个曾经流传甚广的故事——

有一天，三个穷苦的老汉碰在一起了，他们困于生计，不禁畅想起做皇帝的的生活来。第一个老汉以拾荒为生，他无限感慨地说：“如果我做了皇帝，我就下令这条街全部的垃圾都归我，谁去拾就派公差来抓他。”第二个老汉是一个砍柴工，他对第一个老汉投去了鄙夷的眼神说：“你就知道拾荒，皇帝还用拾荒吗？如果我当了皇帝，我就做一把金斧头，天天用金斧头来砍柴。”第三个老汉是一个乞丐，他听完前两个老汉的美梦后，不禁哈哈大笑：“你们两个太没见识了，都做了皇帝了，还用得着干活吗？如果我当了皇帝，我就天天围着火炉吃烤红薯！”

三个老汉只知道身为皇帝便会过上一种优裕的生活，但对于优裕的程度，却浑然不知。他们难以设想出深宫大院里的奢华生活，所有的美梦也仅仅局限于自己浅显的想象。对于很多管理学的外围看客而言，他们对于管理学的设想和猜测，也犹如老汉对于皇宫生活的想象，虽然知道这是一门伟大的学问，但对于其中的理论逻辑却从未知晓。因此，管理学有如佛龕上的供神，虽然被很多人叩拜，但它真正的理论精髓却从未到达人心。

作为一门学科，管理学是与每个人最切近的学问。宏观之处，它指明了现代企业运行的规律和秘密，解析商业帝国的波谲云诡，找出企业成功与失败的内在逻辑，这对于躬耕于写字楼里的上班族而言，它使他们看清了自己所栖身的公司的真实图景；微观之处，管理学暗含着个人与时间、生活的相处之道，警示每个人如何有效地安排管理自己的人生和人际关系，从而成为一个高效、成功的人士。

如果你曾经自主经营企业，在开创事业的过程中可能产生过这样的困惑——

为什么我所招聘的人在面试的时候看起来十分优秀，但招至麾下后，却屡屡表现失当，不能按照职务的要求完成工作？难道我真的慧眼失察？

为什么我为某个员工加了薪升了职，他却依然要拂袖而去，毅然倒戈投向我的竞争对手？

为什么我把公司的重要部门全权交给某个员工管理，对方不能全心全意共同创业，反而另起炉灶？

……

如果你在企业中被晋升为管理阶层，在行使职能的时候，你也许曾经对这些问题迷惑不解——

公司从外面聘请专家为员工进行培训，本来是为了提升公司的业绩，然而不料培训后，羽翼渐丰的员工非但没有对公司的栽培感恩图报，反而提出加薪的要求，甚至选择离开公司。如何才能避免出现“赔了夫人又折兵”的培训后果？

为什么绩效考核结果公开后，员工常常怨声载道？

为什么我每天尽心竭力地工作，仍然疲于应战，而另一个部门的主管却能优哉游哉地与客户享受高尔夫的乐趣？

……

对于上述种种问题，本书进行了细致的解析，不过杜绝了正襟危坐的形式，而是遵照寓教于乐的原则，以笑话触摸管理学的精髓。这种立意，一是希望读者在开怀的瞬间，能够有所体悟，能够从笑话中透析管理学的理论内涵与实践价值；二是想说明，管理学并非真的有如皇宫生活那样不能体察，它隐含在谈笑声、幽默处，正是普通大众常常在不经意间所流露的哲思洞见。

翻阅此书，你还能在谈笑间与许许多多的管理定律不期而遇，它们浓缩了众多管理学者和企业经营者的思想精髓，既丰富了管理学的内涵，也扩充了管理学的理论框架。比如，此书所涉猎的管理定律包括：揭示企业新人尴尬处境的蘑菇管理定律，为企业的薪酬设计提供指导的德西效应，优质员工驱除劣质员工的格雷欣法则，强调制度面前人人平等的热炉法则……

总之，这本《一本不正经的管理学》，从趣味的角度审视管理学，希望通过这种曲径通幽的手法，既能博君一笑，也能使读者笑中有智、笑中有得，从而对管理学的理论基础和实践价值有所知悟与洞悉。

目 录

contents

招聘篇

01	请一定找到那个冒充我们公司推销员的人……	003
02	你被录用了，马上回人事部报到！	006
03	足球场的门将，前一个职业最有可能是什	009
04	你能驶向悬崖多近而不至于掉下去？	011
05	我们公司就需要这种个性鲜明的员工！	013
06	地狱是如何招到新人的？	018
07	轧狗还是轧人？不，你应该刹车！	021
08	没有毛的狮子扮成狗，你就打算遛一遛吗？	023
09	大学评议会可不是洗澡堂！	026
10	为什么花五百两黄金买一堆马骨头回来？	029
11	为什么新来的狮子只能得到坚果和香蕉？	031
12	我认为你参加肉搏战还是没有问题的……	034
13	什么才是真正的胆量？	037
14	戴高乐只喜欢敢于反驳他的人	039
15	为什么要杀一个修脚踏车的？	041
16	不！我一生最大的发现是法拉第	044
17	如果你有一只这么厉害的猪，你会吃掉它吗？	046
18	一只不敢承认自己会说话的狗……	049
19	让得嗜睡症的员工卖睡衣去吧！	051

激励篇

- 01 怎样才能让交配期的猴子出洞?055
- 02 猎狗跑不过兔子的原因是什么?057
- 03 船长如何说服不同国籍的乘客跳船?059
- 04 一位老板的发财秘诀……062
- 05 倒霉的兔子怎么才能不挨揍?064
- 06 那微不足道的 200 美元, 它根本就不看在眼里!067
- 07 驴子学小狗欢迎主人, 没想到结果却是……069
- 08 老农为什么要把喂牛的草料放屋檐上?071
- 09 不加倍努力的人, 将会被那部电脑取代!074
- 10 改名叫“经理”的狗, 现在反而什么都不会了!076
- 11 他还想吃, 又跟我打了一架……079
- 12 为什么承诺奖励后, 成绩反而下降了?081
- 13 演讲的时间越长, 马克·吐温的捐款越少084
- 14 如果把男人放在一个岛上, 女人放在另一个岛会怎样?086
- 15 什么样的救生圈能使人很快学会游泳?088
- 16 骆驼和车的比试090
- 17 为什么您要反对他呢? 我的牧师大人!092
- 18 让大家都能听清楚094
- 19 很抱歉, 陛下, 我只能给你 20 分钟!096
- 20 有人一点都不喜欢威士忌!098
- 21 怎样才能让联邦调查局的人帮你劈柴?100
- 22 这次跳伞算两次, 第一次和最后一次!102
- 23 别忘了, 有 250 元归我!104
- 24 鸚鵡不说话的原因是什么?106

制度篇

- 01 如此医生，到底谁差劲?111
- 02 我的职责是在车票上打个孔……113
- 03 她和那辆车已经上了保险，而我还没有115
- 04 不费吹灰之力猎到一只狮子?117
- 05 我也是来办事的……119
- 06 猴子学聪明了，量过了才吃!121
- 07 受难的耶稣对一个小孩的启发……123
- 08 两瓶啤酒，外加一本连环画!126
- 09 你一定无法想象犹太人深夜推车的原因!128
- 10 警察又遇到那个带着猪的驾驶员……130
- 11 当“包袱”不划算!133
- 12 猫价浮动的原因，你绝对猜不到!135
- 13 谁最适合去应征门卫?138
- 14 为什么牧师下地狱，司机上天堂?141
- 15 不交学费的话，你将有两个奴隶!143
- 16 勤奋工作也是错吗?146
- 17 反复做同样一件事情令人厌倦149

管理技能篇

- 01 这只猴子是项目经理153
- 02 我也来猜猜你的职业吧!155
- 03 大智若愚的招客方式!157
- 04 被人指挥的感觉是怎样的?159
- 05 向外界放了一个假消息……161
- 06 可不可以麻烦你帮我……164
- 07 兔子如何吃掉狼和野猪?167

08	我又不是神经病，干吗要鼓掌？	169
09	局长批了“同意”！	171
10	虚惊一场的录用回答……	173
11	魔鬼是什么样子的？	175
12	可笑的“严禁请假”通知书！	178
13	为“亲爱的”付钱！	181
14	乐哉，上司终于挨了老婆的揍！	183
15	老公羊的计谋太牛了！	185
16	出师不利的原因竟然是……	187
17	经理令人憎恶的心愿是什么？	190
18	我的故事很短，但却让人伤心至极……	193

绩效管理篇

01	怎样才能说服上司给你加薪？	197
02	黑人的三个愿望实现了吗？	199
03	土拨鼠去哪儿了？	201
04	三人评画，各有各的想法！	204
05	农夫迟到了二十年的感悟！	206
06	我是疯子，可我不是傻瓜啊！	208
07	究竟谁是话匣子？	210
08	老板，请给我半品脱蓖麻油！	213
09	割草的男孩给雇主打电话……	216
10	这是不可能的事情！	219
11	严格遵守医生的嘱咐	222
12	我从来没有觉得如此的好……	225
13	您该不会跟我开玩笑吧！	227
14	为什么不干掉他？	230
15	一般人无法理解的妙招！	233

16	再也不在你们的咖啡里掺鞋油了！	235
17	纪念最后一次加薪 20 周年！	238
18	请不要向其他人泄露你的工资！	240

团队建设篇

01	为什么这人的头发会被妻妾拔了个精光？	245
02	三只兔子去饭馆吃饭，都没带钱……	247
03	太不公平了，为什么只有我一个人站着？	249
04	将军自有高招！	252
05	开完会后，再宣布谁来做会议记录！	254
06	六只脚比四只脚跑得更快吗？	256
07	其实我们正在种树啊！	258
08	上帝的惩罚	260
09	地狱里发现石油了！	263
10	值 1 个亿 GDP 的两堆狗屎！	266
11	三只老鼠偷油喝……	269
12	你所乘坐的飞机已经飞走了！	271
13	岂有此理，她竟然搬走了！	273
14	弗兰西斯·克里克的万能回信……	275
15	子贱为官有道！	277
16	如何落实精简工作？	280
17	派蜈蚣买汽水，然后……	282
18	我连保险柜的钥匙都放在公司了！	284
19	如此“尽职”的护士，你怕不怕？	286

决策篇

01	不是只有你才有爷爷！	291
----	------------------	-----

02	有个混蛋把我们的帐篷偷走了！	293
03	快起来，我们发大财了！	296
04	看门人被解雇了……	298
05	三个不同国籍囚犯的选择	301
06	我还有很多建议没来得及说呢！	303
07	这个双料冠军是怎么回事？	306
08	不打领带者不许进入！	309
09	茶馆生意兴隆的秘诀是什么？	311
10	选择旅馆真是个难题！	313
11	最明智的决策是送汽艇！	316
12	我只记住了车号！	318
13	经理与清洁工的区别……	320
14	请问我能收衣服吗？	322
15	小偷宁死不屈，毙了他吧！	325

沟通篇

01	太谢谢你了，请问复印件从哪里出来？	329
02	巴顿将军尝汤……	331
03	一点都不好笑的四大箱航空邮件！	333
04	放心，皮包还在原处！	336
05	快去接电话！	339
06	你怎么知道我是戴隐形眼镜的？	341
07	荒岛上的人是真的发狂吗？	343
08	不忍心让你独自站在那儿！	346
09	裸体女郎召唤出租车……	348
10	没完没了的会议惹人烦！	350
11	改掉说话拐弯抹角的毛病！	352
12	领班只是因为嫉妒吗？	354



招聘篇

ZHAO PIN PIAN

一个企业的成功，往往是人才战略的成功，能够把独当一面的人才集合到企业的各个部门中。成功企业的第一步往往是知人，进而是善任，对人才的能力禀赋进行了足够的侦察后，将其安排在最适合发挥自己才能的位置上，使人才最大化地转化为企业的资源和绩效。

01

请一定找到那个冒充我们公司推销员的人……

乔布斯法则：网罗一流人才，一位出色的人才能抵 50 名平庸的员工



歪读

老板杰克到警察局报案：“有人冒充我们公司的推销员，在镇上赚了 10 万美元！这比我所有的雇员在客户身上赚到的钱还要多得多。你们一定要找到他！”

警官：“我们会找到他，把他关进监狱的！”

老板：“关起来干什么？我要聘用他！”



正解

不拘一格地为企业网罗一流人才，是管理者的使命之一。



秒懂

史蒂夫·乔布斯是美国苹果电脑公司的创始人，他曾经在一次讲话中陈述自己的人才观：“我过去常常认为一位出色的人才能顶两名平庸的员工，现在我认为能抵 50 名。”由于苹果公司将获得创意人才视为企业发展之本，乔布斯把大约四分之一的的时间用在了人员招募上。乔布斯用自己的管理实践向商界贡献了乔布斯法则：网罗一流人才，一位出色的人才能抵 50 名平庸的员工。

乔布斯法则不仅仅是一种理念，更是一种人才战略操作实务。沃顿商学院负责职业开发的安德鲁·亚当斯说：“公司不能只是在口头上说引进人才多么重要，而是要采取实际行动。公司的高级主管应当参与人才招聘活动。”

乔布斯便常常亲临招聘现场，进行人员遴选工作。高级管理人员在招聘的时候，往往能更有效地向应聘者介绍公司的远景规划和目标，从而使应聘者以最快的速度了解公司的文化氛围和环境。此外，高级管理人员亲自出马招聘人员，将会吸引更多的人才自我举荐，大大增加了企业选择优秀人才的机会。

管理者在制订人才招聘计划的时候，应该兼顾到如下五个原则。

（1）企业所需和岗位适合相结合的原则

一个人才即使是行业中的佼佼者，但企业中没有与其匹配的职业，管理者也应该忍痛割爱。不一定要选择最好的员工，而是选择最适合公司发展的。

（2）外部招聘和内部选拔相结合的原则

外部人才空降到企业，可减少企业出现组织老化、缺乏活力的弊端，依靠鲶鱼效应激发员工的工作积极性；内部选拔则有助于减少内外“磨合期”，有利于公司的稳定。

（3）企业发展和当前使用相结合的原则

企业招聘，一是为当前；二是为未来。招聘当前的人才，应选择经验丰富的应聘者；为公司未来发展招聘的时候，应以开发能力强、熟悉市场行情的人为主，以加快适销对路的产品开发力度。

（4）领导招聘和后续服务相结合的原则

领导坐镇现场挑选人才，既提高了效率，也有助于招聘到真正对企业发展有利的人才。但是人才进入企业后，领导也要增加与新进人员交流的机会，对人才给予必要的关注。

（5）外不避仇和举贤不避亲相结合的原则

“两兵交战，各为其主”，即使一个人才曾经以竞争对手的身份险些

置公司于死地，但只要对方是公司所需的人才，管理者也应该“外不避仇”。这样不仅能体现出管理者的宽容，还能激励人才对公司死心塌地工作。

同样，“举贤也可以不避亲”，如果招聘贤能的亲属对公司的发展确实有利，或者利远远大于弊，也可以把亲属招至麾下，一切都以公司的发展为重中之重。

02 你被录用了，马上回人事部报到！

情景模拟面试法：在具体情境下，更容易预测出员工未来的工作表现



歪读

科特去一家世界顶尖企业面试工业间谍的职位。人事部经理与科特进行面谈后，递给了科特一个信封，对他说：“请你把这个信封送到第八层的档案室，然后你就可以回去了，一周以后我们会通知你面试结果。”

从人力资源部门出来后，科特转身溜进了卫生间，他环顾四周没有什么人，便迅速打开了信封，里面的便笺写着：“你被录用了，马上回人事部报到！”

