

Yerkes-Dodson 法则

动机的最佳水平随任务的性质不同而不同：在比较简单的任务中，工作效率随动机的提高而上升；而随着任务难度的增加，动机的最佳水平有逐渐下降的趋势。

提出者：心理学家耶克斯 (R. M. Yerkes) 与多德森 (J. D. Dodson)

布利丹效应

07

决策中犹豫不决、难作决定的现象，就如站在两堆草料中间却被活活饿死的驴。

提出者：法国哲学家布利丹

08

布利斯定理

用较多的时间为一次工作事前计划，做这项工作所用的总时间就会减少。

提出者：美国行为科学家艾得·布利斯

布朗定律

09

找到心锁就是沟通的良好开端，知道别人最在意什么，别人的意愿就会在你的把握之中。

提出者：美国职业培训专家史蒂文·布朗

10

伯恩斯定律

下属在工作中愈感到自己有能力 and 有效率，则在完成工作时就愈不想要命令和指挥。

提出者：美国政治领导学研究的先驱詹姆斯·麦格雷戈·伯恩斯

拜伦法则

11

授权他人后就完全忘掉这回事，绝不去干涉。

提出者：美国内陆银行总裁 D·拜伦

12

比林定律

一生中的麻烦有一半是由于太快说“是”，太慢说“不”造成的。

提出者：美国幽默作家比林

亚佛斯德原则

13

你若能在他人心中激起一种急切的需求，并能引导这种需求，你便能无往不利。

提出者：德国人类学家 W·S·亚佛斯德

14

雅格布斯定理

质量是竞争的最基本的东西。

提出者：美国凯洛格管理研究院前院长 T·雅格布斯

蔡格尼克记忆效应

15

人们对于尚未处理完的事情，比已处理完成的事情印象更加深刻。

提出者：苏联心理学家 B·B·蔡格尼克

16

杜利奥定律

没有什么比失去热忱更使人觉得垂垂老矣，精神状态不佳，一切都
将处于不佳状态。

提出者：美国自然科学家、作家杜利奥

杜根定律

17

强者不一定是胜利者，但胜利迟早都属于有信心的人。

提出者：美国职业橄榄球联合会前主席 D·杜根

18

杜嘉法则

你的下属一看你的行动，便明白你对他们的要求。

提出者：美国全国疾病研究中心教授 L·杜嘉

沃尔森法则

19

把信息和情报放在第一位，金钱就会滚滚而来。

提出者：美国企业家 S·M·沃尔森

20

德西效应

适度的奖励有利于巩固个体的内在动机，但过多的奖励却有可能降
低个体对事情本身的兴趣，降低其内在动机。

提出者：心理学家爱德华·德西

达维多定律

21

一家企业如果要在市场上占据主导地位，就必须第一个开发出新一代产品。

提出者：前英特尔公司高级行销主管和副总裁威廉·H·达维多

22

达维多夫定律

没有创新精神的人永远都只能是一个执行者。只有敢为人先的人，才最有资格成为真正的先驱者。

提出者：前苏联心理学家达维多夫

迪斯忠告

23

昨天过去了，今天只做今天的事，明天的事暂时不管，关键是要把握好现在。

提出者：美国作家迪斯

24

德尼摩定律

凡事都应有一个可安置的所在，一切都应在它该在的地方。知人善任才能成就事业。

提出者：英国管理学家德尼摩

狄伦多定律

25

一个团体或机构中所发生的激烈冲突，往往是因为面子问题引起的。解决任何问题的办法在于把握问题未发生前的契机，并将它消解于无形。

提出者：伦敦经济政治学院前董事 L·狄伦多

26

法约尔原则

凡权力行使的地方，就有责任。

提出者：法国管理学家亨利·法约尔

费斯诺定理

27

人有两只耳朵却只有一张嘴巴，这意味着人应该多听少讲。

提出者：英国联合航空公司总裁兼总经理费斯诺。

28

费斯法则

在拿到第二个以前，千万别扔掉第一个。

提出者：美国管理学家 P·S·费斯

弗洛伊德口误

29

口误并非偶然，恰恰相反，口误的内容往往是内心深处的真实想法的反应和写照。

提出者：奥地利精神分析学派创始人西格蒙德·弗洛伊德

30

横山法则

自发的才是最有效的，激励员工自发地工作最有效并持续不断的控制不是强制，而是触发个人内在的自发控制。

提出者：日本社会学家横山宁夫

海因里希法则

31

9 在机械生产过程中，每发生 330 起意外事件，有 300 件未产生人员伤害，29 件造成人员轻伤，1 件导致重伤或死亡。

提出者：美国安全工程师海因里希

32

杰亨利法则

杰亨利法则是指运用坦率真诚的沟通方式。在企业里，人际的沟通是无可避免的，沟通问题也同样无可避免，开放、真诚、坦率是人际关系中的重要元素，是促进沟通渠道畅通的有效保证。

提出者：杰瑟夫·卢夫特和亨利·英格拉姆

吉德林法则

33

把难题清清楚楚地写出来，便已经解决了一半。

提出者：美国通用汽车公司管理顾问查尔斯·吉德林

34

吉格勒定理

设定一个高目标就等于达到了目标的一部分。

提出者：美国行为学家 J·吉格勒

吉格定理

35

除了生命本身，没有任何才能不需要后天的锻炼。

提出者：吉格·吉格勒

36

夏皮罗法则

如果把最高主管的责任列一张清单，没有一项对企业的作用比得上适当的沟通。

提出者：杜邦公司前执行总裁夏皮罗

乔治定理

37

有效地进行适当的意见交流，对一个组织的气候和生产能力会产生有益的和积极的影响。

提出者：美国管理学家小克劳德·乔治

38

齐加尼克效应

因工作压力导致心理上的紧张状态，被称为“齐加尼克效应”。

提出者：法国心理学家齐加尼克

弗里施法则

39

没有员工的满意，就没有顾客的满意。

提出者：德国慕尼黑企业咨询顾问弗里施

40

温德定律

○ 表现自己是人性的主要需要。

提出者：美国心理学家 L·S·温德。

凡勃伦效应

41

商品价格定得越高，越能受到消费者的青睐。

提出者：美国经济学家凡勃伦

42

韦特莱法则

成功者所从事的工作，是绝大多数的人不愿意去做的。

要先有超人之想，后有惊人之举，能不落俗套，可不同凡响。

提出者：美国管理学家韦特莱

矢泽定律

43

9
谁都想做自己的主宰，而不愿受别人驱使。

提出者：日本管理学家矢泽清弘

44

韦尔奇原则

科学

最合适人选，即是最佳人选。

提出者：美国通用电器公司前总裁杰克·韦尔奇

哈默定律

45

天下没什么坏买卖，只有蹩脚的买卖人。

提出者：美国西方石油公司董事长阿曼德·哈默

46

怀特定律

领导在群体外的声望有助于巩固他在群体中的地位，而他在群体中的地位又提高了他在外界的声望。

提出者：美国社会学家 S·怀特

格雷欣法则

47

两种实际价值不同而名义价值相同的货币同时流通时，实际价值较高的货币，即良币，必然退出流通——它们被收藏、熔化或被输出国外；实际价值较低的货币，即劣币，则充斥市场。

提出者：英国经济学家托马斯·格雷欣爵士

48

特雷默定律

每个人的才华虽然高低不同，但一定是各有长短，因此在选拔人才时要看重的是他的优点而不是缺点，利用个人特有的才能再委以相应责任，使各安其职，这样才会使诸方矛盾趋于平衡。

没有无用的人，只有不会用人的人。

提出者：英国管理学家 E·特雷默

托利得定理

49

9 测验一个人的智力是否属于上乘，只看脑子里，能否同时容纳两种相反的思想，而无碍于其处世行事。

提出者：法国社会心理学家 H·M·托利得

50

沃尔顿法则

0 沟通是管理的浓缩。

提出者：美国沃尔玛公司总裁山姆·沃尔顿

特里法则

51

承认错误是一个人最大的力量源泉，因为正视错误的人将得到错误以外的东西。

提出者：美国田纳西银行前总经理特里

52

古德定律

0 成功的沟通，靠的是准确地把握别人的观点。

提出者：美国心理学家 P·F·古德

古德曼定理

53

没有沉默就没有沟通。

提出者：美国加州大学心理学教授古德曼

54

古狄逊定理

一个累坏了的管理者，是一个最差劲的管理者。

提出者：英国证券交易所前主管 N·古狄逊

格利定理

55

事业最重要的就是信誉，再加上用功。

提出者：美国“公关之王”格利

56

海恩法则

任何不安全事故都是可以预防的。

每一起严重事故的背后，必然有 29 次轻微事故和 300 起未遂先兆以及 1000 起事故隐患。 ○

提出者：德国飞机涡轮机的发明者帕布斯·海恩

纳尔逊原则

57

永远别嫌小。

小事不可小看，细节方显魅力。

提出者：美国卡尔森公司首席执行官 M·纳尔逊

58

秋尾法则

不守信用的人如同酩酊大醉的酒鬼，满嘴都是胡言乱语。这样的人最后只能引来怀疑和嘲笑。即使他清醒过来，也不会有太大的改变。

提出者：日本管理学家秋尾森田

史坦普定理

59

○ 成功的企业领导不仅是授权高手，更是控权的高手。

提出者：管理专家彼特·史坦普

60

史华兹论断

所有的坏事情，只有在我们认为它是不好的情况下，才会真正成为不幸事件。

提出者：美国管理心理学家 D·史华兹

史提尔定律

61

合作是一切团体繁荣的根本，团结就是力量。

提出者：英国前自由党领袖 D·史提尔

62

舍恩定理

新思想只有落到真正相信它、对它着迷的人手里，才能开花结果。

提出者：美国“反思性教学”思想重要倡导人唐纳德·舍恩

托伊论断

63

干预不当，必成干扰。当你发现下属处事方针有所偏差时，抑制干涉的冲动实在不是件容易的事。

提出者：美国福特汽车公司前总裁 S·托伊

64

摩尔定律

集成电路上可以容纳的晶体管数目在大约每经过 18 个月便会增加一倍。换言之，处理器的性能每隔两年翻一倍。

提出者：英特尔创始人之一戈登·摩尔

尼伦伯格原则

65

一场圆满的、成功的谈判，每一方都应胜利者。

提出者：美国谈判专家杰勒德·尼伦伯格

66

乌兹纳泽定律

没有需要，就根本谈不上积极性。

提出者：前苏联社会心理学家 M·乌兹纳泽

曼狄诺定律

67

微笑可以换取黄金。

提出者：美国作家 F·H·曼狄诺

68

威尔逊法则

在英国，禁止政府机构对议员实施监听的规定被称为“威尔逊法则”。

提出者：前英国首相罗德·威尔逊

帕累托（二八）法则

69

原因和结果、投入和产出、努力和报酬之间存在着无法解释的不平衡。

一般来说，投入和努力可以分为两种不同的类型：多数造成少许的影响，少数造成主要的、重大的影响。

提出者：意大利经济学家帕累托

70

皮尔斯定律

要追寻有效的企业经营发展前途，企业的未来后继接任人(选实在)是件相当重要的事。

公司执行主管应该将此提到与企业财务收支同样重要的层面上，即要完善培养接班人制度。

提出者：英国宇宙航行组织总裁奥斯汀·皮尔斯

皮京顿定理

71

人们如果无法明白地了解到工作的准则和目标，他必然无法对自己的工作产生信心，也无法全神贯注。

提出者：美国皮京顿兄弟公司总裁阿拉斯塔·皮京顿

72

皮尔·卡丹定理

在用人上一加一不等于二，搞不好等于零。有效搭配，方显威力。

提出者：法国著名企业家皮尔·卡丹

沃特曼定律

73

重视就是一切。

提出者：美国管理学家 B·沃特曼

74

儒佛尔定律

没有预测活动，就没有决策的自由。有效预测是英明决策的前提。

提出者：法国未来学家 H·儒佛尔

沃森定律

75

就企业相关经营业绩来说，企业的经营思想、精神和目标远比技术资源、企业结构、发明创造及随机决策重要得多。

提出者：美国 IBM 公司前总裁沃森

76

威尔德定理

有效的沟通始于倾听，人际沟通始于聆听，终于回答。

提出者：英国管理学家 L·威尔德

王安论断

77

犹豫不决固然可以免去一些做错事的机会，但也失去了成功的机遇。

提出者：美籍华裔企业家王安

78

王永庆法则

节省一元钱等于净赚一元钱。