

<<小幽默大管理>>

图书基本信息

书名：<<小幽默大管理>>

13位ISBN编号：9787810972918

10位ISBN编号：781097291X

出版时间：2008-9

出版时间：河北大学出版社

作者：吕国荣

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>

<<小幽默大管理>>

前言

幽默是一种智慧，一种高雅的情趣，能给人的生活带来愉悦。

幽默是心灵的微笑，是人与人之间最短的心理距离。

幽默是一根金光闪闪的魔杖，轻轻地挥舞它，就能把你单调无趣的管理生活打扮得绚丽多姿。

幽默中蕴涵大道理，笑话中增长大智慧。

其实，运用幽默进行管理，也往往可以取得意想不到的效果。

一些著名的跨国公司，上至总裁下到一般部门经理，已经开始将幽默融入到日常的管理活动当中，并把它作为一种崭新的培训手段和管理工具。

幽默作为一种文化无处不在，对于现代企业组织来说，人们越来越；相信幽默可以作为传递重要信息的交流媒介。

管理者可以通过幽默的方式来激励员工、招揽顾客、扩大利润。

幽默的管理者往往能给员工创造一个和谐宽松的工作氛围，使员工上班时开开心心，注意力集中。

幽默为管理者如何更好地进行科学管理、生产经营，或为人们调整自己以适应环境的改变提供了一条新的方法策略。

<<小幽默大管理>>

内容概要

幽默中蕴涵大道理，笑话中增长大智慧。

据美国针对1160名管理者的调查显示：77%的管理者在员工会议上以讲笑话来打破僵局；52%的管理者认为幽默有助于其开展业务；50%的管理者认为企业应该考虑聘请一名“幽默顾问”来帮助员工放松；39%的管理者提倡在员工中“开怀大笑”。

一些著名的跨国公司。

上至总裁下列一般部门经理，已经开始将幽默融入到日常的管理活动当中，并把它作为一种崭新的培训手段和管理工具。

让我们在管理中多一点幽默和智慧吧。

这样不仅能使我们的生活和工作更快乐，而且也有利于我们把工作做得更好。

<<小幽默大管理>>

作者简介

吕国荣，在企业从事管理工作多年，著有《决定成败的49个细节》《比尔·盖茨：优秀员工的10大准则》《你的工资从哪里来》等管理、员工培训类畅销书。

其中，《决定成败的49个细节》一书连续6个月踞北京图书大厦畅销书排行榜总榜前10名。

《影响世界的100条管理名言》《比尔·盖茨：优秀员工的10大准则》《赢局》三本书已经在韩国出版

。

<<小幽默大管理>>

书籍目录

- 第一章 用人管人的艺术 1.总机小姐 2.让脚多的去买烟 3.缺陷 4.奶牛和自行车 5.给我换个位置 6.他们都是出类拔萃的人才 7.牧人和丢失的公牛 8.当洛克菲勒的女婿 9.标准过高 10.极品睡衣 11.佛祖的用人智慧 12.台下评戏 13.什么都会的鼯鼠 14.真实身份 15.开玩笑 16.不要工资的园丁 17.高兴得太早 18.从业务员到经理 19.我要聘用他 20.买驴 21.救命恩人 22.体检 23.自残的公牛 24.雇佣真正的男人 25.一胎能生几个？ 26.以后谁来报告天亮？ 27.羊的朋友们 28.金玉其外，败絮其中 29.让乞丐先尝
- 第二章 员工培训是最好的投资 30.会两种语言的猫 31.才几天不见，它竟然胖了不少 32.知道在哪里画线 33.职业惯性症 34.点石成金 35.磨刀不误砍柴工 36.名词解释
- 第三章 以人为本的人性化管理 37.笑能治病 38.吓死病人 39.苛刻的老板 40.不可省略 41.秘密 42.遭透了的伙食 43.小和尚赶骡子 44.留一手 45.逆向思维 46.一美元小费 47.以面子换面子 48.疯子修车
- 第四章 灵活有效地激励员工 49.妙计 50.画鬼最易 51.拍拍手，鸭子就有两条腿 52.拿破仑开枪搭救溺水人 53.奖励最“懒惰”的员工 54.等待奖赏的蛇 55.自由与美食 56.朝三暮四 57.宁愿活着在地上爬 58.送“高帽” 59.买菜的比喻 60.致富之道 61.给糖哲学 62.电脑的威慑 63.减肥创意 64.飞出的木片 65.养牛之道 66.宰相肚里能撑船 67.把胡萝卜做成沙拉 68.假信 69.离家出走的狗 70.让丘吉尔和他的演说见鬼去吧！ 71.激情过头的人 72.负面效益 73.动物选美 74.不好意思说 75.哪里来的疯子？ 76.为什么买得多还贵？ 77.将批评夹在赞美中 78.加薪的理由 79.谁的责任 80.万言书
- 第五章 战无不胜的团队精神 81.老虎怕什么？ 82.“脚”的作用 83.短四寸的裤子 84.窗户 85.美味的石头汤 86.狐狸和鹤的酒宴 87.天堂和地狱 88.动物拉车 89.上帝的代理人
- 第六章 管理就是沟通 90.牛车下山 91.该来的没来 92.秀才买柴 93.隔壁有个变态的人 94.巴顿喝汤 95.三个忠告 96.不在人世了 97.鼯鼠的忠告 98.穿对方的鞋，才知道痛在哪里 99.适时开口 100.虎大王纳谏
- 第七章 卓越的领导能力 101.拿了钱给我滚 102.瞎子打猎坐着喊 103.“万”字难写 104.被“回声”打败 105.老鼠装死 106.掩耳盗铃 107.高手水上漂 108.佛塔上的老鼠 109.撑竿跳 110.聪明人干的事不一定永远是正确的 111.永远不晚 112.我就是主管分黄油的人 113.被歧视的滋味 114.撞上群猪 115.把骂人的信烧了 116.媳妇与女儿 117.上当的狼 118.谁是陈阿土？ 119.拙于言辞的司机 120.主啊，请挖去我一只眼珠吧！ 121.贪吃的狐狸 122.谁打烂了盘子？ 123.大智若愚 124.我说的没错吧 125.十全十美 126.我的父亲不是百万富翁 127.告诉你爸爸 128.群猪计数 129.最好的消息 130.选法官 131.获冠军的青蛙 132.老鼠百变 133.打扰了 134.外行的建议 135.永不放弃的乌龟 136.猪的标准 137.学会低头 138.拿破仑提的三个问题 139.职业习惯 140.变味的鸡蛋 141.别人的失败是你的财富 142.标准的砝码 143.假信息 144.我去过三次，那水龙头还是没关
- 第八章 用幽默提升你的管理魅力 145.上面只有两个字——“傻瓜” 146.批准了员工的请假 147.永远不会有孩子 148.就坡打滚 149.调羹在哪里 150.领导无奈 151.因为第二天就会恢复老样子 152.我要加薪 153.没上班的原因 154.售后服务 155.信口开河 156.忙得没工夫长个儿 157.可以实现从前的梦想 158.别让我给烧焦了 159.你还可以从我这里借一块钱 160.我的脑袋还在吗？ 161.不得不脱帽 162.你今年多大？
- 第九章 提升企业执行力 163.两个懒汉 164.四个和尚比修行 165.孙武练兵 166.好心的富翁 167.严格执行 168.偷鸡者 169.差别 170.不撞南墙不回头 171.华盛顿帮忙 172.喜欢听别人说“是”的大象 173.谁去挂铃铛
- 第十章 管理就是决策
- 第十一章 做授权的高手
- 第十二章 成也细节，败也细节
- 第十三章 企业生存的最大武器就是竞争
- 第十四章 创新是企业的生命
- 第十五章 找到解决问题的途径和办法
- 第十六章 这样营销最有效

<<小幽默大管理>>

章节摘录

第一章 用人管人的艺术 现代管理学之父彼得·德鲁克曾说：“企业只有一项真正的资源——人。

管理就是充分开发人力资源以做好工作。

” 联想集团前总裁柳传志有句众所周知的名言：“办公司就是办人。

人才是利润最高的商品，能够经营好人才的企业才是最终的赢家。

” 现代企业的竞争，归根结底是人才的竞争。

人才是企业的生命所在，是企业之本。

如何管好人才、用好人才、留住人才，已成为企业在激烈的竞争中成长发展的关键。

1 总机小姐 老板因为公司的总机小姐说话粗鲁无礼而加以训斥，并且把电话礼仪及应对技巧写在一张纸条上，希望她以后接电话的时候，就照纸条来与客户应对进退。

五分钟后，电话铃响起，总机小姐随手拿起桌上的电话。

“喂，请问老板在吗？”

”对方急切地问。

总机小姐马上找纸条，可是找了老半天，就是遍寻不着。

“喂，请问老板到底在不在？”

”对方再一次不耐烦地问。

总机小姐急得汗珠直落，紧张地说：“这个该死的东西，刚刚明明还在，怎么现在却不知死到哪去了？”

” 管理顿悟 要把适当的人放在适当的位置，才能让他做出适当的事。

企业在选聘人才时，应考虑其能力是否与职位的要求相匹配。

只有选择适合职位要求的人才才能为企业创造价值。

管理的任务很简单，就是找到合适的人，并将他放在合适的位置上。

企业所需的人才有时就像企业生产产品所需的材料一样，必须十分合适，如果所选人才不合适，是无法满足企业的需要的。

让合适的人做合适的事，人尽其才，不仅能有效发挥人才的价值，还能有效提高员工的有效工作能力，这对企业和员工都是件十分有益的事情。

2 让脚多的去买烟 蛇、蚂蚁、蜘蛛、蜈蚣几个人在家里搓麻将。

8圈之后，烟抽完了。

大家商量让谁去买烟。

蛇说：“我没脚，我不去，让蚂蚁去。”

” 蚂蚁说：“蜘蛛八只脚，比我的多，让蜘蛛去。”

” 蜘蛛说：“我的脚再多也比不过蜈蚣大哥呀，让蜈蚣去吧。”

” 蜈蚣无奈，心想：没办法，谁让我脚多呢？”

于是蜈蚣出门去买烟。

一个多钟头了，不见蜈蚣回来，两个钟头后，还不见蜈蚣买烟回来。

于是大家让蜘蛛出去看看。

蜘蛛一出门就看见蜈蚣在门口坐着，蜘蛛很生气，问：“你怎么还不回去呀？”

大家等着呢。

” 蜈蚣也急了，说道：“站着说话不腰疼！

你们总得等我穿好鞋吧！”

” 管理顿悟 人不可貌相，海水不可斗量。

一般人常常会根据外表来判断这个人的能力或人格，然而，看走眼的机率是相当高的，毕竟，一个人的能力或人品是无法单从外表来评断的。

此外，人们也常常犯有先入为主的偏见，以为只要腿长或脚多，就一定跑得快，就像故事中的蜈蚣一样，虽然脚多，却不见得跑得快，因为光是穿鞋子，就要花掉一段颇长的时间。

<<小幽默大管理>>

所以，客观地评估一个人的优缺点是很有必要的。

在招聘或任用时，更应站在不偏不倚的角度，去除个人偏见来选贤用人，才不会造成人力资源的虚耗或怀才不遇的遗憾。

3 缺陷 某电影导演，为拍一部片子四处寻找演员。

一天，他发现了一个合适人选，便通知此人准备试镜。

这个人十分高兴，理了发，换上新衣，对着镜子左照右照，总感到自己两粒“犬牙”式的牙齿不好看，于是到医院把牙齿拔掉了。

后来，他兴致勃勃地去报到，导演一见到他，失望地说：“对不起，你身上最珍贵的东西被你自己当缺陷给毁了，影片已经不需要你了。”

管理顿悟 这个长着“犬牙”的人没有意识到自己的这种短处在这里正是长处，传统的虚荣观念毁掉了有可能使他的人生大放异彩的机会。

缺陷人人都有，关键在于人们如何看待它。

每一位企业家都懂得“用人之长”的道理，可是对“用人之短”未必就能达成共识。

美国柯达公司的高层就来了个逆向思维，大胆起用有“短处”的人。

在该公司生产照相感光材料的暗室里，要求雇员们在没有光线的环境里工作，因此必须花很长一段时间才能培训出一批熟练工人。

可是公司人事资源开发部发现，盲人在暗室里活动起来十分方便，不但稍加训练就可以上岗，而且干起活来要精细得多。

从此，大批盲人被招聘进来，生产感光材料。

一个人的短处是可怕的，但如果利用好了，就成了长处。

柯达公司的做法让人感叹不已。

盲人眼睛看不见这是个缺点，但要是暗室工作，肯定比正常人更自如，这时盲人的短处也就成了长处。

柯达公司正是看到了这一点，招聘盲人自然没错。

其实长短是辩证的，在大多数人看来是短处的地方，可能在管理用人上却成了长处。

“用人之长”是每一位企业家的共识，但“用人之短”却未必能成为一种共识。

一个人的长处固然值得发扬，而能从短处中挖掘出长处，由善用人之长发展善用人之短，这是用人艺术的精华所在。

4 奶牛和自行车 农夫约翰到一家五金商店买东西。

店老板想向他推销自行车，便说：“你瞧，这里的自行车都很漂亮。

我可以挑最好的一辆卖给你，你就可以天天骑着它去查看你的庄稼了。”

“啊，不！”

“农夫说，‘我不需要自行车。

我想还不如在我的牛圈里多添一头奶牛。

“照你说的那样，”老板说，“你就得骑着奶牛进城了。

这多么愚蠢啊！”

“嗯，我倒不懂得，”农夫接着嚷道，“骑奶牛进城同从自行车上挤牛奶相比，究竟哪个更愚蠢？”

管理顿悟 物质不在价高价低，也不在质好质坏，关键在于是否对自己有用。

在这则幽默故事中，对于农夫而言，奶牛当然要远比自行车更重要。

用人的道理也是如此。

5 给我换个位置 班机上有黑人，坐在白人妇女旁边。

白人妇女对空中小姐乱吼着：“真是让我毛骨悚然，坐立不安！”

我不想坐在这个人旁边，给我换个位置！”

空中小姐亲切地说：“今天班机所有的经济舱位子都满了，我去看看头等舱还有没有位置。”

“三分钟后，空中小姐笑着说：“头等舱还剩下一个空位，我已经获得机长的许可，他认为乘客和厌恶的人同坐，实在太不合理……”然后空中小姐转过身，热切地和黑人说：“如果您不介意的话”

<<小幽默大管理>>

，我们已经准备好头等舱的位置，请您过去。

” 班机上的其他乘客，都情不自禁地鼓起掌来。

管理顿悟 人们不禁为空中小姐安排位置的合理和公正而赞叹。

其实，人力资源计划也是关于如何安排人的位置的，它是根据组织生存和发展的需要，在适当的时候为适当的职位选配到合适数量和类型的人员，并促使其工作人员不断发展而进行的组织人力资源的全面规划和安排。

6 他们都是出类拔萃的人才 在一次工商界的聚会中，几个老板大谈自己的经营心得。

其中一个说：“我手下有三个不成材的员工，现正准备找机会将他们炒掉。”

” “为什么要这样做呢？”

他们为何不成材？”

” 另一位老板问道。

“一个整天嫌这嫌那，专门吹毛求疵；一个杞人忧天，老是害怕工厂有事；另一个混水摸鱼，整天在外面闲荡鬼混。”

” 第二个老板听后想了想，就说：“既然这样，你就把这三个人让给我吧！”

” 三个人第二天到新公司报到。

新的老板开始分配工作：喜欢吹毛求疵的人，负责管理品质；害怕出事的人，让他负责安全保卫及保安系统的管理；喜欢混水摸鱼的人，让他负责商品宣传，整天在外面跑来跑去。

三个人一听，职务的分配和自己的个性相符，不禁大为兴奋，兴冲冲地走马上任。

过了一段时间，两个老板又碰到了一块，第一个老板问第二个老板那三个人怎么样，第二个老板说：“他们都是出类拔萃的人才，由于他们的到来，工厂的赢利直线上升。”

” 管理顿悟 很多人在听过之后只是一笑了之，不觉得有什么特别之处。

而高明的管理者却能够从这则笑话中悟出下面的道理：员工的短处和长处之间并没有绝对的界限，许多短处之中往往蕴藏着长处。

有的人性格倔强、固执己见，但这也意味着他有自己的主见，不会随波逐流，轻易附合别人的意见；有的人办事缓慢，但他同时也很有条理，踏实细致；有的人不太和群，我行我素，但他也可能非常具有创造性。

管理者在实践中若能巧妙而合理地利用这些不能予以使用或重用的“人才”，如让爱钻“牛角尖”的人从事技术工作；让争强好胜、爱出风头的人做攻坚工作；让能言善辩、善于交际的人做公关与营销工作；让爱挑剔、喜欢找岔子的人做全面质量管理工作；让好提意见的人做行风监督工作等，这分明是容其短而用其短，此可谓用其所短，短也长。

金无足赤，人无完人。

任何人都有其长处，也必然有其短处。

长处固然值得发扬，而从短处中挖掘出长处，由善用人之长发展到善用人之短，这是用人艺术的精华所在。

牧人和丢失的公牛 牧人赶着牛群在树林里放牧，发现少了一头小公牛，到处寻找也找不到。

于是牧人祈祷说：“神啊！”

如果让我把偷牛贼找到，我情愿贡献一只羊来祭您。

” 接着他翻过一个小山岗，看见一头狮子正在津津有味地享用着他的小公牛。

牧人吓得四肢发抖，合起双手向上天祈求道：“我刚才祈祷，如果能让我找到偷牛贼，我就献出一只羊，现在我已经看见了，我愿意补充我的诺言，只要我能在狮子口下保住性命，我情愿在丢掉小公牛的基础上再赔上一头大公牛。”

” 管理顿悟 故事中的牧人是聪明的，他懂得一个很重要的道理：牺牲。

没有付出怎么能有回报呢？”

为了一头小牛，他愿意牺牲一只羊；为了自己的性命，他愿意再舍弃一头大牛，可谓明智。

当企业面临生死存亡之际，必须压缩开支和精简机构，这时，进行裁员是难免的，只是方法要是善意的，对于公司一些碌碌无为的人只有让他们另寻高就。

当然，解雇员工是痛苦的，但又是非常必要的，若是解雇背叛公司的人还好说，怕就怕解雇一些

<<小幽默大管理>>

不是太称职或者一些老职员，这就需要勇气和谨慎。

8 当洛克菲勒的女婿 在美国一个农村，住着一个老头，他有三个儿子。大儿子、二儿子都在城里工作，小儿子和他在一起，父子相依为命。突然有一天，一个人找到老头，对他说：“尊敬的老人家，我想把你的小儿子带到城里去工作。”

” 老头气愤地说：“不行，绝对不行，你滚出去吧！”

” 这个人说：“如果我在城里给你的儿子找个对象，可以吗？”

” 老头摇摇头：“不行，快滚出去吧！”

” 这个人又说：“如果我给你儿子找的对象，也就是你未来的儿媳妇是洛克菲勒的女儿呢？”

” 老头想了又想，终于被让儿子当上洛克菲勒的女婿这件事打动了。

过了几天，这个人找到了美国首富石油大王洛克菲勒，对他说：“尊敬的洛克菲勒先生，我想给你的女儿找个对象。”

” 洛克菲勒说：“快滚出去吧！”

” 这个人又说：“如果我给你女儿找的对象，也就是你未来的女婿是世界银行的副总裁，可以吗？”

” 洛克菲勒于是同意了。

又过了几天，这个人找到了世界银行总裁，对他说：“尊敬的总裁先生，你应该马上任命一个副总裁！”

” 总裁先生摇头说：“不可能，这里这么多副总裁，我为什么还要任命一个副总裁呢，而且必须马上？”

” 这个人说：“如果你任命的这个副总裁是洛克菲勒的女婿，可以吗？”

” 总裁先生当然同意了。

管理顿悟 这虽然是一个小故事，但却是当代企业家配置资源的最佳方式！

俗话说：“巧妇难为无米之炊。”

” 企业要进行正常的生产经营必须拥有一定的经济资源，因为只有具备了可以带来未来收益的经济资源，企业才能依靠资源的潜力赢得利润。

但更重要的是，企业资源再雄厚、再优越，资源潜力再大，如果缺乏足够的资源配置力的激活和放大，这个企业也只能处于休眠状态，无法形成现实的竞争能力。

资源配置的核心是要确定企业资源之间的各种动态配合关系。

这些配合关系包括物质资源之间的配合关系、人力资源之间的配合关系以及人力资源与物质资源之间的配合关系。

特别是对人力资源而言，若不能有效激发其积极性、自觉性与创造性，不能协调好各种人际关系，其结果就不仅仅是资源潜力难以发挥的问题了，它还会因为企业成员之间的有害冲突与矛盾而引起内耗，轻则增加企业的经营成本，重则危及企业的生存。

正如法国著名企业家、世界服装品牌皮尔·卡丹的创始人皮尔·卡丹所言：“用人上一加一不一定等于二，搞不好等于零。”

9 标准过高 一位孑然一身的男职员对同事说：“我将来娶的老婆一定要外表漂亮、能言善道，又歌声迷人，而且每天晚上都愿意待在家里陪我共度良宵。”

” 同事听后说：“这么说来，恐怕你需要的只是一台彩色电视机吧！”

” 管理顿悟 世上无完人，要求十全十美的结婚对象，恐怕到头来会是一场梦。

同样的道理，毫无缺点的管理者或员工也是凤毛麟角，不如以包容的心承认对方的缺点，以积极的态度善用对方的优点。

10 极品睡衣 金哲顺有个老毛病，一天到晚耷头耷脑地打瞌睡。

他的爸爸是汉城一个很有权势的豪绅，曾叮嘱老板多多关照他。

老板何尝不想借此搞好与老金的关系，但小金不争气，怠慢老板。

经理又向老板告状了：“我真拿他没办法了，坐在办公室睡；调他去开车也要睡；叫他去当保安部的头儿同样还是睡。

别的人，我早炒他鱿鱼了！”

<<小幽默大管理>>

” 老板显出深思熟虑的样子：“我已考虑过了，干脆让他去卖睡衣，并在他身上挂块牌子，上写：‘我们的睡衣质量何等优异，连卖睡衣的人都不能保持清醒！’这也叫人尽其能、物尽其用了！”

” 管理顿悟 每个员工都有自己的优势和劣势，用人之道就在于使员工人尽其能。世间并没有一成不变的准则。

面对不同的事物，我们需要不同的评判标准。

对于人才的管理尤其如此。

一个对其他企业相当有用的人对自己来说不一定有用，而把一个看似无用的人摆正地方也许就能为你创造出你意想不到的收益。

佛祖的用人智慧 去过庙的人都知道，一进庙门，首先是弥勒佛，笑脸迎客，而在他的北面，则是黑口黑脸的韦陀。

但相传在很久以前，他们并不在同一个庙里，而是分别掌管不同的庙。

<<小幽默大管理>>

编辑推荐

开发幽默感，笑着做管理。
向员工展现你轻松的笑脸，用幽默提升你管理的魅力，生活离不开幽默，管理更离不开幽默。

<<小幽默大管理>>

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>