

# 管理未来

——卓有成效的德鲁克

用德鲁克的管理思想成就你的事业、家庭、  
社会关系，乃至人生！

詹文明 著



東方出版社

# 管理未来

(升级版)

——卓有成效的德鲁克

詹文明 著

## 图书在版编目 (CIP) 数据

管理未来：卓有成效的德鲁克：升级版/詹文明 著. —2 版. —北京：东方出版社，2012. 7

ISBN 978 -7 -5060 -5264 -1

I. ①管… II. ①詹… III. ①德鲁克, P. F. (1909 ~ 2005) —生平事迹 ②企业管理—经验—美国 IV. ①K837. 125. 38 ②F279. 712. 3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 189620 号

管理未来 (升级版)：卓有成效的德鲁克  
(GUANLI WEILAI: ZHUOYOU CHENGXIAO DE DELUKE)

作 者：詹文明

责任编辑：张 仂

出 版：东方出版社

发 行：人民东方出版传媒有限公司

地 址：北京市东城区朝阳门内大街 166 号

邮政编码：100706

印 刷：北京智力达印刷有限公司

版 次：2009 年 5 月第 1 版

2012 年 10 月第 2 版

印 次：2012 年 10 月第 1 次印刷

开 本：880 毫米 × 1230 毫米 1/32

印 张：4. 25

字 数：100 千字

书 号：ISBN 978 -7 -5060 -5264 -1

定 价：25. 00 元

发行电话：(010) 65210059 65210060 65210062 65210063

版权所有，违者必究 本书观点并不代表本社立场  
如有印装质量问题，请拨打电话：(010) 65210012

# 目 录

## 第一章 走近德鲁克

一、幼年早慧 .....	3
二、青年勤奋 .....	6
三、卓越的咨询顾问 .....	8
四、终生学习 .....	12
五、荣誉与平凡 .....	14

## 第二章 展现无比生命力的大师

一、师从德鲁克 .....	19
1. 大师风采 .....	19
2. 知识渊博 .....	21
3. 我的房东 .....	23
4. 我当了一回老师 .....	26
5. 珍惜名誉 .....	28
二、从导师德鲁克那里学到的 .....	30
1. 我有哪些长处 .....	30

2. 我是如何做事的 .....	34
3. 我是如何学习的 .....	36
4. 我的价值观是什么 .....	37
5. 我适合做什么 .....	38
6. 让别人记得你什么 .....	42
7. 人生的下半场是什么 .....	44
三、“自我管理、自我经营与自我领导”的六个守则 .....	47
1. 守则一：需要做什么？ .....	
而不是我想要做什么 .....	47
2. 守则二：集中力量做需要做的事 .....	48
3. 守则三：别将赌注押在自己认为 有把握的事情上 .....	48
4. 守则四：一个有效的 CEO 从不 进行微观管理 .....	50
5. 守则五：一个 CEO 在企业里没有朋友 .....	50
6. 守则六：你一旦成为企业的 CEO， 就要停止公关 .....	50

### 第三章 有效管理在中国

一、“管理学”一词 .....	55
1. “管理”是什么 .....	55
2. 管理的使命 .....	58
3. 企业的管理理论 .....	60
4. 什么才是有效的管理理论 .....	63



5. 家族企业的管理 .....	65
6. 何谓“经理人” .....	70
二、经理人该做的五大工作 .....	71
1. 设定目标 .....	72
2. 任务分派 .....	76
3. 激励与沟通 .....	76
4. 绩效评估 .....	77
5. 培育人才（包括经理人自己在内） .....	77
三、企业的八个目标 .....	77
1. 营销目标 .....	78
2. 创新目标 .....	79
3. 人力资源目标 .....	80
4. 财务资源目标 .....	80
5. 生产力目标 .....	80
6. 实体设备的生产力目标 .....	81
7. 利润需要目标 .....	81
8. 社会责任目标 .....	83
四、三个平衡 .....	83

## 第四章 卓有成效的领导者开创未来

一、何谓“卓有成效的领导者” .....	89
1. 为什么不尝试做一些真正能改变世界的事呢 .....	89
2. 领导是一项工作 .....	91
3. 成为卓有成效的领导者 .....	93

二、德鲁克提出的“成为卓有成效的领导者”的上策 .....	96
1. 通用电气与韦尔奇 .....	97
2. 三星与李健熙 .....	100
3. 海尔与张瑞敏 .....	103
4. 创新的精神 .....	106
三、创新的七大机遇 .....	107
1. 机遇一：意想不到的事 .....	107
2. 机遇二：产业和市场的落差 .....	108
3. 机遇三：不协调之处 .....	108
4. 机遇四：流程中的弱点 .....	109
5. 机遇五：人口结构的变化 .....	109
6. 机遇六：认知的改变 .....	109
7. 机遇七：新知识的出现、科学的重大突破 .....	109

## 第五章 社会的演变与未来的趋势

一、经济危机呼唤新经济模型的出现 .....	113
二、在“知识社会”中，管理具有重要的作用 .....	118
三、组织管理的变革 .....	120



# 走近德鲁克



---

德鲁克喜欢人们叫他的名字彼得，厌烦大家称他为博士、教授，对于称他为什么大师更是厌恶极了。

从 20 岁起，每隔三四年，他就会找一个新的题目来研究，这样持续了六十余年，他累积了相当丰富的学识，掌握了二十多种不同领域的知识和资讯。不为人知的有易经、老子、庄子、孔子等，以及中国的历史、日本的历史、战争史等等，几乎无所不包。尤其是，由于他受过中西方历史、政治学这两门学科的严谨而专业的训练，使得他既能预测商业的发展状况，又能洞悉人性的本质，而这两点恰恰是一个领导者必备的重要素质。

---

天地万物，种类无数，形形色色，何止万千。然而，天底下却没有一样物种能比得上那两条腿的生物——人——这般变化多端。

人类之所以如此变化多端，主要的原因不在于人的外貌、长相、身高、胖瘦，而是在于人的思想、观念、创意及价值观的取向，以及诸多人、事、物之间的互动影响。在从儿时接触家人、亲戚、邻舍、同学、师长到成人后交往同事、上司和陌生人的过程中，影响一个人成长的最为关键的因素莫过于父母、长辈和老师的启发、身教，加上周围环境的熏陶，这些往往决定了一个人一生的命运和是否能有所成就。

## 一、幼年早慧

从懂事时起，彼得·德鲁克就开始接受超凡的教育。童年时，四岁多的德鲁克在家里楼上的浴室间就不小心听到大人说道：“这不仅仅是奥地利的末日，也是世界文明的末日！”当时是1914年8月，正是第一次世界大战爆发的时候。（引自《旁观者》）

那时，在德鲁克的家中，父母时常安排一时俊彦、各个领域的顶尖人物到家中边用餐、边交流。他们会谈及时事、医学、文学、数学、哲学等，其间还有朗诵、音乐与餐宴，这使幼小的德鲁克深受启发，智慧早悟。

八岁的他，耳闻有位名叫克伦兹的商人大发国难财，已

成为全民的公敌，甚至于成为家喻户晓的大坏蛋。恰好在那一年的圣诞聚会上，有位同伴要他解释这件事情的来龙去脉，德鲁克居然慷慨激昂地为克伦兹辩护：“他是否犯法，对我来说是不值得一提的，我认为，此人令人敬佩。他提供客人期待的东西，遵守自己的诺言，让客人每一分钱都花得值得，何罪之有？更何况他并没有向客人多要一分钱，供应的份量是配额所规定的，也依法向客人收取粮票。”

旁边的另一个成人聚会上有位伯伯将德鲁克拉到一旁说：“你的观点真有意思，我从来没听过有人这么说，至少，我们在另一间大厅吃饭时，没有人提出这种意见。不过，彼得，你不要觉得伯伯是在批评你，你对克伦兹的看法或许没错，但只有你一个人这么想。如果你想做一个特立独行的人，一定要有技巧，并且要很小心。伯伯建议你注意自己的行为，多为自己想想，惊世骇俗是不可取的喔。”（引自《旁观者》）

在学校里，德鲁克遇到了爱莎校长和苏菲老师，他们两位分别教他工作纪律和组织能力，并使他一生都懂得如何欣赏艺术品。他见到干净利落的艺术品会不禁为之欣喜，并尊重这样的技艺。虽然她们并没有教好德鲁克写一手好字，而且他仍旧不擅长使用工具，但对他来说，如果没有爱莎小姐和苏菲小姐这两位老师，大概他这一辈子都不想教书了。她们姐妹对德鲁克的影响之深远，已经到了无可估量的地步。

奶奶擅长在钢琴上演奏音乐大师马勒的作品，她也是德鲁克的钢琴老师。虽然德鲁克并没有因此成为作曲家，却由此成为了一流的钢琴演奏者，这是德鲁克的不为人知之处了。

小时候，八九岁的他，不知握过多少次大人的手，但是他特别记得心理学之父弗洛伊德，是因为后来父母对他说：“你要好好记住这一天，你刚刚遇见的人是奥地利，嗯，或许该说是欧洲最重要的人了。”他接着问道：“比皇帝更重要吗？”父亲说：“是的，比皇帝更重要。”

他从十二三岁起就开始阅读《奥地利经济学人》。在德鲁克18岁时，该刊邀请他参加编辑会议，虽然这是为了让德鲁克的父亲高兴，然而对他来说，也是一项难得的殊荣。更让他得意的是，在邀请函的下方有一行编辑亲自用铅笔写的话：“阁下论述巴拿马运河一文，实为上乘之作。”落款中还有名字的缩写。这篇以巴拿马运河对世界贸易的影响为主题的文章是在前一年为大学入学考试而作的，内容多半是统计图表，但首次见到自己的文章印刷面世，再加上来自《奥地利经济学人》的编辑的赞赏，他不由得欣喜若狂——这真是他收到过的最珍贵的圣诞礼物。

在德鲁克16岁时，他向他的姨丈汉斯（著名的法学学者，后来成为了美国伯克利大学首屈一指的法学权威）请教：“在法学哲学里最难的问题是什么呢？”他的姨丈回答到：“解释刑罚的理论基础。”于是，他下定决心研究这个课题，并且计划要写一本书解释清楚。

结果他进入图书馆，翻遍了所有的法学、法律书籍后，终于找到了两本最近几年的作品。书皮是红色的而不是暗沉的手制皮革色，封面上印着锤子和镰刀，书名是《国际社会主义者手册》。书中写道：“犯罪是资本主义的产物，若干年

后，只要社会主义实现，犯罪就不再是一个重大的问题了。”

德鲁克终于得出了一个结论，那些伟人可能都弄错了。如果一打的解释都有完全不同并且相当清楚的前提，最后的结论却都相同，那么用最基本的逻辑概念就可以断定——那些都只是推理，而非解释，并且偏离了问题。对他而言，重点应该不是刑罚，刑罚是人类社会的一个事实，不论你如何为这件事情辩解，刑罚还是无处不在，反而需要解释的是“犯罪”。

有一天晚上，德鲁克听了一部由19世纪伟大的意大利作曲家威尔第于1893年创作的最后一部歌剧“法尔斯塔夫(Falstaff)”（这部歌剧现在已经成为威尔第最有名的歌剧之一），他完全被震撼、被感动、被征服了。这部充满欢愉、生趣盎然的歌剧，竟然是出自一位80岁高龄的老人之手，对当时只有18岁的他，这简直是不可思议的。后来，他听到，当威尔第被人问及为何如此高龄还要继续创作下一部作品时，威尔第回答道：“我一生都是音乐家，并且一直极力争取达到完美的境界，但我一直都很困惑自己是否已经达到了这个境界，所以，我只是下定了决心要再努力试一试。”德鲁克将这些话一直铭记在心，成为他一生的座右铭，效法威尔第追求完美的境界。

## 二、青年勤奋

为了证明自己像个大人，又觉得待在学校里无聊，德鲁

克想离开学校。奈何他的父亲不悦，要他继续升学。他只好来到德国，一边工作，一边念书。一方面，他在德国最大的报社法兰克福纪事报担任资深编辑，负责国外新闻和经济新闻，每周要写三四篇社论；另一方面，他从汉堡大学转到法兰克福大学成为研究生，以半工半读的方式，用了不到四年的时间就取得了国际法和公法的博士学位。他获得博士学位仅仅花了四年的时间真是不可思议。他的秘诀是把爱莎小姐那本尘封已久的练习簿找出来，设定目标、组织思考、制订计划，然后，按照这种有计划、有目标的方式努力几周。这是快速取得博士学位的读书方式，然而，在未取得博士学位之前就开始在法学院任教，对他来说，是在德国的学术界迈出的第一步，也是最重要的一步。

德鲁克也承认自己在20岁时写过两篇计量经济学方面的文章，“精深”得令人难以忍受，其中一篇是有关商品市场的，另一篇则是探讨华尔街的股市的。他严苛地自我批判：这两篇文章都错得十分离谱，在数学应用方面无懈可击，结论却是愚蠢之至。

以德语为母语的德鲁克居然在1939年的春天，用英文写了第一本重要的著作《经济人的终结》。此书深受丘吉尔首相的赞赏，不但在书评上大力推荐，而且下令将此书指定为英国预官学校毕业生必读的教材。

对于专注力一事，德鲁克自我督察道：“只有像他们这样一心一意地追求，才能真正有所成就，其他的人就像我一样，或许生活多彩，却是在白白浪费时光。像富勒（几何学

家——作者注）和麦克卢汉（传播学专家——作者注）这样的人，他们的使命才可能成真，而我们却兴趣太多，心有旁骛。我后来学到，要有所成就，就必须得在使命感的驱使下‘从一而终’，把精力投注在一件事情上。富勒在荒野上待了40年，连一个追随者都没有，然而他还是坚定地为自己的愿景奉献出一切；麦克卢汉花了25年的时间追逐他的愿景，从不曾退缩。因此，时机成熟时，他们都对社会产生了相当大的影响。然而，他们虽然有所成就，但还是不算成功，很多像这样的人留下的，只是荒漠中的白骨。而其他像我们这样有很多兴趣，而没有单一任务的人，则注定会失败，并且对这个世界一点影响力都没有。”

### 三、卓越的咨询顾问

1943年晚秋，德鲁克收到了一个电话，这个电话就此改变了他的一生，成为他命运中的重要转折。这个电话使他从法学领域转换到管理学领域，进而成为“管理学教父”，改变了这个世界。电话的另一端说：“我是保罗·加勒特，通用汽车的公关主任，代表本公司副总裁唐纳森·布朗先生向您请教。不知您是否有兴趣为我们公司的高层主管分析研究本公司的政策和组织结构？”

对于这一突如其来的邀约，他实在是喜出望外，于是他到处寻找相关的管理学书籍，结果令他十分沮丧，他只找到了有关广告学、推销术、会计、财务等方面的七本书，其中

有英文版、德文版和日本版。他给自己安排了两天一夜的快速课程来阅读这几本书，读完之后，他做了一些总结，这些总结成为了通用汽车公司制定政策和建立组织结构的参考。

在研究中，德鲁克提出了自己的重大研究成果：一是，在保持个人自由和劳工成本弹性的前提下，为员工研究出一套保障薪资的办法。二是，发展出德鲁克后来提出的“工厂社区自治”的概念。也就是说，将管理的责任交给员工、团队小组，以及一些由员工组成的群体，让他们来制订个别工作的内容，评价主要工作的表现和安排社区的管理事宜，诸如排班表、休假的安排、加班的办法、职场的安全等，特别是员工自己的福利。然而，对于施行工厂社区自治和授权给员工，管理阶层深有戒心，很怕“大权旁落”，因而并不赞同。

当年，在19世纪40年代倡导退休金计划，简直是超前卫的思想，不可思议的做法。德鲁克认为，企业退休基金计划将会阻碍个人的发展，员工虽有权处理自己的退休金，但是必得先付出一笔相当可观的费用。此外，在成功的大企业里服务的员工要比在可怜的小公司里工作的人幸运得多，这是不公平的现象。他还认为，不如一律由政府统筹，以累积税法来实施员工退休基金计划。他觉得自己言之成理，事实也证明，他的看法没错。

由于德鲁克询问了一个有关人事决策方面的很小的问题，使得专业经理人斯隆先生道出了人事管理的要义。有一回，各级主管针对基层员工的工作和职务分派的问题讨论了好几



个小时。如果记得没错，是一个小小的零件制造部门里的技工师父的职位。走出会议室时，他问斯隆：“您怎么愿意花4个小时来讨论这么一个微不足道的职位呢？”斯隆回答说：“公司给我这么优厚的待遇，就是要我做出重大的决策，而且不能失误。请你告诉我，有哪些决策会比管理人更为重要？我们这些在这幢14层的楼里办公的，有的可能真是聪明盖世，但要是用错了人，那我们的决策就无异于是写在水面上的字。落实决策的，正是这些基层员工。至于花多少时间讨论等等，那简直是‘屁话’。德鲁克先生，我们公司有多少个部门，你知道吗？47个。那么去年我们究竟做了多少个有关人事的决策呢？”这下子他被问倒了。斯隆看了看那本闻名遐迩的“黑色小记事本”，对德鲁克说道：“143个，平均每个部门3个。如果我们不用4个小时好好地安排一个职位，找合适的人来任职，以后就得花上几百个小时的时间来收拾这个烂摊子，我可没有这么多闲工夫。”（引自《旁观者》）最后，这位通用汽车公司的董事长道出了人事决策的真正要义：“用人的第一个定律就是那句老话——别让现任者指定继承人，否则你得到的将只是劣等的复制品。”德鲁克并没有轻易地放过斯隆先生，立刻追问道：“那么，您自己的继承人呢？”“我请高层主管委员会来做这个决定。”斯隆回答道。

斯隆下了一个结论，说：“有关用人的决策最为重要。每个人都认为一家公司自然会有不错的人选，这简直是屁话，重点是如何把人安插在最适当的位置。安排得适当，自然就会有不凡的表现。”为此，斯隆先生在职期间把百分之五十的