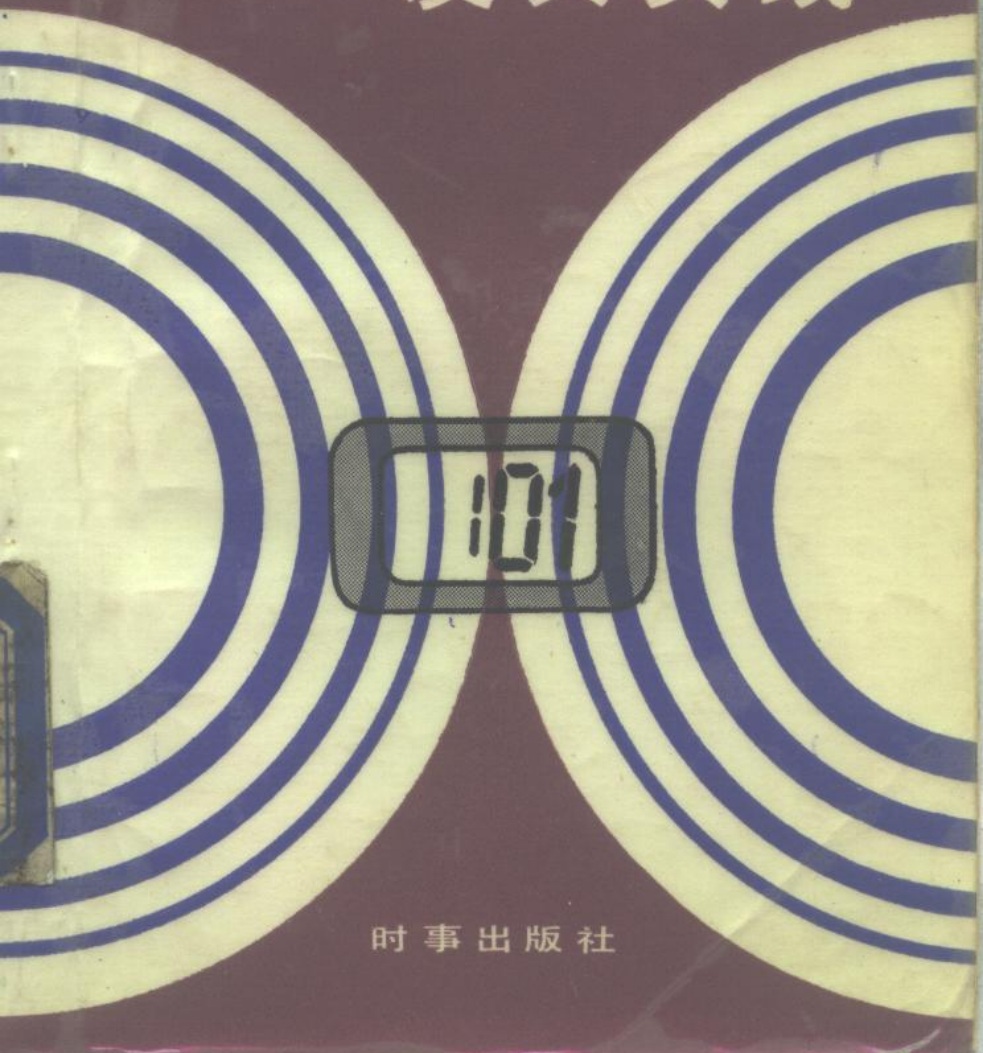


一分钟经理 及其实践

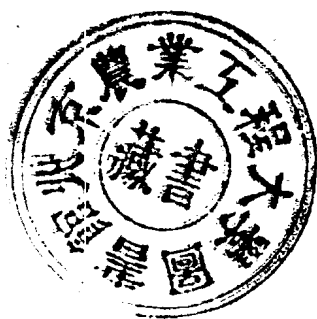


101

时事出版社

一分钟经理及其实践

〔美〕肯尼思·布兰查德等著



时 事 出 版 社

1986年

256/28

一分钟经理及其实践

[美]肯尼思·布兰查德等著

时事出版社出版

(北京海旋万寿寺甲2号)

北京时事印刷厂印刷

新华书店北京发行所发行

开本: 787×1092 1/32 印张: 5.25 字数: 89,000

1986年4月第1版 1986年4月第1次印刷

印数: 1—30,000

统一书号: 4225·028 定价: 1.20元

出 版 说 明

《一分钟经理》一九八一年在美国出版后，由于通俗，易懂，受到广大读者欢迎，成为风行一时的畅销书。我社于一九八四年翻译出版，现已售罄。

《一分钟经理的实践》是《一分钟经理》的续篇，一九八四年在美国出版。我社于一九八五年翻译出版。

为满足更多读者需要，我们出版两书合编本，取名《一分钟经理及其实践》。

据本书作者肯尼思·布兰查德博士宣称，他还准备与一些专家合作，撰写一系列有关“一分钟经理”的著作，编辑出版《一分钟经理丛书》。我社将陆续翻译出版。



目 录

一分钟经理

前 言	(7)
寻 找	(8)
一分钟经理	(11)
第一条秘诀：一分钟目标	(17)
一分钟目标：小结	(23)
第二条秘诀：一分钟表扬	(24)
一分钟表扬：小结	(30)
评 价	(32)
第三条秘诀：一分钟惩戒	(34)
一分钟惩戒：小结	(41)
一分钟经理解释	(42)
为什么一分钟目标行之有效	(45)
为什么一分钟表扬行之有效	(52)

为什么一分钟惩戒行之有效.....	(60)
新任一分钟经理.....	(70)
献给每个下属的礼物.....	(71)
献给外单位人的礼物.....	(73)

一分钟经理的实践

前 言	(81)
问 题	(83)
一分钟经理	(84)
说比做起来容易	(86)
管理的ABC法	(89)
管理的ABC法：小结	(92)
ABC法基本教程	(93)
管理成功者	(104)
有效的批评	(106)
从理论到实践	(113)
为PRICE确定步骤	(115)

PRICE体系	(117)
成效定位	(118)
记录现行成效	(120)
部下的参与	(122)
辅导成效	(130)
评价进步	(133)
PRICE体系：小结	(137)
汉克实行PRICE体系	(139)
最后的想法	(150)
定 约	(152)
实践一分钟经理的理论	(153)

一分钟经理

[美] 肯尼思·布兰查德 著
斯潘塞·约翰逊

如 林 译

THE ONE MINUTE MANAGER

Kenneth Blanchard, Ph.D.

Spencer Johnson, M.D.

William Morrow And Co., Inc., New York

1982



译 者 的 话

《一分钟经理》以新颖的形式，生动的形象和通俗的语言介绍了一种现代企业的人员管理方法：“一分钟管理”。“一分钟管理”被认为是现代医学和行为科学的研究运用于人员管理方面的成功经验；它所采用的方法简单，而且行之有效。

《一分钟经理》一九八一年在美国出版后，立刻赢得了很高的赞誉，成为倍受推崇的畅销书，许多人甚至称它是“解决美国生产率下降问题的答案”。国际商用机器公司副总裁戴维·汉纳说，书中所讲的都是“人员管理的基本原则”，他认为，“《一分钟经理》应该成为我们所有的现代管理培训计划——从基层经理的培养到高级经理的深造——的‘标准读物’。”实际上，这本书在很多大公司的各级经理人员中，几乎是人手一册。

该书的作者肯尼思·布兰查德博士是国际上知名的企业管理问题专家，他的《有组织的行为的管理：利用人类资源》一书，已成为广泛采用的教科书；另一位作者斯潘塞·约翰逊博士，是颇有名气的作家，他的十多本有关医学和心理学的著作（包括极受欢迎

的《价值的故事》丛书)都获得了广泛的赞扬。

由于作者立场、观点和所处社会制度的局限，书中一些看法，和我们有很大的距离。但其中所阐述的具体管理原则，对我们社会主义制度下的企业来说，仍有不少可借鉴之处。

限于译者水平，不妥之处，请读者指正。

一九八四年三月



象 征

我们把现代液晶显示手表表盘上的一分钟读数作为一分钟经理的象征，为的是要提醒我们每一个人，每天抽出一分钟时间来注意一下我们所管理的人，并认识到他们是我们最重要的资源。





前 言

一个人怎样才能最好地同其他人共事？通过这篇小故事，我们把自己对医学和行为科学的研究所得奉献给读者。

所谓“最好地”是指怎样使人们取得有价值的成果，使他们对自己、自己所处的单位、以及与之共事的人都感到满意。

现在我们把很多智者的教诲和我们自己的学习所得汇集起来，编写成《一分钟经理》这篇故事。我们珍视这些智慧之源；我们也知道，如果你是个经理，那些与你共事的人将会把你看做他们的智慧来源之一。

因此我们相信，你将把从这本书中获得的实际知识用于你的日常管理工作。古代圣人孔子这样规劝我们大家：“学以致用”。

我们希望 you 乐于使用从《一分钟经理》中学到的知识，从而使你 and 与你共事的人都能享有更称心、更幸福和更有成效的生活。

肯尼思·布兰查德

斯潘塞·约翰逊

寻 找

曾经有那么一个聪明的年轻人，他到处求访管理有方的经理。

他想在这样一位经理手下工作。他想成为这样的经理。

为此，他不惜经年跋涉，走访世界各国。那些工业大国更是他必到之处，从通都大邑到无名小镇无不留下他的足迹。

他和许多管理人员交谈过：政府和军队的官员，建筑业的主管和公司负责人，大学校长和车间的工长，公共事业主管人和基金会的董事，商店、小铺、餐馆、银行和饭店的经理——有男的，也有女的；有年长的，也有年轻的。

他到过各种各样的办公室，大的、小的、豪华的、简陋的、有窗户的、没有窗户的。

他开始从各个侧面领略人是如何管理人的。

可是，所见所闻并非都使他称心如意。

他见过很多“厉害的”经理，他们的公司似乎赚

了，可是下面干活的人都亏了。

有些上司认为他们是好经理。

但下面那些人的看法却截然相反。

每当年轻人坐在这种“厉害的”经理的办公室里，问他们：“你以为自己是个什么样的经理？”

他们的回答只不过大同小异：“我是个专断的经理——我掌管一切。”“我只关心企业的赢亏。”“讲求实际。”“讲究现实。”“利润第一。”

他们的话音里流露着自豪，显然他们只对“结果”感兴趣。

年轻人也见到过很多“和蔼的”经理，他们手下的人似乎赚了，而公司却亏了。

下面的人认为他们是好经理。

他们的上司却表示怀疑。

在他们的办公室里，年轻人向这些“和蔼的”经理提出同样的问题：“你认为自己是个什么样的经理？”

他们的回答是：“我是个民主的经理。”“我事必躬亲。”“乐于相助。”“体贴下属。”“注重人道。”

他们的话音里流露着自豪，听得出来，他们所关心的只是人。

但年轻人却感到不安。

看来，世界上的大多数经理要么只注重成果，要么只注重人。

注重成果的经理似乎通常都被打上“专断的”标签，而注重人的经理则通常被打上“民主的”标签。

在年轻人看来，这些经理，无论是“厉害的”专断型还是“和蔼的”民主型，他们的工作只收到部分成效，因而不能算是一个完全的经理。

他回到家里，疲乏而又沮丧。

好在他对自己正在寻找的目标非常明确，否则他可能早就作罢了。

“卓有成效的经理，”他想，“就是要管理好自己和与他共事的人，从而给企业和它的职工都带来好处。”

为了寻找卓有成效的经理，年轻人真是踏破了铁鞋。但这样的经理寥寥无几。就是他找到的那几位中，也没有一位愿意把自己成功的秘密告诉他。年轻人开始怀疑起来，也许要取到成为卓有成效的经理的“真经”，恐怕是永远办不到的。

刚好在这时，他开始不断听到一些关于一位特殊经理的奇闻，而这位经理竟然就住在邻近的一个城镇里。据说人们都愿意在他手下工作。跟他一起干，成效显著。年轻人不免有些怀疑，是否真有那么回事？如果确有其事，那位经理又肯不肯把自己的秘密传授