

简明 世界 管理 名人 手册

陈光全 主编



JIJIE GUANLI MINGREN SHOUCE

上海·報出版社

简明世界管理名人手册

主 编 陈光全
副主编 李庆生



经济日报出版社

(京)新登字 102

责任编辑:郝杰

责任校对:徐为正

简明世界管理名人手册

JIAN MING SHI JIE GUAN LI MING REN SHOU CE

陈光全 编

经济日报出版社出版

(北京市宣武区虎坊桥福州馆前街6号)

新华书店北京科技发行所发行

北京市仰山印刷厂印刷

850×1168毫米 1/32 9.5 印张 210千字

1992年5月第1版 1992年5月第1次印刷

印数 1—5000册

ISBN 7-80036-533-6/F·253 定价:6.50 元

出版说明

60062/119

管理历史，源远流长。管理作为一门技艺，一直存在于人类社会的各种实践活动之中；但作为一门科学，其历史却并不久。

人类进行有效管理的历史，可能已经超过六千年。素以世界奇迹著称的埃及金字塔、巴比伦古城、中国的万里长城，其宏伟建设规模就是管理和组织能力的生动证明。只要考究一下古代埃及、巴比伦和中国等文明古国的史籍，就可散见到管理思想的原始萌芽。

作为管理思想记载的第一个例子，就是古希伯来人的领袖摩西的岳父耶特鲁对摩西的批评。耶特鲁认为：摩西处理政务事必躬亲，并不利于管理，他提出了三点建议：一是要制定法令，昭示民众；二是应建立等级，委任管理；三是必须责成管理人分级管理，只有最重要的政务才提交摩西。这种确立管理程序的思想，在当时是十分了不起的。我国古代典籍如周礼（约在公元前1100年成书）也载有对行政管理和责任制的具体叙述。《孟子》、《孙子》等书对于管理的功能如计划、组织、指挥、用人等，都有不少适用于今天的精辟见解。

当然，对管理思想的发展产生巨大推动力的，是在18世纪下半期从英国开始发生的工业革命。这个时期以及其后管理名人的管理思想，也正是我们研究的重点。由于这场革命导致了工厂制度的产生，发展了专业化协作，生产的基本组织发生了变革，企业管理也就应运而生了。亚当·斯密提出了劳动组织论和经济人观点；小瓦特和博尔顿采取不少有效的管理方法，建立起许多管理制度；欧文首先对劳资双方的“和谐一致”作了探索；巴贝奇提出了作业研究和报酬制度；尤尔主张工厂秩序和法典；普尔阐述了组织结构和领导方式的思想等等。但是，在整个19世纪还

没有形成一个完整的生产经济学和生产管理的科学理论体系。

回顾管理的起源，可以概括为四个发展阶段：

(一) 萌芽阶段。它指 18 世纪下半叶至 19 世纪末，尽管当时的管理理论是点点滴滴的，犹如断线珍珠，还没有形成完整的系统，但是，它们对于管理理论的建立和发展都有着明显的影响。如泰温的“工资分配理论”等。

(二) 创建阶段。它指 19 世纪末至 20 世纪初，主要包括泰罗创建的“科学管理”理论和法约尔等人创立的古典组织理论，以及吉尔布雷思夫妇、甘特、爱默生等人对科学管理的贡献；德国的马克斯·韦伯、美国的詹姆斯·穆尼和英国的林德尔·厄威克等人对古典组织理论的贡献，有人把他们统称为古典学派。

(三) 发展阶段。它指第二次世界大战前后即本世纪 30 年代到 50 年代，包括行为科学学派和管理科学学派两大流派。如这个时期马斯洛的“需求层次理论”、麦格雷戈的“X 理论”、“Y 理论”、威廉·大内的“Z 理论”等研究人的行为的理论；管理科学学派的代表者们则主要以规划论、对策论、排队论、搜索论、库存论、决策论为分支的运筹学为基础，来阐述其管理思想。

(四) 最新阶段。它始于本世纪 50 年代和 60 年代初，有分散和统一两种相反的趋向，包括“理论的丛林”和建立系统管理学说、权变管理学说的尝试。如孔茨和奥唐纳对类似“热带丛林”的管理学说的细分：1961 年，他们即认为管理理论至少可分为六种管理理论学派：管理程序学派、人际行为学派、经验学派、社会系统学派、决策论学派、数理学派。这一时期，各学派的代表人如经验学派的戴尔 (E·Dale)、社会系统学派的代表人巴纳德、决策论学派的代表人赫伯特·西蒙等都纷纷著书立说，阐述自己的管理思想；与此同时，卡斯特、罗森茨韦和约翰逊开始了创建系统学说的尝试，赫尔里格尔和斯洛克姆开始了创建权变学说的尝试。

自从1910年路易斯·布兰代斯首次提出了“科学管理”的概念，管理开始受到“科学”的青睐。以美国为代表的西方管理科学，经过近百年的发展，今天已形成了一套较完整的科学体系。与此同时，在管理实践中，日本、联邦德国、法国、英国、意大利、荷兰等西方国家也出现了大批管理学家。第二次世界大战后，苏联和东欧其它国家的管理科学也发展得很快，并涌现出一批社会主义的管理学家。在我国，管理科学也有很大的发展。我们在建立具有中国特色的管理科学的同时，翻译和介绍了许多国外管理名著和各种管理流派，但是专门介绍国外管理理论家和实践家的管理思想的书籍还不多见。因此，我们编写了《简明世界管理名人手册》一书。

本书比较全面地介绍了经验管理时期、科学管理时期、管理科学时期和现代管理时期一些国家和地区的近两百位管理名人及其思想。揭示管理发展史上不同时期的管理流派和经验，记录这些名流对人类的管理思考与探索所留下的足迹。

本书是一本工具书，也是一本管理科普读物，可供管理研究者、管理领导干部、企业管理人员、大中专学生及其管理爱好者查阅参考。为方便起见，一律按汉译名笔划顺序编排。

本书由陈光全同志主持编写，参加写作的有：李庆生、杨向群、宋灵恩、李安广、吴艳、段永升、卫志刚、吴锋诸同志。在编写和出版过程中，得到了武汉大学原管理学院院长胡春芳副教授的一直关怀和指导，并提出了许多宝贵意见。在此一并致谢。

由于时间仓促，不妥之处难免，敬请广大读者批评指正。

陈光全

1991年3月于北京

目 录

出版说明

三 画

大内·····	(1)
门田武治·····	(3)
马里特·····	(6)
马斯洛·····	(8)
马奇维利·····	(11)
马奇·····	(12)
马尔舍夫·····	(12)
马场敬治·····	(13)
山城章·····	(14)

四 画

内奥·····	(17)
巴纳德·····	(19)
巴贝奇·····	(24)
巴思·····	(26)
巴恩斯·····	(26)
巴达维·····	(27)
贝塔朗菲·····	(28)

戈尔德·····	(29)
尤尔·····	(30)
韦伯	
(阿尔弗雷德·韦伯) ···	(31)
韦伯	
(马克斯·韦伯) ·····	(33)
瓦特·····	(34)
丰田·····	(35)
孔茨·····	(39)
厄威克·····	(40)

五 画

弗瓦林·····	(42)
弗鲁姆·····	(44)
兰特·····	(45)
田边升一·····	(47)
田口玄一·····	(49)
石川馨·····	(49)
甘特·····	(52)
古利克·····	(53)
古德曼·····	(55)
卡尔森·····	(56)

卡内基.....	(58)
卡斯特.....	(58)
本田宗一郎.....	(60)
比尔.....	(61)
卢桑斯.....	(62)
卢因.....	(66)
布兰代斯.....	(69)
布雷德福.....	(69)
布莱克.....	(69)
布法.....	(71)
汉肯.....	(72)
长谷川周重.....	(73)
札瓦多夫.....	(73)
约翰逊.....	(75)
加里宁.....	(75)

六 画

迈尔斯.....	(76)
迈耶.....	(77)
朱兰.....	(81)
伦纳德.....	(83)
休哈特.....	(84)
列文.....	(86)
列昂惕夫.....	(87)
西蒙.....	(88)
西门子.....	(96)
伊文思.....	(99)

伊诺.....	(99)
芒斯特伯格.....	(99)
吉尔布雷思.....	(103)
吉尔布雷思(莉莲·吉尔 布雷思).....	(106)
华生.....	(107)
伍德沃德.....	(108)
达尔奇.....	(108)
池泽辰夫.....	(108)
亚科卡.....	(110)

七 画

麦克唐纳尔德.....	(115)
麦克纳尔蒂.....	(117)
麦纳德.....	(119)
麦克思.....	(120)
麦卡勒姆.....	(122)
麦考密克.....	(123)
麦格雷戈.....	(124)
麦克考勒.....	(126)
迈克尔罗伊.....	(127)
麦克莱伦.....	(128)
阿索斯.....	(129)
阿诺欣.....	(129)
阿特金森.....	(130)
阿吉里斯.....	(132)
阿克赖特.....	(133)

阿法纳西耶夫	(133)
克霍尔	(135)
佛隆	(136)
汤尼	(137)
沃森	(138)
沈弼	(139)
杜邦	(142)
利克特	(144)
纽曼	(147)
利别尔曼	(148)
毕德士	(148)
库克	(149)
劳伦斯	(149)
希克森	(149)
希克斯	(149)
里歇	(150)
狄尔	(151)

八 画

罗森茨韦	(151)
罗蒂	(152)
罗森华	(152)
罗特利斯伯格	(154)
B.B.波波夫	(154)
Г.X.波波夫	(156)
明茨伯格	(157)
帕斯卡尔	(158)

帕卡德	(159)
奈德	(161)
欧文	(162)
拉克	(163)
法约尔	(164)
松下幸之助	(173)
金字春	(176)
季宁	(177)
坦南鲍姆	(178)
耶顿	(179)

九 画

哈肯	(181)
哈里斯	(182)
哈克曼	(184)
兹洛宾	(185)
柯特	(187)
查潘尼斯	(187)
杰克·查	(189)
施瓦布	(190)
施米特	(192)
施勒	(192)
派克斯	(193)
费德勒	(195)
费特尔	(196)
威廉斯	(198)
活特	(199)

科伊尔 (199)

十 画

莱维特 (199)

特利 (200)

特里格 (200)

海因里奇 (201)

海尔赛 (203)

爱德华 (204)

爱尔朗 (206)

莫斯 (206)

莫根索 (207)

莫雷诺 (207)

泰温 (208)

泰罗 (209)

埃默森 (212)

康托洛维奇 (214)

诺兰 (216)

十 一 画

维尔 (218)

维纳 (219)

菲根堡姆 (221)

菲利普 (222)

基根 (223)

萨塞 (223)

梅奥 (223)

十 二 画

斯坎伦 (231)

斯洛克姆 (232)

斯塔德尔 (232)

斯隆 (233)

普尔 (239)

奥斯本 (239)

奥唐奈 (240)

智井深 (240)

惠特尼 (241)

十 三 画

赖斯卡 (242)

福尔克 (242)

福特 (243)

福莱特 (246)

福雷斯特 (247)

雷定 (249)

十 四 画

赫尔里格尔 (250)

赫茨伯格 (251)

赫尔默 (253)

廖施 (254)

十 五 画

德鲁克 (256)

十 六 画

戴尔 (259)

戴明 (261)

穆尼 (262)

穆顿 (263)

【大内】(威廉·大内 Willian.G.Douchi)，日裔美国人，著名管理学家，曾任洛杉矶加州大学教授，他是“混交文化组织学”的创始人之一，长期从事日美管理比较研究。他的主要著作有 1981 年出版的《Z 理论》。

美国一贯自诩为工业最先进，又是现代管理科学的发源地和管理科学的“出口国”。但第二次世界大战后，美国工业总的形势是每况愈下，而西欧诸国，尤其是日本都快步赶上，大有超越之势。面对 50 年代日本生产增长率逾越美国之上的事实，美国还以“日本因战祸而不得不进行固定资产更新”为理由，自我解嘲。但在 60 年代，美国也更新了设备，而生产率差距如昔。这样美国也只得放下“天下第一”的架子，转而探究日本工业迅速发展的原因。研究结果表明，关键在于两国管理方式上的差

异。自 70 年代以来，美国学者纷纷考察日本的管理方式，并进行了剖析和比较，总结经验，运用到美国的管理中去，使之受益非浅。威廉·大内便是其中的佼佼者。

大内选定日、美各 12 家典型企业进行比较研究。这些企业都各自在本国及对方国土上设有工厂和子公司，他将其分为四种类型，从中抽选出 48 个实例。大内对之作了大量调查，走访了大量的各种类型和阶层的人物，对其管理方式作了细致分析，发现了许多发人深省的现象。

首先，对比它们各自在本国经营的企业，总是日本居上，尤其是在生产率上。例如，亚特兰大市一家美国电子公司有 35 名美国女工在装配一种控电盘，而远在 1.2 万公里之外的东京，也有 35 名日本女工在同样厂房中以同样元件及工艺装配同样产品，生产率却比美国高 15%。

日本在美国开办的工厂和银行，一般最高领导层中只有

四五人是日本人，其余的均是聘用本地的美国人。奇怪的是它们往往经营得颇成功。如圣地亚哥市日本“索尼”公司开设的一家工厂里，雇佣约 200 名美国工人在一条装配线上装配电视机，其条件与日本本土的另一装配线全同。比较两者生产率都不分轩輊。仔细观察，便能发现日本在美国设厂所采取的管理方式，虽与本国不完全一样，但基本仍属日本型。在那里工作的美国人对厂方普遍表示满意。

再看美在日所办企业，往往也是除四五位最高领导人是美国人外，其余均是日本人。但是，凡将美国管理方式照搬来日本者，经营无一不是一败涂地。当然也有成功的，但这些成功的企业在管理方式上一般都具有日本的特色。如“国际商业机器公司”（IBM）在日本有两个企业：一是“IBM 日本公司”，全都聘用日本人，并按日本方式进行经营管理；二是“IBM 国际贸易公司”，仅总经理等少数高级领

导者是美国人，但常无所事事，因为“反正日本人管理得很好，甚至比我们更好。而且就是碰到问题，我们也无能为力，因为彼此不懂对方那一套”，其结果都很成功。

当然，无论美国与日本，其管理方式也因企业不同而各有千秋。大内在解剖了大量资料之后，归纳出美国与日本两种典型的管理方式，分别称为 A 型和 J 型组织。在对比了这两种特征的管理方式后，他发现许多特征是各自深深根植于两国所固有的特定条件之中的，很难移植和改造。但也有些可以借鉴和学习，经过改造，可能为另一环境吸收消化。大内根据美国当时的国情，揉合日本的成功经验，提炼出一种兼具两家之长的新型管理方式，称之为 Z 型组织，这样，他就开创了一门“混交文化组织学”的新学科。

大内在 7 个要素上将 A 型组织和 J 型组织进行对比，A 型是：（1）短暂雇佣期；（2）个人式决策；（3）个人责

任期；(4) 迅速评介与提拔；
(5) 明确而正规的控制机能；
(6) 片面对职工关心。J 型的
7 个要素与 A 型完全相反。
在 7 个要素中，雇佣期长短对
管理方式是最主要的根本性因
素，但这些要素是相互连接的
一个完整的体系。大内认为：
A 型组织是典型的“官僚主
义”的等级制组织；而 J 型组
织则近似于一种党派的或民族
的组织。它们的形成都各自具
有社会、历史、地理和道德的
背景。

大内认为，Z 型组织应该
具有如下特点：(1) 长期雇佣
制；(2) 合意式决策制定；
(3) 个人责任制；(4) 缓慢评
介和提拔；(5) 控制机制较为
含蓄，不正规，但检测手段较
正规；(6) 中等程度的专门化
职业发展途径；(7) 对职工全
面关怀，包括对其家庭。

大内在调查中发现，人们
普遍认为成功的一些美国企业
如国际商业机器公司、惠善公
司、柯达照相器材公司，甚至
美国的军方，都是具有 Z 型

组织的上述特征。他们不以短
期利润为目标，始终保持就业
的稳定性，从而使职工对企业
产生忠诚、依附和感情。但
是，一些美国学者并不以为 Z
型组织必然是最好的，他们指
出，如果美国企业一拥而上，
都改变成 Z 型，其结果反而会
招来麻烦。

【门田武治】 是日本著名效率
管理学家，“巴克制”的创立
者，曾任日本效率协会的事
务，经营管理首席顾问。他曾
下工厂 10 年，在工厂的实践
中总结了工厂劳动管理的经
验，创造了具有日本国情特色
的管理制度——巴克。他在
1968 年 8 月号美国《管理工
程学杂志》和有关的国际会议
上发表了这方面的论文，引起
了世界管理界的强烈反响，他
的主要著作为：《降低成本手
册》、《库存管理的新方法》、
《资料管理要览》等。

巴克制 (PAC) 就是工
作效率分析与管理的简称，也
是其英文名称 Performance
Analysis and Control 的缩

写。其根本特征是在现有设备的基础上，通过对劳动效率的分析和管理的，最大限度地提高劳动生产率，核心是科学地创立标准时间。这个制度从各个角度分析和报告有关工作效率的实际数值。其具体内容有以下5个方面的特点：

(一) 根据科学标准测定工作效率；

(二) 强调以生产第一线监督人员的指导力量来取代金钱刺激；

(三) 按职位责任区分工作绩效；

(四) 有关工作效率的分析报告；

(五) 为使每天的人员配备适当而设立机动部门。

巴克制既然是工作效率管理的方式之一，因此，用科学的方法来创立标准时间、测定效率，自然是它的首要条件。所谓工作效率，就是按规定制造工艺或工作方法进行作业的效率。标准时间就是制造工艺或作业方法的量的表现。因此，对比标准时间和实际时

间，不仅是检查作业动作的速度，而且还有助于发现标准方法和现实方法之间的差异。实际上，当工人工作效率在80—90%以下的时候，可以肯定现场作业明显违背标准方法和正常状态。如果对这种不正常状态置之不理，只一味激励工人提高劳动生产率，这不仅没有什么效果，而且实际上是在强制工人作徒劳的努力。巴克制的第二个特征，就是以第一线监督人员的指导能力取代对工人的金钱刺激。门田武治指出，日本包工刺激制度的普及程度不如欧美各国，对于国家来说，有必要进一步认识这个制度的长处。但是不应该在实行巴克制的时候就采用效率工资，否则害处不少。因为在开始实行的不稳定时期里，本来合理的效率测定制度容易被工资、既得权益这类社会因素所左右。另一个更重要的理由是，如果期望凭借巴克制度来飞跃性地提高工作效率的话，效率工资将成为它的障碍，效率工资抑制工人的效率，所以

门田武治一再强调要控制影响效益的效率工资，以利于采取巴克制。

但是，经营管理人员有上至经理，下至第一线监督人员的许多职位等级，各自的责任不一样。笼统地说管理人员责任的损失工时，很难判断属于谁的责任。因此巴克制将工作效益和管理人员责任损失工时按职位等级加以区分。对此，门田武治作了这样的假设，若有一个月收入 10 万日元的家庭，丈夫从工资袋里取出 1 万日元作为零用钱，其余 9 万日元交给妻子。他的妻子又从中抽掉 5000 日元作为私下积蓄，余额作为家庭开支。这个家庭的经济生活水平（工人工作效率）取决于 8.5 万日元。与收入相比较，这个家庭总费用率（总开工率）是 85%，其中，丈夫责任的家庭费用率（开工率）是 90%，妻子负有责任的资金是 9 万日元，其中 8.5 万日元用于家庭开支，妻子责任的家庭费用率（开工率）是两个数相除后的数即

94%。于是，巴克制除报告总开工率外，还分别报告“丈夫责任”的开工率和“妻子责任”的开工率。

巴克制不仅象一般的工作效率管理那样定期地向第一线监督人员报告每个人、每道工序的效率数字，而且还要报告这些数字内容分析后的资料。他们根据分析报告就能正确地掌握效率方面存在的问题，以便采取相应的有效措施。分析项目除了可借指导作业的参考数据作参考外，还须参考与指导作业有关的工厂管理方面的各种资料，这些资料都一并报告给第一线的监督人员。报告项目在企业间有一定程度的差异，即使同一个企业各部门、各工序的报告项目也不尽一致。报告项目根据工厂工程特性和方针进行必要选择。但这些项目必须在技术上和实务上都能予以测定，而且在记录或计算等管理手续方面也不能过于烦琐，据这几点加以综合判断后决定取舍的项目。

门田武治认为，为使第一

线监督人员负起工作效率方面的责任，就必须建立一种凭他们自己的判断即可自由调出日常出现的剩余劳动力的体制，而且为了细致地有效地利用劳动力，也有必要设立以增援其它部门为自己日常职责的机动部门。

随着尊重劳动力风气的盛行，在日本应用巴克制的有个人作业，自动线流水作业，标准产品的连续生产，单件生产，设备工业，机器装备工业等等，不管什么行业和工种都广泛采用。据称，日本不少企业（包括一些大企业在内）或工厂推行巴克制后，劳动生产率在一年左右时间就大幅度提高，有的甚至成倍增长，其作用极为显著。巴克制被称为具有日本国情特色的管理制度。

[马里特]（马丁·马里特 Martin Maliter）曾因“无缺点运动”管理模式风靡全球，成为美国著名管理家。

1962年，马里特首先在公司采用“无缺点运动”的管理方法，获得了成功。当时，马

里特公司和美国军事部门订了一项合同，生产潘兴导弹。而且，军方要货很急，须在几个星期内交货，并要求能在导弹运达交货地点后14小时内安装发射。为此，马里特采取了一系列预防事故的措施，并进行思想动员，结果2.5万个零部件没有一件不合格，达到百分之百的完美，如期按质完成了任务。在这之后，公司便一直沿用了这种管理方法。在实行的第一年，它的产品不良率即减少了54%，第二年又减少了25%，节约费用165万美元，相当于它实施无缺点计划所花费费用的47倍。同时还提高了公司的信誉，扩大了营业额。1963年，美国通用电气公司推行这一方法，收到了良好的效果。

1964年，美国国防部把无缺点运动计划列入防御工作制度，建议美国全部的军需企业都采用这一计划，以后这一行动逐渐普及于宇航、电子等一些行业。

无缺点（Zero Defects）