

世界名人
经营管理名言集萃

主 编：金明华

副主编：敖祥 晓华
吴明涿

东北朝鲜民族教育出版社

责任编辑：韩明雄

封面设计：朴 林

主 编	金明华			
副主编	敖 祥	晓 华	吴明洙	
编 委	金臻华	周 航	张睿雅	
	严炜和	尹 美	姜亨钟	
	安 七	郑小英	钟 君	
	昌 九			

世界名人经营管理名言集萃

金明华 敖祥 等编
吴明洙 晓华

•
东北朝鲜民族教育出版社出版

延边新华印刷厂印刷 延边新华书店发行

787×1092毫米32开本 19.625印张 421千字

1993年3月第1版 1993年3月第1次印刷

ISBN 7-5437-1430-2/Z·9

印数：1—1000册 定价：12.50册

前 言

“国家需要经营,家庭需要经营,一个人要完成人生目标,也需要经营。”经营,是人类活动的必然要求。

在经营管理活动中,失败的痛苦与成功的喜悦,使人们悟出了其中的奥妙,企业家及无数先哲诸圣、睿智之士为世人留下富有哲理、耐人寻味、发人深省、闪烁着光芒的哲言、名句。它是人类文化中璀璨的明珠。

这些名言,既是企业家及先哲诸圣、睿智之士对经营管理的客观规律的探讨与总结,也是他们对世人的谆谆告诫,同时,又是人们在经济活动中必不可少的行动指南。它将给经营者以勇气与警戒,以鞭策与鼓舞,以智慧与诱导,以希望与力量,以激励与规劝。

当前在改革开放的热潮中为与读者共同认识、探讨经营管理活动,鼓舞有志者振奋、实践,编出《世界名人经营管理名言集萃》共赏。

本书主要从国内外书籍、报刊、资料中搜集、筛选经营管理名言,共分26大类。每段名言,都注明言者国籍与姓名。中国部分,作者有意再续,在此没有选编。革命导师的言论多有专著,故在此没有多选。

由于企业家及先哲诸圣、睿智之士留下的关于经营管理的哲言、名句繁多,再加编者业余搜集整理,名言分类未必尽适。

总之,编者虽尽力,但水平有限,时间仓促,疏漏和错误在

所难免,恳望诸专家、读者赐教。

本书在选编过程中得到了有关专家、经济学家和企业家的的大力支持和热情关怀,在此一并致谢。

编 者

1992年10月于长春

目 录

企业与企业家人.....	1
经营与管理	72
运筹与决策.....	113
预测与计划.....	141
知识与信息.....	159
投资与理财.....	178
竞争与发展.....	186
市场与价格.....	213
销售与服务.....	224
质量与信誉.....	264
创新与改革.....	283
技术与发明.....	313
时间与效率.....	322
利润与成本.....	342
劳动与工资.....	355
风险与成功.....	368
失败与教训.....	398
逆境与抗争.....	417
育才与用人.....	427
人际与公关.....	471
权威与规章.....	494
纪律与民主.....	527

群体与个体.....	552
矛盾与冲突.....	578
组织与协调.....	588
实干与苦干.....	610

企业与企业

命运之神是一位女神。为了得到她的青睐，唯一而再、再而三地锐意进取。

(日本)土光敏夫

企业就是企业，就是生意。

(美国)托马斯·J·彼得斯、小罗伯特·H·沃特曼

把经销高的专柜，看成是自己的店铺，双方的合作就会更积极，更具实质效益。

(日本)松下幸之助

企业决不是一个临时性组织，而是永远存在的组织。企业经营管理的难度就在这里。

(日本)藤芳诚一

和缺乏自信心从而采取守势的人是不能建立良好的企业关系的。

(法国)查理斯·H·塔威尔

不但要贩卖商品，也得出售知识情报；而最重要的是，让加盟店赚钱。

(日本)松下幸之助

合作伙伴的选择并不仅仅依靠职能,还有心理上的,甚至主观上的因素。

(法国)查理斯·H·塔威尔

同与自己有往来的公司共存共荣,是企业维持长久发展的唯一道路。

(日本)松下幸之助

大企业与协力厂商必须相辅相成,才能提高竞争能力。勉强接受订单的协力厂商不会长存。

(日本)松下幸之助

经营方式的采用,一方面须保持独立自主的原则,一方面要推展设法扶助他人的策略。

(日本)松下幸之助

寻求某种变通求稳固的多样化,但又专心于本行的企业,则往往能成为卓越的经营者的。

(美国)托马斯·J·彼得斯、小罗伯特·H·沃特曼

企业的关系是建立在相互依存的基础上的。

(美国)R·帕斯卡尔、A·阿索斯

经营者接受意见方法的三原则:(1)倾听顾客意见;(2)很好地道歉之后,如顾客要求解释,再加以说明(不单纯辩解);(3)提出解决方法与顾客商量。

而处理意见的原则有三条：迅速、诚恳、积极。

（日本）中村卯一郎

作为经营者，应该明白了解各个下属的能力限度。

（日本）片方善治

在任何行业中，你不前进就是退步，没有人能在原地静止不动的，每一个身为管理阶层的人员，都必须有一套终身自我改进计划，不断地鞭策、改进他或她的管理技能。

（美国）玛丽·凯·阿什

经营企业的人，若能掌握自己部下的各种特征，并能把他们众多特点归纳组合起来，据以决定情报的取舍，那么，就会预测出自己所经营企业的前途。

（日本）高桥宪行

一个经理人员能够激励他人，便是很大的成绩。

（美国）艾科卡

马上对失败的工作进行改正或修复，正是管理者显露本事或考验实践能力的时候。

（日本）中山谕

对部属因善意所铸下的过失，身为其主管人员，不论惩戒错误是如何的严苛，都必须分担其责任，并尽力支持他改正错误。

（英国）洛德·凯特寇得

经理不应该做出可能使下级不执行的决策。

(美国)巴纳德

经营者不能像顶着铁盔那样,给部属沉重的感觉。要不轻不重,不知不觉,那才最好。

(日本)岛田卓弥

企业本是“务实求成”的机构,纸上谈兵、半途而废的创造力终将一事无成。

(日本)下莱维特

管理人员应具备十种品德:(1)使命感;(2)信赖性;(3)诚实;(4)忍耐;(5)热情;(6)责任感;(7)进取心(向上精神);(8)积极性;(9)公平;(10)勇气。

(日本)本山多喜二

如果在管理者眼里只看到“个人”的价值,难免会丧失许多能够改善组织效能的机会。

(美国)麦格雷戈

企业家必须有挑战精神,没有这种精神,就不会搞出热门商品。

(日本)安藤百福

管理者的组织工作,是对需要的各种活动、决策、关系进行分析,对工作进行分类,并把它划分成便于管理的活动,再

把这些活动划分成便于管理的具体工作,又把这些工作单元和岗位合并成小组,建立组织机构,然后选拔合适的人员担当这些工作单元的管理职务,负起这些岗位的责任。

(美国)彼得·F·杜拉克

管理人员必须有“放得下”的气概。一个决策错了,很可惜,但不必一直去忧心、懊悔,那只是耗损心神而已。只要全力以赴,事过之后问心无愧,结果如何就无须太过自责了。

(美国)大卫·拜伦

作为一个管理者,在他应该具备的能力中,职业性技术可占百分之二十五,革新的创造力可占百分之二十五,其余百分之五十,应该是“教养”。

(美国)约塞夫·巴基尔

最优秀的管理人员要:(1)支持归他领导的人员;(2)向他们提供训练、帮助、各种必要的方法以及完成任务所必需的其它条件;(3)鼓励班组成员彼此能交谈和互相帮助;(4)以获得高标准的工作成绩为目标。

(美国)伦·利克特

墨守成规、四平八稳、优柔寡断、畏首畏尾,不是企业家的气质;一个企业家要勇往直前,无所畏惧。当然,首先要有对未来的准确预测和渊博的科学知识。

(日本)山本太郎

不管是经营者或管理者,要养成正确的人生观、事业观、

社会观。只要具备这些涵养，你所做的决策虽然不能保证百分之百的正确，大概也会八九不离十了。

(日本)松下幸之助

身为管理者，最重要的，就是要具有综合的精神。

(日本)土光敏夫

管理人员应具有十种能力；(1)思维决定能力；(2)规划能力；(3)判断能力；(4)创造(独创)能力；(5)洞察能力；(6)劝说能力；(7)对人的理解能力；(8)解决问题能力；(9)培养下级能力；(10)调动下级积极性能力。

(日本)本山多喜二

作为一位管理者，仅有头衔、大的办公室和其他外在的等级标志是不够的，需要的是可贵的能力和才干。

(美国)彼得·F·杜拉克

作为一个经营者，最要不得的是精神不振，怠于思考。

(日本)土光敏夫

经营者就像一名武将，要有“身先士卒”的气魄。

(日本)松下幸之助

管理者好比是交响乐队的指挥，通过他的努力、想象和指挥，使单个乐器融合为一幕精彩的音乐演奏。

(美国)彼得·F·杜拉克

管理者不可用千篇一律的方法和态度来履行管理职务。

(日本)藤芳诚一

最上层的经理人员需要有强健的体魄去攀登技术发展的险坡。

(英国)罗杰·福尔克

管理人员必须经常注意经营中变动的必要以及各种有关活动协调的变化的必要。这就要求在观点上具有灵活性,对变化的需要具有敏感性,并要求随时作出必要的变动,以便成功地达到所向往的最终成果。

(美国)迪克·卡尔森

领导应启发出了差错的人向前看,让他解开因犯错误而终日紧锁的愁眉,指点他应该学些什么、想些什么及做些什么,以便急起直追赶上他人。

(日本)占部都美

管理者的任务,乃在于运用每一个人的才干,使一以当十,十以当百,发生相乘的效果。

(美国)彼得·F·杜拉克

出色的经理既能利民,又能赚钱。

(美国)托马斯·J·彼得斯、小罗伯特·H·沃特曼

根据调查,第二代经营者失败的症结,都在人才问题上。

(日本)松下幸之助

对于经营管理者来说,最大最重的负担,就是人事。

(日本)土光敏夫

最失败的领导者,就是员工一看到你,就像鱼群似的没命地逃开。

(日本)松下幸之助

每一个员工都是独立的老板,同事就是你的顾客,最大的主顾是董事长。

(日本)松下幸之助

每个工人都应被看作是“思想的源泉,而不是一双干活的手”。

(美国)M·谢斐德

把工人当作一群绵羊对待是没有好处的。

(英国)罗杰·福尔克

以人性为出发点,因此而建立的经营观念及管理方法,必然正确且强有力。

(日本)松下幸之助

领导的首要任务是使自己和别人弄清楚,民主也是一条领导原则。

(匈牙利)李奈尔·彼得

明示企业的社会使命观,能凝聚所有员工的向心力。

(日本)松下幸之助

未来的企业应尽量精简组织,缩小劳资差别,打破劳资区分,鼓励员工参与管理,采取员工自治方式,使员工对公司(或工厂),产生归属感,创造出员工和公司上下实为一体,休戚与共,祸福同当,以公司为荣,以厂为家的精神。这种一体的精神正是未来激励员工最主要的原动力。

(美国)劳伦斯·米勒

在一个企业内部普遍存在敌对状况是不健康和不经济的。

(美国)罗伯特·韦森

每一个职工都有自己的人生目标,重要的是使他们的目标同公司的目标一致起来,为着相同的目标而认真地工作。

(日本)滨田益嗣

公司愈大,愈要运用集合众智、全体总动员的经营模式,始能产生预期效果。

(日本)松下幸之助

从人之所无来用人,从人之弱点来用人,则纵然不是虐待人,也是误用人。

(美国)彼得·F·杜拉克

人类天生就是钻石的原石,要去切磋琢磨,才能发出超越万物的光辉。

(日本)松下幸之助

有效的管理者从来不问：“你能跟我合得来吗？”而问的是：“他贡献了什么？”他们从来不问：“他不能做什么？”而问的是：“他能做些什么？”

(美国)彼得·F·杜拉克

凡是有效的管理者，都必知道他们如果想在人事方面得到最佳的决策，总得花费几个小时的连续性的考虑。

(美国)彼得·F·杜拉克

在人与人的组合调配上，如果编组恰当，一加一可能会等于三、等于四，甚至等于五。万一调配不当，一加一可能等于零，更可能是个负数。所以，经营者用人，不仅要考虑他的才智和能力，更要注意人事上的编组和调配。

(日本)松下幸之助

凡是我第一念就想到的人选，大概不会是最适当的人选，我总要反复再三，才作最后决定。

(美国)史洛安

应该让自己的部下都认识到：

提升晋级的大门仅仅向那些为公司的发展和利益真正作出贡献的、有勇气的人们而开着的。

(日本)占部都美

主管人事调动频繁，才能来不及发挥，会导致经营方针的

动摇。

(日本)松下幸之助

能否妥善地安排名副其实的领导干部,将会决定整个公司的命运。

(日本)占部都美

如果一个经理缺少集中体现于领导才干的人事方面的素质,那么世界上任何管理方案对他都不会有用。

(英国)罗杰·福尔克

光着眼于低工资,公司是繁荣不起来的。

(日本)土光敏夫

在现在丰裕的时代,把人放在没有人情味的集中工作地点,不能使人高兴。

(美国)萨缪尔森

对于新进的员工,勇于公开技术,有助于向心力的养成。

(日本)松下幸之助

站在提高公司水平的立场上,董事长和新职员的位置一样重要。

(日本)松下幸之助

好的经理人员应当不仅让职工挣到钱,而且让他们感到工作的意义。

• 11 •