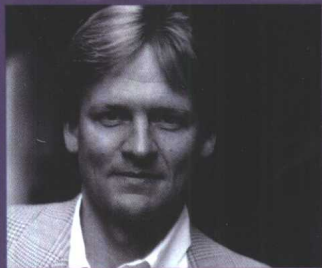
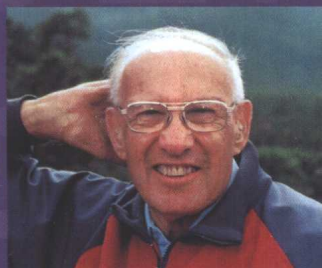


THE ULTIMATE BUSINESS GURU BOOK

管 理 必 读

管理大师 50 人

影响世界进程的管理大师



斯图尔特·克雷纳 / 著



海南出版社

THE ULTIMATE BUSINESS GURU BOOK

管理必读

管理大师 50 人

影响世界进程的管理大师

斯图尔特·克雷纳 / 著

柳松 秦文淳 / 译

刘德军 / 校译



海南出版社

The Ultimate Business Guru Book: 50 Thinkers Who Made Management

by Stuart Crainer

Copyright © 1998 by Stuart Crainer

中文简体字版权© 2000 海南出版社

本书由 Capstone Publishing Limited 授权出版

版权所有 不得翻印

版权合同登记号: 图字: 30-1998-59 号

图书在版编目 (CIP) 数据

管理大师 50 人 / (美) 克雷纳 (Crainer, S.) 著

柳松等译. - 海口: 海南出版社, 2000.9

书名原文: The Ultimate Business Guru Book

ISBN 7-80645-847-6

I. 管… II. ①克… ②柳… III. ①经济管理 - 经济学家 - 生平事迹 - 世界 ②经济管理 - 研究 - 世界

IV. K815.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2000) 第 47660 号

管理大师 50 人

作者: : (美) 斯图尔特·克雷纳

译者: 柳松 秦文淳

责任编辑: 孙忠

海南出版社 出版发行

地址: 海口市金盘开发区建设三横路 2 号

邮编: 570216

电话: 0898-6812776

E-mail: hnbook@263.net

经销: 全国新华书店经销

印刷: 北京集惠印刷有限公司

出版日期: 2000 年 10 月第 1 版 2000 年 10 月第 1 次印刷

开本: 850 × 1168 毫米 1/32

印张: 14.75

字数: 300 千字

印数: 2000 册

书号: ISBN 7-80645-847-6/F·75

定价: 28.00 元

概 述

一般人认为,现代管理学始于1963年,而实际上,它还要早一些,其标志是彼得·F·杜拉克在1954年出版的一本名著《管理的实践》。作者大胆地宣布:管理人员是“工业化社会中独特的和领导性的群体。本世纪以来,几乎还没有任何一种新的基本力量、新的领导阶层能够像管理人员一样迅速成长。这一阶层一旦崛起,很快成为社会中不可缺少的一部分,这在人类历史上也是极为罕见的。”

40多年后,杜拉克大胆的预言变成了现实。如今我们每个人都成了管理者,无论我们管理的是医院、学校、殡仪馆、农场还是足球队。政治家们着手管理他们所关注的重点团体并在管理时使用行话。管理学是我们这个时代的艺术和科学,管理学家们则成为管理学的传教士和大师。

他们的论点——在知识和智力资本时代——是一种共通的语言。“经营者需了解的是:正是这些论点在推动历史前

进。”市场学大师菲利普·科特勒说。不必担心经营学思想家的所说所写,历史总是在发展着,并向着他们所指出的方向发展。哈佛商学院的迈克尔·波特不再是一个杰出的学者,而是一个著有关于国家竞争力论著的全世界各个国家的顾问;大前研一不再仅仅是一个揭示日本战略方法和秘密的麦肯锡公司的顾问,而是一个为世界各国政府草拟宣言的有抱负的政治家;查尔斯·汉迪成为社会哲学方面的畅销书作家,而不再是商学院的一个学者。还有典型大众管理学理论家汤姆·彼得斯,他把自己的知识扩展到社会各个层面。

新的视野产生出更远的抱负。一种新的管理思想不再局限于改变一个特定工作的某一方面,而是更多地改变世界。“革命”一词越来越多地出现在书的护封上(即使是在文章中也经常出现,更不必说改革者这个词了)。在 90 年代初,重造大师迈克尔·汉默和詹姆士·钱匹宣布了他们自己的改革。他们以特有的热情提出重造是“抛弃传统的精神财富,接纳过去没有实现的种种设想。它看上去是对工业革命的一种倒退。传统一文不值。重造是新生”。愿亚当·斯密安息。在其后的几年中,我们一直在期待那个新的开端和重造渐渐进入历史舞台。

在管理学中有很多很好的新领域——和新字眼,所有新材料都表明先有量后有质。新见解持续不断地影响着旧思想,管理理论在用新角度寻找旧课题方面变得成熟起来,这不会有任何错误。事实上,管理学主要关心的是寻找解决由来已久的窘境的方式。关于某一主题的最新字眼,如“主管

人员”，就不一定是曾经用到过的词。

钱匹和汉默利用在推敲文字方面的才能建议道，管理学的理论化不再是许多胆怯的大学教师和无名杂志的专利，“大师不是一个团体——他们是明星；像其他明星一样，他们的声誉和成功是建立在他们个人才能上的。”大学教师提摩西·克拉克(Timothy Clark)和格雷姆·赛乐门(Graeme Salaman)写道：“大师们的才能和他们的工作能力证明，他们的出场费、受人恭敬的待遇和影响力是值得的。”管理学，一个全球性的学科，已成为大众学科。这是一门要表明态度的学科，世界上已聚集了大批的思想家和大师级人物，他们中的每个人都身藏神奇的药水以备治疗所有已知的通病。

当然，任何事物周围都不可避免会有大量的批评者。“我认为这是一种打好包的商业形式，是难解之渴。如果你像我一样，考虑到企业是我们这个时代卓越的社会事业机构，你就会得出企业有着非常的影响力这一推论。就像舞会上必然有装饰物一样，管理学周围也有一大群像我一样的嘲弄者。”理查德·帕斯卡尔说道。他是《艰难的管理》一书的作者。就像你可能发现的有思想的嘲弄者一样，“这是这些机构周围的夸耀之声的一部分。随之而来的是公司领导们对物质的依赖，由于他们在社会中的显赫地位，所以，他们的观点总能影响我们，尽管有些 CEO 对物质存有相当的怀疑。”

理查德·帕斯卡尔毫无疑问是正确的。许多对管理理论持怀疑态度的人认为，管理思想是装饰过的——并且经常地受到感染——被过分地宣传和夸张。新兴的话题可以看作是

媒体操纵的,就像受商业需要或学术上的研究兴趣驱使一样。

在你看来,这或可归结为一种实在的财务回报,提供给那些带着又一个明智理论横扫全球的人,或作为一个经理从不绝望、试图在他们能理解的商业世界中寻找某种解决方法的标志。如其不然,你也可以将走马灯似地换来换去的理论看成是一种管理学对经济和人产生影响的象征。

创造大师

大师并不总是创造出来的。有一个时期,管理思想家们在神圣的学术殿堂中平静并不断勤勉而努力地工作,细心撰写思想严密的论文和著作,并在一些无名的小杂志上发表(当然,有些人一直这样做着)。在 50 年代,有道格拉斯·麦格雷戈、弗雷德里克·赫茨伯格和亚伯拉罕·马斯洛等;在 60 年代,有阿尔弗雷德·钱德勒、特德·列维特和伊戈尔·安索夫等,直到 70 年代,亨利·明茨伯格首先著称于世为止。在那时,他们都被认为是管理学领域中重要的思想家。他们所写的书虽发行量不大,却仍然足以显示其重要的影响力。他们在学术杂志上发表论文,举办非经常性的讲座并在一些大企业中担任顾问。事实上,就算是拿普通工资在知名商学院工作,他们也做得很好。从事这样的工作是很好的,但没有什么特殊的地方。在六七十年代,如果你经营一个组织,你实际上的确要付出很多。

管理思想的世界已发生了转变,它关系到任何人、任何地

方。如今,在西方世界几乎不可能有一个这样的管理者:他不能对诸如应该如何管理自己的生意等事情有独特的见解或采取改进措施。另外还出现了一批身怀理论和公式的顾问;拥有大量专家的商学院。伟大理论的震撼力是无法逃避的。

但管理理论所带来的冲击并不总是受到欢迎和赞赏。事实上,几乎每一个星期都是在争吵中度过的。那些批评文章将管理理论家称为一群花费巨大且与大众格格不入的人。当然,在这些谴责当中也有一些真理存在。

大师们的背景几乎是一样的,经常讨论的事也几乎一样。大师们所走过的道路通常都是:出身于美国的商学院(尤其是哈佛商学院);在美国知名的商业杂志(如《哈佛商业评论》或《战略与商业》)上发表过论文;并且从此进入一家名气很大的咨询公司(如麦肯锡公司)。然后就是一段漫长而艰辛的道路——比如说要有公关公司、出版公司、公关人员、市场顾问等经历——这其中还包括多次的会面、旅行和做一些阿谀奉承的事情。

管理大师这一行业主要是美国模式的。实际上,美国管理模式主宰了整个 20 世纪。只是到了世纪末的最后几年,才出现了使人信服的对美国式公理的更全面的解释。(这要感谢美国以外的思想家们的逐渐崛起,他们包括欧洲的赫特·霍夫斯泰德、查尔斯·汉迪、安德鲁·坎贝尔和冯斯·琼潘纳斯等。)事实上,至少在管理思想方面,作为一个美国人确实是大有好处。一些大师很严肃地把这一要求看得很重。如战略管理学之父伊戈尔·安索夫出生于俄国的海参崴,他的母亲是俄

国人，而父亲是美国人；彼得·杜拉克出生于奥地利，而市场学大师特德·列维特则出生于德国。他们后来都移居到了美国。

当管理思想面向评论界全面开放时，它的太过肤浅，太过美国化，太过普通，太过平民化，过于幼稚等缺点是不可忽视的。不过，如同科学的发展一样，管理学的幼年时期是很容易被忘却的。本书所介绍的思想家可以证明，管理思想是 20 世纪最伟大的产物（书中所介绍的 50 位思想家中，有 48 位都生活在 20 世纪）。

管理作品——除我未读过的和深奥神秘的以外——确实只有一段短暂的历史。20 世纪的前 50 年，像切斯特·巴纳德、玛丽·帕克·福列特、弗里德里克·W·泰罗和亨利·法约尔等人有关管理学方面的文章和著作还看不出有什么影响和作用。在 1950 年到 1982 年之间，从麦格雷戈到明茨伯格，在数量上有了稳定但不显著的增长。杜拉克在此时间撰写的重要文章比起畅销书作者更显示出其才华并引人注目，之后管理学一度陷入消沉。在彼得斯和沃特曼的著作《追求卓越》于 1982 问世后，商业书籍市场开始火爆起来，并从那时起一直保持着迅猛增长的势头。如今，每年出版的商业类图书和文章有上万种。

让我们再来看看学术界。与大多数其他学科相比，管理学只能算是刚刚踏上历史舞台。当管理学早已成为贯穿历史的基本行为时，把它作为一种学科和职业来认识和研究还只是一种完全现代的现象。管理学只是在其趋于成熟的 20 世纪才开始获得尊敬和信任。甚至到现在，管理学研究仍旧处

于起步阶段。那些商学院总是希望给人一种古老、永久、明智的印象,而实际上他们的起源相对较短。

在美国,芝加哥大学的商学院成立于 1898 年;新罕普什尔州达特茅斯大学所属阿莫斯·塔克(AMOS TUCK)研究所成立于 1900 年,是世界上第一个管理学研究所;哈佛大学于 1908 年向社会输送了第一批工商管理硕士(MBA)并在 1919 年建立了自己的管理研究所。在欧洲,有规模的管理学研究还很年轻。法国的 INSEAD 大学在 1959 年培养出了第一个 MBA。(在 1970 年,INSEAD 大学众分院中只有一个设有管理博士学位,欧洲商业教育的缺乏由此可见一斑)。在英国,直到 1965 年才成立了两个公立商学院(分别在曼彻斯特和伦敦)。高等学府剑桥大学和牛津大学在 80 年代才开设管理学课程。而像统计学,在最初设立时,却被人们认为毫无意义。

潮流的奴隶

新学科(和它的信徒)容易被引向歧途,走向新的错误方向。它们是易变的,有时还是不可控制的。管理学在令人敬佩的生气勃勃的发展中证明了这一点。新的潮流出现并被抓住了。管理者们像 13 岁的孩子一样追求时髦而又自我陶醉,当时尚向他们投来淡淡的一瞥,他们便忘乎所以,紧随而去。

有关质量小组流行的研究工作由哥伦比亚大学的两个学院来进行,他们发现质量小组最流行的时期是 1981 年和 1982 年,有关新闻报道称这是“不合逻辑的、激动人心的而又

绝对真实的”。1982 年以后,这一运动戛然而止,突然间新闻界闭上了嘴,取而代之的是越来越多的质问和与日俱增的不信任。“使公众更加清醒的原因是:相似的过程很可能会随潮流而产生,这要比质量小组的影响深远得多——比如规模的下降。”研究者之一艾里克·亚伯拉罕逊解释道。

领导最新潮流的人很容易成为潮流的牺牲品。对这种悲观的管理学倾向最有力的批评家之一是加拿大战略学大师亨利·明茨伯格。他是对重造风潮最严厉的批评者之一——“重造思想没有经历重造。它不过是些具体化的东西。与旧观点没什么两样。在新系统下,具体的变化自然会应运而生。任何昙花一现的管理时尚都会拥有崇尚虚华的追随者,于是大家都跟着行动起来,重造一切。一位偏远地区的经理在读书后深信变革势在必行,我们认为他的需求才是对变革的真正需求。我们为何不停止重造、重搭、重构、分散经营等等而开始思考呢?”

答案是简单的:思考太辛苦了;而行动,即使是愚蠢的,却易于做到。管理者对迅速处理所有问题怀有一种不可抑制的欲望。管理者相信大理论,这就如同一个青春期的少年相信一套时髦的衣服会改变他们的个性,并引导他们进入一个快乐而充满罗曼蒂克式的满足感的新世界,而结果会是企业管理者们更接近大师而可悲地远离了真实。有潮流意识的组织不再试图去执行他们的管理者新近想出来的明智之举——英国 Ashridge 管理学院的研究人员乔治·宾尼和考林·威廉姆斯发现一个公司有 19 个方案同时进行,在其组织中,处理不

明智做法占去管理者大量的时间,而对其中一些人来说,这是他们全部的工作。

看起来管理者需要担保和再保险。他们在采取行动之前所需的是一个方案或案例研究。他们想要的是一个条理清晰的理由,一个决策系统,同时,他们继续以自己本能作出的大多数决定为基础。管理者们会从主要竞争对手那里吸收最新的思想,但大多会趋向于根据自己的偏见或个人意愿作决定,而不是根据一个时新的理论。撇开科学不谈,管理者毕竟只是个人而已。

另一个反论是,对担保和再保险的全球性管理研究引导管理者们去读书,并倾听大师们除再保险外的任何思想。汤姆·彼得斯、理查德·帕斯卡尔或查尔斯·汉迪的流行是不可靠且不确定的。也许,有一种担保被大师们看作是管理者已经经历过的时尚、感觉和恐惧,但它通常像一件不值钱的、汗湿的衬衫,并且会使人产生诸如你只是办公室的一件家具一样可有可无的不舒服感觉。大师不是可以自己配制甜味安慰剂的药剂师。(即使那正是你所需要的,也还有许多其他变通办法可以采用)。

在管理学听众中必然有胜人一筹的人。管理者们也许会轻蔑地看待最新的思想,但有追求的管理者们会把注意力投向那些使他们区别于大众的成功方法和思想。有前途的管理者在最新思想和时尚的不断更新中感受到压力,他们希望接触到新鲜事物。如果你的儿子或女儿发现你从未听说过最新流行的大事件,他们会怀疑你并且当他们痛惜你的年龄变老

时,那些不可避免的折磨人的日子就会随之到来,这一点与管理者在发现一个同事对最新的管理学概念一无所知时的表现是非常相似的。当然,行话是大师们的兵工厂里一件重要的工具。管理者们好说行话而大师们则利用他们的这种渴求——比如,管理者想在他的同事之前知道‘重造’的含义。作为管理学最新常用词的发明者,大师可以在周游世界时,向他的听众们解释这些常用词的真实含义以使他们得到满足。

更概括地说,大师行业得助于事实,即尽管他们可能很专业,但管理者们仍有些许沉默并对他们的专业价值心存不安。管理者觉得需要用一种律师或医生所没有的方法解释自己。他们是专业的,但荣誉从何而来呢?毕竟,小孩子们不会有成为公司总裁的强烈愿望——而他们确实更愿做一个儿童心理学家而不是做他们第一条生产线开始运行的见证人。管理者们频繁地用名片和头衔来解释自己,用公司的汽车和各种各样诱人的岗位津贴来解释自己,他们还通过增加知识来寻求自己的合法地位。

他们那些在书架上积满灰尘的书不仅仅是装饰品,它们是一种证明。管理者们把《非理性的年代》这本书打开来放在书桌上却不阅读,说明他们没有思考、获取新技能、想使自己与众不同的愿望。就他们自己的意图来说,全世界的管理者应得到称赞。他们自我改进的愿望向嘲笑、愚蠢和潮流敞开,但这也是在管理学中、在商业中、以致在人类生活中最重要的一部分。

思想来源

本书选择了 50 位最重要的管理学家来介绍。为了不引起误解,这里需要说明的是,本书的选择范围不是决定性的。在如今这样一个全球化的和人才济济的领域中,很难从大批追随者中找出最初的倡导者。尽管如此,本书所选择的这 50 位思想家都像管理者们管理他们的企业一样具有明显的影响力。

50 人中包括顾问、学者甚至一些公司首脑。

顾问(10 人)

- 马文·鲍尔(Marvin Bower)
- 戴尔·卡耐基(Dale Carnegie)
- 詹姆士·钱匹(James Champy)
- W·爱德华兹·戴明(W. Edwards Deming)
- 彼得·杜拉克(Peter Drucker)
- 布鲁斯·亨德森(Bruce Henderson)
- 约瑟夫·朱兰(Joseph Juran)
- 大前研一(Kenichi Ohmae)
- 汤姆·彼得斯(Tom Peters)
- 弗里德里克·W·泰罗(Frederick W. Taylor)

管理者(10 人)

- 切斯特·巴纳德(Chester Barnard)
- 亨利·法约尔(Henri Fayol)
- 亨利·福特(Henry Ford)
- 哈罗德·杰林(Harold Geneen)
- 松下幸之助(Konosuke Matsushita)
- 盛田昭夫(Akito Morita)
- 戴维·帕卡德(David Packard)
- 阿尔弗雷德·P·斯隆(Alfred P. Sloan)
- 罗伯特·汤赛德(Robert Townsend)
- 小托马斯·沃特森(Thomas Watson Jr.)

学者(28 人)

- 伊戈尔·安索夫(Igor Ansoff)
- 克里斯·阿基里斯(Chris Argyris)
- 华伦·贝尼斯(Warren Bennis)
- 阿尔弗雷德·钱德勒(Alfred Chandler)
- 玛丽·帕克·福列特(Mary Parker Follett)
- 舒曼特拉·高沙尔(Sumantra Ghoshal)
- 加里·哈默尔(Gary Hamel)
- 查尔斯·汉迪(Charles Handy)
- 弗雷德里克·赫茨伯格(Frederick Herzberg)
- 吉尔特·霍夫斯泰德(Geert Hofstede)

- 埃里奥特·杰奎斯(Elliott Jaques)
- 罗莎贝丝·摩丝·坎特(Rosabeth Moss kanter)
- 菲利普·科特勒(Philip Kotler)
- 特德·列维特(Ted Levitt)
- 科特·卢因(Kurt Lewin)
- 道格拉斯·麦格雷戈(Douglas McGregor)
- 亚伯拉罕·马斯洛(Abraham Maslow)
- 艾尔顿·梅奥(Elton Mayo)
- 迈克尔·波特(Michael Porter)
- 理查德·帕斯卡尔(Richard Pascale)
- 劳伦斯·彼德(Laurence Peter)
- 约翰·奈斯比特(John Naisitt)
- 亨利·明茨伯格(Henry Mintzberg)
- 埃德加·沙因(Edgar Schein)
- 彼得·圣吉(Peter Senge)
- 阿尔文·托夫勒(Alvin Toffler)
- 冯斯·琼潘纳斯(Fons Trompenaars)
- 马克斯·韦伯(Max Weber)

历史上有影响的人(2人)

- 尼科罗·马基雅维里(Niccolo Machiavelli)
- 孙子(Sun - Tzu)

关于这份名单还有许多有趣的事。很明显的一点是名单

中只有两位女性(M·P·福列特和 R·M·坎特)。事实上,还有一些合适的候选人,如简·穆顿(Jane Mouton)、莉莲·吉尔布雷斯(Lilian Gilbreth)和英国的罗斯玛丽·斯图尔特(Rosemary Stewart),虽然把她们加进来是很有意义的,但限于篇幅只能舍去了。

第二个特点是美国人占了大多数。在现代思想家中,只有一小部分来自欧洲(如法约尔、霍夫斯泰德、汉迪、帕金森和琼潘纳斯)、日本(如松下幸之助、盛田和大前)和少数其他国家(如澳大利亚人梅奥、亨德森和印度人高沙尔)。

如果把选择范围放宽到 20 年,我想结果会全然不同,会有更多的女性和美国以外的人入选。在美国管理模式中,不加考虑的信任已经不会再出现了。“美国管理历史的主要特点是关注内部和自鸣得意。”理查德·帕斯卡在《艰难的管理》中注释道。明天的大师们将遍布世界各地,而欧洲正在知识分子的影响下不断成长。例如,伦敦商学院向舒曼特拉·高沙尔和艾利·德赫斯敞开大门,就像把访问学者加里·哈默尔教授请来一样。法国 INSEAD 大学是管理学新星的家,像钱·金姆。另外还有早已成名的大师,像伊夫斯·道兹和亨利·明茨伯格。“欧洲学校与美国模式相较,缺少了一种下结论的勇气,但它本身具有很强的创造力,以及拥有一大批沿同一方向思考的学者。”新一代思想家、伦敦商学院的邓·苏尔说道。

我也期望着管理学顾问不断增长的影响力可以引导他们增加对思想领域的主宰力。近年来,在思想领域可以看到一种激进的变化。不仅是商业更具进取精神和市场化,而且最