



101

一分钟经理的实践

时 事 出 版 社

11
53
10

517
D353
110

一分钟经理的实践

[美] 肯尼思·布兰查德 著
 罗伯特·劳勃尔
 喻春生 译

328767

时 事 出 版 社

1985年



CICIR 069166

**Putting the One Minute Manager
to Work**

Kenneth Blanchard, Ph.D.

Robert Lorber, Ph.D.

WILLIAM MORROW AND COMPANY, INC
New York 1984

一分钟经理的实践

[美]肯尼思·布兰查德 著

罗伯特·劳勃尔

喻春生 译

*

时事出版社出版

(北京海淀万寿寺甲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: 2.75 字数: 41,000

1985年12月第1版 1985年12月第1次印刷

印数: 1—30,000

统一书号: 4225·027 社科新书目: 140—82

定价: 0.47元

译者的话

《一分钟经理的实践》是《一分钟经理》的姐妹篇。它揭示了如何把一分钟经理的三个秘诀转变为日常技能，如何用系统的方式使一分钟管理在现实环境中行之有效。该书在去年出版后，得到了美国企业管理界的一片赞誉，认为它是各级经理必备之书。许多公司实行该书介绍的方法后，显著地提高了生产率，增加了销售额，降低了成本，提高了士气。因此，特将此书介绍给国内的广大读者，希望它能对我国的企业 管理有所助益。

该书的作者肯尼思·布兰查德博士是国际上知名的管理专家、麻省大学的领导和组织行为教授、布兰查德培训开发公司董事会主席。他的论著涉及领导、动机、管理变革各个领域。罗伯特·劳勃尔博士是国际闻名的成效改进专家、劳勃尔合作公司主席。他的主要著作有《如何实行变革：管理和领导》、《有效反馈：管理成效的关键》等。

王之光、陆军同志校译了全书。在本系讲授《美国企业管理》课程的Miss Jing Wang，于百忙中抽空

HAAD 06/04

解答了翻译中的疑难问题。谨在此深表谢意！

限于水平，不妥之处，敬请指正。

一九八五年四月于

杭州大学经济系



标 志

这一分钟经理的标志——现代数字显示电子表表盘上的一分钟读数，旨在提醒我们每一个人，从工作日里不时地抽出一分钟时间来关注我们所管理的人。要知道，他们是我们最重要的资源。



一分钟经理丛书

我与医学博士斯潘塞·约翰逊合写的《一分钟经理》出版后，反应十分强烈。此书作为《纽约时报》列出的非小说畅销书，达一年多。它在世界各地的销售量超过一百万册，并译成了十六种文字。这种情形，令人欣慰。许多大公司及新兴企业的男女同仁们悟出了一分钟经理的秘诀，从中获益匪浅，来信人数与日俱增。我们的目的，是为经理们写一本言简意赅、通俗易懂的书，使每一个人都能灵活运用行为科学来影响他人。显然，我们的目的已经达到。

从实际工作中的经理那儿得到的、最令人欣慰的反馈是，如果所有的管理学书籍都用《一分钟经理》的体裁写成，那么，学起来就会轻松得多。鉴于这种广泛的反应，我决定创编《一分钟经理丛书》。我打算与国内最有创造性的、最富革新精神的管理思想家合作，撰写一系列有关“一分钟经理”的书。我希望，有朝一日，当经理的人，可以坐在办公桌边，考虑自己作为一分钟经理，在诸如决策、时间管理、领导、倾听意见、授权、班组建设、管理集体和如何影响上级等问题上，必须如何处理；而且他或她只需转动坐

椅，从书架上抽出一本论述有关问题的《一分钟经理》的书就行了。

我同国内提高生产率方面的著名顾问之一的罗伯特·劳勃尔博士通力合作，第一次使《一分钟经理丛书》的设想付诸实施。我之所以选定罗伯特，是由于他在使丛书实现和陆续出版方面的想法与我本人，以及我所在的布兰查德培训开发公司的想法，完全一致。事实上，我们与他的劳勃尔合作公司，在提供最佳人力资源服务方面，一直是密切配合的。八年来，在罗伯特的指导下，开展了产量、质量、安全，以及高效改进工作等方面的培训工作，从而为世界上许多公司节省了数百万美元的开支。许多公司的总经理都赞助本书的出版。罗伯特·劳勃尔不仅是一位能干的专家，而且还是一个第一流的人物。能与他合著《一分钟经理的实践》，我感到不胜荣幸。

肯尼思·布兰查德博士



目 录

前 言.....	(1)
问 题.....	(3)
一分钟经理.....	(4)
说比做起来容易.....	(6)
管理的ABC法.....	(9)
管理的ABC法：小结.....	(12)
ABC法基本教程.....	(13)
管理成功者.....	(24)
有效的批评.....	(26)
从理论到实践.....	(33)
为PRICE确定步骤.....	(35)
PRICE体系.....	(37)
成效定位.....	(38)
记录现行成效.....	(40)
部下的参与.....	(42)

辅导成效.....	(50)
评价进步.....	(53)
PRICE体系：小结.....	(57)
汉克实行PRICE体系.....	(59)
最后的想法.....	(70)
定 约.....	(72)
实践一分钟经理的理论.....	(73)



前 言

上一本《一分钟经理》讲到，有一位寻访高效率经理的聪明的年轻人，学到了一分钟经理的三个秘诀，并且立刻认识到这三个秘诀是有效管理的关键。

这个年轻人学得很好，最终他也成了一分钟经理。

他制定一分钟目标。

他给予一分钟表扬。

他施用一分钟批评。

在这本《一分钟经理》的续篇中，一位老经理知道，在日常工作中运用这三个秘诀，是否真的能在有关成效的重要领域产生新的变化。他到新的一分钟经理那里去寻求答案。最后，他学会了如何系统地实践一分钟管理，并取得了最佳成效。

本书是《一分钟经理》的姐妹篇。它可以独立地作为实现三个秘诀的有效工具。不过，如果你事先读过《一分钟经理》，可能于你更有助益。

大家不妨将这位老经理所学到的知识在实践中加

以运用。我们希望这将使你本人和你的同事们的生活焕然一新。

肯尼思·布兰查德博士

罗伯特·劳勃尔博士

问 题

老经理读罢《一分钟经理》，把书放在咖啡桌上。他把身子向后一靠，目光中流露出疑惑的神情。这本书他在办公室就看过，现在又带回家来看第二遍。

他独自思忖：“即使看了两遍，我也无法挑剔一分钟经理三个秘诀的逻辑性。但运用这些秘诀，真会成为更有效能的经理吗？”

于是老经理决定去寻求答案，第二天早晨 要给一位经理打个电话。这位经理住的小城离这里有几小时的路程，近年来，他已把一个景况不佳的公司转变成成为获利甚巨的企业。老经理读过一篇有关这个经理的报道，说这个经理认为他的成功，应归功于“一分钟管理”的实践，事实上，现在他已经自称为“一分钟经理”了。

一分钟经理

第二天一早，老经理一到办公室，就给这位新的一分钟经理打了个电话。自我介绍之后，他问一分钟经理，他能否在本星期的某一天登门拜访，谈谈有关一分钟管理的问题。尽管老经理已估计到会有什么答复，但在听到一分钟经理这样的实际答话时，不免仍感新奇：“星期三上午，我要会见我的高级职员。除此外，悉听尊便。说实话，这个星期我的其他安排不多，你定个时间吧。”

“我明早十点钟来。”老经理说罢，暗自发笑。挂了电话后，他想道：“这真有趣。我的问题肯定能得到解答。”

老经理来到一分钟经理的办公室时，秘书对他讲：“他正等你，请进。”

走进房间，老经理看到一个四十七、八岁的人站在窗边，正向外眺望。

老经理咳嗽了一声，一分钟经理转过身来，笑着说：“很高兴能见到你，请这儿坐吧。”他把老经理领到房间一角的会客处。

“我能为你做些什么？”一分钟经理一边坐下一边问。

老经理开口说道：“我和我的部下都看过《一分钟经理》，我感到非常振奋，我的部下也是如此。当然罗，一种新的管理体系问世，人们总会激动一番的。不过我想请教一下，在一分钟管理的实践中，你如何把三个秘诀转变为有用的技能，从而在关键之处产生不同以往的成效。”

“在回答这个问题之前，先让我问你一个问题，”一分钟经理说，“你认为一分钟管理的精髓是什么？”

“这很简单，”老经理说，“给我一张纸，我写给你看。”

一分钟经理到办公桌旁拿了一本便笺，递给老经理。老经理毫不迟疑地写道：

工作有成效的人，自我感觉必定好。

“这是个有趣的曲解，”一分钟经理说着，用手指指办公桌后墙上的一张条幅，上面写着：自我感觉好的人，工作必定有成效。“你为什么要改换它？”

“我认为，这更好地表述了一分钟管理的精髓。”老经理坚持说，“此外，这与你的教导更一致。”

“一致？”一分钟经理问道。

“是的，”老经理断然回答，“你说过，一分钟表扬的关键部分之一是要言简意赅，明确告诉他或她，哪件事做得对。”

“确实是这样。”

“表扬会使当事人自我感觉良好，但是，如果这些人不先做一些可以肯定的事，表扬也是无济于事的。”老经理笑着说，以为一分钟经理这下是无言以对了。

说比做容易

“你是个难对付的人，”一分钟经理哈哈大笑，“你确实掌握了一分钟管理的要领。我想我能从你那儿学到一点东西。我也乐于让你分享到更多的我所知道的东西。”

“恐怕你不能从我这里学到什么吧，”老经理说，“我只不过是一个幸存下来的‘街头奋战者’而已。”

“不接受恭维，嗯？”一分钟经理思忖着说，“许多人不能接受表扬。”

“我觉得这是由于我们从来不习惯受到表扬的缘

故。”老经理说，“不习惯的事情就不容易做，即使你相信这件事是对的，也还是如此。”

“对，”一分钟经理说。“难于实行一分钟管理的原因之一是，人们必须改变他们的一些老做法。注重并改变人们在组织中的相互态度，还只是口头上说说而已。大部分上层管理者认为，管理培训只不过是恩小惠而已，这种东西他们每年都能提供给所有雇员。这就是我为什么在墙上挂上这句格言的原因。”他说着，指指另一边墙上的条幅。上面写着：

大多数公司把所有时间花在寻找新的管理方法上，而很少花时间去实行正好是他们教给经理们的那种管理方法。

“确实如此，”老经理说。“人人都一样，总是在寻求一条新的捷径，而不去运用已经学到的知识。他们总是从一个节食方案跑到另一个节食方案，从一项锻炼计划变到另一项锻炼计划，而不愿有始有终地按一项方案做完。”

“而后他们又感到奇怪，为什么体重没有减轻，心脏机能没有得到增强？”一分钟经理说。“这倒叫