

当今世界50位顶尖管理思想家

管理思想家50强

The Thinkers 50

The world's most influential
business writers & leaders

[英] 西伦·派克 著 余 彬 译

斯图华特·克雷纳 德·迭拉夫 序



上海三联书店

K815. 1/12

2006

斯图华特·克雷纳(Stu

德·迭拉夫(Des Dearlove) 序

管理思想家 50 强

当今世界 50 位顶尖管理思想家

[英] 西伦·派克(Ciaran Parker) 著

余 彬 译

 上海三联书店

图书在版编目(CIP)数据

管理思想家 50 强/[英]派克著;余彬译. —上海:
上海三联书店, 2006. 8
ISBN 7-5426-2357-5

I. 管... II. ①派... ②余... III. 管理学—思想
家—简介—世界 IV. K815.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 087377 号

管理思想家 50 强

著 者/[英]西伦·派克

译 者/余 彬

策划编辑/徐志跃

责任编辑/邱 红

装帧设计/范峤青

监 制/林信忠

责任校对/张大伟

出版发行/上海三联书店

(200031)中国上海市乌鲁木齐南路 396 弄 10 号

<http://www.sanlian.com>

E-mail: shsanlian@yahoo.com.cn

印 刷/上海叶大印务发展有限公司

版 次/2006 年 12 月第 1 版

印 次/2006 年 12 月第 1 次印刷

开 本/890×1240 1/32

字 数/100 千字

印 张/5.125

ISBN 7-5426-2357-5/C·156

定价:14.00 元

序

谁是当今世上最具影响力的管理思想家？就是这个简单的问题在 2001 年引出了第一期商业思想家 50 强排行榜。在大量的检索和比较之后，我们推出了第一批全球性的管理大师，但是在当时，我们没有料到这个排行榜本身在日后也形成了非凡的感召力。

如今，这个排行榜每两年更新一次，在桑托普传媒（Suntop Media）和欧洲管理发展中心（EFMD）的共同运作下，它的权威地位日益稳固。在商业管理领域，谁风头正健，谁已成明日黄花，它拥有绝对的发言权。西伦·派克的这本书就是在 2005 年排行榜的基础上形成的，因为派明达·巴拉（Parminder Bahra）和卡罗·路易斯（Carol Lewis）的努力，这个排行榜得以在伦敦《泰晤士报》上登载，从而广为人知。

那么，这个排行榜的经久不衰说明了什么呢？有一点可以肯定的是，商界人士十分关注新的商业理念以及提出这些理念的思想家们；还有令人欣慰的一点是，尽管商业世界及商业理念瞬息万变，但并非无从把握。虽然排名有所变化，但 2001 年排行榜上前 10 名中的 7 位如今依然名列榜上，伟大的思想家是不会快速出局的。

这些思想家已经并将源源不断地提供一系列新的理念，正是这些新理念决定了经理人应该做什么，怎么做，而且最为关键的是，如何对经理人进行评价。今天的理论明天就会付诸实践。

近些年来出现的一个问题是，成千上万种理念奔涌而来，泥沙俱下，本书的目的就是去芜存菁，把真正的精华奉献给读者。书中

的理念新旧并存,对此我们无需表示歉意,大浪淘沙,经得起时间考验的理念历久弥新。

另一个凸现的问题是,历年都有大量的理念被冠以“突破性的成就”、“成功的蓝图”等等不实之词,这些理念都有甚嚣尘上的追捧者。由此,冷嘲热讽的人士也是与日俱增。

这些故作玄虚的术语其实空洞无物,它们的可信度也与日递减。管理的语言变得脱离实际,虚无缥缈。呆伯特和狗伯特对这些术语毫不留情的抨击已使它们的创作者斯科特·亚当斯不仅成为世界著名的商业作家,也是排行榜上的常青树。滥用术语削弱了严肃的商业理念,而滥用术语的人也往往成了追逐时尚的牺牲品。

这就应了彼得·圣吉的一句话:“这也是时尚流行周期的一部分。”圣吉在头脑50强排行榜上的位置不可动摇,在《第五项修炼》中他推出了“学习型组织”这一说法,他说:“组织和个人一样,一直在不断地接受和摒弃时尚。”

如今的商业出版界存在着很大的弊端,严肃作品与哗众取宠之辞被混为一谈,因此根本没有什么质量监控,这种现象导致的结果就是经理人在各种理念中如坠云山雾海,在信息泛滥所导致的巨大压力下,人们只有两条路可走,一是生吞活剥所有到手的资料,二是对所有的信息都不闻不问。

于是大多数经理人在这样的处境中左右为难,一方面尽可能多读,另一方面又如淘金般地筛选有用的东西。因此,我们希望本书对这些经理人有所裨益。

谨以此书献给每一位关注商业、关注商业理念走向的人们。

斯图华特·克雷纳

德·迭拉夫

2006年1月于伦敦

目 录

序	斯图华特·克雷纳 德·迭拉夫
罗素·艾可夫(Russell Ackoff)	1
斯科特·亚当斯(Scott Adams)	4
克里斯·阿吉里斯(Chris Argyris)	7
沃伦·本尼斯(Warren Bennis)	10
杰夫·贝佐斯(Jeff Bezos)	13
拉里·博斯蒂(Larry Bossidy)	16
理查德·布兰森(Richard Branson)	19
詹姆斯·钱皮和迈克尔·哈默(James Champy and Michael Hammer)	22
拉姆·夏兰(Ram Charan)	25
克莱顿·克里斯坦森(Clayton Christensen)	28
詹姆斯·C·科林斯(James C. Collins)	31
史蒂芬·柯维(Stephen Covey)	34
爱德华·德·波诺(Edward de Bono)	37
迈克·戴尔(Michael Dell)	40
帕特瑞克·迪克森(Patrick Dixon)	43
雷夫·艾德文森(Leif Edvinsson)	46
比尔·盖茨(Bill Gates)	49

马尔科姆·格拉德威尔(Malcolm Gladwell)	52
罗伯·高菲和盖瑞士·琼斯(Rob Goffee and Gareth Jones)	55
丹尼尔·高曼(Daniel Goleman)	58
维杰·格文达拉扬(Vijay Govindarajan)	61
琳达·格拉顿(Lynda Gratton)	64
艾伦·格林斯潘(Alan Greenspan)	67
安德鲁·格罗夫(Andrew Grove)	69
加里·哈默尔(Gary Hamel)	72
查尔斯·汉迪(Charles Handy)	75
戈尔特·霍夫斯坦德(Geert Hofstede)	78
罗莎贝斯·莫斯·坎特(Rosabeth Moss Kanter)	81
罗伯特·开普兰和大卫·诺顿(Robert Kaplan and David Norton)	84
曼弗雷德·凯茨·德·弗里斯(Manfred Kets de Vries)	87
拉凯什·库拉纳(Rakesh Khurana)	90
W. 钱·金和勒内·莫博涅(W. Chan Kim and Renée Mauborgne)	93
纳奥米·克莱恩(Naomi Klein)	96
菲利普·科特勒(Philip Kotler)	99
保罗·克鲁格曼(Paul Krugman)	102
科斯塔斯·马凯斯(Costas Markides)	105
亨利·明兹伯格(Henry Mintzberg)	108
杰弗瑞·摩尔(Geoffrey Moore)	111
谢尔·诺德斯特伦和约纳斯·瑞德斯塔耳(Kjell Nordström and Jonas Ridderstråle)	114
大前研一(Kenichi Ohmae)	117
唐·佩珀斯(Don Peppers)	120

汤姆·彼得斯(Tom Peters)	123
迈克尔·波特(Michael Porter)	126
C. K. 普拉哈拉德(C. K. Prahalad)	130
埃德加·H·沙因(Edgar H. Schein)	133
里卡多·塞姆勒(Ricardo Semler)	136
彼得·圣吉(Peter Senge)	139
托马斯·A·斯图尔特(Thomas A. Stewart)	142
冯斯·特朗普纳斯和查尔斯·汉普顿—特纳 (Fons Trompenaars and Charles Hampden-Turner) ...	145
杰克·韦尔奇(Jack Welch)	148
 2005 年管理思想家 50 强排行榜榜单	 151
谁是当今世上最具影响力的管理思想家?	 153
 译后记	 155

罗素·艾可夫

教育家(2005年排行榜第26位)*

罗素·艾可夫1919年出生于费城。他的本科是宾夕法尼亚大学建筑专业,毕业后兴趣转向科学哲学,获哲学博士学位。对于这种转变,他自己的解释是“对人本系统的兴趣超越了对建筑物的兴趣”,正是这种兴趣导致了艾可夫日后对运筹学的研究。

在1964年回到母校宾夕法尼亚大学之前,艾可夫执教于俄亥俄州克里夫兰市的凯斯科技学院(Case Institute of Technology)。尽管现已退休,但他依然是沃顿管理学院的荣誉教授,此外还承接大量的咨询顾问工作,并兼任由他创立的互动管理学会(The Institute for Interactive Management Inc.)董事长。

罗素·艾可夫兴趣广泛,从人类行为到城镇规划,无不涉猎。他对系统研究的兴趣由来已久,在解析公司成败的因缘方面有独到之处,这就是他与人合著《运筹学研究》(1957)的起因。自二战期间起运筹学及其研究已成为人们关注的对象,然而这本著作的问世将运筹学引入了商业领域,尤其是在工业制造方面。任何一种系统,无论有多么错综复杂,杂乱无章,总是基于对输入数据的组织和运用,期望达到理想的结果。而越是复杂的系统,就会有越多的输入和可能的变量。

艾可夫不仅写出了一部又一部的著作,他还为管理思想家们开辟了一块论争的新天地,也因此赢得了系统理论泰斗之美誉。

* 本书按管理思想家姓氏首字母排序。——编者注

母校宾夕法尼亚大学的工程学院更是以他的名义创立了一个名为高级系统管理中心(A-CASA)的智囊团。随着计算机价格的不断下降和性能的不断提高,系统管理又有了突破性的进展,由于计算机能有效地对系统进行定点和跟踪,规模再小的企业也能从中受益匪浅。在艾可夫看来,系统研究并不是简单的数量统计,而是测定企业(及员工)运作的更好的方法。

艾可夫认为,运筹研究远远没有被充分利用,它之所以收效甚微是因为人们在运用它的时候带着片面的理解,因此艾可夫的著作和演讲中时时流露出特有的尖酸刻薄的机智。用他自己的话来说,运筹研究导致了“企业便秘”,它没能跑到企业的“脑袋”里,而是被挤到“肠子”里去了,再没地儿可挤就被排泄出去了。说到管理,艾可夫直言快语,丝毫不会顾忌政治导向正确与否。

确实,艾可夫总是乐于挑战传统。在沃顿任教时,他的课程无事先安排,不上课,免考试,进来容易出去难:想要通过他的课,学生得提交一份学业规划,内容翔实之外还得有清楚的过程。面对非议,他如此反击:“从长远来说,最糟糕的就是你违章行事而获得了成功;只要你遵守规则,失败多少次都可以。”在企业管理方面,艾可夫很担心互联网会造成无用甚至谬误信息的泛滥成灾。

最近以来,艾可夫把注意力投向了社会的其他方面,比如教育方面,他呼吁关闭师范学院,停止师资培养,因为教师的灌输会妨碍学生的认知。

在《交响乐组织》(1999)一书中,他对企业寿命缩减现象进行了一番评论。他主张企业应该忽略各部门的分管职能,注重各部门的协调运筹,加入到企业整体这支交响乐中来。企业必须有效地进行规划和设计,同时在企业内部真正达到民主化。

企业必须懂得活学活用并能不断地自我调节,适者生存是亘古不变的道理。在《社会再设计》(2003)一书中,艾可夫试图用运筹学的方法来解决美国的社会问题,他坚称:“我们社会的改革有

赖于创意和创新……”

艾可夫的新近作品还包括《击败系统：凭借创造力来取胜官僚主义》(2005)，书中收集了一系列如何招架毁谤及干涉行为的奇闻轶事。艾可夫最具生命力和独特风格的作品收集在《艾可夫精选集》(1998)中。

必读资料：

<http://www.acasa.upenn.edu/advisory.htm>

《运筹学研究入门》(Introduction to Operations Research, Wiley, 1957, with C. W. Churchman and E. L. Arnoff)

《艾可夫精选集》(Ackoff's Best: His Classic Writings on Management, Wiley, 1998)

《交响乐组织》(Re-Creating the Corporation: A Design of Organizations for the 21st Century, Oxford University Press, 1999)

《社会再设计》(Redesigning Society, Stanford University Press, 2003, with Sheldon Rovin)

《击败系统：凭借创造力来取胜官僚主义》(Beating the System: Using Creativity to Outsmart Bureaucracies, Berrett Koehler, 2005)

斯科特·亚当斯

作家、漫画家(2005 年排行榜第 12 位)

斯科特·亚当斯生于 1957 年,是呆伯特的创造者,这个漫画形象为我们驱除了很多职场迷雾。说白了,工作也就是两个字的词儿。

亚当斯出生于纽约州的凯特斯科尔山。他从哈特维可学院(Hartwick College)取得了经济学学士学位,并继续深造于加州大学伯克莱分校,获工商管理硕士学位。他先后任职于克洛克国家银行(Crocker National Bank)和太平洋贝尔公司(Pacific Bell),他从最底层的银行出纳(其间曾两次遭持枪抢劫)做起,逐步攀援企业职位的金字塔,漫长的跋涉让他心灰意冷,尤其是一个接一个的冗长会议使他腻味透顶。幸运的是,他没有求救于心理咨询,或是吸毒酗酒。情绪消沉的时候,他把身边的人画成一个个讥诮怪诞的漫画形象,众生相中一个四眼人物脱颖而出,亚当斯尊他为“呆伯特”。

1988 年,亚当斯给一些漫画出版商寄了几幅作品,结果被联合媒体(United Feature Syndicate)一眼相中,到 1989 年,呆伯特的形象出现在 50 种报纸上,如今这个数字已经攀升到 1500 多种。不久,呆伯特漫画结集出书,随着互联网的兴起,呆伯特也在网络上出头露面。亚当斯在太平洋贝尔正式工作到 1995 年,此后全身心投入漫画创作、演讲和写作。成果之一就是 1996 年出版的《呆伯特法则》,书中的职场百态,人人心知肚明,只是不敢言说罢了。

讽刺漫画的历史十分久远,人类各种活动从来难逃漫画家的

法眼,现代企业管理及其种种荒诞不经自然也不能幸免。每一个时代的讽刺漫画家们都会以画笔作匕首,直指社会的不协调之处:比如个人与集体,比如所谓的理想与眼下的现实,更不用说那人们号称为人间天堂的世界实际上简直是人间地狱之强烈的对立;还有含蓄与外向,羞涩怯懦与狂妄自大的对比。把事实的真相揭示出来永远是必要的,就像那个小男孩一样有足够的勇气说出:“皇帝什么衣服也没穿。”这也就是《呆伯特法则》的用意。

呆伯特没有明显的政治倾向,作者既无意为职场中人指出一条明路,也不是在指责人们置身其中的商业世界充满邪恶,只是在很多的时候,这个世界荒诞而愚蠢。人们可以嬉笑怒骂,极尽讽刺,但最终还得学着去应付周旋,职场上的人面对的就是这两种现实,它们都是至关重要的,人们只有在两者之间进退有度才能生存下来。

亚当斯随后又出版了《狗伯特管理手册》(1997),狗伯特是呆伯特的好朋友,他接替呆伯特成为了管理大师的代言人。

让工作环境更有趣是很多管理大师极力宣扬的,幽默能缓解压力,促进生产,一些公司甚至聘请了幽默咨询师,然而,幽默又是不能强加于人的。很多人都怀疑欢笑的力量,它可以是把双刃剑——管理层和下属如果都能其乐融融固然美好,可一旦管理层成了下属的笑柄时又该如何呢?

亚当斯最近出了一些与呆伯特无关的东西,其中很大部分甚至并不幽默。代表作为他的“思考体验”:《上帝的残屑》(2004)。

斯科特·亚当斯依然宝刀不老。

必读资料:

<http://www.dilbert.com>

《呆伯特法则》(The Dilbert Principle: A Cubicle's-Eye View of Bosses, Meetings, Management Fads & Other Workplace Afflictions,

Collins, 1996)

《狗伯特管理手册》(Dogbert's Management Handbook, Collins, 1997)

《说白了就没劲》(It's Not Funny If I Have to Explain It: A Dilbert Treasury, Andrews McMeel, 2004)

克里斯·阿吉里斯

教育家(2005 年排行榜第 28 位)

克里斯·阿吉里斯 1923 年出生于新泽西州的纽沃克。他从二战战场上下来后就进入克拉克大学(Clark University)专攻心理学,毕业后在肯萨斯大学继续深造,获心理学及经济学双科硕士,最终在康奈尔大学获得组织行为学的博士学位。他曾经是耶鲁大学组织科学的荣誉教授,目前任教于哈佛大学,是教育及组织行为学詹姆斯·布莱恩·克纳特讲席教授。他撰写近 20 本专著及大量论文,还兼任莫尼特咨询公司(Monitor Consulting Company)总监。

“学习型组织”这一概念是阿吉里斯的首创,而他的学生彼得·圣吉在《第五项修炼》(1990)中使这个概念发扬光大。

阿吉里斯早期的研究方向是组织控制系统以及个人对系统的反应,其成果见于《个性与组织》(Personality and Organization, 1957)。此后他转而研究变革对组织的冲击,尤其是对高级管理层的冲击,这一方面的书籍有《组织与革新》(1970)。

20 世纪 70 年代,阿吉里斯与已故的多纳·肖恩合作,以独一无二的“心路图”(mind maps)为基础,创立了一种关于主观能动性的新理论,这种有“应用中的理论”之称的新理论让人们明白了如何对不同的环境做出相应的反应。但是,真实的心理轨迹经常隐而不现,因为人们为了维护自己的行为,往往会提供更能让人接受的心路图,克里斯将这种心理命名为“被采纳的想法”(espoused thought),只有这两种心路图之间的距离拉近了,个人主动性才能发挥出来。

在阿吉里斯眼里,学习的过程就是不断犯错和纠错的过程,他确立的框架和监控参数能判断人们是如何纠正错误的。在一个有着明确的价值体系和现成的方针政策的环境里,答案就在现有的框架内寻找,这种被阿吉里斯称为“单环”的学习方式是心理上的自我安慰,相反,如果人们破除框架,标新立异,“双环”学习就应运而生了,在企业经历变革的时期,这种学习方式将更具价值。

阿吉里斯接着阐述了这一切对企业的影响。“单环”学习抑制了创造力和“双环”学习,这两种学习方式从不同的心迹图谱而来,阿吉里斯把它们命名为模式一(指单环 single loop)和模式二(指双环 double loop),阿吉里斯的研究表明,如果现实生活中模式一占据上风就会产生以下特征:

- 自我防御
- 掩盖并否认令人难堪的信息
- 回避负面的东西
- 求胜心切,不惜一切代价
- 崇尚理智行为,抵制出格与激进
- 唯我独尊的态度

而模式二的重点是:

- 对话
- 分享职责与信息
- 自由抉择权
- 挑战成见

把员工从模式一引向模式二是很有必要的,这两种模式无法强制执行,也无法共存于同一企业。

在企业中无论哪种心路图占了上风,员工们对它们必须要有彻底的了解,并明了自己所处的位置。占据统治地位的心路图代表了整个企业,以模式一为核心的企业是自卫型的,常常需要依赖

自我实现的预言,且有认知上的障碍。

当失误和难题从来得不到恰当的解决,出路又在何方?答案就是在企业中推行模式二,实行“双环”思维。员工们通过严肃的反省来学习提高,容易吗?当然不。模式二的企业仍然十分稀有,阿吉里斯曾为此兴叹,他为自己的理论在管理界影响甚微而失望,他深知经理们所声称的对双环思维的追寻其实只是口头说说而已,事实上他们更依赖于单环思维,阿吉里斯认为这是缺乏训练以及自我欺骗所造成的后果。有些公司通过学习完全能够意识到自己的不足与缺陷,但他们选择了视而不见。只有能够充分发挥雇员天分的公司才有希望蓬勃发展。

必读资料:

<http://www.actionscience.com/index.htm>

《实践原理》(Theory in Practice: Increasing Professional Effectiveness, Jossey-Bass, 1974, with Donald Schon)

《组织学习》(Organizational Learning, Addison Wesley, 1978, with Donald Schon)

《克服组织的防卫》(Overcoming Organizational Defenses, Prentice Hall, 1990)

《建议缺陷和管理陷阱》(Flawed Advice and the Management Trap: How Managers Can Know When They're Getting Good Advice and When They're Not, Oxford University Press, 1999)

《理由与合理化》(Reasons and Rationalizations: The Limits to Organizational Knowledge, Oxford University Press, 2004)