



中国企业文化十大魅力培训师之一
韦华伟先生 亲力推荐

经典管理 故事100篇

赵忠伟◎编著

读故事 作测试 学管理

STORY TEST MANAGE

100句浓缩的管理语录，会带给你管理大师的管理智慧；100篇经典的管理故事，会带给你轻松阅读后的管理点拨；37个量身裁定的管理测试，会带给你认识自己后的管理启示。通过读故事、作测试可以将管理变得轻松、快乐、简单、高效。何乐而不为呢？



 哈尔滨出版社
HARBIN PUBLISHING HOUSE

C93/388

2007

中国企业文化十大魅力培训师之一

韦华伟先生 亲力推荐

经典管理 故事100篇

赵忠伟◎编著

读故事 作测试 学管理

STORY TEST MANAGE

 哈尔滨出版社
HARBIN PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

读故事·作测试·学管理:经典管理故事100篇/赵忠伟编著. - 哈尔滨:哈尔滨出版社,2007.8
ISBN 978-7-80753-012-1

I. 读... II. 赵... III. 管理学-通俗读物
IV. C93-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2007)第103105号

责任编辑:李仁波 杨丽萍

封面设计:柏拉图

读故事·作测试·学管理——经典管理故事100篇

赵忠伟 编著

哈尔滨出版社出版发行
哈尔滨市动力区文政街6号
邮政编码:150040 电话:0451-82159787
E-mail:hrbcbs@yeah.net
网址:www.hrbcbs.com
全国新华书店经销
黑龙江省教育厅印刷厂印刷

开本 787×1092 毫米 1/16 印张 17 字数 210 千字
2007年8月第1版 2007年8月第1次印刷
ISBN 978-7-80753-012-1
定价:26.80元

版权所有,侵权必究。举报电话:0451-82129292
本社常年法律顾问:黑龙江大公律师事务所徐桂元 徐学滨

故事中的管理智慧

故事总会在我们成长的岁月里出现,它是经验的浓缩,是智慧的汇集,是恍然大悟的玄妙。喜欢读故事的人会贮存起大量的关于生活的、学习的、工作的经验,会在人生的路上时常把这些经验拿出来指点前进的方向。

企业管理初听起来总给人一种严肃的、规范的、沉重的感觉,但现代社会讲究多元化的结合,讲究开放式的兼收并蓄,于是我想到了管理同故事的融合。翻阅了大量的故事资料后,发现这种结合可以达到水乳交融的状态。

故事中的管理智慧,管理中的故事情节。

用故事去领悟管理之道,将管理变成有趣的故事情境。

当你把阅读故事后得到的领悟应用到管理中时,你会发觉管理原来可以更轻松,可以更简单。当你习惯了这种方式之后,你会发觉自己也成了一个传奇故事中的主角。故事通常是奇妙而又有趣的,它可以有不同的解读方式,怎样将故事中的智慧巧妙地应用于管理,还需要读故事的人的参悟和领会。怎样把故事中的老虎狮子或是国王英雄同管理挂钩,还需要你在读故事的过程中认真揣摩,仔细推敲。管理不可能不动脑筋,但通过读故事而动脑筋总比生硬地去套用某个管理公式更灵活更有趣。

本书汇集了100个经典的管理故事,并附带100句经典的管理名言和管理点评,同时为了使管理更科学,使管理者能更全面地认识自己,书中还精选了37个管理小测试,同样是以一种轻松活泼的方式在诠释管理。

如果企业的发展遭遇不顺利,如果你的团队出现了裂痕,如果作为

前 言

领导者的你思路有些混乱,如果你的企业在经济的大潮中裹足不前,那么读读这些故事,也许这种轻松简单的方式会给你带来意想不到的结果,就像故事里说的,丑小鸭变成了白天鹅,灰姑娘变成了王妃。

编 者

2007年6月

读故事
作测试
学管理

目 录

❁ 前言

第一章 以人为本——人才管理篇

唐太宗的用人之道	2
燕王招才	4
人是原动力和基石	5
麦当劳的人才管理	7
雷诺的揽人策略	11
疑人不用 用人不疑	15
缺口	17
伯乐与马	19
一双鞋的故事	21
沃尔玛的员工管理哲学	23
工作和休息	28
必须充分沟通	30
“大水泡”和小金鱼	31
惠普公式	34
赢得员工	36
能才与庸才	41
人本至上——戴尔的人才管理机制	44
奖励员工的艺术	46
九头牛的聘礼	48
微软的人才培训之道	49

第二章 一个都不能少——团队合作篇

- 猪群对狼群 54
- 七个小矮人除魔咒历险记 55
- 老虎与猴子 58
- 落网之鸟 59
- 六只猴子管桃园 61
- 一个故事的两种结局 67
- 狮子和蛇 69
- 兄弟和睦 共渡难关 71
- 宝洁:合作铸就辉煌 73
- 雅虎的初创故事 76
- TCL的团队学习型战略 82
- 剪裤子 84
- 熊和蜜蜂 86
- 调兵遣将的艺术 87
- 团结的才是高效的 89
- 团结的力量 93
- 山雀和知更鸟 94
- 三只老鼠 96
- 不团结的结果 97
- 思丹雷电气公司的和谐管理 99

第三章 借力用力——领导艺术篇

- 跟皇帝学如何做领导 106
- 有用与无用 108
- 刘秀之攻心策略 110
- 老板种草 111
- “领”和“导”的艺术 113
- 一流剑师的由来 119
- 大火过后 121
- 称职的教练员 123
- 向导的作用 125
- 鲑鱼式管理 127
- 后生可畏 134
- 内部跳槽 136
- 齐桓公起用管仲 138
- 成吉思汗和飞鹰 140
- 挽救 IBM 的 CEO 142
- 王主任上班记 148
- 曹玮用计 大败吐军 150
- 创新与制度的悖论 151
- 严明军令 善用权力 153
- 受伤的蛇 155



第四章 以变应变——创新发展篇

- 思维创新即是财富 **160**
- 把木梳卖给和尚 **162**
- 怎样得到更多的珍珠 **163**
- 买猫 **165**
- 神奇的推销 **166**
- 一棵桃树的一生 **173**
- 地主的生财之道 **175**
- “法布基诺”的故事 **177**
- 种苹果 **180**
- 创新与市场 **182**
- 毕业考试 **186**
- 英特尔的产品创新理念 **188**
- 创新思维的价值 **190**
- 家乐福的质量创新体系 **192**
- 风波 **194**
- 中药店里的茶馆 **197**
- 福特的创新之路 **199**
- 波尔格德的妙计 **202**
- 赢在创新 **204**
- 身价百万 **207**

第五章 创造卓越——经营管理篇

- 吝啬鬼买房 212
- 士别三日 刮目相看 213
- 高露洁常青的秘诀 215
- 柿子的价值 218
- 希尔顿的“旅店帝国” 220
- 速度决定成败 224
- 花匠的故事 226
- 膨胀效应 228
- 丰田品格 229
- 思科:优秀与高效 231
- 顾客第一 236
- 蝴蝶效应 238
- 无缺陷降落伞 240
- 麦当劳的服务理念 242
- 沃尔玛:让顾客满意 244
- 三只青蛙 247
- 可口可乐如何应对中毒事件 249
- 割麦子 251
- 蒙牛故事 252
- 深圳“面点王”的传奇崛起 254

读故事 作测试 学管理

第一章

以人为本

——人才管理篇





管理名言

管理是一门关于人的学问。

—— [新西兰]帕金森



读故事

唐太宗的用人之道

唐太宗登基后,唐朝因开国不久,整个朝廷的结构都在建设与调整之中,把手下的有才之人分别放在什么位置上才能够成为一个最合理、最有效的组织结构呢?这是唐太宗一直在思考的问题。

房玄龄处理国事总是孜孜不倦,知道了就没有不去办的,于是太宗任命房玄龄为中书令。中书令的职责是:掌管国家的军令、政令,阐明帝事,调和天人;入官禀告皇帝,出官侍奉皇帝,管理万邦,处理百事,辅佐天子而执大政。这正适合房玄龄“孜孜不倦”的性格特征。

魏征常把诤谏之事放在心中,耻于国君赶不上尧舜,于是唐太宗任用魏征为谏议大夫。谏议大夫的职责是专门向皇帝提意见,这是个很奇特的官职,既无足轻重,又重要无比;既无尺寸之柄,又权力很大,但这一切最终都取决于谏议大夫的意见皇帝是听还是不听,像魏征这样敢于直谏的人是再合适不过的了。

李靖文武略兼备,出去能带兵,入朝能为相,太宗就任用李靖为刑部尚书兼检校中书令。刑部尚书的职责是:掌管全国

的刑法和徒隶、关禁的政令,这些都有利于李靖才能的发挥。

房玄龄、魏征、李靖共同主持朝政,取长补短,发挥了各自的优势,共同构建起大唐的上层组织。

除此之外,唐太宗还把房玄龄和杜如晦合理地搭配起来。李世民在房玄龄研究安邦安国的方略时,发现房玄龄能提出许多精辟的见解和具体的办法。但是,房玄龄却不善于整理自己的想法和建议。他的许多精辟见解,很难被决定该颁布执行哪一条。而杜如晦虽不善于谋划,但却善于对别人提出的意见作周密的分析,精于决断,什么事经他一审视,很快就能变成一项决策、律令提到唐太宗面前。于是,唐太宗就重用了他们二人,把他们搭配起来,密切合作,组成合力,辅佐自己,从而形成了历史上著名的“房(玄龄)谋杜(如晦)断”的人才结构模式。



管理智慧

清代学者魏源曾说:“不知人之短,亦不知人之长,不知人长中之短,不知人短中之长,则不可以用人。”人各有所长,也各有所短,把他们放在最能发挥出他们才华的岗位上才是真正的人尽其才。扬其长,避其短,发挥人的最佳效能,这才是现代领导必须确立的用才观。



管理箴言

一个公司要发展迅速得力于聘用好的人才,尤其是聪明的人才。

——[美]比尔·盖茨



燕王招才

《战国策》上记载：燕国国君燕昭王一心想招揽人才，而更多的人认为燕昭王仅仅是叶公好龙，不是真的求贤若渴。所以，燕昭王始终寻觅不到治国安邦的英才，他整天闷闷不乐。

后来有个智者郭槐给燕昭王讲了一个故事，大意是：有一个国君愿意出千两黄金去购买千里马，然而时间过去了三年，却始终没有买到，又过去了三个月，好不容易发现了一匹千里马，当国君派手下带着大量黄金去购买千里马的时候，马已经死了。可被派出去买马的人却用五百两黄金买来一匹死了的千里马。国君生气地说：“我要的是活马，你怎么花这么多钱弄一匹死马来呢？”

国君的手下说：“你舍得花五百两黄金买死马，更何况活马呢？你的这一举动必然会引来天下人为你提供活马。”果然，没过几天，就有人送来了三匹千里马。

郭槐又说：“你要招揽人才，首先要从招纳我郭槐开始，像我郭槐这种才疏学浅的人都能被国君任用，那些比我本事更强的人，必然会千里迢迢闻风赶来。”

燕昭王采纳了郭槐的建议，拜郭槐为师，为他建造了宫殿，后来没多久就形成了“士争凑燕”的局面。投奔而来的有魏国的军事家乐毅，有齐国的阴阳家邹衍，还有赵国的游说家剧辛等等。落后的燕国一下子便人才济济了。从此以后一个内乱外祸、满目疮痍的弱国，逐渐成为一个富裕兴旺的强国。接着，燕昭王又兴兵报仇，将齐国打得只剩下两个小城。



管理智慧

“千军易得，一将难求”，现实生活中，也许我们不可能像燕昭王一样筑“黄金台”，但是，我们可以借用报刊一角，筑起“招贤台”，招聘贤才。管理之道，唯在用人。人才是事业的根本，杰出的领导者应善于识别和运用人才。只有做到唯贤是举，唯才是用，才能在激烈的竞争中战无不胜。



管理箴言

自始至终把人放在第一位，尊重员工是成功的关键。

——IBM 创始人托马斯·沃森



小故事

人是原动力和基石

上海大众汽车有限公司总经理陈志鑫表示，人是企业发展的原动力和基石。

事实上，上海大众能在中国汽车业领跑二十年，人才的确是关键的“原动力与基石”。

陈志鑫介绍说，创立初期，上海大众便在全国范围内招聘

了一大批优秀的管理和技术人才，特别是高级管理和技术人才，并获得了一汽和上汽很大的支持。在此后的发展中，上海大众更是在不断总结人力资源管理方面的经验，借鉴全球先进的人力资源选拔和激励的方法，最终形成了自己独特的员工培养发展机制。

在上海大众，人力资源部门是一个非常重要的部门，它是作为一个战略管理部门而存在的。陈志鑫进一步强调说：“你不能将人简单地视为资源，他们不是机器，也不是原材料，他们是有思想的人；但同时，人的力量又是一种资源，而且是企业发展的原动力，一旦人的力量得到了充分发挥，那就是无穷无尽的资源。”上海大众人力资源部门的主要职能就是挖掘这种资源，并对其作出清晰的规划，培养这一未来的核心资源。

为了培养开发人才，上海大众曾选送40名员工到德国接受轿车开发的全过程培训，为期三年，仅此一项的投入便高达1亿元人民币。

“我们的用人标准首先就是要有非常强的团队观念，要有非常强的相互学习能力，要有一定的奉献精神。与此同时，我们也已经形成了一套独特的专家发展模式。在上海大众，你不一定担任领导职务，但是你的待遇可能会超过你的领导，因为你是某个领域的专家。我们的员工正是在这样一个环环相扣的环境中发挥着各自的能量。”

在很多企业，员工发展都是“自古华山一条道”；但上海大众针对不同特点的岗位、不同风格的员工，设计了三条发展之道，即管理道路、专家道路与技能道路。这样可以确保员工根据自己的特长充分发展，而不必都去挤升官的“独木桥”，这正是上海大众在人力资源管理方面的一个重要特色。上海大众还专门制定了“人力资源八项原则”等制度，以确保这一理念的贯彻执行。

对于那些永不服输的员工，上海大众表示敬佩，愿意一直为其提供“试跳”的机会；对于那些知道自己的极限所在，不强求“百尺竿头更进一步”而愿意享受目前工作的人，公司对他们同样充满敬意。



管理智慧

“人的力量又是一种资源,而且是企业发展的原动力,一旦人的力量得到了充分发挥,那就是无穷无尽的资源。”提高企业的后劲在于人才,企业无法估量的资本是人才,知识可以被称为是企业的无形财富,培养人才就是在为积累企业的财富作铺垫。



管理箴言



企业最大的资产是人。

——[日]松下幸之助



读故事

麦当劳的人才管理

麦当劳的人力资源管理有一套标准化的管理模式,这套管理模式具有鲜明的独特性。

不用天才与花瓶

麦当劳不用所谓的“天才”,因为“天才”是留不住的。在麦当劳里取得成功的人,都得从零开始,脚踏实地地工作,炸薯