

一本书读通 管理学

邢群麟 蔡亚兰 编著

THE MANAGEMENT BOOK

《科学管理原理》弗雷德里克·温斯洛·泰勒《经理人员的职能》切斯特·巴纳德《动机与人格》亚伯拉罕·哈罗德·马斯洛《管理实践》彼得·德鲁克《帕金森定律》诺斯古德·帕金森《管理决策的新科学》赫伯特·西蒙《管理的新模式》伦西斯·利克特《追求卓越》汤姆·彼得斯 罗伯特·沃特曼《一分钟经理人》斯宾塞·约翰逊肯·布兰佳《高效能人士的7个习惯》史蒂芬·柯维

光明日报出版社



一本书读通 管理学

邢群麟 蔡亚兰 编著

THE MANAGEMENT BOOK

光明日报出版社

图书在版编目(CIP)数据

一本书读通管理学 / 邢群麟, 蔡亚兰编著. — 北京: 光明日报出版社, 2011.6

ISBN 978-7-5112-1119-4

I. ①一… II. ①邢… ②蔡… III. ①管理学—通俗读物 IV. ①C93-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第066110号

一本书读通管理学

编 著: 邢群麟 蔡亚兰

出 版 人: 朱 庆

责任编辑: 温 梦

责任校对: 米 菲

封面设计: 张 诚

责任印制: 曹 铮

出版发行: 光明日报出版社

地 址: 北京市东城区珠市口东大街5号, 100062

电 话: 010-67078245 (咨询), 67078945 (发行), 67078235 (邮购)

传 真: 010-67078227, 67078255

网 址: <http://book.gmw.cn>

E-mail: gmcbcs@gmw.cn

法律顾问: 北京市华沛德律师事务所张永福律师

印 刷: 三河市华东印刷有限公司

装 订: 三河市燕郊冶金路口南马起乏村西

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社联系调换

开 本: 720 × 980mm 1/16

字 数: 204千字

版 次: 2011年6月第1版

书 号: ISBN 978-7-5112-1119-4

印 张: 16

印 次: 2011年6月第1次印刷

定 价: 29.80元

版权所有 翻印必究



前言

在我们这个时代，作为社会组织或团体中的每一位成员，无论是管理者还是被管理者，都是通过高效的管理来达到个人目标的。那么最便捷的达到高效管理的途径是什么？答案之一应该是：看书！聪明人总是能够通过正确的阅读方式获得智慧。要读书，就要读好书，读最伟大的书。那么，什么是“最伟大的书”呢？

“最伟大的书”是指那些流芳百世的经典，它们不仅在当时特殊的社会背景下帮助人们解决了一个个复杂而又棘手的问题，推动了整个人类历史的进程，而且在今天，仍可以用来解决我们所面临的问题。了解并阅读这些经典之作，必将给每一位读者以智慧的启迪。

岁月的长河积淀下了很多伟大的书，人们都渴望尽量多地阅读这样的书，以便更好地达到个人目标，而愿望却常常与时间发生冲突，谁能阅尽千百部的大著作呢？

能否有一种好的办法解决这样的困境？

世界第一 CEO 杰克·韦尔奇在谈到读书时说：“对于管理学方面的书籍，我最喜欢读那些书的内容简介，或读一些集中介绍这些书籍的书，因为这样不但可以节约时间成本，更重要的是可以直接明白管理大师们的观点或思想体系。”

这就是世界第一 CEO 指点给我们的解决办法：如何花最少的时间读最多的管理学经典。

于是便有了本书的诞生。编写本书最初的想法有 3 点：一是选取的名著必须是在管理学发展史上有重大突破的，在管理理论的某个方面有实质性的公认的建树，在管理实践上有较大的和较为持久的影响；二是

期望这本书给读者一个基本的轮廓,让读者了解管理学发展的基本脉络、管理学的主要流派及其主要观点、管理学的基本内容以及管理大师们的独特见解;三是便于在各类管理岗位上从事管理实践的人们自学和提高管理学知识之用。

正是基于这样的考虑,本书从浩如烟海的商业管理书籍中遴选出了水平卓越、含义隽永的24部经典著作。从泰勒的《科学管理原理》到马斯洛的《动机与人格》,从帕金森的《帕金森定律》到德鲁克的《卓有成效的管理者》,从洛希的《组织结构与设计》到柯林斯的《从优秀到卓越》,既有对大师生平与成就的介绍,又有书的内容简介以及精彩语录。这些都展现出大师们的思想成果,凝聚着大师们学术思想的精华。

这些书影响着世界管理学的发展进程,是世界各国著名管理学家理论精髓的荟萃,是近百年来依托于时代变迁和各国管理实践所作的理论升华。毫不夸张地说,这24本书均是20世纪以来最经典的管理学著作,每一本书都具有划时代的意义。

真正称得上伟大的管理学著作,往往会在人们掩卷之后,对读者经营、处世乃至人生诸方面产生微妙而深远的影响。有价值的文字,以及它所承载的理念,将历久弥新,恒久传承。在近现代管理学史上,上述经典巨著的光芒无疑是最为耀眼的,它们在管理学领域中的成就和影响,至今都难以逾越。

重温顶尖管理学大师们的光辉思想和经典著作,领悟他们精辟而深邃的智慧,是一个震撼心灵的过程。无论这些大师们的智慧对你来说是常识还是高深的专业知识,它们都是管理上的至理名言,是历史的夜空中时时闪耀的智慧之光,这样的智慧之光指引了我们的过去,指引着我们的现在,也必将指引我们的未来。

目 录

《科学管理原理》 1

[美] 弗雷德里克·温斯洛·泰勒 成书：1911 年

作为科学管理之父，他的影响无处不在。泰勒的《科学管理原理》是一个新的管理时代的标志，掀起了一场企业管理的变革，使得西方19世纪初的早期工厂管理实践向科学管理迈进了一大步。

《经理人员的职能》 13

[美] 切斯特·巴纳德 成书：1938 年

作为现代管理理论中社会系统学派的创始人，巴纳德关于组织理论的探讨至今几乎没有人能超越，《经理人员的职能》一书被誉为管理思想的丰碑。

《动机与人格》 25

[美] 亚伯拉罕·哈罗德·马斯洛 成书：1954 年

《动机与人格》是马斯洛的开山之作，标志着人本主义心理学理论体系的形成，同时也是其伦理思想的主要代表作。该书为我们提供了一种虽然不尽完善，却洋溢着理想精神的乐观主义的人性化心理学和伦理学。

《管理实践》 34

[美] 彼得·德鲁克 成书：1954 年

《管理实践》一书的问世，将管理学开创成为一门学科，从而奠定了彼得·德鲁克作为管理大师的地位。

《帕金森定律》..... 45

[英] 诺斯古德·帕金森 成书：1958 年

诺斯古德·帕金森，英国历史学博士，曾在哈佛大学担任教授。他在马来西亚一个海滨度假时，悟出了一个定律，后来他将自己思考的结果发表在伦敦的《经济学家》期刊上，一举成名。《帕金森定律》一书出版以后，被翻译成多国语言，在美国更是长踞畅销书排行榜榜首。

《企业的人性方面》..... 52

[美] 道格拉斯·默里·麦格雷戈 成书：1960 年

在《企业的人性方面》一书中所创立的“X 理论-Y 理论”是被各类专家学者或实践家所津津乐道的激励理论。这个思想对管理实践产生了深刻的影响。

《管理决策的新科学》..... 65

[美] 赫伯特·西蒙 成书：1960 年

自西蒙开始，人们才发现决策的意义并对决策进行深入研究探讨。时至今日，他的管理决策新科学依然是研究战略决策领域的必读书目，得到了管理学界的高度认同与评价。

《管理的新模式》..... 76

[美] 伦西斯·利克特 成书：1961 年

伦西斯·利克特对管理思想发展的主要贡献在于领导理论、激励理论和组织理论的研究工作。《管理的新模式》提出的“支持关系理论”显示出强大的生命力，经过了一系列实践的检验，证明确有其明显的实用性和优越性。

《卓有成效的管理者》..... 87

[美] 彼得·德鲁克 成书：1966 年

该书讨论的并不是高级主管要做什么或应该做什么，而是为每

一位对促进机构有效运转负有行动与决策责任的员工而写的。换言之，是专门为那些可以称之为“管理者”的人而写的。

《再论如何激励员工》 98

[美] 弗雷德里克·赫茨伯格 成书：1968 年

《再论如何激励员工》是赫茨伯格最为著名、影响力最大的著作，他的“双因素理论”的提出与“工作丰富化”的开创性研究，奠定了他在管理研究领域的声望。

《组织结构与设计》 109

[美] 杰伊·洛希 成书：1970 年

杰伊·洛希，权变理论学派的著名代表人物，美国哈佛大学人际关系学教授。《组织结构与设计》是洛希最主要的代表作，集中阐述了他和劳伦斯以权变理论为基础的组织结构理论，是权变理论的经典之作。

《管理：任务、责任、实践》 117

[美] 彼得·德鲁克 成书：1973 年

本书一经出版，立刻在管理学理论界引起了轰动，是公认的德鲁克所写的最有影响力的一本书，也是经济主义管理学的一部经典之作，更是管理学发展史上的重要文献。

《管理工作的本质》 128

[加拿大] 亨利·明茨伯格 成书：1973 年

亨利·明茨伯格被评论为“管理领域伟大的离经叛道者”，他关于经理工作对组织作用的分析非常有助于职业经理人认清自己的价值。感受明茨伯格的非凡思想，理解管理者的实际工作，从任何角度都可以说，《管理工作的本质》是每一位经理人的必读经典。

《新管理方格》 140

[美] 罗伯特·罗杰斯·布莱克 [美] 简·莫顿 成书：1978年

罗伯特·布莱克、简·莫顿是美国著名行为科学家和经营学家，有名的“管理方格”理论的提出者。《管理方格》一书出版后长期畅销，印行近100万册，对西方的经理阶层和管理学界有较大的影响。该书于1978年修订再版，改名为《新管理方格》。

《追求卓越》 150

[美] 汤姆·彼得斯 [美] 罗伯特·沃特曼 成书：1982年

美国资深管理权威彼得·德鲁克曾预言彼得斯的《追求卓越》仅有18个月的寿命，但事实上，此后的20年都可以说是“彼得斯时代”。《追求卓越》开启了商业管理书籍的第一次革命，成为轰动整个管理学界的经典法则。它不仅是适合信息化时代、全球化时代、知识经济时代的一种新的管理方式，而且 also 具有很强的可操作性。

《摆脱危机》 163

[美] 威廉·爱德华·戴明 成书：1982年

作为质量管理的先驱者，戴明学说对国际质量管理理论和方法始终产生着异常重要的影响。《摆脱危机》是他最成熟的管理著作，其主要观点“十四条”成为20世纪全面质量管理的重要理论基础。

《一分钟经理人》 173

[美] 斯宾塞·约翰逊 [美] 肯·布兰佳 成书：1982年

斯宾塞·约翰逊是许多最畅销书的著作者或合著作者。他与传奇式的管理咨询专家肯·布兰佳合著的这本《一分钟经理人》，自1982年第一次出版以来，曾长期高踞《纽约时报》畅销书排行榜第一名的位置，先后被翻译成27种文字出版，取得了逾1500万册的惊人销量。

《乱中取胜》 181

[美] 汤姆·彼得斯 成书：1988 年

本书谈的是一场革命，一场必要的管理学的革命。这场革命向我们自以为懂得的关于管理的知识提出了挑战。最根本的是，时代要以机动灵活和热爱变革的精神代替我们长期以来追求大批量生产和大规模营销的倾向。

《现代企业的领导艺术》 186

[美] 约翰·科特 成书：1988 年

这是一本能在竞争日益激烈的世界中使企业兴旺发达的书，是一本有助于管理者和企业负责人在他们的领域内形成更加有效的领导环境的书。

《非理性的时代》 195

[英] 查尔斯·汉迪 成书：1989 年

作为欧洲著名管理学权威，查尔斯·汉迪是当今世界上最配称得上管理哲学的人，他以独特的管理理念闻名于世，他的管理理念渗透于伦理道德、宗教、社会、文化等方面。汉迪的书至今仍然是热衷于管理事业的人士的必读书目，《非理性的时代》更是受到许多读者的欢迎。

《企业再造》 203

[美] 迈克尔·哈默 [美] 詹姆斯·钱皮 成书：1993 年

20 世纪 80 年代到 90 年代初期被管理学家们称之为“企业再造时代”，这一切来源于《企业再造》，这本书又一次显示了管理理论思想的魅力所在。

《合作竞争大未来》 215

[美] 尼尔·瑞克曼 [美] 劳伦斯·伯德曼 [美] 索察·鲁夫 成书：1995 年

三位作者作为销售领域的权威人士，其突出贡献在于将实践中的问题、新观念和案例引入到理论中进行了深入的探讨。书中提供了全新的

经营战略：不要总是期盼抢到更多的蛋糕，而是要将蛋糕做得更大——合作竞争大未来。很多跨国公司的总裁都对这一经营战略深有同感，并在实际经营中加以采用。

《高效能人士的7个习惯》..... 224

[美] 史蒂芬·柯维 成书：1980年

史蒂芬·柯维博士被誉为“人类潜能的导师”。其所著的《高效能人士的7个习惯》一经推出就畅销不衰，高踞《纽约时报》最畅销书籍排行榜之首，在全球以32种语言发行过亿册，被评为有史以来最具有影响力的十大管理书籍之一。

《从优秀到卓越》..... 234

[美] 吉姆·柯林斯 成书：2001年

2001年度《商业周刊》的十佳商业书。亚马逊书店对这本书的赞美之语是：“这是那种经理人和CEO们在若干年内需要一读再读的书。”



《科学管理原理》

关于作者

弗雷德里克·温斯洛·泰勒对20世纪的工业领域产生过深远的影响，是一位难得的多才多艺的人。然而，他或是不为人所知，或是被当做反面人物。泰勒作为科学管理的创始人，是大批量生产观点的支持者，测量与控制理论的倡导者，一个自认为比其他任何人都更了解和理解生产线生活的富人。

弗雷德里克·温斯洛·泰勒（1856年～1915年）出生于美国宾夕法尼亚州杰曼顿一个富有的律师家庭。在泰勒的早期教育中，他大量阅读古典著作并掌握了法语和德语。泰勒迷恋科学调查研究和实验，强烈希望遵照事实改进和改革事物。在早期，他对烦琐的工作方法不满，并且发明了一些精巧的器具，这些都为他后期取得成功奠定了基础。泰勒的父母希望他能继承父业当律师，让他到菲力普斯·埃克塞特学院上学，以便进入哈佛大学。泰勒学习刻苦，时常熬夜，这使他的健康受损，因而不从哈佛大学法学院辍学，去费城的恩特普利斯液压机厂做了学徒工。在那里，泰勒受到了非常重要的锻炼，他在自我管理、自我控制方面获得深切的体会，为以后的工作打下了较为坚实的基础。

3年的学徒期满以后，22岁的泰勒来到了米德维尔钢铁厂，做了一名机械工。由于工作努力和表现突出，泰勒很快就从一个普通的技工逐步提

升为总技师，并在1884年成为总工程师。在这个过程中泰勒深感系统的高等教育的重要性，因而他参加了新泽西州的斯蒂文斯技术学院业余学习班，并于1883年毕业，获得该学院的机械工程学位。他在米德维尔工作了12年，不断地从事关于管理和技术方面的试验，系统地研究和分析了工人的操作方法和劳动所花费的时间。1890年泰勒到一家制造纸板的投资公司任总经理，1893年~1898年从事工厂的管理咨询工作，1898年来到宾夕法尼亚的贝瑟利恩钢铁公司做咨询工作，在此期间他同怀特发明了高速工具钢并获得了专利。1901年以后他开始无偿地做咨询工作，并不断地进行咨询、演讲和撰写管理文章，宣传他的管理主张。1906年泰勒担任了声誉很高的美国机械工程师协会主席，1915年病逝，终年59岁。他的墓碑上刻着“科学管理之父：弗雷德里克·温斯洛·泰勒”。

泰勒思维活跃，个性坚强，具有强烈的社会责任感。他既不吸烟又不喝酒，甚至把茶和咖啡也看做应避免的刺激品。在泰勒看来，工作就是享乐，而且工作比享乐更有意义。尽管他为人严肃，早期同工人有过争斗，但却充满了对人的同情和幽默感，他的正直赢得了工人的尊敬，而他的热诚也感动了工人。他的一位同事说：“如果死人能听到他讲的话，也会充满热情的。”然而可悲的是，他晚年失去了朋友，他的工作遭到了别人的误解，认为他提出的管理方法是用来压制工人的，这对他来说是不公正的。因为从早年到晚年，他极为勤奋的一生都是为工人服务的。

至今，我们仍可以说，科学管理理论或泰勒的整套思想乃至他的人格，都将为人们所铭记。作为科学管理之父，泰勒的影响无处不在。

关于本书

提起泰勒，则必然要了解他的代表作《科学管理原理》。《科学管理原理》是一个新的管理时代的标志。

泰勒在这部管理学经典中提出，科学管理的普遍采用会使生产能力普遍地成倍增长，这对整个国家意味着什么呢？这意味着工作时间得以缩短，人们所需要的生活必需品和奢侈品双双增加，教育、文化和娱乐生

活的增加，它将为全社会带来最高的收益。

《科学管理原理》所包含的内容十分丰富，它提出科学管理的中心问题是提高劳动生产率，并着重指出了提高劳动生产率的重要性和可能性；为了提高劳动生产率，必须为工作配备“第一流的工人”。泰勒认为，那些能够工作而不想工作的人不能成为第一流的工人，只要工作是合适的，每个人都能成为第一流的工人。而培训工人成为“第一流的工人”则是企业管理者的责任：要使工人掌握标准化的操作方法，使用标准化的工具、机器和材料，并使作业环境标准化。

泰勒认为，标准化操作方法的制定是企业管理的首要职责，同时要制定并实施一种鼓励性的计件工资报酬制度。所谓鼓励性的计件工资报酬制度实际上指的是实行有差别的计件工资制，以此来督促和鼓励工人完成或超过定额。

泰勒同时指出：工人和雇主双方都必须来一次“心理革命”，即工人和雇主两方面都必须认识到提高劳动生产率对双方都有利，劳资双方必须变相互指责、怀疑、对抗为互相信任，共同为提高劳动生产率而努力；建立专门计划层，把计划职能（管理职能）同执行职能（实际操作）分开，变原来的经验工作方法为科学工作方法。把以前由工人承担的工作分成计划职能和执行职能，计划职能归企业管理者，而现场的工人则从事执行职能，即按照计划部门制定的操作方法和指令，使用规定的标准化工具，来代替经验工作方法；实行职能工长制，泰勒认为，为了使工长能够有效地履行职责，必须把管理工作细分，每个工长只承担一种职能，这种思想为以后职能部门的建立和管理专业化打下了基础；在管理控制上实行例外原则，就是说，上级管理人员把一般日常事务授权给下级管理人员去处理，而自己只保留对例外事项的决策和监督权。

《科学管理原理》掀起了一场企业管理变革，引起了当时美国企业界和管理学界的广泛关注，泰勒所倡导的科学管理制度被称为“泰勒制”，激起了人们研究和发展科学管理方法的热情。在管理理论发展史中，这本书被公认为是一个重要的里程碑，它标志着一个全新的管理时代的来

临,使得西方 19 世纪末 20 世纪初的早期工厂管理实践向科学管理迈进了一大步。时至今日,泰勒的《科学管理原理》仍被奉为管理人员必读的经典著作。

内容梗概

本书不仅提出了许多科学管理的思想和方法,而且还阐述了许多管理思想,概括起来,本书可分为 3 大部分:管理思想、管理内容和管理方法。

一、科学管理的基本思想

(一) 专业分工思想

泰勒的专业分工思想,主要体现在以下两个方面:

1. 工人的劳动分工

在对工人进行分工时,以工人的体力和智力方面的因素为依据,让他们能够在自己的强项上施展自己的才华,充分发挥出自己的最佳状态,从而达到提高整个企业生产效率的目的。

2. 管理职能的分工

首先,应把管理职能从生产活动中分离出来,使之成为一项专门的工作,并由受过专门训练的人来担任这项工作。其次,对管理人员还要进行职责分工,使每个管理人员都只执行某一项或某几项特定的管理职能,最高管理者只承担企业重大或例外事项的处理,这样能明确责任、提高管理效率。

(二) 标准化思想

操作方法、作业量或作业速度以及作业条件等都需要标准化。标准化思想是同最优化思想密切联系的,最优化思想的贯彻为提高生产效率找到了科学的方法,标准化思想的贯彻则是把科学的方法和条件形成管理的要求,从而使之顺利实施。

(三) 最优化思想

在标准的生产条件下,寻求一种最优的工作方法,使生产效率达到

最优化，这就是在企业生产过程中要达到的最优化。泰勒提出，时间研究的目的在于确定最优的工时定额，动作研究的目的在于寻求一种达到最优工时定额的最优操作方法。他认为将这两项研究运用到生产过程中，就能达到最优的生产效率。

（四）“经济人”思想

所谓“经济人”，是指人的行为动机是为了追求个人的经济利益最大化：老板的欲望是追求最大的利润，工人的欲望则是追求最高的工资。泰勒认为，人的天性是趋向于轻松随便的，普通人（无论从事哪种行业）都趋向于慢慢腾腾、不慌不忙地干活。因此，他主张实行差别计件工资制度，用多劳多得的诱因，来刺激工人提高生产效率。从某种意义上说，他改革作业管理制度的一个直接目的，就是为了消除工人“磨洋工”的现象。

二、科学管理的内容

泰勒科学管理的内容可分为3个方面：作业管理、组织管理和管理哲学。

（一）作业管理

作业管理是泰勒科学管理的基本内容之一，它由一系列的科学方法组成。

1. 制定科学的工作方法

泰勒认为科学管理的中心问题是提高劳动生产率。他在《科学管理原理》一书中指出，人的生产率巨大增长的事实标志着文明国家和不文明国家的区别，标志着人类社会在这一两百年间的巨大进步。科学管理如同节省机器一样，其目的在于提高每一个单位的劳动产量，提高劳动生产率。泰勒认为，科学管理是多种要素的结合。他把知识收集起来加以分析、组合并归类成规律，于是形成了一种科学。

2. 制定培训工人的合理方法

每个人具有不同的潜能，适合不同的工作。为了最大限度地提高劳动生产率，必须挑选合适的人，同时还要最大限度地挖掘他的潜力。要训练员工的技能，教给他们合理的工作方法，通过培训，员工掌握了新

的工作方法，更利于提高工作效率。

3. 实行激励性的报酬制度

泰勒对当时的工资制度和管理方式不满意，认为它们不能很好地激发员工的工作积极性。他在1895年提出的计件工资制让员工干得越多，收入越高，员工的积极性提高了，生产效率也得到了很大提高。

另外，泰勒创立了工业工程（IE）学说。这一学说是现代企业管理的法宝。泰勒发明并推广了流水生产线，这一生产模式已被全世界采用。

（二）组织管理

泰勒对组织管理的巨大贡献体现在下面几点：

1. 把计划职能和执行职能分开

这种方式改变了凭经验工作的方法，代之以科学的方法来保证管理任务的完成。

在传统的管理中，由工人自己承担生产中的工作责任，工人则按照自己的习惯和经验进行工作，工作效率由工人自己决定。因为这与工人的熟练程度和个人的心态有关，若要实现最高效率，必须用科学的方法来改变。

要用科学的方法找出标准、将这个标准规范化，并在工作中实行，这就需要专门的人来负责，因为工人是不可能完成这一工作的，他们没有这方面的经验和知识，而且他们会把标准定得非常低。因此，必须把计划职能和执行职能分开。计划职能归管理层，并设立专门的计划部门来承担。

计划部门的主要任务是计划各项工作，并对工人发布命令，表现在：

- （1）进行调查研究并以此作为确定定额和操作方法的依据。
- （2）制定有科学依据的定额和标准化的操作方法。
- （3）拟定计划、发布指令和命令。
- （4）把标准和实际情况进行比较，以便进行有效的控制。

在现场工作中，工人或工头从事执行的职能，按照计划部门制定的操作方法的指示，使用规定的标准工具，从事实际操作，不能仅凭自己的经验来工作。泰勒把这种管理方法作为科学管理的基本原则，