

经商智谋全书

管理圣人

京华企业咨询公司



今日中国出版社

(京)新登字 132 号

图书在版编目(CIP)数据

管理圣人/石海田主编. —北京:今日中国出版社,1996.8
(经商智谋全书)

ISBN7-5072-0861-3

I. 管… I. 石… III. 企业管理 IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(96)第 12708 号

经商智谋全书
管理圣人

京华企业咨询公司

今日中国出版社出版 全国新华书店发行
850×1168 毫米 1/32 开本 300 千字 14 印张
1996 年 8 月第 1 版 1996 年 8 月第 1 次印刷
人民教育出版社印刷厂印刷

ISBN7-5072-0861-3/Z·192

定价:70.00 元(共四册)单册定价:17.50 元

本书工作人员：

策 划：

张 辉

主 编：

陈建华 石海田

撰写人员：

刘青田 许连众 郝成才

刘小亮 张天则 海 鹏

刘旭东 刘 光 成 方

李震旦 侯光明 石海田

陈建华 张 辉

前言：这是一个斗智的时代

翻开一部现代经营史，可以看出，世界著名的大企业家的发迹，无不依靠了令人叫绝的智慧和谋略，因为当初他们手中没有多少资金和技术，掌握的仅仅是无本万利的好主意。在他们事业大发展时，叱咤商界，克敌制胜，仍需好创意的鼎力相助。

在哈默、奥纳西斯、洛克菲洛、卡耐基、包玉刚、李嘉诚，以及牟其中等人的经营中，智慧和谋略立下过累累战功；松下、通用、波音、飞利浦、可口可乐、麦当劳、健力宝等著名公司也莫不如此。至于许多行业中优秀的经营者靠好主意每每得手之例更是举不胜举、比比皆是。

因此，市场的竞争在某种意义上来说就是智慧和谋略的竞争。谁能拥有好的创意、好的思维、好的商业逻辑，谁就能赢得市场获得财富。在当今世界商战中，纵横天下的企业家们在向人们攫取金钱的同时，也向世界展示着他们的商业灵光，这是人类最可宝贵的财产，也具有巨大的实用价值。黄金可爱而炼金术更可贵，总结和开发成功的商业谋略当然是一项利

民利国的善事。

为了提供有益的借鉴，我们推出这部包括近 5000 个实例的商业智谋全书，分为经营、销售、市场、竞争、公关、广告、管理、名牌开发八大类，这里有世界著名的企业家的经典范例，也有普通经营者的杰作，可肯定地说，书中林林总总的雄谋伟略、奇招神术，众多的出神入化的智慧实例，一定会使你思路大开，进而在经营中获得回报。

世界本是一个大金矿，我们现在需要的是炼金术——智慧和谋略。

应该说明的是，本书所选的一些实例发生在特定的年代和地点，其经营的原理，可给人一定的启迪，但其具体作法，不一定完全适合我们去模仿和效法。

目 录

管理中的内功	(1)
麦当劳把所有经理的椅子靠背锯掉	(3)
肯德基用“神秘顾客”监督分店	(4)
土光敏夫亲自检查各种收据	(4)
美国惠普公司的“大房间”办公室	(5)
从“分角小店”到全美巨富的瓦尔顿	(5)
日本公司的抠门管理	(6)
韩国“一日厂长制”给企业带来了生气	(6)
美比奇飞机公司的劳动生产率会议	(7)
工人自我管理带来高效率和高收益	(8)
佛罗里达州医院的生意经	(9)
美玩具厂请女孩当经理指点迷津	(9)
租“贼”公司生意兴隆	(10)
企业提高生产率的药方——色调疗法	(11)
通用公司的“全员决策”管理制度	(11)

-
- 老板桌上的不同颜色公文夹 (12)
- 美国 IBM 公司的“产品流程创新法” (13)
- 本田公司的“当机立断体制” (14)
- 美国 IBM 公司保守企业秘密 (15)
- 美国比恩公司教育职工的广告 (16)
- 美国达纳公司的“分散式采购”法 (17)
- 霍尼维尔公司车间里的隔离板 (18)
- 波音公司用多路进军方法研制导弹 (18)
- 流行国外企业界的“问题经理” (19)
- 多米诺公司为倒闭商店致哀 (20)
- 卡尔赫的“现场管理法” (20)
- 通用公司的“101 扇自动门” (21)
- 瑞典一公司的“不管理”管理法 (22)
- 丰田公司的口号“提前交货是浪费” (23)
- 美国企业的“转悠管理” (24)
- 得克萨斯仪器公司的 9000 个开发小组 (25)
- 美一公司老板把“微瑕”轮胎砍成碎片 (26)
- 得克萨斯仪器公司“不要两个以上的目标” (26)
- 美国甘布尔公司“商标经理”的竞争 (27)
- 索尼公司的“不合格率为零” (28)
- 摩托罗拉公司加强质量管理的 6 Σ 计划 (29)
- 建议箱给柯达公司带来大效益 (30)
- 日本企业的“酒后出点子” (31)

贝内德蒂使濒危企业起死回生	(32)
艾科卡使克莱斯勒转危为安	(33)
一根头发丝给企业带来的效益	(35)
西门子公司在同行中称雄	(36)
管理出效应	(39)
顺应潮流的管理使福特公司再展雄风	(41)
袁君使危机中的“日立”重新振作	(43)
首创网络组织的美国企业家	(44)
先点燃自己的领导	(45)
美国 IBM 公司高效率的管理模式	(46)
通用公司的“集中决策分散经营”体制	(47)
隔月工资制效应	(48)
勤俭制胜的瓦房店轴承厂	(48)
沙捞越壳牌公司不断地改写胜券公式	(50)
美国老板利用孩子作间谍监督下属分店	(51)
尊重顾客的麦西	(52)
泰勒先生让一人当四人用	(52)
百年老店采芝斋以质取胜	(53)
美国零售业大王的“巡视管理法”	(54)
麦高恩的管理手法	(55)
奔驰汽车以高质量确立自身形象	(55)
大众汽车的“前进战略”	(56)

-
- 日本发展成功的“软发明”道路 (57)
- 美国亨氏公司“庆祝失败的炮声” (58)
- “拒绝依赖性请示”的老板 (59)
- 日本大荣超级市场消除“弹性疲乏” (60)
- 德福企业高人一筹的管理艺术 (60)
- 巴西 SEMCO 公司与众不同的管理办法 (62)
- 杨协成经营管理的两招 (64)
- 可口可乐公司董事长的管理 (65)
- 日立公司让职工产生危机感摆措困境 (66)
- 李英初何以将小商店经营成大财团 (67)
- 西蒙的“1000 张纸的数法” (69)
- 思丹雷公司的“改善提案”活动 (70)
- 林肯公司的重罚制度使企业稳占市场 (71)
- 陈嘉庚的店规 (71)
- “三星”企业如何培训职员 (72)
- 尼西奇公司的忧患意识 (73)
- 麦考密克如何使濒临倒闭的公司起死回生 (74)
- “效率工程师”的绝招 (74)
- 善听顾客意见的福特汽车公司 (76)
- “六亲不认”的用人策略 (77)
- 1 元钱引出的效益 (78)

用人之道 兴衰之道	(79)
马狮公司的高福利政策使其长盛不衰	(81)
美国休一帕公司危难不减员	(82)
吉伦哈马靠人的作用成为“富豪”	(83)
美国国际商用机器公司的总部人员轮换制	(84)
华尔连锁店的成功秘诀	(85)
詹森维尔公司下放权力效益大增	(86)
为试验者解除后顾之忧	(87)
日本企业的“家庭式管理”	(88)
新加坡南益集团厚待职工发展如日中天	(88)
长岛铁路公司赢得员工信任的策略	(89)
水涨船高的管理策略	(90)
日本企业对职员的怀柔策略	(91)
老板与雇员荣辱与共策略	(92)
一个“6”字改变了工作面貌.....	(92)
喜欢严厉斥责下属的山本	(94)
艾弗森提高工人工作效率的秘诀	(95)
“职工提案制度”使奥林派斯公司走出困境.....	(96)
丰田公司的“首席工程师”制度	(96)
大公司为何投巨资对员工进行卡内基训练	(97)
丰田成功的意见箱	(98)
美国大众广播公司为犯错的人发奖.....	(100)
“大家出主意”给美国通用公司带来生机	(101)

- 奥迪使企业具有竞争实力的“预先投资” (102)
- 天津石化公司“星级”管理 (104)
- 吉姆关心职工疾苦生产效率大提高 (105)
- 罗丝玛莉的一条建议使公司节约了大笔资金 (106)
- “为员工着想的”的玛丽凯 (108)
- 靠“无为而治”取胜的 DHL 国际公司 (109)
- 懂得尊重别人的希尔顿 (111)
- 被誉为学校的 P&G 公司 (112)
- 大桥武夫“全体职工形成一个机器”的管理 (113)
- IBM 公司的“德治”管理策略 (114)
- 迪斯尼乐园雇员必须经过“收门票的训练” (116)
- “俄亥俄的笑容”管理 (116)
- 日本资生堂别具一格的中层干部培训法 (117)
- 供电局长的妙招 (118)
- 武汉冷冻机厂靠 4 元钱带来好效益 (119)
- 银座高级酒吧久盛不衰的奥秘 (120)
- 鲜京集团以人为本，以能力为主 (122)
- 韩国火药集团的人才投资 (124)
- 乐喜金星集团量才任用 (125)
- 精工手表的确“精工” (127)
- “HONDA”摩托车的管理 (128)
- 长春国际贸易中心设委屈奖 (129)

富达公司经理要求下属报告工作不许超过 五分钟.....	(130)
褚木电力公司让全体职员作公关.....	(130)
日本玩具公司重视员工“领袖”的作用.....	(131)
玛丽·凯公司的“角色转换”.....	(132)
IBM公司激励职员的点子.....	(132)
松下公司信任的力量.....	(133)
经理易人路易斯维尔厂起死回生.....	(134)
朝鲜大财团靠建议箱出点子.....	(135)
花王公司鼓励职工的创造性.....	(136)
佳能背水一战唤战“危机感”.....	(136)
朝日啤酒公司改革带来效益.....	(137)
日立公司不分等级的圆形会议桌产生凝聚力.....	(138)
通用汽车公司重视扫盲.....	(138)
卡尔森总裁的管理秘诀.....	(139)
选贤是治业之本.....	(141)
可口可乐公司的治兵与选将.....	(143)
美国三角洲航空公司训练高级经理.....	(144)
全聚德让高人出山.....	(145)
重振奇异电气公司的三把火.....	(146)
秩父水泥公司调动职员干劲.....	(147)
日立公司杜绝浪费厉行节约.....	(148)

- 奥利凡蒂公司裁员 企业起死回生…………… (149)
- 真诚、融洽、礼貌使夏普赢得了美国工人的心…… (151)
- 日商的挖人战…………… (152)
- 福特公司为得一人将一公司全部买下…………… (153)
- 盛田昭夫起用外人作总裁…………… (154)
- 松下幸之助不让家人当总经理…………… (155)
- 日本的大学生争夺战…………… (155)
- 凯特的用“脑筋最差的人”…………… (157)
- 艾科卡挖“福特”墙脚立于不败之地…………… (157)
- 松下的“蜜蜂军团”——现场工程师…………… (158)
- 新加坡一公司月薪 10 万聘经理…………… (159)
- 亨利聘用能人 “福特”起死回生…………… (160)
- 他人聘金乘以五 美商征得能人心…………… (160)
- 勒奥瑞尔公司靠 60 名博士赚来 12 亿资产…………… (161)
- 美国三角洲航空公司的“开门政策”…………… (161)
- “宰相必用读书人”的荣德生…………… (162)
- 阿普尔公司重金聘请施库利 企业跃上新台阶…… (163)
- 借“外脑”杜邦生意越发兴旺…………… (164)
- “现代”威胁“奔驰”、“大众”占领汽车市场…… (164)
- 美国 IBM 公司老板的用人招术…………… (165)
- “财界之父”精心培养继承人…………… (166)
- 松下不用有才的意志薄弱者…………… (167)
- 沙桑集团创始人李英初在人上下功夫…………… (168)

美国企业的“员工推荐制”	(169)
本田公司的“AOO 开发系统”	(170)
美国明尼苏达公司的“魔法跳槽”	(170)
美国惠普公司的“地下革新活动”	(171)
美国明尼苏达公司的“物理校园”	(172)
美国明尼苏达公司的“职业发迹模式”	(173)
重视人才的白云山制药厂	(174)
米高按手提包的条理挑选女秘书	(175)
马主任用打麻将来选择公关女秘书	(176)
不重职称重才干的厂长	(178)
善于发现人才的销售分析家	(179)
招贤纳士 首钢跻身特大型企业	(180)
美国人才市场的“影子部队”	(181)
优秀人才是无价资本	(185)
摩根用人不疑	(187)
韩国“财界之父”的用人之道	(188)
李嘉诚信任部下 “内阁”配合默契	(189)
白云山制药厂重金聘“老人智囊团”	(190)
麦克唐纳如何激发工人完成额外定额	(191)
面对老龄化挑战 索尼公司的尝试	(192)
松下下的安抚术	(193)
洛克菲勒对失败者的“赞美”	(193)

-
- 日本利用全球人才…………… (194)
- 艾科卡善于调动人的积极性…………… (195)
- 柯达公司在日本建立研究中心大挖人才…………… (196)
- 永守重信靠“批评”培养一流人才…………… (197)
- 美国千方百计挖掘原苏联人才…………… (198)
- 美国招揽人才的大点子…………… (199)
- 东芝老板的人情味…………… (200)
- 贝尔研究所成为“研究王国”…………… (202)
- 李光前聘职员有特色…………… (203)
- 唤醒人才与企业共同奋斗…………… (204)
- 佟恩光诚育梧桐树…………… (205)
- 余杭有机玻璃厂以诚待人赢得人才…………… (206)
- 推荐人才得奖 梧桐树上凤凰来…………… (207)
- 慧眼识才的胡光镛…………… (207)
- 菲利斯顿宁用有瑕之玉…………… (208)
- 理光社长培养有棱角的下属…………… (209)
- 卢作孚聚贤养才以求日后发展…………… (210)
- 台湾新“船王”的爱才用人之道…………… (211)
- “钢铁大王”成功的秘诀…………… (213)
- 中华自行车公司的成功秘诀…………… (214)
- 菲力史东招贤纳士获得成功…………… (215)
- 菲利普·格雷厄姆“挖人”计高一筹…………… (216)
- 百事可乐公司的用人标准和目标管理…………… (218)

-
- 台湾储蓄公司自己培养特需人才一举数得…………… (219)
- 激励下属工作的名牌效应…………… (220)
- 本田善于用人 公司跻身同行前列…………… (220)
- 善用人福特企业成功…………… (221)
- 美国运输公司以人促产…………… (223)
- 松井义男知人善任 大和精工事业有成…………… (224)
- 松下善用外行管内行…………… (226)
- 日本住友银行对拍马迂腐者不用…………… (227)
- 松下知人善任 公司由衰变兴…………… (227)
- 索尼公司严选员工精用人才…………… (230)
- 台湾地球综合工业公司以人和培养能人…………… (231)
- 索尼公司烧掉人事档案不拘一格用人才…………… (232)
- “索尼”招标用“怪才”…………… (233)
- 本田录用人员“不正常”的优先…………… (234)
- 土光敏夫为一人才收购合并一个厂…………… (235)
- 本田唯才是举 公司跃入前三强…………… (235)
- 吉它大王何以成功…………… (236)
- 美国化妆品皇后的赞美与鼓励管理术…………… (237)
- 日立公司的“一分钟”节约管理…………… (238)
- 百事可乐公司的管理“三字经”…………… (239)
- 日立公司激励企业内部竞争…………… (240)
- 汽车商慧眼识人才…………… (241)
- 王安电脑公司选拔继承人…………… (242)
-

美国福克斯波罗公司宝贵的“金香蕉”奖·····	(244)
戈尔拯救公司的策略·····	(244)
吉德拉果断裁撤庸才 菲亚特转危为安·····	(245)
素野借人才发展自己·····	(247)
罗克韦尔“进口”日本人发展自己·····	(247)
土川元夫用人的尺度·····	(248)
台湾最会赚钱的企业家·····	(249)
美国企业发展的秘诀·····	(250)
给白手起家的公司出的点子·····	(250)
空气制动器公司何以闻名遐迩·····	(251)
富士通鼓励厌字贪玩的小野·····	(252)
善管理者善经营 ·····	(255)
让市场带点“饥饿感”·····	(257)
“充满人情味的鞋”赢得了众多顾客·····	(258)
定向购物卡和消费荣誉卡·····	(260)
广州的“教顾客识真假”活动·····	(262)
大连中兴大厦的以真乱假“活模特”·····	(263)
于细微处见高低的西尔斯商店·····	(264)
台商林秀峰的经营之道·····	(266)
小小泡泡糖里有大文章·····	(268)
广州“海霸王”酒楼的顾客档案·····	(269)
甘普与“800”·····	(271)