

管理智慧

MANAGEMENT PHILOSOPHY

智慧（一）

总指导：(香港)陈阳生 主编 张作华 于素英

这里汇集了管理大师们长期积累总结出来的经验与智慧。
大师们用自己的智慧创造了巨大的财富，同时也给我们留下了
宝贵的经验与智慧。



新疆科技卫生出版社(W)

XINJIANG SCIENCE AND TECHNOLOGY & SANITATION PRESS(W)

管 理 智 慧

主 编：张作华 于素英
总指导：（香港）陈阳生

智慧（一）

新 疆 科 技 卫 生 出 版 社（W）
XINJIANG SCIENCE AND TECHNOLOGY & SANITATION PRESS（W）

图书在版编目 (CIP) 数据

管理智慧/张作华编. —乌鲁木齐: 新疆科技卫生出版社 (W), 2001. 9

ISBN 7-5372-2838-8

I. 管… II. 张… III. 管理学 IV. C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 060990 号

责任编辑 郝维洲

封面设计 奋成 占营

管理智慧

主编 张作华 于素英

* * *

新疆科技卫生出版社 (W) 出版发行
(乌鲁木齐市龙泉街 66 号 邮编 830001)

郑州文华印刷厂印刷

* * *

880×1230 毫米 16 开本 123 印张 3900 千字

2002 年 3 月第 1 版 2002 年 3 月第 1 版

ISBN 7-5372-2838-8/C·11

印 数: 1-3000 定价: 300 元 (全套 3 册)

前 言

这里汇集的是世界知名企业的管理经验。在今天这个知识时代，知识的作用已超越其他任何因素。当今的企业都在努力成为学习型企业，以使自己的企业发展壮大，长盛不衰。通用电气公司之所以百年不衰，其最大的特点之一就是学习。它有自己的管理大学——克劳顿村，由此形成优秀的企业文化，具备了强大的核心竞争力。

本书选辑的均是前人用血汗换来的宝贵经验。涉及领导艺术、经营之道、公司战略、人力资源、激励机制、企业文化等内容。细细翻阅书里的真知灼见或使我们茅塞顿开、或使我们创意顿生，激励我们、充实我们。愿此书是我们的企业家或准企业家的知识宝贵。时时翻阅潜移默化，从中获得知识的力量，使我们的企业发展壮大、长盛不衰！

主编

2002年2月24日

《管理智慧》编委会

总 指 导：(香港) 陈阳生

执行主编：张作华 于素英

编 委：

丁志凌	沈鸯样	杜靖宇	张 瑞
张春艳	王 鸿	李卫红	周春彦
杨永照	袁乐乐	张晓红	张 鹏
赵淑梅	袁小欢	许抚琴	董 谦

目 录

1. 德鲁克:企业家精神 = 社会创新精神	(1)
2. 新年度新心境	(3)
3. 相当危险的事	(3)
4. 新观念具有巨大的经济价值	吉尔福特(3)
5. 信念足以成就伟业	(5)
6. 切勿容忍平庸之辈	(5)
7. 上帝对我的赐福	(5)
8. 没有不确实的时代	(5)
9. 改革与发展	詹姆士·高史密斯(6)
10. 收益有长期、短期之分	(6)
11. 凡事“先有语言”	(7)
12. “可返决策”, 尽速去做;——“不可返决策”, 稍候无妨	(7)
13. 创新以突破经营瓶颈	徐风和(9)
14. 欲为总经理, 请即开始以总经理的方式去做	(10)
15. 培养先见之明	(11)
16. 创业的过程	(11)
17. 企业是脆弱的	(11)
18. 诚挚的心	(11)
19. 背弃创新意味着危机	(13)
20. 别妄想一次解决所有问题——先将问题逐条列出	(14)
21. 热情如磁铁	(15)
22. 尝试各种应该的机会	(15)
23. 大企业应该如何办	陈盛涸(15)
24. 祈祷之心	(17)
25. 人员、经费、设备成直线上升	(17)
26. 切勿在小问题上浪费时间	(17)
27. 雨天撑伞	(18)
28. 真正发光发亮的钱	松下幸之助(18)
29. 我是个实践主义者	(19)
30. 委之于社会	(19)
31. 分清利益责任, 组织就会灵活	(19)
32. 风险与绩效是并存的	菲利浦·凯德威(21)
33. 筹划人生	(21)
34. 勿理会未标出完成时间的任何计划	(21)
35. 一步步登上顶峰	(23)
36. 藩篱自限	(23)
37. “远见”至关重要	雷伊·杰第斯(23)

38. 轻视财务会破坏经营平衡	(26)
39. 逆境也有益	(26)
40. 先求得效果,再设法求效率	(27)
41. 最佳的方式	李维士·李尔(27)
42. 永葆青春之心	(29)
43. 忙碌是工作的推动剂	(31)
44. 观察竞争对手,就可知自身弱点	(31)
45. 武士道之真义	(31)
46. 把工作当成生命	松下幸之助(31)
47. 寻找出确可信赖、敢于承诺的罕见人才,并赋予应有的环境	(32)
48. 无志不成	(32)
49. 没有人是全知全能的	(32)
50. 怎样迅速面对变迁	西伟尔·史定(33)
51. 自来水的启示	(33)
52. 节税是收益的一个重要来源	(34)
53. 人事决策的延搁,绝不值得	(34)
54. 洞悉人情的机微	(34)
55. 面临抉择 周密思考	保罗·盖蒂(35)
56. 周密地思考各种难题	(35)
57. 抱怨中结缘	(35)
58. 不良资产消除再多也不过分	(35)
59. 组合的思路	(37)
60. 接受考验	(38)
61. 宁可控制稍严,切勿控制失灵	(38)
62. 彻底思考 果断决策	(38)
63. 改革多年的恶习	(38)
64. 我的经验	彼得·沃尔特斯(39)
65. 公司随着筹调款项、税金及保险费而显得艰苦	(39)
66. 制造产品之前先培养人才	(40)
67. 取消(或减轻)现有的控制,比添加控制,要容易得多	(40)
68. 对“运气”的看法	松下幸之助(40)
69. 信用至上	(44)
70. 适当的投机是必然的	(44)
71. 用抽样检查方法可以收到与普查相同的效果	(44)
72. 替员工端上一杯茶	(44)
73. 控制周期愈短,愈见成效	(46)
74. 缺点四分,优点六分	(46)
75. 要了解经济大形势	(46)
76. 法则、技术、消费者	约翰·派特里罗(47)
77. 竞争过度乃罪恶	(49)
78. 责、权、利相统一	(51)
79. 无人能永远保持 100% 的贡献	(51)
80. 衣食足而知礼节	(51)

81. 思维定势与创新	(52)
82. 决策学的发展趋势	(53)
83. 先忧后乐	(54)
84. 经常而主动地衡量其所负责性,是改进其工作成果的保证	(54)
85. 几条建议	(55)
86. 诚信乃最佳保证	(55)
87. 现代经营思想的新趋势	(55)
88. 责任集中为两类较好	(57)
89. 苦恼生信心	(57)
90. 计划与控制的成果,与其执行者在组织层次中的地位成反比	(57)
91. “简化”产品	(58)
92. 天赐一物	(58)
93. 不要徘徊不前	(58)
94. 以不罚为好	(58)
95. 先有兴趣	(59)
96. 观念的较量	(59)
97. 切勿接受“只有数字”的财务报表	(62)
98. 道义为盘石	(62)
99. 我所认为的“拿破仑主义”	(62)
100. 创新思维一点通	(62)
101. 企业乃社会公器	(64)
102. 人才被埋没在各种工作场所里	(64)
103. 管理存货及账款,不只计其数额,亦应查其背景	(65)
104. 热爱工作	(65)
105. 企业经营决策的模糊思维方式	(65)
106. 试着干一干	(68)
107. 国家意识的真谛	(68)
108. 激励人的因素——责任、竞争与兴趣	(69)
109. 逆向思维带你走上成功之路	(69)
110. 反躬自省,诚心体会	(70)
111. 以各项工作对利润的影响程度,排定你的时间及计划的优先顺序	(70)
112. 管理人员要鼓励首创精神	(70)
113. 精神才是真身价	(71)
114. 面向新世纪的美国企业变革	(71)
115. 根据需要的层次理论管理你的下属	(73)
116. 步伐坚实乃致胜之道	(73)
117. 管理行为,求其自然	(73)
118. 培植企业创造未来的能力	(74)
119. 无所不在	(75)
120. 从“射门意识”得到启示	(75)
121. 成就欲望强的人,往往缺乏组织能力	(75)
122. 爱乌及屋	(75)
123. 欧美与东亚企业经营决策管理及启示	(76)

124. 经营者对员工的责任,乃在创造一个环境,以使每一个人都能获得发展的机会	(77)
125. 乐见部属的提案	(79)
126. 保持坚定的信念	(79)
127. 一种新的管理理念	(79)
128. 个人力量未能发挥时	(80)
129. 工作人员虽然对低待遇不满,但对高待遇同样也会不满	(80)
130. 有计划地改善作业环境,以求各项方案的同时进展	(80)
131. 颜面也是商品	(81)
132. 是幸运不是幸福	(81)
133. 我面对危机的办法	查尔斯·维勒斯(81)
134. 自我观照	(81)
135. 吃一堑,长一智	(82)
136. “时间”才是你的真正敌人	(82)
137. 古来位高皆寂寞	(82)
138. 人,正是如此	(82)
139. 企业必须依靠强有力的人士来维持	(83)
140. 洞察生死之变	(83)
141. 维持二十四小时的危机感	松下幸之助(83)
142. 过度耗时于事前计划的冒险,远胜于对不可预测问题的盲目安排的过度依赖	(85)
143. 日本式的民主主义	(86)
144. 努力赢得尊重	(86)
145. 让个人负起责任好	(86)
146. 一山还比一山高	(86)
147. 要经受住困难的考验	李秉哲(87)
148. 用简单而有效的人事考核来决定人员排序	(87)
149. 公愤	(88)
150. 计划虽并不见得太过繁杂,但却是沉闷乏味的	(88)
151. 论不景气下的企业经营	陈茂榜(88)
152. 谋事在人,成事在天	(89)
153. 自信,帮你度过波折	(89)
154. 对下属的考核评议直属上司有优先权	(89)
155. 互评努力成果	(91)
156. 通货膨胀下的对策	(91)
157. “能量不灭定律”亦适用于企业组织上	(92)
158. 道德同于“水”	(92)
159. 趁停顿大肆整顿	(93)
160. 处理突发事件的原则	(93)
161. 建造大阪城的秘诀	(94)
162. 即使是最优秀的工作人员,在提升时也要看其是否胜任	(94)
163. 成果乃源自条件——即其作业环境	(95)
164. 七十分以上的人	(95)
165. 抢先一步是成功捷径	(95)
166. 正确面对危机的降临	(95)

167. 静待良机	(97)
168. 管理者应具备三种技能	(97)
169. 掌握时间	(98)
170. 只要有诚意	(98)
171. 做一个合格的大企业领导	亨利·法约尔(98)
172. 必须兼顾的素质	(99)
173. 感谢之心乃幸福之钥	(99)
174. 成功的经营者的几点相同之处	(100)
175. 渴望典范经理人	蒙提·费尼斯顿(100)
176. 健康管理也是工作之一	(101)
177. 经营者的自我及自负思想,导致企业失败或决策失误	(101)
178. 避免扩张过大失去效率	(101)
179. 无畏的大勇	(101)
180. 信念与本质	彼得·普瑞尔(103)
181. 不要急于解决人事问题	(103)
182. 充满精神的朝会	(104)
183. 当管理行为落于企业发展之后时,即警钟响起之时	(104)
184. 经理生涯需要具备的特质	罗伊·克洛斯(104)
185. 经营水坝	(105)
186. 尊重时间	(105)
187. 企业组织的演进顺序:“枪弹型”、“火箭型”和“神风型”	(105)
188. 自我管理人事	(106)
189. 企业经理及其目标	汉德瑞克·史洛伊特(106)
190. 管理控制之于组织,如同维生素之于人体	(106)
191. 村长、猎人、狐狸	(107)
192. 麦当劳的最突出特点	(107)
193. 我所期望的经理人	艾瑟瑞吉(107)
194. 向不安挑战	(109)
195. 独裁者在公司迅速发展后则无法行使权力	(109)
196. 学习去适应“易受害性”	(109)
197. 功在国家和见识卓远	(110)
198. 企业家应有的心态	稻盛和夫(110)
199. 企业繁盛的条件	(113)
200. 将本求利的真义	(113)
201. “火箭型”训练的第一步是确定届期	(113)
202. 麦克利兰论有效的管理者	(115)
203. 三天的帮忙	(116)
204. 你所有正确决策的影响可否胜过所有错误决策的影响	(116)
205. 有效管理者必备的心理习惯	(117)
206. 日本的传统精神	(117)
207. 企业家的动力诱因	(117)
208. “火箭型”的终点是目标管理	(119)
209. 尝了才知咸淡	(120)

210.切勿自满于目前的成果。经常地,获利的公司常逐渐变成为安逸的公司——然后它们就不再获利了	(120)
211.领导能力的九项自然法则	(120)
212.得心应手的工作	(127)
213.信息时代,管理本质不变	(128)
214.建立“神风型”组织要从打破现状开始	(128)
215.和睦相处之道	(128)
216.决策学的发展趋势	(129)
217.要有先见之明	(130)
218.人类之疏离	(130)
219.安排时间是极为重要的	凯瑟琳·欧力连(131)
220.企业常可容忍大量的小错误——如果掌舵者尚能把握住适当而正确的策略方向的话	(131)
221.认识公司的力量	(133)
222.带动工作团体吧	(133)
223.一些特别有效的工作方式	尼古拉斯·古狄逊(133)
224.十全十美哪里找?	(134)
225.集权与分权要由组织的复杂程度与管理能力来决定	(134)
226.旁观者的姓名,永远爬不到比赛的计分板上	(134)
227.修养不用选择场所	(135)
228.现在就行动	(135)
229.“信任”两种用法	(136)
230.年资深浅与拔擢	(136)
231.经营层次以少为宜	(136)
232.事必躬亲 累坏自己	(136)
233.人是国家的资源	(139)
234.只有经由公司成长而获得的“收益率”的改善,才是真正而有意义的进步	(139)
235.我的惟一管理信条	(139)
236.先由自己开始	(139)
237.不当的工作分配造成效率低落	(140)
238.参谋咨询人员以少为宜	(140)
239.享受春天的心境	(140)
240.切勿为他人的问题负责——你自己的问题,已足够令你操心了	(141)
241.全员参与性的管理	法兰克·李(141)
242.迷惑与判断	(142)
243.形象营销	(142)
244.公司的组织要由适合的人员组成	(142)
245.即断即行	(143)
246.一个问题的解决,常会牵导出更多的问题	(143)
247.善于搞好公共关系	(143)
248.具有协调性	(145)
249.追求合适的答案	(145)
250.当人与企业僵化时,公司便要走下坡路了	(145)

251. 权限的移让	(146)
252. 企业家与人际关系	(146)
253. 在对过去事项完全了解以前,不要跳到下一个事项	(147)
254. 不成文的契约	(147)
255. 人群是最主要的问题所在	(147)
256. 你的面子比我大——谈企业界的人际关系	(147)
257. 订立百年大计	(149)
258. 设立计划部门可以提高组织的流动率	(149)
259. 企业的首要目标就是——赚取利润	(151)
260. 胆识和决断	(151)
261. 公共关系推销观:软推销	(151)
262. 要了解属下的能力	(153)
263. 薪饷是奉献社会的报酬	(153)
264. 任何组织内部都会派别林立	(153)
265. 公共关系在现代管理中的作用	(153)
266. 勇退的决断	(155)
267. 维持足够而稳定的压力,以逐渐的扩张你的职权领域	(155)
268. 不折不扣地定期评核工作表现	(157)
269. 路途无限宽广	(157)
270. 要勇于负起权限之外的责任	(157)
271. 浅谈企业公关意识	(158)
272. 不可思议的缘分	(159)
273. 没有任何上司能赋予你权力。正确地说,你的职权范围,乃来自你的同辈及下属	(159)
274. 别轻易否定	(159)
275. 人是未经琢磨的钻石	(159)
276. 熟悉企业文化	(159)
277. 重大的结论往往来自简短的信息	(161)
278. 首重培养	(161)
279. 数字绝不可能完全正确	(162)
280. 规模对战略有重大影响	彼得·德鲁克(162)
281. 一生一世奉献公司	(163)
282. 争取广泛的企业经验	(163)
283. 不经过双重检查的信息是不可靠的	(163)
284. 学习之心	(165)
285. 我的原则	保罗·盖蒂(165)
286. 勿将时间浪费在小冒险上	(165)
287. 肯定公司的优点	(166)
288. 留用还是解雇	(166)
289. 成功的道路十万条	保罗·盖蒂(166)
290. 乐见同事的升迁	(167)
291. 信息如果不简单明了,会使对方混乱	(167)
292. 如果某件事值得去做,则它必值得“不完美地”去做	(167)
293. 注入灵魂的教育	(168)

294. 贫穷是罪恶	松下幸之助(168)
295. 有两点值得检讨	(169)
296. 提升国民健全的见识	(169)
297. 信息每经过一个传递者就会被歪曲一次	(171)
298. 公司和人才是一个整体	玛丽·凯·阿什(171)
299. 欢迎新进员工	(175)
300. 要以雄心著称,切勿以野心闻名	(175)
301. 找准首要工作方向	(175)
302. 埋头苦干	(175)
303. 企业中人的因素	D·M·麦格雷戈(176)
304. 不具备三个以上具体例子的信息是不可信的	(181)
305. 强烈的使命感	(181)
306. 果断者常可获胜——只因为几乎每个人都是优柔寡断的	(181)
307. 造就人	井植薰(182)
308. 活用机运的功能	(183)
309. 专业人才,善聘善用	(183)
310. 应将信息按照网状结构来传递	(183)
311. 知识为工具,智慧即人	(185)
312. 企业成败关键在人员素质	王永庆(185)
313. 一位有效的总经理,就是一位擅变戏法的专家	(186)
314. 玻璃窗的经营法	(186)
315. 开除员工就是承认公司失败	(186)
316. 信息的传递没有一定之规	(186)
317. 文明利器乃人类共有的财富	(187)
318. 事业在人	松下幸之助(187)
319. 切勿提出“单向量策略”的计划	(188)
320. 拥有吸引人的魅力	(189)
321. 授权他人后完全忘掉这回事	(189)
322. 人才是企业的第一资本	(189)
323. 废寝忘食	(191)
324. 没有反馈的信息常常不可靠	(191)
325. 一个希望生存下去的公司,其利润计划的拟订,必须以高于销货率的进货率为基础	(192)
326. 确认社会人的义务	(192)
327. 人本身即有价值	罗伯·麦南玛拉(192)
328. 劳资合作的最佳途径——有限度的员工决定权	(193)
329. 信赖乃力量的泉源	(193)
330. 不被理解的信息等于没有	(193)
331. “人力资本”在升值	(195)
332. 教养是人格的标记	(195)
333. 如果数字分析与常识矛盾,则丢弃那些数字	(196)
334. 没有现成的路	(196)
335. 信赖自己的公司	(196)
336. 学做“人力资本家”	(196)

337.五个人—理想的决策人数	(197)
338.揭示适当的目标	(197)
339.决策愈大,则决策的过程就愈主观	(197)
340.首席执行官与公司的关系	莱斯特·科恩(199)
341.灵犀相通的买卖	(201)
342.有反对者的意见才是珍贵的	(201)
343.西武集团是个大家庭	(203)
344.福祉全靠自己创造	(203)
345.后继接班人相当重要	奥斯汀·皮尔斯(203)
346.数量分析,充其量,乃是对一个“正确”决策的证明而已	(204)
347.有效运用知识的训练	(204)
348.灌输公平感	(204)
349.有效管理者的用人决策	彼得·德鲁克(205)
351.三个和尚没水喝	(207)
351.极少发生过的事情可能会连续发生	(207)
352.“管理”常是一场意志力的竞赛——因此,坚持到底者,常是赢家	(208)
353.公司即道场	(208)
354.用自律自制的方式化解纠纷	(208)
355.摒弃无知和保守主义	雷格·瑞文斯(208)
356.永葆心灵活动	(209)
357.不要混淆目的和手段的关系	(211)
358.切勿只是“参加”会议——你必须在会议中“获胜”	(211)
359.逆境生力量	(212)
360.怎样才是好主管	保罗·盖蒂(212)
361.管理控制有助于维持士气	(215)
362.对立中协调的劳资	(216)
363.制订计划的第一步是描绘出蓝图	(216)
364.经理人才势必具备一些能力	大卫·斯蒂尔(216)
365.踏实稳健的龟步	(217)
366.产生能对“钻牛角尖”病症免疫的抗体	(217)
367.给经理人充分的奖励	(217)
368.法律是人民制定的	(219)
369.注意培训人才的特殊性	(219)
370.完不成计划是正常的	(219)
371.经营观念的革新	(220)
372.要求愈多补充或分析资料的人,对该问题愈不人行	(220)
373.人才是靠磨炼培养出来的	王永庆(220)
374.没有“代沟”存在	(223)
375.呼唤工作的热衷情绪	(223)
376.长期计划等于设想加短期计划	(223)
377.有效活用“派系”	(224)
378.公司内部意见沟通的“阻滞因素含量”,与其组织层次的数目成正比	(224)
379.防止僵化	(224)

380. 从自我教育开始	(224)
381. 发掘公司内部的企业家	刘易斯·莱尔(225)
382. 从突击设想中产生出应急的计划	(228)
383. 职员学习的第一步	(228)
384. 除非必要,不作决策	(228)
385. 英雄人物的作用	(229)
386. 汇合众智的经营法	(231)
387. 协调的职能	(231)
388. 只要管理 10% 就可以把握住全体	(231)
389. 热诚是推动之源	(232)
390. 直言不讳以理服人	松下幸之助(232)
391. 最有效的作为,莫过于计划妥善而发诸自然的演示	(232)
392. 充分掌握气氛	(233)
393. 沟通是成败的关键	(233)
394. 用人不疑,疑人不用	(233)
395. 用完就丢与经济效益	(233)
396. 过分理想化就会贻误时机	(235)
397. 任何活动,都需有核准的签署	(235)
398. 事业自觉	(236)
399. “抓住基准点”	(236)
400. 人员任期稳定是一个均衡问题	(237)
401. 丰盈无私的母爱	(237)
402. 将具体问题进行抽象思维即可产生新的解决办法	(237)
403. 没有比数字更一针见血了	(239)
404. 提升业界的信誉	(239)
405. 无为而治	卡尔·沙垂(239)
406. 集理论与经验于一身	(240)
407. 置身于“酝酿”之中,可产生出好的主意	(240)
408. 集权与分权的辩证统一	亨利·法约尔(241)
409. 在苦恼中泰然自若	(241)
410. 每一位新任总经理都有一个蜜月期	(241)
411. 要注重企业经营的教育	(243)
412. 国际化时代的自处之道	(243)
413. 谈“充分授权”	里欧纳德·查雪尔(243)
414. 追求无用的精确度是无意义的	(245)
415. 战乱中的经商	(245)
416. 在企业内,不要涉入别人的私生活里	(245)
417. 放手让部下去干	中山谕(247)
418. 公平正大的态度	(248)
419. 共同推展在职进修	(248)
420. 效果上的一次 100 点不如两次 60 点	(248)
421. 自己要有总经理的气概	(249)
422. 商量式的命令	松下幸之助(249)

423. 管理计划为一个二段式的程序:(1)分解——详尽地定义出其目标及达成该目标所必需的工作;(2)结合——将这些工作以其优先顺序分级分派而后合成	(251)
424. 感动人心	(251)
425. 培养自己的人力资源	(251)
426. 首要任务是建立劳资协商机构	查尔斯·维勒斯(252)
427. 总经理是管家婆	(252)
428. 不要过分迷信新产品	(252)
429. 时机不对的正确解答,常反成为不良的决策	(253)
430. 向社会寻求答案	(253)
431. 通权达变信念	(253)
432. 加强你的心理建设	(255)
433. 基层雇员不只是一双手	(255)
434. 总经理以德、副经理以贤	(256)
435. 单纯依靠发明来达到经营成功是危险的	(256)
436. 稳定人才的三大法宝	酒井正敬(256)
437. 无废弃不用的东西	(259)
438. 真正的问题只有两种:成长问题与清算问题。其中,以成长问题对公司较佳	(259)
439. 三星人生活守则	(259)
440. 诚意为基本	(260)
441. 主动的沟通和关怀是可行的原则	摩尔福特(260)
442. 在新发明出现之前,应重点考虑活用性技术	(261)
443. 勇敢承受失败	(261)
444. 经常检测对计划内各项行动的优先顺序排列,是否妥切	(261)
445. 一种信念和经验的体系	(263)
446. 委托而非放任	(263)
447. 争取改变人与人之间的关系	伊曼纽·杰可布维特(263)
448. 技术的优势迟早会丧失	(264)
449. 受斥责是最好的磨炼	(264)
450. 当再无他法可想时	(264)
451. 劳资一体 产业自治	林挺生(265)
452. 超乎零以上的人	(267)
453. 盈利是企业经营的首要目标	(267)
454. 我们的六条原则	(267)
455. 商场就是战场	(267)
456. 改变对待报酬和福利的宗旨	(268)
457. 不能仅仅依靠一种产品	(268)
458. 永葆首席的地位	(269)
459. 3M公司的准则:不要妨碍他们的工作	(269)
460. 幸福得由自己来创造	盛田昭夫(269)
461. 取法自然	(271)
462. 经营的基本理想	(271)
463. 用多种经营来弥补差距是危险的	(271)
464. 认识公司的历史	(271)

465. 乐于听取部属建议	松下幸之助(271)
466. 制订创新长期目标	(273)
467. 何谓商业道德	(273)
468. 坚持三条信念	(273)
469. 90 年代的商业领袖	玛丽·凯·阿什(273)
470. 万事都好	(276)
471. 经营实战前首先要进行小规模试验	(277)
472. 注意:创新的特点	(277)
473. 了不起的部属	(277)
474. 感情动力是优良企管的关键因素	哈德罗·季宁(279)
475. “索尼精神”	(281)
476. 财富的本质	(281)
477. 有时候不得不采取下策	(281)
478. 不要让关心成了破坏	松下幸之助(281)
479. 化痛苦为希望	(283)
480. 头脑风暴法	(283)
481. 健全的人性观念	(284)
482. 授权理论	(284)
483. 企业经营新思路——运用 CS 思想推进 CI 战略	(290)
484. 职业种类与适应性	(293)
485. 西班牙超市推销有术	(293)
486. 杜邦公司组织管理法	(293)
487. 1,000 万元的时间	(297)
488. 以身作则会感动部属	松下幸之助(297)
489. 进行经营决策时必须舍弃旧资料	(298)
490. 徒劳无功的会议	(298)
491. 把握变化和契机	(298)
492. 寻求人际关系的起点	布里杰特·普劳敦(298)
493. 企业界的责任	(299)
494. 注上相对值时重要性便清楚了	(299)
495. 宽严并济	(299)
496. 要越过无形的屏障	玛丽·凯(301)
497. 如狮子般的雄心	(301)
498. 这样能保证公司成长	(302)
499. 决策·责任·沟通	雷伊·荷洛克斯(302)
500. 批判保留在后	(303)
501. 计划的好坏取决于其可行性和成功率的乘积	(303)
502. 自我测试:你的判断力怎样	(303)
503. 突破常识的瓶颈	(305)
504. 企业与教育休戚与共	菲利普·考德威尔(305)
505. 培养兴趣 预测发展	(307)
506. 防范陷于孤立	(308)
507. 上级的任务是指挥,下级的任务是执行	(308)