

28 Management Classics In 1



一次读完28本

管理学

经典

Management

文祺 主编

走过经典感受大师的震撼

管理过程学派的开山鼻祖

——马克思·韦伯《社会与经济组织理论》

现代管理之父

——彼得·德鲁克《有效的管理者》

被誉为世界上最伟大的经营管理大师

——汤姆·彼得斯《追求卓越》

二十一世纪学习型组织之父

——彼得·圣吉《第五项修炼》

中国商业出版社

28 Management Classics III 1



一次读完28本 管理学

经典

Management

文祺 主编

中国商业出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

一次读完 28 本管理学经典/文祺主编. —北京: 中国商业出版社, 2005. 6

ISBN 7 - 5044 - 5490 - 7

I. 一…… II. 文… III. 管理学—著作—简介—世界 IV. C93

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 068983 号

责任编辑: 陈朝阳

中国商业出版社出版发行
(100053 北京广安门内报国寺 1 号)
新华书店总店北京发行所经销
北京秋豪印刷有限责任公司印刷

★

960 × 640 毫米 16 开 17.5 印张 260 千字
2005 年 10 月第 1 版 2005 年 10 月第 1 次印刷
定价: 29.80 元

★★★★

(如有印装质量问题可更换)

前言

我的一位朋友喜欢看书，尤其是管理学方面的书，因为他是一家公司的经理。在他办公室的书架上，陈列着《科学管理原理》、《经理人员的职能》、《摆脱危机》、《有效的管理者》、《营销管理》、《追求卓越》、《Z理论》、《第五项修炼》等管理学的经典之作。

我问他：“这些书你是否都一一细读过？”他笑笑说：“只有少数的细读过，大部分只是偶尔翻翻，因为没有足够的时间。”

我相信，他的说法代表了大多数管理者的现状。作为管理者，平时工作都比较忙，拿出专门的时间来读书并不是件很容易的事，大多数时候读书的时间是随机的。

不可否认，对于管理者而言，掌握一些管理知识是必要的，因为这直接决定着管理工作的成效。管理者渴望学习一些先进的管理理论和管理经验，以便做好管理工作。但这个愿景却常常与时间发生冲突。

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。”

随着生活节奏的加快，能够花最少的时间读最多的管理学名著是众多管理者的期望。《一次读完28本管理学经典》一书正是基于此而编写的。

虽说管理本身并没有固定的通用的模式，但管理大师们的经典之作的确在传播管理方法和新观念方面起到了巨大的作用。

从“科学管理之父”泰勒的《科学管理原理》到“现代管理之父”德鲁克的《有效的管理者》，从“学习型组织之父”圣吉的《第五项修炼》到“企业再造之父”哈默的《再造企业》等，管理理论

几经演变。

尤其是近年来，随着出版业的繁荣，各种管理方面的书籍层出不穷，令管理者们目不暇接。我们无法知道到底有多少种这方面的书籍，但有一点可以肯定，那就是大多数管理学书籍和一些管理思想都或多或少受到过上述经典名著的启发和影响。所以，若想真正学到管理学知识，从一些经典名著下手是明智之举。

我们从浩如烟海的管理学专著中，精选了28本影响世界管理学发展进程的经典名著，对每一部经典名著进行了观点的提炼和内容的简要陈述，使管理者能在短时间内通晓顶尖管理大师们的管理精髓。当然，理论只是理论，还需要把它运用到实践中去——应用到日常的管理工作中去，就能使管理工作变得更加卓越有效。

需要指出的是，有些经典作品的出版年代离我们较为久远，有些经典作品也存在着某些局限性，但这并不能掩盖它们和管理史上的熠熠光辉。因为，经典就是经典。

编者

2005年10月

目 录

第·1·本 《管理思想的演变》/1

丹尼尔·雷恩：管理思想史专家

管理的基础在于经济地分配和利用人力及物力资源，以便实现组织目标。

——雷恩

第·2·本 《工业管理与一般管理》/7

亨利·法约尔：一般管理理论之父

在一个企业中，全体人员的团结与和谐，会形成一股巨大的力量。所以，应该尽力做到团结，将所有力量集中起来，充分发挥其作用。

——法约尔

第·3·本 《科学管理原理》/19

弗雷德里克·温斯洛·泰勒：科学管理之父

科学管理的根本如同节省机器一样，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

第·4·本 《社会与经济组织理论》/29

马克思·韦伯：组织理论之父

一个职员无非是一台运转着的机器上的一个齿牙，整个机器的运转给它规定了基本固定的运行路线。

——韦伯

第·5·本 《工业文明的社会问题》/37

乔治·埃尔顿·梅奥：行为管理学派的创始人

刺激员工的最好办法是：对他们进行表扬，并且提高他们的生活水准。

——梅奥

第·6·本 《经理人员的职能》/47

切斯特·巴纳德：社会系统学派的创始人

经理人员作为企业组织的领导核心，必须具有权威，并且还要会恰当的运用和维护自己的权威。

——巴纳德

第·7·本 《摆脱危机》/55

威廉·爱德华·戴明：质量管理之父

质量就是以最经济的手段，制造出市场上最有用的产品。

——戴明

第·8·本 《管理的新模式》/65

伦西斯·利克特：支持关系理论的创始人

管理的核心问题是如何管理和领导人；造成企业间不同生产率的主要原因是各企业领导人所采用的领导方式不同。

——利克特

第·9·本 《管理实践》/75

彼得·德鲁克：现代管理之父

管理是一种实践，其本质不在于“知”，而在于“行”；其验证不在于逻辑，而在于成果；其惟一权威就是成就。

——德鲁克

第·10·本 《有效的管理者》/87

彼得·德鲁克：现代管理之父

作为一名有效的管理者，为了取得成果，必须用人之所长，不仅要用同事、领导的长处，还要用自己的长处。

——德鲁克

第·11·本 《管理学》/97

哈罗德·孔茨：管理过程学派的主要代表人物之一

领导艺术是一种对人实现影响的过程，能使员工愿意并热情地为达到整体的目标作出贡献。

——孔茨

第·12·本 《马斯洛管理》/105

亚伯拉罕·马斯洛：需求层次理论创始人

任何有动机的行为，都必须理解作为一种途径。通过这种途径，许多基本需要可以同时表现出来或者得到满足。

——马斯洛

第·13·本 《企业的人事方面》/113

道格拉斯·麦格雷戈：人性假设理论创始人

管理要实行组织目标与个人目标相统一的原则，也就是实行组织的要求与个人的需要相统一的原则。

——麦格雷戈

第·14·本 《工作与人性》/121

弗雷德里克·赫茨伯格：双因素理论创始人

真正意义上的激励因素，来自成就、个人成长、职业满意感等。它的目标在于通过工作本身，而不是通过奖赏或压力达到激励。

——赫茨伯格

第·15·本 《让工作适合管理者》/129

弗雷德·菲德勒：权变管理创始人

我们应当尝试着变换工作环境使之适合人的风格，而不

是硬让人的个性去适合工作的要求。

——菲德勒

第·16·本 《渴求成就》/137

戴维·麦克利兰：激励理论的巨匠

成就需要强烈的人，往往能做出很大的成就，因为他时刻想着如何把工作干得更好。

——麦克利兰

第·17·本 《管理决策的新科学》/145

赫伯特·西蒙：管理决策理论奠基人

决策并不是在几个备选方案中选择最佳方案，而是管理中时刻存在的一种活动，它本身是一个过程，这个过程是循序渐进的。

——西蒙

第·18·本 《管理决策新论》/155

维克托·弗鲁姆：期望理论的奠基人

每一个管理者在进行决策时，都会受到多方面大量因素的影响，管理者能否正确选择决策方式，关键之一在于能否对环境做出正确的评估。

——弗鲁姆

第·19·本 《营销管理》/165

菲利普·科特勒：现代营销学之父

品牌就是一个名字、名词、符号或设计，或是它们的综合，其目的是要使自己的产品或者服务，有别于其他的竞争者。

——科特勒

第·20·本 《管理之神》/181

查尔斯·汉迪：工作场所变革的开拓者

把更多的工作带到组织之外是机遇的一部分，而更多地把我们的生活带出组织则是另一部分。

——汉迪

第·21·本 《现代企业的领导艺术》/189

约翰·科特 领导变革之父

正如战争时期政府和军队的领导艺术要比和平时期更为重要一样，当公司间经济冲突激烈展开时，经营管理中的领导就变得更重要了。

——科特

第·22·本 《经理工作的性质》/199

亨利·明茨伯格：经理角色理论巨匠

经理工作无论多么繁忙，但都有一个共同特点，那就是

他们的工作都是变化的，没有一件工作是稳定的、长期的。

——明茨伯格

第·23·本 《追求卓越》/209

汤姆·彼得斯：享誉世界的经营管理大师

在管理问题上，理论本身是一种引导，它们的价值在于开启那些可能被我们忽略的门。

——彼得斯

第·24·本 《Z理论》/217

威廉·大内：Z理论创始人

与市场 and 官僚机构相比，Z型组织与氏族更为相似。在这种意义上，他们培养了成员之间在工作上的以及社交上的密切关系。

——大内

第·25·本 《竞争战略》/225

迈克尔·波特：竞争战略之父

在影响战略的诸多因素中，强烈的增长欲望也许是最危险的。

——波特

第·26·本 《第五项修炼——学习型组织的 艺术与任务》/235

彼得·圣吉：学习型组织之父

人的改变是从内心开始的，内在没改变，外在的改变是不可能的，即使能改变，也是不可持续的。

——圣吉

第·27·本 《再造企业》/247

迈克·哈默：企业再造之父

为了飞越性地改善成本、质量、服务、速度等重大的现代企业的运营基准，必须对工作流程进行根本性重新思考并彻底改革，也就是说，从头改变，重新设计。

——哈默

第·28·本 《合作竞争大未来》/259

尼尔·瑞克曼：合作竞争理论的巨匠

能够建立亲密的客户关系、伙伴关系，业务才能维持长久。

——瑞克曼

第·1·本 《管理思想的演变》

丹尼尔·雷恩：管理思想史专家

Chapter 1

管理的基础在于经济地分配和利用人力及物力资源，以便实现组织目标。

——雷恩

丹尼尔·雷恩 (Daniel A. Wren)，美国著名管理学家，管理思想史专家，生于1929年，1959年雷恩获得博士学位，此后执教于佛罗里达州立大学，后来又担任过美国南方管理协会主席与管理学院管理史研究部主任、伊利诺斯大学管理学教授并兼任俄克拉荷马大学哈里·巴斯企业史文献收藏馆馆长。

雷恩在管理学的各个方面都有涉猎，且成绩斐然。在雷恩看来，管理史研究与教学，在建立完善的管理科学和继承前辈管理思想方面，都有不可忽视的意义。他尤其强调根据文化环境来研究管理思想，即不仅要知其然——了解管理思想的过去和现在，还要知其所以然——说明它为什么是如此发展过来的。这里所说的文化，包括了经济、社会和政治等各个方面的内容。雷恩对管理史的研究，为管理学科的系统性做出了巨大贡献。

雷恩的主要著作有：《管理思想的演变》、《管理的原则——过程和行为》等。

《管理思想的演变》一书分为四个部分，始终都是按照时间顺序叙述。这样做，是为了证明管理的理论和实际都是发展演变的，同时也表明了人们和各种有关组织的设想是如何随着经济、社会和政治准则及政治体制的变化而发生变化的。在书中，雷恩对有重大贡献的管理学者的活动背景、思想和影响加以研究，以此来说明管理思想从最

早的非正规时代起，一直到当代的发展演变过程。雷恩认为，早期的管理学研究更侧重于对生产工艺、流程管理的研究，现在转向为重视研究企业中人与人之间的关系，而人与人之间的关系却受传统文化的影响。对管理思想演变的研究，可以有助于了解管理文化的发展，以便更好地根据管理文化，制定出一些符合人们行为关系的管理方法，提高管理效率。

基于此，雷恩把管理思想的演变分为四个阶段，分别为管理思想时代、科学管理时代、社会人的时代和当前时代。

一、管理思想时代

关于管理的起源，雷恩认为，人们具有经济、社会和政治各方面的需求，这些需求必须通过有组织的努力才能得以满足，各种组织都是作为实现人们目的的手段而产生的。组织必须加以管理，因此，管理是一种有组织地实现目标的活动，它发挥某些职能，以便有效地获取、分配和利用人们的努力和物质资源，来实现某个特定的目标。

雷恩先简单地考察了工业化之前的管理，然后较详细地分别叙述了英、法两国及美国的早期管理。工业革命使工厂制度得以建立，同时出现了一些以前没有遇到的问题：首先是如何有效地使技术、材料、组织职能和生产过程相结合的问题；其次是劳动力方面的问题，有些工人不适应工厂制度，对此大多数工厂都采取了“胡萝卜加大棒”的政策。罗伯特·欧文在这方面进行了积极的探索，他认识到了关心工人利益、建立劳资合作关系的重要性，因此，在激励工人时不仅要使用金钱，还要考虑工人的社会需要。

美国早期管理思想的发展和铁路密切相关，铁路运输发展中出现的大量常规性问题，迫使铁路管理者制定一整套制度，以保证铁路的正常运输。在这方面，麦克勒姆做出了突出的贡献。他提出了适当划分职责，授予充分权力，对一切错误迅速报告和纠正以及惩罚失误者等原则。

二、科学管理时代

一提起科学管理，人们很容易就会想起泰勒。泰勒长期在工厂里工作，曾担任过学徒、工厂技师和总工程师等职，所以他对许多现实问题都体会颇深。泰勒看到了工人磨洋工所造成的巨大损失，也看到了提高劳动生产率的巨大潜力，在此基础上，泰勒又根据自己的实践经验，总结出了一套科学的管理方法。科学管理的基石是工时研究，即科学地确定完成各项工作的时间，然后挑选出最佳人选去从事其合适的工作。在这个理论的指导下，泰勒通过减少疲劳、科学地选择工人，以及刺激性的奖励计划等，来实现最大限度的个人发展和最高的报酬。其实，他的出发点正是通过激发工人的积极性，来提高工作效率，“实现最大限度的富裕”。此外，泰勒还提出了职能工长制的概念。他认为应当把职能进行分解并委托工长去执行，从而使总经理能够避免处理车间的细小问题，只需关心“例外的问题”，这可以促使管理知识的专门化。但是，由于这一理论与统一指挥原则相矛盾，没有得到推广。

与泰勒同时代的法约尔和马克思·韦伯，创立了行政管理理论。法约尔同样是工程师，但他主要从事管理工作，因此他的出发点是整个企业的管理活动。法约尔对管理和行政管理作了区分，认为前者是一种一体化的力量，后者完全要通过人来起作用，也就是说，后者只是前者的6种具体职能之一。并重点分析了行政管理的5种要素：计划、组织、指挥、协调和控制，同时提出了14条管理原则，这些要素和原则成为了现代管理理论的基础。

马克思·韦伯的研究集中在组织管理方面，他提出了一种理想的行政管理组织。这种组织的权力建立在合理合法的基础上，组织成员的挑选完全根据职务的要求，组织内部关系以理性为准则，各种职位按照职权的等级原则组织起来，每一职位有明文规定的权利和义务，形成一个指挥链。

总之，科学管理的核心问题，是劳动生产率，即用科学的工作方法和刺激性的工资制度，来提高生产率，实现现实的要求。当然，这

些管理学家的理论可能没有考虑人的复杂的需求，但从当时的社会环境来看，科学管理可以被看作是适应环境的一剂良药，其重要的意义在于，它为今后管理思想的发展打下了基础。

三、社会人的时代

在管理思想史上，社会人的时代开始于有名的霍桑试验。在书中，雷恩详细叙述了霍桑试验的过程和结论。通过深入研究，梅奥等人在对传统的有关工作行为的假设和所观察到的行为之间神秘的不相符进行解释的过程中，认识到企业是一个社会系统，技术方面有关效率的要求和经济报酬应和每一个组织中对人的关心联系起来看。其结论是：

(1) 工人是社会人，不仅仅需要金钱，而且有更为复杂的社会方面的需求；

(2) 企业中非正式组织和正式组织相互依存，对生产率有很大影响；

(3) 必须发展一种新的领导方式，通过提高职工的各种满足程度来激励职工的积极性，从而提高劳动生产率。企业领导者必须在效率的逻辑和工人感情的非逻辑之间维持一种平衡。

另一方面，二战之后的经济繁荣空前地扩大了市场和企业的规模，使管理思想的侧重点从生产转向了高层管理，此时，企业的组织结合就显得格外重要。在这一方面，福莱特和巴纳德两人做出了突出贡献。福莱特的主张是：

(1) 通过利益的结合来减少企业中的冲突；

(2) 使命令“非人称化”并变为服从“形势规律”。形势规律是以科学管理为依据的，即泰勒的职能管理要求的、以确定的事实而不是以某一个人的意志为服从的根据；

(3) 确立一种通过协作和控制的努力来达到目的。若能建立起“因事实控制而不是因人控制”以及“相互关联的控制而不是上面强加的控制”的控制结构，企业就能完美和谐地运转下去。

巴纳德推进了正式组织的分析，也引入了非正式组织的作用，以