

大师金言丛书
DA SHI JIN YAN CONG SHU



GUAN LI DA SHI JIN YAN

管理大师金言

文锋主编



GUAN LI DA SHI JIN YAN



广东省出版集团
广东经济出版社

大师金言丛书
DA SHI JIN YAN CONG SHU



GUAN LI DA SHI JIN YAN

管理大师金言

文锋主编



GUAN LI DA SHI JIN YAN

广东人民出版社
广东新华书店

图书在版编目 (CIP) 数据

管理大师金言 / 文锋主编. —广州: 广东经济出版社,
2006.3

(大师金言丛书)

ISBN 7-80728-225-8

I. 管… II. 文… III. 管理学-西方国家-通俗读
物 IV. F93-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 153197 号

出版 发行	广东经济出版社 (广州市环市东路水荫路 11 号 5 楼)
经销	广东新华发行集团
印刷	广东信源彩色印务有限公司 (原广东邮电南方彩色印务有限公司) (广州市天河高新技术产业开发区工业园建工路 17 号)
开本	850 毫米×1168 毫米 1/32
印张	6.75 1 插页
字数	129 000 字
版次	2006 年 3 月第 1 版
印次	2006 年 3 月第 1 次
印数	1~5 000 册
书号	ISBN 7-80728-225-8 / F·1367
定价	全套 (1—3 册) 定价: 45.00 元

如发现印装质量问题, 影响阅读, 请与承印厂联系调换。

发行部地址: 广州市合群一马路 111 号省图批 107 号

电话: [020] 83780718 83790316 邮政编码: 510100

邮购地址: 广州市东湖西路永胜中沙 4-5 号 6 楼 邮政编码: 510100

(广东经世图书发行中心) 电话: (020) 83781210

营销网址: <http://www.gebook.com>

广东经济出版社常年法律顾问: 屠朝锋律师、刘红丽律师

·版权所有 翻印必究·

序 言

自亚当·斯密以来,《国富论》行世迄今已三百多年,人类社会经历了产业革命、机械化与自动化及工业时代,正进入以计算机与互联网为核心的数字信息时代。然而,亚当·斯密的名字却无法磨灭,他以及他身后的一代代经济、管理大师的思想,依然像耀眼的星辰,闪耀在天空,照亮着人类前行的道路。

大师们的智慧依然闪耀着光芒,他们的金言隽语值得我们去咀嚼、回味、温习和领会,依然给我们带来启迪和遐想。

辑注这套大师金言丛书的目的,就是想与大家一起分享阅读大师、领略睿智的愉悦,并得到些许的启示和教益。能否达此目的,唯请读者明鉴。当然,辑注者自知,丛书多有不足,还请读者指正。

参加这套丛书辑注的人员主要有金一心、赖余涛、沈俊、谭启信、张振佳、郭晓青等。

此外,陈树强、林卡依还为这套丛书绘制了精彩的漫画,谨致谢意。

编者谨识
2005年12月

轻

松

阅

读

·

领

略

大

师

智

慧

目 录

1. 管理的目的	
[美]弗雷德里克·泰罗	10
2. 科学管理的要素	
[美]弗雷德里克·泰罗	12
3. 最佳管理模式	
[美]弗雷德里克·泰罗	14
4. 不能僵化地使用	
[美]弗雷德里克·泰罗	16
5. 符合人性	
[美]亨利·劳伦斯·甘特	18
6. 原则是灯塔	
[法]亨利·法约尔	20
7. 管理职能	
[法]亨利·法约尔	22
8. 人员的稳定	
[法]亨利·法约尔	24
9. 控制的目的	
[法]亨利·法约尔	26
10. 管理只对人起作用	
[法]亨利·法约尔	28

11. 个人利益服从整体利益	
[法]亨利·法约尔	30
12. 官僚机制优越	
[德]马克斯·韦伯	32
13. 工业管理的任务	
[美]乔治·埃尔顿·梅奥	34
14. 不能抱有怨和恨	
[美]乔治·埃尔顿·梅奥	36
15. 交谈与倾听	
[美]乔治·埃尔顿·梅奥	38
16. 让员工体会到成功	
[美]乔治·埃尔顿·梅奥	40
17. 人际关系的合作	
[美]乔治·埃尔顿·梅奥	42
18. 生理需要	
[美]亚伯拉罕·马斯洛	44
19. 自我实现的需要	
[美]亚伯拉罕·马斯洛	46
20. 欲望产生动机	
[美]亚伯拉罕·马斯洛	48
21. 激励因素	
[美]弗雷德里克·赫茨伯格	50
22. 保健因素	
[美]弗雷德里克·赫茨伯格	52
23. 满意与不满意的对立面	
[美]弗雷德里克·赫茨伯格	54



24. 职务丰富化
[美]弗雷德里克·赫茨伯格 56
25. 保健因素的作用
[美]弗雷德里克·赫茨伯格 58
26. 没有万能的管理方式
[美]埃德加·沙因····· 60
27. 人类的划分
[美]戴维·麦克利兰 62
28. 权力的两面性
[美]戴维·麦克利兰 64
29. 成就感并非与生俱来
[美]戴维·麦克利兰 66
30. X与Y理论
[美]道格拉斯·麦格雷戈 68
31. 管理人员的任务
[美]道格拉斯·麦格雷戈 70
32. 消极与抵制不是人的天性
[美]道格拉斯·麦格雷戈 72
33. 决策的有效性
[美]维克多·弗鲁姆 74
34. 管理者都是决策者
[美]维克多·弗鲁姆 76
35. 组织效能评价体系
[美]斯坦利·E. 西肖尔 78
36. 企业经营活劢的评价
[美]斯坦利·E. 西肖尔 80

37. Z 型文化	
[美]威廉·大内	82
38. 日本企业的特点	
[美]威廉·大内	84
39. Z 型组织	
[美]威廉·大内	86
40. 经理人员的职能	
[美]切斯特·巴纳德	88
41. 经理人必须有权威	
[美]切斯特·巴纳德	90
42. 领导行为的要素	
[美]切斯特·巴纳德	92
43. 领导人的品质	
[美]切斯特·巴纳德	94
44. 新时代的领导人	
[美]切斯特·巴纳德	96
45. 沟通	
[美]切斯特·巴纳德	98
46. 管理就是决策	
[美]赫伯特·西蒙	100
47. 企业正变成人一机系统	
[美]赫伯特·西蒙	102
48. 管理是实践	
[美]彼得·德鲁克	104
49. 创造顾客	
[美]彼得·德鲁克	106



50. 销售与创新
[美]彼得·德鲁克 108
51. 管理人员的任务
[美]彼得·德鲁克 110
52. 知识成了关键
[美]彼得·德鲁克 112
53. 市场由企业家创建
[美]彼得·德鲁克 114
54. 人事决定要公平公正
[美]彼得·德鲁克 116
55. 职位越高,时间越少
[美]彼得·德鲁克 118
56. 管理的原则
[美]欧内斯特·戴尔 120
57. 保持动态平衡
[美]弗里蒙特·卡斯特 122
58. 管理就是组合资源
[美]弗里蒙特·卡斯特 124
59. 成功的生产管理
[美]埃尔伍德·伯法 126
60. 经理的角色
[加拿大]亨利·明茨伯格 128
61. 经理必须是专家
[加拿大]亨利·明茨伯格 130
62. 国家与竞争
[美]迈克尔·波特 132

63. 五种竞争力	
[美]迈克尔·波特	134
64. 学习型组织	
[美]彼得·圣吉	136
65. 紧靠顾客	
[美]汤姆·彼得斯	138
66. 保持事物的简单	
[美]汤姆·彼得斯	140
67. 直觉才能解决问题	
[美]汤姆·彼得斯	142
68. 去干去试	
[美]汤姆·彼得斯	144
69. 终身学习	
[美]约翰·科特	146
70. 成功变革的步骤	
[美]约翰·科特	148
71. 强力的管理与领导	
[美]约翰·科特	150
72. 质量是所有人的职责	
[美]爱德华兹·戴明	152
73. 质量是生存方式	
[美]爱德华兹·戴明	154
74. 质量是一种合用性	
[美]约瑟夫·朱兰	156
75. 数学是工具不是学派	
[美]哈罗德·孔茨	158

轻

松

阔

谈

·
领

略

大

师

智

慧



76. 领导就是影响别人
[美]哈罗德·孔茨 160
77. 参与式管理
[美]伦西斯·利克特 162
78. 组织是复杂的社会单元
[美]沃伦·本尼斯 164
79. 领导必须对下属决策负责
[美]罗伯特·坦南鲍姆 166
80. 计划是协调
[美]斯蒂芬·罗宾斯 168
81. 会计是管理工具
[英]林德尔·厄威克 170
82. 企业再造
[美]迈克尔·哈默 172
83. 成本不是固定的
[美]亨利·福特 174
84. 时间的浪费是无法挽回的
[美]亨利·福特 176
85. 经营企业的方式
[美]阿尔弗雷德·斯隆 178
86. 慵懒与无效的根源
[美]阿尔弗雷德·斯隆 180
87. 尊重和鼓励发挥个人能力
[日]盛田昭夫 182
88. 向顾客销售有益的东西
[日]松下幸之助 184



89. 不能获利是一种罪行	
[日]松下幸之助	186
90. 创新应以需求为导向	
[英]贝思·罗杰斯	188
91. 组织没有一贯风格	
[美]罗伯特·布莱克	190
92. 管理“过程”与“原则”	
[美]丹尼尔·雷恩	192
93. 健康个性的发展是不协调的	
[美]克里斯·阿吉里斯	194
94. 无边界的合作	
[美]杰克·韦尔奇	196
95. 偏执万岁	
[美]安迪·格鲁夫	198
96. 成功的经验在于用人	
[美]李·艾柯卡	200
97. 坚持信条	
[美]小托马斯·沃尔森	202
98. 员工都希望做好工作	
[美]戴维·帕克特	204
99. 惠普之道	
[美]戴维·帕克特	206
100. 做得比顾客所期望的更好	
[美]山姆·沃尔顿	208
101. 首先建立战略	
[美]阿尔弗雷德·钱德勒	210



管

理

大

师

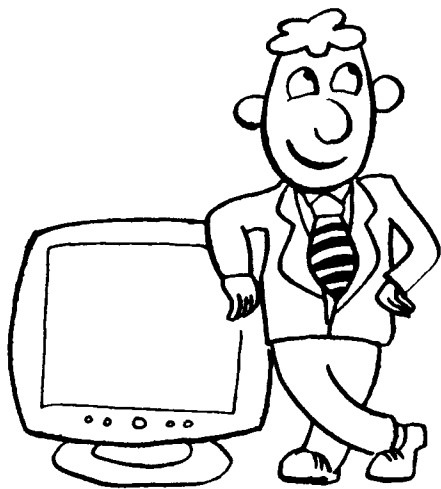
金

言

1. 管理的目的

管理的主要目的应该是使雇主实现最大限度的富裕，同时也使每个雇员实现最大限度的富裕。

[美]弗雷德里克·泰罗,《科学管理原理》





泰罗是美国古典管理学家、科学管理的主要倡导人，被人称为“科学管理之父”。他首创的科学管理制度对管理思想的发展有重大的影响。

泰罗认为科学管理的中心问题是提高劳动生产率，为此，要制定出有科学依据的工人的“合理的工作量”，而且必须进行工时和动作研究，即所谓的工作定额原理。



2. 科学管理的要素

科学管理是由多种要素结合而成的，这些要素包括：

科学，不是单凭经验的方法。

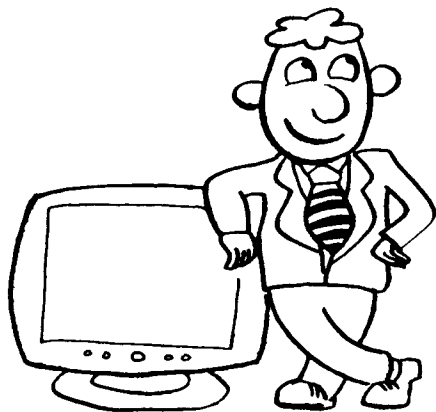
协调，不是不和。

合作，不是个人主义。

最高的产量，取代有限的产量。

发挥每个人最高的效率，实现最大的富裕。

[美]弗雷德里克·泰罗,《科学管理原理》





轻

松

阅

读

·

领

略

大

师

智

慧

泰罗认为科学管理是一门实在的科学，其基础建立在明确规定的法律、条例和原则上。管理必须从单凭经验过渡到凭科学，即以科学去替代工人的个人判断；不是听由工人自己以任意的方式去选择操作方法和进行自我培养，而是对每个工人进行研究、教育和培训，经过实验之后科学地对工人进行选择和培养；管理部门同工人密切协作，两者一起按已形成的科学规律干活，而不是把每个问题交给个别工人去解决。

3. 最佳管理模式

最佳管理模式可以这样下定义：在这种管理体制下，工人们发挥最大限度的积极性；作为回报，则从他们的雇主那里取得某些特殊的刺激或报酬。这种管理模式被称为“积极性加刺激性”的管理，或称为任务管理。它被认为是通常所采用的最佳管理模式。

[美]弗雷德里克·泰罗,《科学管理原理》

