素质·决策

不管是经营者或管理者，都要养成正确的人生观、事业观、社会观。只要具备这些涵养，你所做的决策虽然不能保证百分之百正确，大概也会八九不离十了。

〔日本〕松下幸之助

最优秀的管理人员要：1. 支持归他领导的人员；2. 向他们提供训练、帮助、各种必要的方法，以及完成任务所必需的其他条件；3. 鼓励班组成员彼此能交谈和互相帮助； 4. 以获得高标准的工作成绩为目标。

〔美国〕伦·利克特

身为管理者，最重要的，就是要具有综合的精神。

〔日本〕土光敏夫

经营者的性格，就是公司的品质。经营者要具备的性格，

需要全本请访问 www.ertongbook.com

是做有思考力的人、有行动力的人及有推动力的人。

〔台湾〕徐凤和

每个企业家都有自己的特色和风格，但他们还是有共同的特征，那就是：有正确的判断力，有野心、决心，敢于冒险创新，勤奋工作又贪婪，也会惧怕困境而需要运气。最糟糕的企业家就是自以为是的企业家，这种人一副假道学，并自以为舍己为人。

〔法国〕詹姆士·高史密斯

经营管理者和领导干部应该是真正能吃苦的人。

〔日本〕土光敏夫

经理人员除了要拥有十足的能力还必须具备下列特点：具有弹性的思考，创作的冲动；具有自信而轻快的心情；具有率先开拓的个性；勤奋不怠；具有分析事物的能力。

〔南非〕汉德瑞克·史洛伊特

管理人员应具有十种能力：1.思维决定能力；2.规划能力；3.判断能力；4.创造（独创）能力；5.洞察能力；6.劝说能力；7.对人的理解能力；8.解决问题的能力；9.培养下级能力；10.调动下级积极性能力。

〔日本〕本山多喜二

主管必须是办事能力很强的人才行。只想安稳地坐在主管的宝座上,就会慢慢地和工作现场疏远。所以如果不亲自去

巡视工作现场，只听从一些属员的报告，再从这些报告中做判断，将会造成很大的损失。

〔日本〕素野福次郎

经理人员应该具有尝试失败的勇气，力求改进；而不应畏惧风险而停滞不前。

〔英国〕葛汉·克拉克

作为一个管理者，在他应该具备的能力中，职业性技术可占百分之二十五，革新的创造能力可占百分之二十五，其余百分之五十，应该是“教养”。

〔美国〕约塞夫·巴基尔

企业是由经营者的才华所决定的。

〔日本〕永守重信

成功的生活是平衡的，无论是在思想上、行为上、休息上、娱乐上，各方面都是如此。懂得生活艺术的人，既不会工作到累得要死，也不至于玩乐得精疲力竭。已成习惯的忧虑者确是不平衡的，就像只衔了骨头的狗一样。所谓“问题”，就是一种促使我们去寻找答案的困扰，而找到了答案，我们的身心就会平衡下来。否则，我们只有继续困扰下去。如果你做完一天所要做的事，此时太阳也恰好西沉落山，而你却还在忧虑不已，那是毫无用处的。

我们都希望所有问题都能如愿解决，但事实上，忧虑不能解决任何问题。我们只能靠自己的思考、行动来解决；而不

要光依靠忧虑，那只能扩大问题，产生怨恨和自怜。

〔美国〕克兰德·尼克逊·希尔顿

忠诚是双向的，当一个人陷入困境时，作为领导者，你应该尽可能给他以帮助和支持，你应该向他表明你的忠诚。

〔美国〕哈罗德·吉尼

经营者的心情决定企业活力。

〔日本〕松下幸之助

游手好闲是制造无聊、罪恶、贫穷的根源。有人以为清闲是福，其实只有认真工作后的休息，才能得到心灵的安适，才是人生至上的享受。一个国家，如果人人都充满了工作的活力，就是天大的财富。世界上许多天然资源富裕的国家，反而不如资源贫乏的国家进步，道理就在国民没有充沛的活力。

〔台湾〕王永庆

我做事时总是专心致志的，要把所做的事做得如何如何好，决不想到如何可以借此赚什么钱。据我的经验，倘若一个人只为着发财而做事，别的好处固然很少获得，就是钱财也未见得都可以到手。

〔美国〕爱迪生

我个人认为，企业经营的重点在于区分事务重要与否的能力。企业主管人员必须具备领导能力，他的工作就是设定明确的政策，使得整个组织熟知操持的方向。在一个大型企业组

织中，经理人员尤其必须具备有效分派职务的能力，自我本身则专注于真正重大的业务。

〔美国〕杜坦斯辛

当然需要预见性和平衡感。不过，我认为，作为总经理不可缺少的是足以使人跟着干的魅力。

〔日本〕素野福次郎

如果一个管理者没有使人信服的条件，就算拍马屁，也只会招来对方的轻视。一个不懂得充实自己的管理者，尽管用再多的枝叶来装饰自己，也无法得到别人的信赖。

〔日本〕藤田忠

我是科学家，不是唯利是图的商人。我是用科学的眼光和科学的方法从事我自己的事业，因而我在生产中不投机取巧，而是脚踏实地，勤勤恳恳。

〔丹麦〕苑岁久

作为一个经理，必须热爱工作，准备做出贡献（与同事和竞争对手相比），要具有运动员那种功名心和荣誉感。

〔德国〕霍尔曼

喜、怒、哀、乐容易形于色的主管，要特别注意！尽管心情再怎么不好，遭遇的事情再怎么不如意，也要隐藏即将爆发的脾气，同时保持愉快的神情与职工相处。

〔日本〕刈田嘉彦

需要全本请访问 www.ertongbook.com

打扫厕所时，我体会到，自己如果没有考虑到工人的想法就生气，并表现出自己的急躁情绪，给人的印象会很不好。作为工厂的主人，首先必须率先做出榜样。我亲自打扫厕所，起到了缓和紧张局面的作用，同时我也得到一个重要的启示——作为主人，不能仅仅依靠权威。当然，我的收获还不仅于此。我还懂得了培养谦虚精神和耐心的重要性，而且如果在经营中以身作则，你可以得到很多意想不到的效果。

〔日本〕盛田昭夫

一个管理者，要能随机应变，以应付各种情况的发生。尽管实行起来很困难，但还是要很有耐心地去完成上级下达的指示。

〔日本〕青木武一

创造性思维对领导极为重要，虽然每一位领导必须具备相当程度的判断能力，但是他不能单有判断力，同时必须有过人的机智。因此，他必须深切认识创造力的价值，而且知道如何发掘和鼓励其部属的创造能力。

〔美国〕F·奥斯本

经营者如果不懂技术和机械制造，就会看错事业的方向。

〔日本〕土居君雄

我常对职工说：“努力使自己成为有用的人。”一个成功的企业家，其成功并不是偶然，而是靠着自己的本事和努力所换取而来。身为一个主管，最重要的是工作能力和人格受人

信赖，而不仅仅只是在组织中挂名而已。因为一旦被调至另一单位，其无能的缺点就会暴露无遗。

〔日本〕素野福次郎

搞经营工作与大夫给人按摩差不多，只有能准确地找到穴位即十分精通业务工作的人，才能取得很大的效果。

〔日本〕北泽敬二郎

商人最大的敌人，就是女色和赌博。……我决不会舍弃自己的理想和事业来换取那片刻的欢乐和刺激。我不愿做一个世俗商人，我也不愿意去追逐那种酒色财气的个人享乐，我认为生命如果消耗在这些方面，实在是可惜。

〔香港〕陈玉书

十种不受欢迎的企业家：

1. 没有成功经验的老板；
2. 事必躬亲的老板；
3. 鱼与熊掌都想兼得的老板；
4. 朝令夕改的老板；
5. 喜新厌旧的老板；
6. 感情生活复杂的老板；
7. 言行不一的老板；
8. 喜欢甜言蜜语的老板；
9. 多疑的老板；
10. 心胸狭窄的老板。

〔台湾〕陈时奋

身为董事长的人，在热情与诚意方面，必须比公司里的任何人都强。如果董事长拥有十足的热情与诚意，员工也会受到感召，有知识者提供知识，有技术者提供技术，将自己所拥有的才能尽量贡献给公司。

〔日本〕松下幸之助

成功了，功劳应归部下；失败了，责任由总经理承担。这是领导人应有的态度。

〔日本〕山田三郎

一旦失败，决不诱过于人或埋怨周围环境，一切责任自己承担。

〔日本〕堤清二

经理人员必须具备有乐群的个性，孤僻的行径是要不得的。他必须能和其他各经理人员和专业人员融洽相处，熟知每个人的长处并使其发挥至极。在企业经营过程中，某些时候的确需要个人努力与其独特性，但是，这都应纳入整体努力与整体性之中。

〔南非〕艾瑟瑞吉

靠哗众取宠、耍手腕，不仅得不到信誉，相反还会败坏信誉。往前闯，只能靠诚实、正直和坦白。

〔日本〕坪内寿夫

一个合格的企业最高领导者，要研究企业如何生存的问

题，要随着信息时代的变化和要求来改进企业，要有“攻”的精神和很强的进取心，必要时敢于冒风险。那些只会按常规办事的优柔寡断的领导者，只能是二流企业家。

〔日本〕矶田一郎

要有甘为他人当阶石的精神，使别人充分信任自己。

〔日本〕小林宏治

领导者不可拘泥于眼前的枝节小事，要放弃个人的意见和利益，以大局作为判断的标准，才是应有的气度。

〔日本〕松下幸之助

有自信是件好事，但过分绝对地自信则不成，……过分地自信，则会有很大的失败在等待着。

〔日本〕永守重信

有所成就的人并不都是头脑敏锐、才华横溢的人，关键取决于自己的进取精神和必胜信念。而孕育这种精神和信念的源泉，正是远大的志向和抱负。只有这样才能取得长足的进步。

〔日本〕大屋晋三

如果没有为企业服务的精神，就得不到部下的支持。

〔日本〕坪内寿夫

在最佳企业里，不论要下多少本钱，要加多少班，反正

诺言必须信守。

〔美国〕戴维·奥格尔维

一个人不能满足已有的成就。如果我们觉得满足了，我们就是一个半死的人了。

〔美国〕大卫·霍德华·默多克

我到公司的分部去，不是为了个人出出风头，也不是要去拆他们的台。我想做的就是要造成这样一种感觉：使人们觉得公司的总经理是可以接近的、可以交谈的人……你要是能跟基层的人保持很好的工作关系，你就能万事如意了。

〔美国〕爱德华·卡尔逊

人有两个耳朵却只有一张嘴。这意思是说人应该多听少说，才能彼此沟通。

〔美国〕理查·费瑞斯

杰出的经理人员需要靠先天与后天的塑造融合。处于现今时代，经理人员都是经由严格的审核而选出，赋予其各种任务，在解决问题之际，使得他能完全地发挥自我的能力。

〔美国〕大卫·史提尔

如果你不广泛吸纳细小的支流，就不能成为大河。我选择“长江”这个名字，目的是勉励自己，必须有广阔的胸襟与别人一起工作。

〔香港〕李嘉诚

经理人员必须具备正直的观念，择善固执，据理力争。处事失误之际，能勇于认错，接纳指正，决不任意推卸责任。

〔南非〕艾瑟瑞吉

经营管理者和领导干部应该是真正能够吃苦的人。如不能做到这一点，我看，这个人也就不具备掌管企业的资格。

〔日本〕土光敏夫

事实上，每个人最大的敌人就是他自己。人们经常不能发觉自己的懦弱和卑劣，而一味地膨胀自己，并夸说“我胜过某某人”，到头来他会发觉自欺欺人而白走了一趟。

〔日本〕原一平

现代人有一种易患的心病，就是虚荣症。许多杰出的成功企业家，后来都会在重大失败之后收场，就是死在这种现代病症之下。

〔日本〕堤义明

应该承认，一个追求尽善尽美的人难得具有一种轻松自在、随遇而安的个性。一个号召追求尽善的环境，也多半不会是平静安逸的。不过，力争尽善尽美，这总是对前进的一种鞭策。

〔美国〕托马斯·沃森

热爱生命，勤奋实干，开放进取。

〔法国〕吉尔贝·特里加诺

需要全本请访问 www.ertongbook.com

恭维和赞美是使人腐朽的细菌。听的赞歌越多，越使人丧失智慧。人是为了工作而活在世上的，取得一点成功也没有值得赞美和骄傲的理由。

〔美国〕阿奈·斯特·D·威耶

不仅个人作风需要保持诚实，在追求目标的过程中，也能够敞开心胸，保持率直与公平的态度。

〔美国〕罗伊·克洛斯

领导人物应该是谦虚、幽默而客气的，不应该表现得一本正经，自大蛮横。他必须不时地激励员工积极创新，并给予他们成功的信念。

〔美国〕彼得·普瑞尔

担任领导工作的人，必须掌握判断能力，分清当前的工作哪些是最重要的；哪些是次要的；哪些工作在现在的时机有助于企业的收益和发展；哪些工作是毫无意义的。

〔日本〕占部都美

所谓经营的辨别能力，也就是适应变化的能力。所谓适应变化的能力，就是识别情况变化的能力，也就是提出问题、解决问题、筹划工作的能力。

〔日本〕藤芳诚一

勇气对于领导来说是至关重要的。但勇敢和纯粹的热血冲动是有区别的。我认为无视事实而坚持某些东西不放，是不

明智的做法。

〔英国〕迈克尔·欧文·爱德华兹

一个主管需要培养两种特性，那就是耐心和体贴对方，不能太自私，也不能存心害人。

〔日本〕盛田昭夫

富有现代精神的企业家，应该在为自己的同时，也为别人着想。

〔美国〕约翰·F·洛弗

在贯彻企业经营方针时，我要求各经理人员必须具备某些能力。此处我不单单指在我周围的幕僚，还包括了解知道海外的从业人员。

〔美国〕大卫·斯蒂尔

当务之急，我们必须直指自我内在的无知，寻求出我们应该知道、应该了解的到底是些什么，而不应再以玻璃方框下的证书作为我们的保证和后盾。

〔美国〕雷格·瑞文斯

只有眼光既远又广的人，才能在人生路上扬眉吐气。

〔日本〕松下幸之助

我每天的工作成分，有95%是为了未来5年、10年、20年作预先计划，换句话说，是为未来而工作。至于那些已经试办

并有成就的事业将少于插手，最多只管5%的事务,其余都归常任人员去做和负责。

〔泰国〕谢国民

对社会能预见一百步的人近乎狂人，能预见五十步的人要成为牺牲者，仅仅能预见一步的人才能获得成功。

〔日本〕小林一三

做生意，要有洞察时机、先发制人的能力。

〔日本〕松下幸之助

每一个人一生当中最要紧的是什么时候发现这些劣根性，并能有效地剥除它。

〔日本〕原一平

把过去忘个干净，大步迈向未来，这才是我的人生观。人和企业一样，不能向前的时候，就象征一切都结束了。

〔日本〕丰田英二

我的欲望是做饭店大王，我之所以设法收买华尔道夫，目的就在于此。总之，登上饭店业的王座，才是我的战略目标。

〔美国〕克兰德·尼克逊·希尔顿

应该永远正视现实，为寻求真理展开争论，这样才能超脱出自己的行业和企业。

〔日本〕稻田嘉宽

一旦出世为人，就得对自己负责，每天努力地修行。如何使今天的我比昨天的我更进步、更充实，这是自己对人生所负责任中最要紧的。

〔日本〕原一平

一名优秀的经理人员必须拥有完全的“表达能力”，能够利用简洁明确的言语指挥、劝导群体。

〔美国〕亚瑟·布里恩

一个经营者要有和古董商一样的鉴赏眼光；他必须对任何事物做明确的价值判断。

〔日本〕松下幸之助

在某些事情上我们就是早一些、坚决一些、明确一些，更加稳定、大胆一些，多少还有几分莽撞。

〔德国〕海内茨·尼克斯道夫

不要落后于日新月异的时代，不，我更燃起了走在时代前头的欲望。

〔日本〕佐川清

成功人士讲的成功之道很多，我说不出什么特别的道道。只知要成事，就要周详考虑，谋定而后动。一旦决定即雷厉风行，一干到底。

〔香港〕霍英东

经理、科长等头衔，只是公司中的一个称呼而已，重要的是，其个人立场、工作能力以及人格，是否能得到信任？派到其他公司任职，是否也能愉快胜任？如果答案是否定，那就麻烦了！

〔日本〕素野福次郎

我做事的态度便是要把每件事都做好，即使是最细微的部分也要彻底做好，一样事情不做到十全十美，我是绝对不放松的。

〔香港〕邵逸夫

永不满足，继续前进。

〔美国〕蔡志勇

我确实没有什么绝招，我只想实实在在地干点什么事。

〔印度尼西亚〕李文正

为人要老实！在任何时候都要老实，办企业也是如此。一个人如果作风老实，他就会明辨真伪。反之，就会鼠目寸光、颠倒黑白，贻误大事。

〔日本〕松下幸之助

干我们这一行，必须要有极长极敏感的触角才行，否则，就不够资格做一个替大众看守钱袋的管家。

〔美国〕约翰逊

一荣俱荣，一损俱损。“和”的精神在商战中同样重要。

〔香港〕李嘉诚

一个人，重要的不是学历，而是具备一种受人爱戴并能使他乐于帮助你的美德。

〔日本〕本田宗一郎

当领导自己不动手干不行。提高基层领导干部的水平至为重要。但是，归根结蒂，最后作决定的是最高领导干部。如果最高领导干部干劲不足，很多事情没经历过或者没有听过见过，那么下面无论提出了多么好的建议也不识货，不会采纳。

〔日本〕晞野幸三

我们必须杜绝所有无济于事的、懒散的和邋遢卑鄙的邪恶思想及其行为。我们必须检点自己是否实现了我们的目标；倘若没有，我们就要检查是否出现了偏差并要力求纠正。

〔美国〕西奥多·维尔

位居领导位置的人需要许多天赋的才能，其中最重要的是以身作则。再者，他必须对于自身担负的要务主旨有着健全的认识；不以现有状态为满足，时刻拓展自我的知识领域；同时，也能将自我所得传与人知。

〔美国〕亚瑟·布里恩

我算不上什么人物，也没有什么秘诀，只不过是做事勤

需要全本请访问 www.ertongbook.com