

# 《追求卓越》

## 图书基本信息

书名：《追求卓越》

13位ISBN编号：9787801093769

10位ISBN编号：7801093763

出版时间：2003-10-01

出版社：中央编译出版社

作者：（美）彼得斯（Peters,T.），（美）沃特曼（Waterman,R.）

页数：303

译者：戴春平

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)

# 《追求卓越》

## 内容概要

为了探询管理艺术的玄门幽秘。作者花费数年时间辗转美国各地，深入企业调查研究，取得了数百个大小公司的第一手材料。他们把样本选了又选，筛了又筛，最后确定把43家企业作为基本分析样本。样本涉及制造、信息、服务、销售、交通、食品等诸多行业其中有我们中国读者所熟知的跨国公司它们，一般都进入了世界500强，如IBM通用电器、惠普、通用汽车、3M、麦当劳、宝洁、沃尔-马特、爱克森、波音等等。

作者发现尽管每个优秀企业个性不同，但拥有许多共同的品质也就是八大基本属性。这些属性久经考验造就了企业的辉煌成功。每一个企业不论其大小，只要真正贯彻了这八大基本属性。就一定能达到成功的彼岸。这八大基本属性是：崇尚行动；贴近顾客；自主创新；以人助产；价值驱动；不离本行；精兵简政；宽严并济。



# 《追求卓越》

## 书籍目录

- 第一章 成功企业
- 第二章 理性歧途
- 第三章 期待激励
- 第四章 管理魔术
- 第五章 崇尚行动
- 第六章 贴近顾客
- 第七章 自主创新
- 第八章 以人促产
- 第九章 价值驱动
- 第十章 不离本行
- 第十一章 精兵简政
- 第十二章 宽严并济

# 《追求卓越》

## 媒体关注与评论

这本被称为美国工商管理圣经的《追求卓越》自1982年以来，仅在美国就销售了6000000册！托马斯·彼得斯以其大师的思维、理性的笔触，先后推出《追求卓越》、《乱中求胜》、《管理的革命》，折服了无数读者和管理者。本书在美国长盛不衰，称之为“1982年以来美国工商管理的‘圣经’”、“经典、畅销、里程碑似的工商管理书籍”，究竟是什么美丽使这本书赢得了这么多读者的劳心呢？

## 精彩短评

- 1、管理学，不喜欢看：（
  - 2、追随男神开始好好看书
  - 3、洗脑
  - 4、有所启发的老生常谈
  - 5、没读完。。。
  - 6、：
- F279.712/2224-2
- 7、Difficult...
  - 8、不懂为什么，有时候觉得这种书都感觉有点虚（对我们没有实业的背景的人来说）
  - 9、很实用
  - 10、这本书出版于1982年，也许是因为年代太久远了，所以其实这书说了很多废话。但是无论是在那个年代，里面所说的一些管理方法还是值得肯定的。
  - 11、很符合人性的管理。有些评价不高不晓得为嘛。
  - 12、2011.2
  - 13、看的第二遍，工作之后看有更多的感悟.....
  - 14、世界变化快，定理成立难
  - 15、现在这些成功企业还是这么成功吗？
  - 16、说实话，逼着自己看完了，然而应该是没读懂的原因觉得用处不大，应该是翻译问题吧，看以后有没有机会再读一次原版，毕竟被奉为经典总是有些理由的
  - 17、无数经典都在强调两个词：简单、坚持。
  - 18、不管人们怎么说他过时了，但作为一本成功的商业书，里面确实有很多值得去深究的东西。特别喜欢里面的排华时期，一个老教授陪华人订房间的实验。
  - 19、个人感觉，内容较空洞，着眼点太高端，距离我太遥远，看了没有什么收获
  - 20、恩，还是实践出真知，书嘛用处有限啊
  - 21、终于读完了。这本书足足读了一个月，后面还有几章是囫囵吞枣。事实再一次证明我不喜欢为了任务去读一本书，先天性的产生抵触情绪。我也没有想象中热爱我的专业，尤其讨厌这样平铺直叙的语言。但是！这是一本好书。
  - 22、前半部分很酷，有理论有思想，后面更像篇普通的商科论文。有很多启发。
  - 23、虽然是N年前的著作，但其中的八大属性仍是许多企业的经营之道。
  - 24、不过如此
  - 25、不太好看，没办法，管理学课要求的~
  - 26、颠覆式的管理学书籍，写作略显凌乱。
  - 27、发掘失败的书比总结成功的书更有益。且本书亦不如基业长青，故三星。
  - 28、一点都看不懂呀，难道因为俺是民工阶层、民工思维、民工视角？
  - 29、管理
  - 30、所有的管理学都是关于人的学问，让别人舒服了，你自然也会舒服
  - 31、走上一条不归路
  - 32、忽略前几章 或者直接从第二部分看 前面有很多扯皮的东西
  - 33、日光之下并无新事。
  - 34、相比起卓有成效管理者，更喜欢这本。最近在思考知识型员工的激励和业务型以及操作型员工的激励的差别在哪里，为什么。
  - 35、是大理，但是现实中企业及人际比这都太复杂多变了
  - 36、个人感觉文字稍为零乱冗长，比起基业长青和从优秀到卓越，启发性还是欠缺一些。
  - 37、共同价值、系统、管理风格、员工、技能、战略和结构。
  - 38、管理学入门的一本好书，值得阅读
  - 39、匆匆一翻，未得精华
  - 40、值得一看

## 《追求卓越》

- 41、I still cannot input Chinese because of the broken input engine. BTW, the book is really out of fashion.
- 42、小学
- 43、结果追求卓越的企业都死了，除了里面关于风格、服务性等内容值得借鉴，其余的内容都缺乏着实的验证
- 44、追求卓越系列！
- 45、走上卓越，无论员工，还是领导者，除了经验，还有一定的性格密码，性格不能完全改变，但是可以修饰
- 46、注重人吧，告诉人们是卓越的，更加卓越吧。
- 47、看了两章，云里雾里，感觉非常枯燥，估计是自己的理解水平不够吧。
- 48、本书列出的八大属性只是表象而已，并没有探讨到管理的根本。

德鲁克的目标管理才是管理的真知灼见！

- 49、不能说书的问题吧，没有实践的人看理论，没意思。
- 50、怎么说呢？看书名我是不会去买的，boss推荐的，案例有点老旧了，不太适合当今的形式。

- 1、很多人看了这本书都认为太理论化,缺少实际意义!这正是在封建残余还很严重的中国民众对现代企业的发展认识还有一部分停留在封建思想的认识之中!!!其实不用看书的内容 就是这本书的书名 就可以被誉为现代商业的终极法则了!
- 2、然而书中作者所评的43家卓越企业在出版后的五年,三分之二都不再被评为卓越企业了。有人批评作者的研究方法太草率。John Newstrom argues that the book 'neither stimulated widespread testing of their eight attributes nor spawned new theoretical frameworks for future generations of business leaders'.
- 3、2003年10月买了这本《追求卓越》,原因一是《福布斯》评选二十世纪最具影响力的工商书籍中排名第一;二是译者序中的管理学大师彼得德鲁克的话“彼得斯著作的力量就在于他强迫你关注最基本的东西……它使管理听起来是令人难以置信地容易”。当时买了以后看了一部分,印象比较深的是“贴近顾客”那一章,大部分内容觉得比较枯燥,就放下了。这个春节认真读了《基业长青》后,发现《基业长青》的作者对于这本书很是推崇,就决定再重头认真读一遍。这次才发现不是书写得不好,而是当年的我比较愚笨和急于求成,没有读懂。这两年的工作经历使我的书中的内容有更多的感受和体会。总的来说,这本书非常值得读,既有理念层面的介绍,又有一些非常具体的操作方式。其中的第四章“管理魔术”几乎就是《基业长青》全书的概述,分别介绍了企业文化的重要性和管理的演进。提炼出的八大属性揭示出优秀企业的共性,抓住了管理的本质。《追求卓越》出版于1982年,正处于日本企业在世界上步步进逼,美国企业节节败退的大背景下。在此之前“理性模型”占据着管理思想界的主导地位,职业经理人和MBA们习惯于计划模型和精确财务分析,忽视了企业价值观的建立和应变能力的培养。书中举了一个太逻辑化、太依赖经验导致死亡的例子。把半大蜜蜂和同等数量的苍蝇放进一个玻璃瓶中,然后把玻璃瓶水平放倒,底部朝窗。蜜蜂的智力很高,坚信出口一定在有光的地方,努力朝光的底部飞翔,直到它们死于恐慌或饥饿。低智力的苍蝇嗡嗡地四处尝试,不到两分钟就全飞出去了。作者通过对3M、HP、IBM等43家优秀企业的调查和研究,力图恢复管理学的基本面貌,把优秀企业的共性品质提取成八大属性:(1)崇尚行动实施“走动管理”,到问题现场去;设立专案小组,逐一解决问题;简化制度,学习宝洁的“一页备忘录”,比把要旨散落在“纸堆”中更有效;鼓励试验。(2)贴近顾客有效贯彻贴近顾客三个成因:一是高级主管积极主动地参与;二是全体员工一致的行动,内部人员也要定期拜访客户;三是频繁而严格的评估与回顾(3)自主创新自主创新的支持系统:随意、深入的沟通;鼓励内部竞争;奖励创新成果;容忍失败。(4)以人促产象对待合作伙伴一样对待员工。用交流、培训、保障和奖励代替死板的员工手册;高层主管实行“不关门制度”,甚至去员工的办公场所去见他们,而不是坐在办公室里等他们;把“不正规”作为信息沟通的准则;共享生产力信息,员工会自觉地相互比较;把绶带颁给普通人,取胜的真谛在于帮助中间那60%的人更上一层楼;不能预期的、间歇性的激励效果更好;小的奖励比大的奖励更有效,加强庆祝色彩,避免政治色彩。(5)价值驱动公司的财务目标只能激励高级管理层,有效的价值体系致力于激励公司基层员工。价值体系一般通过故事和传说传播。构筑价值体系的成功与富有魅力的个性之间几乎没有什么联系,这种成功更多地来自于对领导者们追求价值的鲜明、真诚和持续的拥护,以及在强化这些价值观时的非凡坚持。(6)不离本行不进行多元化,或只进行相关行业的多元化,尽量避免大规模的并购。(7)精兵简政控制管理层规模;切分大的部门避免管理的复杂度和“反规模效应”。(8)宽严并济宽松的工作氛围,严格的价值观体系。另外,在正式阐述上述八个属性之前,书中首先介绍了管理理论的演化过程,分成四个阶段:第一阶段(1900年~1930年)是“封闭系统-理性角色”时期;第二阶段(1930年~1960年)是“封闭系统-社会角色”时期;第三阶段(1960年~1970年)是“开放系统-理性角色”时期;第四阶段(1970年以后)是“开放系统-社会角色”时期。管理理论逐步从封闭性地关注企业的内部到关注企业的整个生存环境,从关注理性的目标到关注人。书中还提到麦肯锡定义一个组织的7-S框架:Structure(结构)、System(系统)、Style(管理风格)、Staff(员工)、Skills(技能)、Strategy(战略)、Shared Values(共同价值)。了解企业、一个组织,可以从7-S出发。
- 4、如果你刚开始读这本书,我建议你坚持读下去。最开始你可能感觉本书的语言冗长、拖沓。甚至有些实例很不靠谱,你也可能感觉书中许多例子太做作。但是,当你拥有一定的管理实践后重新审视这本书的内容,你就会发现书中所讲述的条条都很实用。其实这本书一直都在强调勇敢地去尝试。这是本书的核心思想。当然,对创新的尊重、贴近顾客这些内容也很重要。

## 《追求卓越》

5、美国企业的高效盈利模式，像金钱帝国-高盛那样，是对人性和生活是公然而无情的毁灭。大学时看过，后来看过--小的是美好的，才系统确定的知道，美国方式是失败的。中国古老的智慧：厚其福而报之建议：没有管理经营实践的人不要看，因为你会喜欢这本书。

6、好久没看这方面的工具书籍，今天偶然翻阅豆瓣书屋，看到《追求卓越》这本书，这是美国作者洛马斯-彼得斯的作品，追求卓越对一个企业来讲，是一条非常漫长的路，对于品牌企业500强，尤其是现实的例证。作者发现尽管每个优秀企业个性不同，但拥有许多共同的品质，也就是八大基本属性：崇尚行动；贴近顾客；自主创新；以人助产；价值驱动；不离本行；精兵简政；宽严并济。品牌的背后是人，是企业文化。一个企业的成功，取决于他的管理层和员工的观念、思想、精神、技能，归根到底取决于这个企业的文化。正因为这样，都离不开人员从这些属性中的操作，所以一个好的企业，具备以人为本的价值观以及管理体制的完善，追求自己的一种品牌精神，就能造就卓越的成绩和强大。当然还有政府的政策趋向也非常重要，像我们原来的商业，政策的导向，不得不使各种中型的企业自生自灭，那又如何去追求卓越呢？？？难道不是人员所制定的政策？？？

7、这本书刚出版的时候风靡一时，许多人津津乐道，许多道理也被奉为宝典，可惜到了最后，案例中的许多公司纷纷倒闭，没有延续其经典，原因在于商业模式的独特性与文化的片面性，它的落寞不能掩盖掉它的一定的价值，但是更多的是引发我们对自身的检讨。

8、做软件的朋友过来，聊及其公司的CMM认证，眉飞色舞。我问了一句：你们公司的所有项目都是按这个方式来做。他回答说：怎么可能！是啊，现在的知识之多，工具之多，咨询之多，都是史无前例的。但是，人们往往在这些精致的陷阱中，看花了眼。重新阅读《追求卓越》，看着优秀企业的做法，真是深有感触。太阳底下无新事，真理常常简单得吓人！《追求卓越》提到了优秀企业的基本属性；[崇尚行动]深有同感。很多公司文山会海。发号施令的人高高在上。想法倒是很多的。可到了做事的时候，全闪一边去了。[贴近顾客]一个公司是否贴近顾客。只要看它如何照顾自己的员工就可以了。看得见的都照顾不到，还能照顾看不到的？[自主创新]一个公司，要有一种保证创新的机制。跟传统上，控制或限制员工的做法，有截然相反的效果。[以人助产]得到尊重和信任是人的天性。如何对待别人，别人也如何对你。控制欲太强的人，得到的多是更多的无声反抗。[价值驱动]顾客第一，员工第二，公司第三，股东第四。我想，很多公司是反过来的。[不离本行]我听过这样一个笑话：当过老板的人，就不再想打工了；做过房地产的人，就不再開软件公司了；公司上市了，做实业也就没啥意思了；做了投行了，其他什么都不想做了。为什么会这样？只要钱来得更快，来得更容易，就没有人愿意只做一件事情。中国的很多上市公司，在一片辉煌中轰然倒塌。经历了人生辉煌的董事长或高管锒铛入狱。这是事与愿违的悲剧和教训。是否专注，是否坚持自己特有的文化价值观，才是面对挑战或诱惑的法宝。《追求卓越》其实不仅仅是一本美国企业管理的圣经，其实也是一种全人类的文化价值观。当我们想健康、持续地生存和发展，我们就必须要关注一些比金钱更为重要的原因。铂程斋：<http://www.dapenti.com/blog/blog.asp?name=xilei>

# 《追求卓越》

## 版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)