

企业管理名句

1.
效率是“以正确的方式做事”，而效能则是“做正确的事”。对企业而言，不可缺少的是效能，而非效率。
2.
在一日千里的结构性调整中，唯一能幸免于难的只有变革的引领者，我们无法左右变革，只有走在它前面。
3.
请示问题不要带着问题请示，要带着方案请示。汇报工作不要评论性地汇报，而要陈述性的汇报。
4.
管理就是界定企业的使命，并激励和组织人力资源去实现这个使命。界定使命是企业家的任务，而激励与组织人力资源是领导力的范畴，二者的结合就是管理。
5.
伟人之所以伟大，是因为他与别人共处逆境时，别人失去了信心，他却下定决心实现自己的目标。
6.
用赏贵信，用刑贵正。赏赐贵信，必验而目之所闻见，其所不闻见者，莫不谄化矣。诚畅于天下神明，而况奸者干君。
7.
管理者要把精力多用在引导员工的思维和反思自己的管理行为上，而不是盯在员工的行为和缺陷上。

8.
有些上司目的性很强，他会清楚地告诉你，他需要你做什么；有些上司则重视过程，他非常关心你做事情的方法，而且有时也会坚持让你按照他的方法去做事；有些上司则是关系型的，他很强调彼此的关系，并关注你在这方面的能力。你要让他们认可你的能力，就必须适应他们这些不同的风格。

9.
你的心更宽，心态更好，遇到问题将自己拨高一层去看问题，把你心里的那些小纠结小疑惑小算盘小私心，统统打破，你就没有瓶颈。

10.
对每一个管理者而言，应该关注三个方面的贡献，即扩大组织的直接成果，强化组织的存在价值，培养明天需要的人才。

11.
团队需要的是战斗力，需要的新鲜的血液，新鲜的思想，而这些都来自于管理者自身的输入，而不再是等着公司给你提供培训。

12.
有效的管理者需要的是决策的冲击，而不是决策的技巧；要的是好的决策，而不是巧的决策。

13.
惟有反面意见，才能保护决策者不致于沦为组织的俘虏；反面意见本身，正是决策需要的“另一方案”；反面意见可以激发想象力。没有反对意见，就不做决策。

14.
真理往往掌握在少数人的手中，所有人都走的路，已经就没有路了，所以当所有人都看到是机会的时候，管理者就应该冷静分析，是机会还是危机。

15.

每个员工都有独特的经历、目标和性格，要靠你来采取正确的管理方法帮助他们成功，最大化他们每个人的贡献。

16.

销售要想做得好，必须先去了解自己的目标客户。做管理也是同样的道理，要想管理好员工，你首先需要去了解自己的员工。

17.

“一言堂”和“单思维管理”将窒息组织的生命力；管理者不要把下属的反馈当成威胁，要当成礼物。

18.

作为管理者，尤其是基层管理者，要发挥员工的优势，弥补他的劣势，这样才能做到用人之长，补事之短。

19.

抓管理肯定要数，但如果就数抓数，最后连数也得不到，或者只抓到一个假数。抓好提高人的素质工作，数自然会产生；不抓人的工作，数就会越来越差，不能见数不见人。

20.

很多事情，只要我们愿意去想，我们就能够发现问题的本质，开动脑筋，而不是死板的工作。

21.

管理者整天抱怨员工执行力不行，而不去检视管理的问题，其实是在回避问题，是在找借口，推卸责任！

22.

承担责任不是问题出现之后，而是应该在问题出现之前。要结果，不要过程。要效果，不要借口。管理无小事，许多大事就在小事之中。

23.

对于一名CEO而言，最艰难的事可能就是抵制住想自己解决问题的欲望

。你曾身经百战，你也许是最有经验，最有资格去解决问题的人。但是这样一来却无法建立一个优秀的管理团队。将机会留给别人期待他们能解决问题十分艰难，但也十分值得。这样一来，整个团队的能力都可以有所提升。

24.

把才华应用于实践之中——才能本身毫无用处。许多有才华的人一生碌碌无为，通常是因为他们把才华本身看作是一种结果。

25.

工作就是工作，生活就是生活，工作中没有柔情，就像打仗一样，在战场上能用柔情来解决问题吗？必须用严格的制度和纪律来完成。

26.

任何情况下责任都有一个定量，如果任何一方承担了过多的责任，那么另一方就会相应地减少承担等量的责任。

27.

大多数组织的成功，管理者的贡献平均不超过两成，任何组织和企业的成功，都是靠团队而不是靠个人。

28.

什么是不简单？能够把简单的事千百遍都做对，就是不简单；什么不容易？大家公认的非常容易的事情认真地做好，就是不容易。

29.

作为领导者，一个人必须具有表达清楚的自信，确信组织中的每一个人都能理解事业的目标。

30.

公司的每一名员工都是一颗珍珠，而公司的总经理、副总经理、经理和副理要做的不是天天开会和看自己的电脑，而是作为一条线把珍珠穿起来，一起牵动他们。

31.

智力、想像力及知识，都是我们重要的资源。但是，资源本身所能达成的是有限的，惟有有效性才能将这些资源转化为成果。

32.

重视贡献，才能使管理者的注意力不为其本身的专长所限，不为其本身的技术所限，不为其本身所属的部门所限，才能看到整体的绩效，同时才能是他更加重视外部世界。

33.

卓越的公司，排在第一位的不是你支付报酬的多少，而是你将报酬支付给何人。如果你有适合的雇员，在他们力所能及的范围内，他们会为创造一个伟大的公司而努力。他们会高效率的完成工作，不会因为报酬少而折腰，这就好比他们的呼吸不受控制一样。

34.

我们所有的质量问题都是人的问题，设备不好是人不好，零部件不合格是人不合格；我们所有发展不起来的问题都是思路问题，不是缺人是缺思路，不是缺件是缺思路。

35.

决策的过程往往不是从搜集事实开始的，而是从其本人的见解开始的，所谓见解，乃是尚待证实的假设，见解不能获得证实，就毫无价值可言。

36.

请允许不同的声音，珍惜愿意并敢于说出自己想法的员工，远离觉得“你说什么都对”的人。

37.

一个公司在两种情况下最容易犯错误，第一是有太多钱的时候，第二是面对太多的机会，一个CEO看到的不应该看到的是太多的机会，因为机会无处不在，一个CEO更应该看到灾难，并把灾难扼杀在摇篮里。

38.

自燃型员工。他们无需激励，自己就可以燃烧，自己就想着要把事情做好。自我驱动、自我燃烧。

39.

权利握在手里只是一件死物，只有适度地授权出去，权利的效力才能得到释放，创造更大的价值。

40.

管理者要明确自己的定位，工作属性和范围，既要时刻提醒自己不要越级管理，又要时刻不忘自己的权责角色，勇于担当处理问题，配合好上下级工作，只有这样，才能促进上下和谐，推动组织机构发展。

41.

没有沉不了的船，没有垮不了的企业，一切取决于自己，员工要3倍的努力，干部要10倍的努力和压力。

42.

假如你要工作到很晚或者你无法完成这一天的任务，这时候你就需要把工作任务委派给你的团队了。

43.

如果你的下属提问题、提点子、提方法，你马上就追问四个字“有效果吗？”，这么问可能会省去很多不必要的冤枉钱。没有效果的整改不要做。

44.

毕竟管理者是企业的掌舵人，我们的不慎独行为会形成“诱导效应”，导致员工效仿，最终影响企业发展。

45.

领导和管理是两个截然不同的概念，管理者的工作是计划与预算、组织及配置人员、控制并解决问题，其目的是建立秩序；领导者的工作是确定方向、整合相关者、激励和鼓舞员工，其目的是产生变革。

46.

组织规模越大，管理者实际可掌握的时间越少，身为管理者，也因此更应该知道把自己的时间用在什么地方，并且更应该妥善运用那剩下可自由支配的少量时间了。

47.

要持续造势，就要把企业做成一条流动的河。源头是创新的SBU，河的终点是用户的满意度，即对企业忠诚的用户。

48.

管理者就是如何利用别人的长处来实现自己目标的人。至于说这个人是好是坏、如何把这个人教育成一个有理想的人，那是上帝的事情。

49.

世界不会在意你的自尊，人们看的只是你的成就。所以在你没有成就的以前，切勿太过分的强调自尊。

50.

如果只做过程的事可以被原谅，就培养了不注重有价值成果的习惯！如果过程到位便获得奖励，员工就不会为成果负责任！

51.

企业管控，“管”着眼企业发展，“控”着眼企业避险，在日常具体经营活动中是管中有控，控中有管，“控”重在控住风险点。

52.

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；其唯一权威就是成就。

53.

组织的功能就是要让平凡的人在一起做出不平凡的事情来。所以，管理不是“管理人”，而是“领导人”。

54.

无须绝望，也无须为你不绝望而绝望，在似乎穷途末路之际，总会产生新的力量，这恰恰意味着我们依旧活着。

55.

目标不是命令，而是一种责任或承诺。目标并不决定未来，只是一种调动企业的资源和能量以创造未来的手段。

56.

在人类众多的活动中，唯一一条永恒的规律就是变化。因此，只满足于今天的企业。在变幻不定的明天就会感到难以生存下去。

57.

只有敢抓自己错误的人才能成为伟大的人；只有敢于揭自己伤疤的企业，才有可能成为伟大的企业。

58.

狂与克，偏执与妥协，自我强化与自我否定，这个度该怎么拿捏，需要企业家们在实战中平衡与修行。

59.

不是因为有些事情难以做到，我们才失去了斗志，而是因为我们失去了斗志，那些事情才难以做到。

60.

你不好好服务你的客户，你的竞争对手将乐意代劳！你不好好服务你的员工，你的竞争对手将乐意代劳！你服务的人越多质量越高，你的格局越大！

61.

一个优秀的管理者，是通过成就别人来成就自己的，所以一个好的管理者，必须是一个好的教练。

62.

如今是信息爆炸、知识爆炸的时代，不再是一个可以打天下的时代。因

此，企业用人宁可用一个专业能力一般但能凝聚团队力量的综合管理型人才，也不用个人的专业能力很强但沟通力差、配合度差、不懂得团结群众、不能整合团队力量的人。

63.

通过坦诚的交流与教练的引导，发现自己成长过程中支持自己的最重要的力量源泉和最有成就感的体验，并保持这种自我悦纳的心态。

64.

有时候自己不会，不懂，但是完全可以向高手请教，有些事情，别人经历过，就很容易帮助你解决问题，为你节省大量时间。

65.

做管理要跟一群人打交道，然后带领这群人共同去完成一件事情。如果你对这群人都不感兴趣，何谈管理？

66.

高管在决策，中层在执行。一个好管理，永远都有自己的立场，在作出准确的判断后，是很难被下属所左右的，尤其是在重大决策问题上，头脑异常清醒，绝不轻易让步。

67.

竞争对手就像磨刀石一样，它把我们磨得非常的锋利，然后我们就手起刀落，把竞争对手给砍掉了。

68.

如果有一个项目，首先要考虑有没有人来做。如果没有人做，就要放弃，这是一个必要条件。

69.

在企业经营过程中，经常会遇到各种诱惑，如果控制不住自己的欲望，就有可能犯错误。境界和思想可以超越，精神可以升华，但力量不可超越。

70.

作为一个有效的管理者，思想上要注意重视使自己的努力产生必要的成果，而不是工作本身，重视对外界的贡献。

71.

管理是盯出来的，技能是练出来的，办法是想出来的，潜力是逼出来的，不逼员工，员工就平庸！

72.

将目标与计划写入KPI，在业绩考核指标制定的时候，充分地交流，一旦确定，那就愿赌服输，按照事先的约定来做。

73.

制度是建立在对人不信任的假设上的，但企业用人必须建立在信任的基础上。用人莫疑，但制度一定要健全。

74.

你要吃着碗里的、看着锅里的，但更重要的是，你还要想着田里的，和同行一起把田里的果实做大。

75.

无论在顺境还是逆境，我们都要坚守这一点，时刻保持清醒的头脑，禁得住诱惑，宁愿走得慢一些，也不闯红灯。

76.

领导者的品德素养是人格魅力的基础，心理素质是人格魅力的关键，知识技能是领导者个人魅力的能源。领导者的个人魅力，包括优秀的品质，专业的知识，丰富的感情，传奇的经历等，都可以影响企业的发展。

77.

“想干与不想干”是有没有责任感的问题，是“德”的问题；“会干与不会干”是“才”的问题，但是不会干是被动的，是按照别人的要求去干；“能干与不能干”是创新的问题，即能不能不断提高自己的目标。

78.

老板对待新员工和老员工要区别对待，对待有能力和没能力的员工要区别对待，能力是以实际结果为标准。

79.

单位有问题，不是缺人是管理出现问题。任何时候，管理责任都有一个定量，任何一方如果承担过多的责任，另一方就会相应地减少承担等量责任。领导不能把责任都推给部下，把成绩都归功于自己。

80.

伟大的公司，他们做任何一个决定都是为了解决客户的问题，不是为了赚钱，因为只有解决了客户问题，自然钱就来了。

本文链接：<https://duanjuziku.com/duanjuzi/wfaorjz08v.html>