

<<管法>>

图书基本信息

书名：<<管法>>

13位ISBN编号：9787122151995

10位ISBN编号：7122151999

出版时间：2013-1

出版时间：李文勇 化学工业出版社 (2013-01出版)

作者：李文勇

页数：196

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：<http://www.tushu007.com>

前言

在日本企业界乃至世界企业界，有一个人无人不知、无人不晓。

他出生于1932年，毕业于日本鹿儿岛大学工学部。

27岁时创办了京都陶瓷株式会社（现名京瓷Kyocera），52岁创办第二电电企画株式会社（原名DDI，现名KDDI，在日本为仅次于NTT的第二大通讯公司）。

这两家公司都进入了世界500强，而且两大企业都以惊人的速度发展。

一个人创办了两家世界500强企业，如此神奇的人物究竟是谁呢？

他名叫稻盛和夫，是这个世界上绝无仅有的创办两家世界500强公司的企业家。

更为神奇的是，稻盛和夫完全不懂航空，却在日本航空公司即将倒闭的时候接手日航，以78岁的高龄出任日航的CEO，仅仅用了424天的时间，就带领日航走出困境，扭亏为盈。

这说明稻盛和夫的经营哲学非常优秀，他的经营之道对跨行业、跨国界的企业都有很好的借鉴性和推广意义。

事实上，稻盛和夫的经营哲学非常适合各个行业借鉴，适合各企业的经营者和管理者学习。

著名的海尔集团的总裁张瑞敏曾经说过：“如果我们早一天认识稻盛和夫先生，海尔会发展得更快。”

日本软银集团的总裁孙正义也说过类似的话，他表示如果没有稻盛和夫先生的“阿米巴”经营模式，就没有他今天的成就。

那么，稻盛和夫的经营秘诀究竟是什么呢？

是稻盛和夫的“敬天爱人”之心？

还是稻盛和夫“利他之心”？

抑或是稻盛和夫的“阿米巴经营”？

再或者是他的“六项精进”和“经营十二条的大智慧”？

本书结合稻盛和夫毕生的经营管理事迹，深入分析稻盛和夫的经营之道，揭示其独一无二的经营哲学，并为读者提供具体可行的经营管理建议，旨在帮助广大企业管理者把企业经营得更好。

李文勇

内容概要

稻盛和夫是世界上仅有的一位创办两家世界500强企业的经营者。他接受濒临倒闭的日航，仅用424天的时间，就使日航扭亏为盈，并且创下了日航的最高利润纪录。这一切成就的背后，稻盛和夫的经营哲学有着巨大推动力。

《管法：稻盛和夫给管理者的60个忠告》结合稻盛和夫毕生的经营管理事迹，深入分析稻盛和夫的经营之道，揭示其独一无二的经营哲学，并为读者提供具体可行的经营管理建议，旨在帮助广大企业经营者、管理者把企业经营得更好。

作者简介

李文勇 经济师，毕业于湖南科技大学，曾在世界500强企业工作15年。
长期从事企业经营管理工作，有着丰富的企业经营管理经验，2007年来京自主创业。

书籍目录

引言如何成为出色的领导者1 第一章每一位员工都是主角5 稻盛和夫说：“石墙缝里闪光的小碎石同样重要。

”在他看来，每一位员工都有独特的用处，管理者不能因为员工默默无闻或职位低，就轻视他们。

忠告1：先员工之苦而苦，后员工之甜而甜6 忠告2：你爱员工，员工才会爱客户9 忠告3：不应该要求部下自我牺牲12 忠告4：珍视员工，就会产生凝聚力15 第二章企业经营的精髓：不断构建和解构19 稻盛和夫在经营初期，创造了“阿米巴经营”理念及管理方式，这是“京瓷经营成功的两大支柱之一”。

在这种经营模式下，每个员工都是经营者，全员参与到管理之中，使企业充满活力，实现迅速飞跃。

忠告5：如果你一人管理力不从心，那么就要划分小团队20 忠告6：要善于不断构建和解构企业内部组织23 忠告7：积极建立作业中心，严格控制经营成本26 忠告8：建立业绩考评体系、明确业绩考核目标29 忠告9：要优先设立事业部而不是创办子公司32 第三章高度透明式经营，催生全员经营意识35 企业经营应以信赖关系为基础，包括财务在内的事情都应全部公开，营造一种不带任何疑点、无懈可击的企业氛围。

京瓷公司就是在这种高度透明的模式下发展起来的。

忠告10：通过小集体的划分来催生员工的经营意识36 忠告11：要努力培养员工的目标意识39 忠告12：必须实行高度透明化的经营模式42 忠告13：有意识地在公司内部培养领导人45 忠告14：在企业内部建立起信任的关系48 忠告15：数据精确比精细更重要51 第四章创造企业高收益：活用人才53 作为一名管理者，应该认识到，一切竞争最终都归结于人才的竞争。

企业管理者是否能够激发出人才的工作热情，关系到公司的生死存亡。

这就是稻盛和夫强调“活用人才”的原因所在。

忠告16：工作的结果 = 热情 × 能力 × 思维方式54 忠告17：“为钱工作”是行不通的57 忠告18：管理者要带头融入到工作中去60 忠告19：在“漩涡中心”工作63 忠告20：让合适的人同行65 忠告21：对不合格的员工绝不妥协、示弱69 忠告22：以员工为师，钻研熟悉公司业务72 忠告23：打造充满活力的企业文化75 忠告24：成事比愿景更重要78 第五章答案永远在现场81 只有到现场去调查和了解情况，才能更好地指导员工完成工作。

只有亲临现场，才能赢得员工的认同和支持，才能激发员工的工作积极性，最大限度地促使员工发挥自己的能量。

忠告25：企业领导应该身居一线82 忠告26：释放“地头力”，抓住现场的灵魂85 忠告27：通过率先垂范赢得员工的认同88 忠告28：要及时把数字反馈给现场91 第六章思维方式决定人生和经营95 稻盛和夫：“我没有杰出的能力。

正因为如此，我必须具备超出常人的热情，必须付出不亚于任何人的努力，同时，掌握比常人更优秀的‘思维方式’，也就是优秀的哲学、卓越的思想、高尚的人生观、正确的判断标准。

”忠告29：大道至简，把企业经营得简单一些96 忠告30：当喜则喜，保持率真的心态99 忠告31：牢记“有意注意”的人生102 忠告32：绝不依据所谓的“常识”进行判断104 忠告33：以善恶，不以得失来判断106 忠告34：用汗水换来合理的利润109 忠告35：考虑要周全，做到未雨绸缪112 第七章六项精进，助管理者实现飞跃115 六项精进是经营好企业必需的基本条件，也是度过美好人生必须遵守的基本条件。

如果企业管理者能坚持按照这六条标准去要求自己，那么人生必将美好，企业的发展必将超出自己的想象。

忠告36：付出不亚于任何人的努力116 忠告37：要谦虚，不要骄傲119 忠告38：要每天反省122 忠告39：活着，就要感谢125 忠告40：积善行、思利他127 忠告41：忘却感性的烦恼130 第八章管理者必备的三种力量133 稻盛和夫曾在纽约某重要会议上演讲时提到，作为一名出色的管理者，要具备三种力量：第一种力量是“自力”，另外两种力量是“他力”。

这三种力量实际就是“天时”“地利”“人和”的统一。

忠告42：管理者应具备七种品质134 忠告43：让员工信赖你、钦佩你，做你的得力副手137 忠告44：按

<<管法>>

因果法则办事，就能借到宇宙、自然之力140 第九章经营十二条原则的大智慧143 提到经营企业，人们常常望而生畏。

但在稻盛和夫看来，经营企业的关键是将复杂现象简单化。

只要你能从复杂现象中提取出本质问题，一切问题便迎刃而解。

忠告45：明确事业的目的是和意义，并向部下明示144 忠告46：设立具体目标，与下属共同制订相应的计划147 忠告47：胸中要怀有强烈的愿望150 忠告48：经营取决于强者的意志153 忠告49：拿出勇气做事156 忠告50：始终抱有乐观、向上的态度159 忠告51：要以关怀坦诚之心待人162 忠告52：不断激励下属的士气165 忠告53：不断从事创造性的工作168 忠告54：重视定价，此乃经营之本171 忠告55：销售最大化，经费最小化174 第十章把萧条当作企业飞跃的舞台177 稻盛和夫在面对经济萧条时一点儿都不悲观，他说：“萧条是严酷的，是让人难受难堪的，但是，萧条绝不能成为经营者消极悲观的理由

。”面对萧条，我们不仅不应悲观，反而应当把萧条当作成长的机会。

忠告56：全员营销178 忠告57：全力开发新产品181 忠告58：彻底削减成本184 忠告59：维持高生产率187 忠告60：构建伙伴型人际关系190 后记193 稻盛和夫大事记194

<<管法>>

章节摘录

版权页：有三个工人在一处工地上砌墙，有个记者采访他们，问了他们三人同样的问题，但是他们的回答却有很大的差别。

记者问第一个工人：“你在做什么呢？”

”第一个工人没好气地说：“难道你看不见吗？”

我在砌墙！

”记者问第二个工人：“你在做什么呢？”

”第二个工人回答道：“我在建造房子！”

”记者问第三个员工：“你在做什么呢？”

”第三个工人说：“我在建造一座美丽的城市。”

”说完他继续哼着歌砌墙。

三年后，第一个工人依然在工地上砌墙；第二个工人成了工地的包工头，第三个工人成了著名的建筑师。

这个故事告诉我们：有大目标才有大成就，有小目标只有小成就，没有目标将一事无成。

在企业中，目标可以让员工明确行动方向，使他们知道自己要做什么。

通过对目标的不断评估，他们能产生持续的信心、热情和动力，最终帮助公司实现长远的发展目标。

日本著名的索尼公司能取得今天的巨大成就，与其明确员工的职责、培养员工的目标意识是分不开的。

他们把整个公司的员工划分为多个小团队，每个员工在执行某个任务时，都属于特定的某个小团队，每个小团队都有非常明确而具体的目标，大家都知道自己应该干什么。

如果把小团队比喻成小家庭，那么，整个公司就是一个大家庭。

当每个小家庭都积极工作，变得欣欣向荣时，这个大家庭自然会变得越来越强大。

每个小团队里的员工，都是家庭的一员，他们有机会独立发表自己的观点，成员与成员之间有事互相商量。

同时，每个小团队都是整个大公司这个大家庭的一员，团队与团队之间互相配合、互相协调，最大化地发挥执行力。

稻盛和夫表示，当每个员工、每个团队都有明确的职责时，大家的目标意识就会被激发出来，这样就能提高整体的工作绩效。

在这种氛围下，员工会意识到自己是目标完成过程中不可缺少的一员，从而有助于培养团队成员的集体感和荣誉感以及自信心。

<<管法>>

编辑推荐

《管法:稻盛和夫给管理者的60个忠告》由化学工业出版社出版。

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:<http://www.tushu007.com>