

<<天生改善力>>

图书基本信息

书名：<<天生改善力>>

13位ISBN编号：9787301178935

10位ISBN编号：730117893X

出版时间：2010-12

出版时间：北京大学

作者：杨望远

页数：171

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>

## <<天生改善力>>

### 内容概要

任何行业，任何工作，任何岗位，都有改善的余地；无论是普通员工还是企业管理者、经营者，每个人都有与生俱来、无师自通的潜在改善力。

只要善加激发和调动每个人的天生改善力，就可以发挥超出想象的巨大威力，大幅提升企业的整体绩效。

书中运用了IE(工业工程)理念，给出了一套激发个人天生改善力的有效方法(PDCA、5S管理、丰田式管理都只是IE的一部分，IE在制造、金融、物流等行业中都得到了广泛的运用)。

## <<天生改善力>>

### 作者简介

#### 杨望远

著名管理专家，广受企业欢迎的培训大师，国际东西大学教授，望远国际管理顾问公司董事长，资深管理顾问。

曾任台湾地区提高生产力运动讲师和多家企业经理，是众多企业的经营执行顾问和企业内训讲师，也是台湾地区《经济日报》、《工商时报》等媒体的专栏作家。

其他主要著作：《合理化管理》、《倍增竞争力》、《如何执行企划案》。

## &lt;&lt;天生改善力&gt;&gt;

## 书籍目录

序第1章 IE的自我提升 天生改善力 使命的IE 参与的IE 《新IE道》十则 提升效率十二原则 未来的IE  
生产力工程 按道理做 热心 好比最好更实际 赶、敢、憨 立竿见影 奉命报告 万一与万全 直觉与数字  
从根本上解决问题 没有缺点就是缺点 建议采纳率 “不可能”是良机 幕后英雄 上课的效果第2章 IE  
站得高、看得远 成功有一百个爸爸 化敌为友 创业与守成 黑白武士之争 变化非不定 生产力指标--竞  
争力 国际竞争力 核心五力 品牌提升 没有不景气，只有不争气 少赚就是赔 升级要靠自己 新三呆？  
迎头赶上 要成长不要膨胀 依存度 三只手 感谢“抱怨” 流行第3章 有效的IE方法 精实整合，贯彻始  
终 为何要实施QCC QCC要扎根 改善企业体制 实施价值分析绩效惊人 工作分析与评价 巡视 阻挡式  
审核术 三现三直 成功的失败 数与率 比丰田还丰田的管理 勇于担当 “有关单位” 不同意非反对 协  
调难 搬家法 工作改善八字诀 书面提问题 改恶提案第4章 提高生产效率 生产进入管制状态 立体管理  
正常管理 良性循环 保险丝断了，怎么办 自动化的必经过程 自动化 失业 多种少量的迷途 巩固低  
价位订单 盘点与盘差 效率真义 洗澡一次八毛钱 商业包装与工业包装 耗损率制造无谓成本 百万分  
之一 谈节省之道 节约能源百分之十 浪费“可喜” 暴利在哪里第5章 处理好企业与员工的关系 工作  
观 带人带心 士气衡量 向心力100 编制与定员 人事冻结 人在哪里 闲人可贺 偷物方为贼 和尚敲钟  
想与做 说了没做，做了没好 轻重缓急 处事三能力 新手快速变熟手 能不能换点新鲜的 响应“以厂  
为校”运动 薪水制度：计工、计件之争 同工同酬 劳资两利方案 高待遇，高效率 暴利与福利

## &lt;&lt;天生改善力&gt;&gt;

## 章节摘录

怎样脱颖而出 我这里也没有什么秘诀，只有常说的“多准备一点”。实际上，正确的读书方法及记载心得的日记，再加上实践中的工作印证，便可做好一切准备。“热心”是IE不可或缺的，遇到任何相关的人或事，千万别只停留在“奇怪”或“少惹麻烦”的心态上，而是必须追根究底，找出问题症结及解决对策。涉猎有关的报纸、杂志及书籍也是必需的，但要以存疑、印证的态度去吸收，而非照单全收，当然也非只是买畅销书。

IE是从容不迫、悠然自得的，要避免忙、盲、茫；凡事有计划、抓重点，自然就会做到成竹在胸，胜券在握。

怎样脱困 IE从事的往往都是一些具有开拓性的工作，那么没有惯例可循时应该怎样展开工作？

遇到困难又该怎样排除呢？

这里就需要我们具备“假设”与“突破”的功夫了。

企业管理水平高的公司固然可以“预测”及进行“团队整合”，但能够这样去做的毕竟不多或做得不完全。

所以在没有资料或资料不全时，往往需要以逆算法来假设某些条件，这样虽然准确度较差，但总比停着不动要强。

更何况以后实际执行的过程中还可以不断修正调整，为什么一定要十全十美才做呢？

在日常生活中，许多人往往就因为看不顺眼而反对变革，这已成为阻碍改革的主因。

这时要获得大多数人的认同支持，不要指望“尚方宝剑”或“降格以求”，而是要分析现状，晓以利害，并强调只有“做好”或“做不下去”两种选择，没有求中而苟安的。

因此，IE要有突破传统的精神，突破不合理的限制。

怎样做得好 任何事因其所处环境、时间、状况的差异，本无所谓绝对的好坏、是非或对错，只不过是程度深浅而已。

因而，IE的重点在于“怎么做”及“最合适”。

“最好”只是理想，不能将其作为拖延不决的借口。

现提供几点心得供大家参考：（1）与生活结合，与兴趣结合。

真正的“自由职业”，是从事自己感兴趣的工作。

只有自愿的工作，我们才会乐意去做。

（2）待遇不只是薪水，还包括充实技能、前途发展、成就感、荣誉感，不要只顾眼前，更要看以后的结果。

安定、轻松、高薪，往往使人钝化，并不可取。

（3）具有“同中求异，异中求同”的分析整合理念及能力。

只有了解同中各有差异，才能分析比较，找出适当且能共同遵循的标准。

（4）良好的人际关系，应该是积极向上，而非刻意讨好。

IE是为了达到整体的最高利益来替大家全心全意服务，并非像人们传说的那样“当恶人，得罪员工”或“剥削劳力”；是为了帮助企业获取长远利益，所以IE必定能赢得最终的人与人之间的友谊及尊重。

。

（5）坚持原则，追根究底。

合理化是永无止境的，因此IE的工作也是无限制、无休止的，但必须持经（不变的原则）达权（可变的方法），使PDCA（计划、执行、检查、改正）循环不停。

参与的IE 统一企业曾邀请原台湾“清华大学”工业工程系王国明教授，讲授有关工厂管理的题目，从中感受到工业工程（IE）对于企业的重要性，于是就在总工程师室新设工业工程部，导入IE，协助各厂进行规划及改善。

在企业发展早期，由于可以整套购置先进的自动化设备，而且附有技术及管理的Know-how（诀窍），因此，统一企业没有IE一样可以顺利生产、正常运作。

## &lt;&lt;天生改善力&gt;&gt;

但当企业大幅成长扩充之后，不可避免地会发生资源重叠、闲置、阻塞等不良状况，也就难以从整体上对其进行有效的调配运用。

而且，一旦产品需求发生剧烈变化，与当初Know—how有明显差异时，由于企业从未参与过产品的研发，导致不能Know—why（了解原因）而无法自行改变调整。

反观日本松下公司，在引进飞利浦技术的同时，便投入相当的人力参与全部研发过程，从而得以充分消化吸收国外新技术，然后在此基础上又加以改进，终于发展出崭新的、属于自己的技术，最终成为电器业的霸主之一。

可以说，工业工程师正是协助各部门掌握Know—why，突破改善瓶颈的幕后功臣。

也可以说，工业工程师可以参与（并非从事）任何行业、任何工作，以超然的立场、整体的眼光、良好的协调，从根本上解决在行业或工作中遇到的问题，使个体利益与整体利益有效地结合起来，使好的还可以更好。

这样一来就有人问：是否应该成立工业工程部门？

需要在多高的层级上才能发挥上述功能？

严格说来，工业工程的性质不在部门大小、职位高低，甚至不在乎有无工业工程的头衔，而是只要用心即能发挥功能。

台塑企业并无工业工程部门，然而其主管干部人人都具有工业工程理念，受过IE训练，可以说是全员IE，因此才有今日傲人的改善成效。

但如果企业内部对IE理念及方法还没有普及，尚处在大力推广阶段，就比较适宜设立工业工程部来专门负责，协助大家互相了解沟通。

等到方法普及之后，再化整为零投入各部门，继续为全员IE努力。

总之，现在正是企业重视IE、重用IE之时，与此同时，IE本身也必须明确自身的功能与角色定位，适时配合企业发展及各部门需求，尽全力发挥自己的才能，才会不辱使命。

## <<天生改善力>>

### 编辑推荐

对于员工个人,《天生改善力》提供了一种职场修炼的新思路;对于企业管理者,《天生改善力》给出了一套降低成本、减少浪费,提升企业整体绩效的新方案。

对于普通员工,可以:使工作状态更加轻松、安定,避免忙乱和动荡 有效提升工作效率,避免加班 提升协调和整合能力,行事更加游刃有余 以一当十、当百,脱颖而出成为最受信赖和重用的骨干员工 对于企业管理者,可以:使人力资源价值得到最大发挥 减少风险,防患于未然或者化险为夷 降低沟通成本和管理成本,提升组织凝聚力 降低生产成本、减少浪费、提升企业整体绩效 每个人、每个机构都有与生俱来的改善力 如果你已经知道了丰田生产方式,你更需要知道IE

<<天生改善力>>

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>