

<<一流>>

图书基本信息

书名：<<一流>>

13位ISBN编号：9787506038096

10位ISBN编号：7506038099

出版时间：2010-4

出版时间：东方出版社

作者：（日）御手洗富士夫，（日）丹羽宇一郎 著，周迅 译

页数：156

译者：周迅

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

我们两人过去曾在工作场合和高尔夫球场上见过很多次。作为企业经营者，我们对日本经济的未来抱有强烈的危机感，并为此交流过意见。同为企业改革的先行者，我们又彼此为对方感到自豪，不过遗憾的是，我们一直都没有深谈的机会。不过今年春天，在文艺春秋出版社的多方筹措下，我们两人首次有了深谈的机会，并且我们的谈话记录将被编辑为单行本出版。

我们两人都不是那种机灵人，不会区分何时该说场面话，何时该说真心话，在措辞上也颇为拙劣。不过正因为如此，我们才能毫无顾忌地相互袒露心声。

本书首先想说的是：“员工们，打起精神来吧！”人的能力并无太大差别，但是为什么在公司或在社会上会显现出差别呢？这有两个原因：一是能不能拼搏到最后，二是有没有持续拼搏的热情和对目标的执著。能不能成为精英，主要看你能不能毫不松懈地努力到最后、是不是一直怀有拼搏的激情，其后才能谈到能力问题。

内容概要

规则发生改变,从“平等”走向“公正”-御手洗在高度经济成长期只要没有大的过失就能得到发展-丹羽;国民生活和产业的关系是“身体和衣服的关系”-御手洗为了将公司内的晦暗气氛一扫而光,要彻底铲除积弊!

-丹羽企业的目的不是“销售额”,而是“利润”-御手洗;过于保守的经营方式会让公司倒闭-丹羽;相比部分最佳.更应重视整体最佳-御手洗;清理连续三年出现赤字的公司-丹羽;工作是手段不是目的-御手洗等等。

作者简介

御手洗富士夫，1935年出生于日本大分县蒲江町（现在的佐伯市）。
1961年毕业于日本中央大学法政部，随后加入佳能公司。
1966年被派往美国工作，1979年担任美国佳能总裁。
1989年返回日本，担任佳能集团副总裁。
1995年担任佳能集团总裁，以“选择和集中”为方针将佳能发展成日本顶级企业。
2006年5月从佳能总裁的职位上退下来，就任日本经团联会长。
和他人共著有《大逆转》一书。

丹羽宇一郎，1939年出生于名古屋。
曾就读于名古屋大学法学部，1962年从名古屋大学毕业进入伊藤忠商社，入社后经常进行农作物领域的研究。
1998年担任伊藤忠商社总裁，第二年对公司的4000亿日元的不良资产进行了清理，2000年伊藤忠创下了历史最高纪录的营业利润.著作有《工作造就人》等。

书籍目录

前言第一章 具备改革的能力 规则发生改变,从“平等”走向“公正”-御手洗 在高度经济成长期只要没有大的过失就能得到发展-丹羽 国民生活和产业的关系是“身体和衣服的关系”-御手洗为了将公司内的晦暗气氛一扫而光,要彻底铲除积弊!

-丹羽 企业的目的不是“销售额”,而是“利润”-御手洗 过于保守的经营方式会让公司倒闭-丹羽 相比部分最佳,更应重视整体最佳-御手洗 清理连续三年出现赤字的公司-丹羽 工作是手段不是目的-御手洗 将处于良好状态的公司交给继任总裁-丹羽第二章 组织形态 做一些“份外的工作”有时也是必要的-御手洗 伊藤忠已经不再是“综合商社”-丹羽 佳能通过传统的“早会”实现信息共享-御手洗 每周一次的高层会议也有海外法人参加-丹羽 经营具有地域性特点,但思想必须是中央集权式的-御手洗 组织纯血主义的时代已近结束了-丹羽 实行有利于培养竞争力的薪酬制度-御手洗 成果主义和年功序列并不是两者取其一的关系-丹羽 形式上的公司独立董事有百害而无一利-御手洗 美国是“他律他省”,日本是“自律自省”-丹羽 热爱公司的精神能够培养道德观-御手洗 不要忘记人的身体里流淌着“动物的血液”-丹羽第三章 “培养人才”是关键 “不停地说”是改革的唯一策略-御手洗 当别人认为你总在说同一件事情的时候,说明事情进展得很顺利-丹羽 沉默不是金-御手洗 日本人长于“暗默知”-丹羽 终身雇用体制有利于“人才的培养”-御手洗 让年轻员工都去海外进修-丹羽 “佳能管理学堂”培养真正的国际人-御手洗 理解什么是“一流”,学习“武士道”-丹羽第四章 企业领导应该有什么样的姿态 企业领导要亲自设定目标-御手洗 企业失去“信用”就无法生存-丹羽 领导要摒弃私心-御手洗 身处逆境也要不断努力-丹羽 要看准撤退的时机-御手洗 企业领导要有“谏诤之士”-丹羽 每个员工都是自己的一面镜子-御手洗 信奉言行一致的精神,自己给自己规定任期-丹羽 我决定在2006年辞去总裁一职-御手洗 人只要掌权三年就会变成傻瓜-丹羽 经营者不要搞“投机行为”,要务“实业”-御手洗 不要忘记经营就是“信用受托”-丹羽第五章 思考日本的将来 一直按“火田农业”方式经营,日本的经济将走向空洞化-御手洗 寻找适合这个时代新的收益结构-丹羽 如果不能使制造业复活,经济就不会复兴-御手洗 如果中间层不增多,就不能发展高附加价值的经济-丹羽 批判等级社会不如建立一个付出努力就能得到回报的社会-御手洗 建立一个以安全网为基础的竞争社会-丹羽 建立产、官、学的协调体制-御手洗 独立思考,表明自己的态度-丹羽参考文献

章节摘录

分公司制有可能导致各分公司权限过大，产生业务隔阂，因此我们要建立一个组织结构，使各分公司横向连接起来，以确保“横向综合力量”。

因为每个分公司的人才、业务体系和业务内容都各有特色，所以要给他们穿上合身的衣服，不过如果过于强调衣服的合身会失去灵活性，要适时进行调整，顺应时代的变化而拆旧翻新。

能灵活地换衣服和拆旧翻新是发挥分公司制功能的不可或缺的元素。

如果一意孤行地只穿一件衣服就是本末倒置了，周围的人因为事不关己就会纷纷加以指责。

出现这种情况的话，就会产生我们前面所说的隔阂。

因此为了时常保持顺畅的沟通和灵活性，公司高层就要经常碰面、在一起开会。

伊藤忠的高层会议在每周一上午举行，早上九点开始，大概持续两个半到三个小时。

至于会议主题，和御手洗先生说的“早会”一样是不固定的，比如我们会讨论汇率的急剧下跌和人民币的升值对公司会产生什么影响，因为商社的经营范围森罗万象，所以一周内发生的所有事情都能成为我们谈论的话题。

我任总裁时，都是我先发言，然后各分公司的领导汇报这一周发生的事情。

如果谈到业务合作或是开发某项目，就会有人说：“让我们公司也加入这个项目吧。”

或是：“和这个公司合作怎么样？”

我会打电话给他们总裁。

“一般都是这种情形，当场就做出决断。

也能听到这样的对话：“我想按这个预算数字去做。”

“不，按它的两倍的预算去做。”

我们没有会议记录，如果提到的项目要正式实施，会在经营会议上再行讨论。

如果提到的项目之后没有消息了，在高层会议中会再被提出来，高层会议的所有内容我都记得很清楚，虽然没有正式的文件，但公司的方针都是在这个会议上决定的。

高层会议是从我当社长后才开始召开的，在我退任后，这个制度还在继续实施，因为我在向下任社长交接工作时，曾严格交待过一定要让这个制度继续实施下去。

之所以这么做，是因为我认为只有高层会议才能提高综合商社的价值。

前一阵子我有幸和率领读卖巨人队创下九连霸记录的原教练川上哲治谈过一次话。

第一次见面时他说：“九连霸的秘诀在于王贞治和长嶋。”

“上次我在见他的时候又问：“九连霸的秘诀除了王贞治和长嶋之外还有别的吗？”

“于是，他跟我说了下面一番话。

巨人队在比赛结束后一定会开一次全体会议，这个会议的特点就是大家要讨论超出自己职责范围外的事，比如说击球手不仅要谈击球的情况，还要关注投手，投手也要就击球手的表现发表自己的意见。

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>