

<<干部的基本>>

图书基本信息

书名：<<干部的基本>>

13位ISBN编号：9787506042420

10位ISBN编号：7506042428

出版时间：2011-8

出版时间：东方出版社

作者：畠山芳雄

页数：125

译者：李故静

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>

<<干部的基本>>

内容概要

此书在日本出版于1993年，当时日本刚刚渡过历时五年的“泡沫经济时代”。随着90年代初泡沫破裂，日本经济出现大倒退，此后进入了平成大萧条时期。整个产业界经济全面衰退，各个企业正在采取各种措施，力求复苏。

畠山芳雄看到了日本企业中潜藏着的各种各样的矛盾，他指出：这次的经济衰退绝非以往的短期现象。

在此期间，消费者的需求和意识已经变化，加上日本经济经过长期繁荣期，已经接近成熟，因此今后即使摆脱经济困境，企业也将长期处于经营的艰难状态。

面对形势的巨大转变，要有清醒的认识，尽快地采取改革措施，否则日本经济将岌岌可危。

泡沫经济后，日本企业面对的难题接踵而来。

五年“大好”时代衍生出的众多问题、不良资产的折旧问题，都需要一一清算。

如果久拖不决，会使今后的状况更为恶化。

消费者也识破了企业“高附加值背后变相涨价”的真相，消费志向转向低价。

消费意识的变化必然影响企业经营的变革，并且为了争夺有限的消费资源，企业必须打造出自己的特色经营。

在如此环境下的干部，要“笑对一切困难”，这样不仅使自己能够从容面对困难，也能够安抚下属，消除不安。

对于棘手的问题，不要逃避；面对经营的不善，也不要信奉“均贫主义”。

从这次经济全面衰退的浪潮中可以看到，仍能保持增益的大多是中型企业，因此今后日本经济将是中型企业的时代，大企业纷纷转向中型化。

企业规模的缩小必然带来人员的裁减，灵活机动的人事制度十分必要。

总公司多余人员全部分流到各分公司，各分公司内部进行重整，减少间接部门，增加直接一线人员。

对于不能胜任的员工，摒弃“终身雇用”和“年功序列”的老思想。

面对经济复苏后，销售额持续增长的希望比较渺茫，低经济增长率的可能性比较大的状况，作者提出了“零增长经营体制”，即“即使销售额不增长也能获得必要利润”。

针对日本人“制定高目标”的倾向，这可以说是一记警钟。

干部在这种时期更要充分做好自己的职能，不仅要做好日常管理，更要进行改革。

提出新构思，让部下思索新方法，当改革遇到障碍时也不气馁，要认识到改革是一项长期战略。

作为干部，说服力非常重要，而说服力的基础是部下对自己的信赖，因此要在日常工作中与部下坦诚相待，这会使自己今后的改革进程更为通畅。

同时，管理者也应该注重自己的办事能力、心态调整和才能专业化等方面。

做到以上这些，应该就具备了作者心目中的“管理的资格”了吧。

那么，在将近20年后的今天，我们重新出版这本书的意义何在？

日本泡沫经济崩溃虽然已经过去很多年，但对于当今的中国经济而言，那是一段不能忘记和忽视的历史。

这几年全球性的金融危机，中国经济也受到很大波动。

虽然凭借强大货币政策和巨额经济刺激方案，中国较其他国家更迅速地从萧条中恢复，并且出现了“日本‘第二经济大国’的地位即将被中国取代”的说法。

但也有很多观点认为，中国的经济前景与上世纪80年代经济泡沫破裂的日本极为相似。

中国是否会步日本的后尘走入长期萧条呢。

<<干部的基本>>

重读这本书，会使我们学到很多可以借鉴之处，防患于未然，而不是“事后诸葛亮”！

<<干部的基本>>

作者简介

畠山芳雄

日本当代首屈一指的管理大师，被誉为“东方德鲁克”，长期担任影响极大的日本能率协会。（即管理协会）理事长、副会长等重要管理职务。

1924年出生。

自大学毕业后，曾在政府机关、工厂及商社里任职。

1948年加入日本能率协会任营销顾问，作为干部教育专家，曾在多家企事业单位、公共团体等从事调查、咨询以及培训方面的工作。

他有关干部能力开发、企业经营的系列专著均引起轰动，影响波及欧美，成为畅销不衰的管理经典。

<<干部的基本>>

书籍目录

前言

引言 某管理者的测试

如何在对企业一无所知的情况下取得成功

能领会上司意图的人

不思进取的员工

能否担当企业重组的重任

一个职位，一项业绩

本章要点

第一章 今后的经营和干部

1 衰退之后是新的衰退

多层次的经济衰退

恶性循环的对策和折旧不良资产

消费者偏向低价消费的对策

经营个性化

关联公司和驻海外法人公司的重组

不要怪罪一线管理者

2 干部应与全体员工的业绩挂钩

笑对一切困难

以全局的眼光看问题

不要逃避棘手的问题

全体干部要力争盈利

“变化的程度”是问题的关键

如果自己不在，公司的整体利润会减少吗

3 这样的环境，干部难有作为

业绩挂钩之障碍

中型企业的时代

事业部制度官僚化

总公司存在的三大问题

人多生出的多余事

衍生“活力不足”的温床

让全公司盈利的战略

4 总公司、事业部同时改革

将事业部改组为中型、独立的公司

将总公司改组为控股公司

集团运作制度

灵活机动的人事制度

关联公司的改革分两步走

优化企业整体结构

重新找回企业的活力

干部必须是有说服力的人

5 经营个性化

综合经营时代的终结

随大流的产品没有市场

其他公司没有的生产设备

精减产品品种

<<干部的基本>>

培育部门特色

放弃趋同主义

6 低价趋势中的经营

转向低价消费

价格太高, 售不出去

极限成本方式

削减固定费用

国际竞争力低下的危机

7 所谓“坚实经营”

销售至上主义的误区

最糟糕的情况是什么

敢于巧妙冒险

“二位主义”

分期前进法

模拟法

正攻法

8 零增长经营体制

零增长有效益吗

未雨绸缪

限定总体人工费的方式

变储备人才制度为流动人才制度

严格控制固定费用

经营者的评价能力是关键

突破口是“年薪制”

直到见成效为止

通过其部下来考评管理者

问题干部要减薪

本章要点

第二章 干部应该干什么

1 干部的职能

业务方面和员工管理方面

管理方面和改革方面

干部职能表格化

有问题的分店

甩手大干

大家在想什么

干部成长的四个阶段

改善和改革

业绩成长曲线

2 怎样进行改革

某公司的销售改革

试验成功

新构想和新方法

从现实出发

提出大家反对的方案

当改革遇到障碍时

改革是长期战略

<<干部的基本>>

3强化干部的说服力

- 信赖是根本
- 不要遗漏对立方案
- 有没有盲点
- 用与对方一样的角度看问题
- 对部下直言不讳

4做一名心胸宽广的干部

- 自己是否被信任
- 性格急躁症
- “结果怎么啦?”
- 要有包容异己的气度

5提高自己的办事能力

- 能否分清事情的轻重缓急
- 处理紧急事态
- 充分发挥部下的潜能
- 集中精力抓重点
- 不要成为时间的奴隶
- 建立游刃有余的体制

6活跃于关联公司

- 比总公司难
- 人员构成的两重性
- 夕阳企业
- 人才不足
- 不要身在曹营心在汉
- 有没有死心塌地的精神
- 依存、自立、贡献三阶段

7管理者应该职业化

- 没有退休的公司
- 你是否具备普遍适用的专业才能
- 管理是危险的职业
- 专业人才的培养和职务工资
- 相同的业种一视同仁

本章要点

<<干部的基本>>

章节摘录

版权页：插图：今后必须建立一种既能使公司每年的销售额不增加，又能使公司获得必要利润的经营体制。

经济复苏后，销售额持续增长的希望比较渺茫，低经济增长率的可能性较大。

即使经济又开始增长，还需要解决诸如不良资产的处理、适应低价趋势而进行商品重构、经营特色化、重组重建国内关联公司、海外当地法人的撤退、稳步创收等阻碍盈利的各种问题。

要想经营步入良性轨道，必须做好打持久战的思想准备。

我认为解决这一问题不是件容易的事情。

企业的成长壮大，基本上是从进行新的技术革新开始的。

通过技术革新，推出许多新产品，加上广告宣传，使销售额大幅上涨。

通过开发新产品，满足消费者的新需要，从而迎来企业发展的好势头。

这是迄今为止反复出现的模式，恐怕今后这一原理也不会改变吧。

今后必须要开发新技术。

技术开发的关键是能否出现一种使各行业都起连锁反应的新技术。

<<干部的基本>>

编辑推荐

《干部的基本》：实现企业革新的管理者心得最新修订版经济低迷背景下经营者的两项长期战略日本经营管理之圣高山芳雄。

<<干部的基本>>

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>