

<<员工革命>>

图书基本信息

书名：<<员工革命>>

13位ISBN编号：9787506042475

10位ISBN编号：7506042479

出版时间：2011-8

出版时间：东方出版社

作者：畠天芳雄

页数：153

译者：欧可信

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>

## <<员工革命>>

### 内容概要

本书是我社畠山芳雄管理系列中的一本，该书主要针对的是公司中的员工阶层。作者认为，在经济环境日益恶化，市场竞争愈发激烈的现实状况中，每一个公司乃至每一个部门都在寻求创新和变革，这种趋势使公司内部员工的境遇变得日益严峻起来。在这种情况下，员工应该如何去思考，去行动呢？答案只有一个，就是要顾及公司和员工双方的需求，发掘更有吸引力的工作岗位。即全体员工都要进行自我革命，努力做到胜任与业绩直接相关的专职工作，成为真正的专职人员。

## <<员工革命>>

### 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。

## <<员工革命>>

### 书籍目录

#### 序言

#### 第一章 今后对公司经营与员工的期待

内部努力以控制全局

1990年模式

另辟蹊径

自动核算体

离开会导致公司受损吗

争夺有限的需求

发展就是击败对手

全员营销

市场占有率是王道

差别化

何时发生、何事发生

一线事故波及全公司

“应该做到的事情”

技术实力的竞争

千里之行，始于足下

持久赢得一切

执著的价值

早期自动预警机制

为企业分忧解难

企业员工的中高龄化

同等资历的麻烦

晋升不靠能力而是运气

无下属时代

独立自主提高公司业绩

直接创造业绩的专职

专职人员的时代

四道难关

正视自己的能力

小结今后对公司经营与员工的期待

#### 第二章 基本要领的再确认

执行报告

事故报告

抓住重点的报告?联络

严格区分事实和判断

迅速联络

快速反应

书面表达水平

互相弥补

公私分明

对人际关系的担忧

小结基本要领的再确认

#### 第三章 专职基本态度的确认

不要问“该怎么办”

## <<员工革命>>

不要说“做不到”

不要“过分自信”

体会工作的乐趣

获得自我管理的能力

小结专职基本态度的确认

### 第四章 专业能力的创新

高资历者

专业呆子

固有专业能力的创新

基础学习的改善

本质的再把握

落伍的前辈

自动维护机制

固有专业能力的维护机制

小结固有专业能力的创新

企划力的创新

企划力量薄弱

细分构想和实施计划

规划企划活动

直观判断的失误

注定失败的企划

发掘问题的本质

研究角度欠佳

上级意志的“配件”

实施计划?开发企划?调查

事务工作不是制订计划

逻辑思维能力

提高企划能力

小结企划能力的创新

改善能力的创新

首先进行自主创新

改善永无止境

摆脱束缚头脑的框架

从“测定”到“确定”

标准化

机械性自动化和心理性自动化

“木桶澡堂”的启示

机械化不是经营目的

“复杂化”是大敌

延误是罪过

准时化

设计总结程序

小结改善能力的创新

管理能力的创新

为什么不能如期执行

能够处理多大工作量

日常事务的决断

## <<员工革命>>

管理自己的时间  
制定日程表  
严守交货期  
控制负荷  
成本和工时的管理  
毅力决定一切  
小结管理能力的创新  
表达能力的创新  
简明扼要  
书面报告的五个方面  
概括能力  
有备无患  
提前排除干扰  
长篇大论  
争取锻炼机会  
小结表达能力的创新  
说服力的创新  
专职工作的说服力有限  
“无权不能办事”  
“四方说服力”  
信赖为先  
高一阶段的立场  
内心的激情  
“行不通”的道理  
看人说话  
四项要素中的薄弱环节  
小结说服力的创新  
第五章 指导能力的创新  
何为指导能力  
助其成长  
一位新员工的命运  
影响下属的人生  
人非工具  
小结什么是指导能力  
培养信任感  
人格魅力是关键  
避免下属压力过大  
公司内外的影响力  
难题自己扛  
小结培养信任感  
调动工作热情  
避免让下属产生挫败感  
取人所长  
反应敏捷  
辅导和商谈  
分享成功的喜悦  
小结调动工作热情

<<员工革命>>

培养造就人才  
榜样的力量  
不要严加训斥  
示范教育法  
需要耐心  
挑战未来  
培养人才的喜悦  
小结培养造就人才  
结束语全书总结

## &lt;&lt;员工革命&gt;&gt;

## 章节摘录

20世纪80年代初以来，日本经过不懈努力提高了生产效率，然而日美之间的贸易摩擦很快从钢铁、汽车行业波及到其他产业，其速度超出了人们的预想，日本主要的出口产品受到了限制，解决问题变得越来越困难。

这样日本国内企业之间的竞争比以往更加激烈。

破产企业的数量也大幅增加，无资源产业和夕阳产业处境艰难，不得已只好大幅度地缩小规模或者被迫进行企业重组；中小企业的纷纷破产则导致一系列的社会问题。

从多数企业的情况来看，市场占有率低的企业经营状况持续恶化，而绩优企业的市场占有率缓慢上升

。

在美国，为振兴经济而出台的相关新政策，并没有使自身生产效率得以相应的提高，此后美国利用日本出口政策调整的失败，对其劣势产品实施大规模进口限制，并逐步增加种类。

困境中的欧共体也借机转向对进口实施大范围的限制，全球将粮食、石油等物资作为“武器”，经济一体化的色彩愈来愈浓。

日本的产品出口量随之更进一步减少，80年代中后期的国民经济增长率缓慢下降，并接近零增长。

80年代初期日本推行的行政改革对削减财政支出收效不大，因而草草收场，此后政府于80年代前半期反复推行增发国债和小幅度增税；后半期又因企业增长率接近零而增发赤字国债以减免企业税收

。

&hellip;&hellip;



<<员工革命>>

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>