

<<有问题，现场解决>>

图书基本信息

书名：<<有问题，现场解决>>

13位ISBN编号：9787508619095

10位ISBN编号：7508619099

出版时间：2010-5

出版时间：中信出版社

作者：姜汝祥

页数：175

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>

<<有问题，现场解决>>

前言

打开窗子，看到一个新世界对问题，丰田创始人丰田佐吉说过一句话：“打开窗子（问题），你会看到一个新的世界。

”我很喜欢这句话，因为我觉得犯错误并不可怕，可怕的是不承认错误，不懂得从错误中学习。

现在丰田人自己犯了错误，而且是一个很大的错误。

有数据为证，在2009年前10个月，丰田在全球召回汽车的次数已高达9次，涉及车辆达625万余辆，而就在2010年2月月底，丰田宣布将在欧洲召回大约180万辆汽车，召回汽车数量加起来几乎超过其全年汽车产量。

在这种情况下，丰田如何办？

与此相应，当丰田这样伟大的榜样出现“大问题”的时候，我们又以什么态度面对？

<<有问题，现场解决>>

内容概要

是什么造就了丰田的神话？

是什么让弱小的丰田最终战胜福特、通用这样强大的对手？

是什么让丰田人称霸全球汽车业？

大部分的人认为丰田的价值无非就是“精益生产技术”，但对于缺乏“企业魂”的中国企业来说，丰田的意义更多是管理背后的“文化之道”，是一种看待问题的价值观和方法论。

为什么中国企业的员工没有丰田员工这么认真专注、没有丰田员工这么致力于为企业付出问题一定不在员工，而在企业管理者。

有什么样的管理者，就有什么样的员工，想要什么样的员工，就去培育什么样的管理方式。

作者深入剖析了丰田的“人财”机制，“自恻化”，现时现地、持续改善等丰田独特的管理哲学，帮助中国的管理者通过研究丰田寻找中国的管理之根。

<<有问题，现场解决>>

作者简介

姜汝祥，博士

锡恩公司首席顾问

中国企业战略执行第一人

经济学硕士、北京大学社会学博士

美国哥伦比亚大学商学院归国学者

曾任摩托罗拉战略规划经理

曾任北大光华管理学院培训中心副主任

2002年荣膺海外归国十大创业人物

联想董事局主席柳传志、TCL董事长

李东生、万科董事长王石、格兰仕

CEO梁昭贤一致推崇的实战型战略管理专家

美国《财富》杂志中国唯一战略专家、撰稿人

中央电视台经济频道《对话》、《商界名家》长期特约嘉宾

享誉业界的《差距》、《榜样》、《请给我结果》、《要结果，不要理由》、《结果决定一切》、《只要我想，我就能》、《颠覆》、《真正的执行》等管理畅销书作者

<<有问题，现场解决>>

书籍目录

序第一章 成为能够最大限度创造价值的员工 01 “5S”与“三有好工作”：有难度，有干劲，有成就感 02 “人财”：向人要效益 03 问题就是人生，价值在于解决 04 为什么丰田难以复制？ 05 持续改进，尊重员工 第二章 把每个普通员工变为“人财” 01 “提案”机制的由来：丰田英二的故事 02 “人财”操作机制之“团队协作化” 03 “人财”操作机制之“智慧利润化” 04 “人财”操作机制之“管理道德化” 05 丰田70年长胜的关键是“人财”机制第三章 消除每个细节的浪费 01 浪费的起点：集体无意识 02 丰田新成本主义：利润=成本-浪费 03 鱼钩与长矛：实质劳动是纲，纲举目张第四章 真正的高效是节约人力 01 员工的智慧是“生产要素” 02 员工不创造产品的价值，就是浪费 03 把问题消灭在萌芽状态 04 不要省力，而要省人 05 从解决问题过程中获得为客户提供价值的的能力第五章 解决问题的关键是“我”，是“现在” 01 现场问题：只许用“我”，不许用“我们” 02 到现场去吧：平凡的员工做到不平凡，就是伟大 03 现场主义要问“五个为什么”：问题是表象，背后要寻根 04 对待问题的态度、目标和行动 05 “绝不要提拔一个在车间走直道的人”第六章 丰田“自働化”——让问题说话 01 “视觉管理”背后的“自働化” 02 我们需要“働”，而不是“动” 03 为什么丰田要把企业文化建立在员工的“自动自发”上？ 04 让问题自己说话 05 把问题转化为团队的安全感与个人责任感 06 不隐蔽问题 第七章 丰田生产方式：真正把客户当上帝 01 什么是丰田生产方式 02 客户是一卜帝，客户价值是企业信仰 03 JIT操作导入机制：执行的五大秘密 第八章 不断追求改善 01 把现在的做法当成最差的 02 每一个员工都是问题的解决者 03 重要的是人心，不是处罚——丰田如何开除一个员工？ 04 丰田的改善哲学：用良知来反省与改善

<<有问题，现场解决>>

章节摘录

第一章 成为能够最大限度创造价值的员工01 “5S”与“三有好工作”：有难度，有干劲，有成就感在丰田，每一个管理者都需要回答一个基本的问题，那就是：“你的下属有多少时间是在从事有价值的工作，而不是浪费时间与资源？”

”值得注意的是，提出这样的问题丰田考核的并不是员工，而是丰田的管理者。

换句话说，如果员工没有创造价值，没有在做有价值的工作，责任在管理者。

有什么样的管理者，就有什么样的员工。

想要什么样的员工，就去培育什么样的管理方式。

丰田管理从一开始就有别于西方管理中“自上而下”（上级定标准，下级执行）的方式，而是“自下而上”（给上级定工作标准，上下级合作执行）的方式。

比如，在丰田，对领导有一项特殊的检查，那就是领导需要自我评价，是不是给员工提供了“好的工作”。

这就是“自下而上”的管理方式，考核的对象是领导，而不是员工。

<<有问题，现场解决>>

编辑推荐

《有问题,现场解决:丰田管理模式背后的秘密》编辑推荐：丰田是如何成为世界第一？
又是如何陷入重重危机的？

丰田会就此一蹶不振还是会东山再起？

管理专家姜汝祥为你深入剖析丰田的过去、现在和未来。

丰田会就此一蹶不振还是会东山再起?管理专家姜汝祥为你深入剖析丰田的过去、现在和未来丰田是如何成为世界第一?又是如何陷入重重危机的?一个员工的成就和尊严，就是能勇于迎接挑战，不畏网难创造出一流的产品，实现客户价值。

人生的价值从何而来？

——从解决问题中来。

丰田模式不是一种生产方式，更多的是一种通过开发人的潜力来赢得竞争的战略模式。

丰田文化是一种让员工“自觉”的文化，当员工感受到企业对他们成长的培养与关怀时，自然会产生强大的动力去回报企业，如果做不到，就会感到“耻辱”。

“绝不要提拔一个在车间走直道的人”，丰田模式最大的特色之一就是“现地现场”，优秀的领导一定是现地现场的领导，走到哪里，都会有问题来找你，在车间行走是肯定走不成直道的。

中国产品什么时候取代日本产品、德国产品，成为世界优质产品的代名词？

我想，这是我们所有人的希望，只是这一切仍然要从“现场入手”，结合“现场问题”，学习优秀公司，进而超越优秀公司。

<<有问题，现场解决>>

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>