

<<我在松下三十年>>

图书基本信息

书名：<<我在松下三十年>>

13位ISBN编号：9787544247016

10位ISBN编号：7544247015

出版时间：2010-5

出版公司：南海出版公司

作者：(日) 江口克彦

页数：262

译者：韩露

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>

## <<我在松下三十年>>

### 前言

公司因何而存在？

自然是为了某种目的、目标和梦想而存在。

人们以“要达成xx目标”、“取得xx成就”为出发点，形成组织结构，创立公司。

作为公司的经营者和上司，职责之一就是满怀热情地将目标和梦想传递给员工。

日常工作中的各项任务好比是山峰，比如每天的销售目标。

目标有难有易，但不论难易，翻不过山峰就无法继续前进。

为下属指出目标，就是上司的职责。

“这个工作交给你了！”

” “这个有点难，但再加把劲你一定能胜任！”

” 上司应该这样为下属制定目标。

但这样只能指出眼前的目标，无法明确大目标和大方向。

山峰一个接着一个，达成这个目标还有下一个目标等着，目的地到底在哪里？

下属一定心存疑虑。

上司必须打消下属的疑虑：“要达成一个又一个的目标，真是辛苦你了。

看到那座高山了吗？

我们一起努力翻越它吧。

”

## <<我在松下三十年>>

### 内容概要

本书作者江口克彦在松下电器创办人松下幸之助晚年22年间任其机要秘书，直接接受松下幸之助的指导，备受其倚重，长年深受熏陶，深入体会松下幸之助的身教、言教以及经营真髓，被业界誉为“松下幸之助的传人”。

作者结合松下幸之助的经营之道与自己的经营实践，总结出为人上司与为人下属之道，厚积薄发地铺就一条成功的职业之路：每一则故事都是松下人职场奋斗的缩影，每一条理念都是松下幸之助亲身实践的箴言，每一次坎坷都是松下电器重新崛起的契机，每一语机锋都暗藏松下集团百年长青的不二法门……

## <<我在松下三十年>>

### 作者简介

江口克彦，1940年出生，毕业于日本庆应大学法律系，后进入松下电器任职；1976年全面负责PHP综合研究所管理工作，1994年担任社长直至2009年12月退休；现任松下集团董事，大阪大学客座教授。

江口克彦在松下电器创办人松下幸之助晚年22年间任其机要秘书，直接接受松下幸之助的指导，备受其倚重，长年深受熏陶，深入体会松下幸之助的身教、言教以及经营真髓，被业界誉为“松下幸之助的传人”。

本书为其最重要代表作《上司的哲学》《下属的哲学》合辑。

关于PHP，PHP原文为Peace and Happiness through Prosperity，意为“通过繁荣带来和平与幸福”。

PHP综合研究所是由松下幸之助创设于1946年的出版、教育机构。

江口克彦担任社长以后，忠实传承松下幸之助生前的理想，积极开拓出版思路，使之不断壮大。继松下当年第一笔投资以后，PHP始终自负盈亏。

今天，PHP资产超过30亿日元，无负债，已成为当今日本的重要智库与文化教育机构，既有多种书籍与政论杂志出版，又经常举办大型国际研讨会，在政经与文化领域具有重大影响。

<<我在松下三十年>>

书籍目录

上司的哲学 序 工作的关键,人生的关键 第一则 为下属构筑梦想 第二则 展现你的经营理念  
第三则 赞美的艺术 第四则 高度评价下属的热情 第五则 发掘潜力 第六则 学会倾听 第  
七则 分配任务 第八则 一视同仁 第九则 培养比自己优秀的人才 第十则 责备之后的安抚  
第十一则 闲聊也重要 第十二则 率先垂范 第十三则 公司无秘密 第十四则 打招呼 第十五  
则 说话时眼睛要看着下属 第十六则 说明理由 第十七则 晓之以理 第十八则 对下属怀有感恩之心  
第十九则 不要歧视女性员工 第二十则 如何抓住好运 结语 不断完善自我 下属的哲学  
第一则 热情与干劲 第二则 诚信 第三则 开朗 第四则 体谅他人 第五则 信念和使命  
感 第六则 雷厉风行 第七则 机智敏锐 第八则 善于倾听 第九则 学会挨骂 第十则 多提  
别人的功劳 第十一则 把握分寸 第十二则 要有钻研精神 第十三则 报告、联络、商量 第十  
四则 工作要追求更好 第十五则 学习充电,努力进取 第十六则 学会符号语言 第十七则 切  
莫迟到、早退、无故旷工 第十八则 不要装腔作势 第十九则 要有一颗素直的心 第二十则 树  
立目标

## &lt;&lt;我在松下三十年&gt;&gt;

## 章节摘录

企业发展有两个重要的因素：有形要素和无形要素。

有形要素是产品、生产技术、生产方式、销售方式、销量以及厂房、体制结构、企业制度等看得见摸得着的、具体的东西，别人很容易模仿。

无形要素指的是经营者的使命感、经营哲学、指导思想和企业文化等。

这些都是看不见摸不着、不可言传、别人很难据为己有的。

没有经营经验或者经验较浅的人，会把有形要素作为经营管理的重点，因为有形的东西比较浅显易懂。

比如，一些年轻的管理者就经常嘲笑那些谈论无形要素的人不学无术。

他们觉得，比较军队力量的强弱，只要看士兵配备武器的质量和比例即可。

然而，事实真是如此吗？

如果真是这样容易，要管理者有何用呢？

在越南战争中，美国为什么会被越南的北方游击队打败？

无论规模、武器还是资金，美军都占有绝对优势，而且还运用了先进的电子技术，但还是陷入了长达十四年的战争泥沼，最终败北。

当年苏联攻打阿富汗时，阿富汗当地没有森林，游击队无处藏身，处于劣势，但出乎大多数人的意料，阿富汗游击队奋起抵抗，凭着落后的武器击溃苏联十几万兵力的现代化军队。

这两个例子足以说明，不能仅凭规模和武器来判定军队实力的强弱。

这样说并不是否定有形要素的重要性。

想想第二次世界大战时日本在太平洋战争中的表现就不难理解了。

竹矛等落后的武器怎么干得过B-29轰炸机？

所以说，兵力、武器装备、战略战术等有形要素和指挥官以及士兵的使命感、信念、士气、军队中的氛围等只可意会不可言传的无形要素同等重要，都是决定军队强弱的主要因素。

公司发展也是如此，单凭一方面的要素是不行的，两手都要硬，公司才能成长。

当然，也不是说这两方面要素的比重各占一半。

我跟随松下幸之助先生二十二年，发现在松下先生的经营方式中，有形要素占四成，无形要素则占到六成。

松下先生自己却认为三七开更合适。

那么，晚年的松下先生是不是对包括经营技巧、销售等在内的所有领域都十分精通了呢？

也不尽然。

但他的经营能力丝毫不减当年。

因此，一直在松下先生身边工作的我，觉得经营能力，也就是发展公司的能力，在无形要素中占有举足轻重的地位。

有一次，在听完一位技术人员的新产品介绍后，松下先生苦笑着问我：“刚才的介绍你听懂了吗？”

那位技术人员说的都是专业术语，我自然听不懂。

“是啊，我也没听懂。”

现在科技发展太快，人们懂的真多，太棒了。

”讨论了一会儿科技的话题，我随口说了一句：“虽然您不懂技术，可照样能经营公司啊。”

”话一出口，我自己也吓了一跳，真是太无礼了。

当时那种懊悔的滋味，我至今记忆犹新。

松下先生却笑眯眯地说：“虽然不懂技术，但我善用良才啊。”

”松下先生的笑容和这句话，给我留下很深的印象。

它让我知道，一个经理人要懂得在各个领域善用比自己优秀的人才。

“善用良才”，是每个经营者或者上司必须具备的素质。

这就要求经营者或者上司懂得如何思考，如何培养优秀的下属，如何善用良才。

说得明确些，就是能根据每个人的素质和能力来分配适合的工作，这样的上司才称得上是真正的上司

## <<我在松下三十年>>

除了“善用良才”这个必备的素质外，经营者、上司还应该重视无形要素。上司要以一定比重的有形要素为基础，重视并提升分量更重的无形要素。松下先生曾经说过：“让人接受你的指示、理念，这不难；要想让对方对此产生共鸣、被你感染，并付诸实践，那就很难。”引起共鸣，感染对方并让其行动起来，靠的还是无形要素。我会尽量用直白的语言，阐述作为上司如何赢得下属信赖，使下属产生共鸣，受到感染并付诸行动的哲学。希望读过之后，您能在重视战略、战术等有形要素的同时，更加重视理念、哲学、思想、态度、氛围、交往方式等无形要素在企业成长中的作用。衷心祝愿各位上司能赢得下属信赖，大有作为，事业蒸蒸日上。本书的出版得到了网中裕之先生的鼎力相助，在此表示衷心感谢。另外，在编写过程中，PHP研究所出版局小川充局长、负责人冈修平先生、井上光子女士曾提出宝贵意见，给了我很大的支持和鼓励，在此一并感谢。“一个人如果认为所有人都比自己伟大，必然工作顺利，成就大业。”

<<我在松下三十年>>

媒体关注与评论

一个人如果认为所有人都比自己伟大，必然工作顺利，成就大业。  
——松下幸之助

<<我在松下三十年>>

编辑推荐

《我在松下三十年:上司的哲学 下属的哲学》：他在松下幸之助身边任机要秘书22年，他长年领略松下幸之助身教言教真髓，他从一名普通员工做到松下集团董事，他被誉为“松下幸之助的传人”！  
真实解读松下幸之助经营真髓！  
创造日本职业经理人发展巅峰！

<<我在松下三十年>>

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>