第一图书网, tushu007.com

<<阿米巴经营>>

图书基本信息

书名：<<阿米巴经营>>

13位ISBN编号：9787500081692

10位ISBN编号：7500081693

出版时间：2009-10

出版时间：中国大百科全书出版社

作者：[日] 稻盛和夫

页数：227

译者：陈忠

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

阿米巴经营自序日本经济正逐步摆脱长期的低迷，终于看到了一丝曙光。
但是，经济全球化势头不减，全球范围内的企业竞争日趋激烈。
在如此严峻的经营环境中，世界各地都频频爆出企业丑闻，而不仅仅是在日本。
对此，人们呼吁企业遵纪守法的重要性，美国制定了一项要求加强企业控制的《萨班斯—奥克斯利法》（SOX法）。
这些动向就是希望通过制定严格的限制和制度，以阻止企业不法行为的发生。
但是我认为，在制定限制或制度之前，运作企业的领导必须具备“何为正确的做人准则”的哲学和伦理。
如果缺乏正确的哲学思想和伦理观，即便具备了严密的外部限制或制度，都无法起到真正的作用。
而且在开展光明正大的经营过程中，还需要符合牢固经营哲学的经营管理体系，如果构建起了这样一种体系，那么就能够把不法行为防患于未然，万一出现了不法行为，也能够把影响控制在最低限度。
为了使企业能够取得健康的发展，就必须确立任何人都视为正确的“经营哲学”，以及基于这样一种经营哲学的“经营管理体系”。
1959年，我在几位朋友的好心帮助下成立了京瓷公司，而且在1984年成立了第二电电公司，也就是现在的KDDI。
这两家公司至今为止一直保持了高收益，取得了持续发展，其原因就在于采取了基于牢固的经营哲学和精细的部门独立核算管理、被称为“阿米巴经营”的经营手法。
我在创办京瓷的时候就认为必须确立正确的“经营哲学”，并让全体员工都共同拥有这种哲学思想，同时还必须建立能够准确、及时地掌握基层组织经营状况的“管理会计制度”。
为此，我在致力于技术开发、产品开发和营销活动的同时，不遗余力地确立经营哲学和管理会计制度。
在京瓷取得快速发展、规模不断扩大的过程中，我打心眼里渴望赢得能够同甘共苦、共同分担经营重任的经营伙伴。
于是，我把公司细分成所谓“阿米巴”的小集体，从公司内部选拔阿米巴领导，并委以经营重任，从而培育出许多具有经营者意识的领导，也就是经营伙伴。
所谓的阿米巴经营就是以各个阿米巴的领导为核心，让其自行制定各自的计划，并依靠全体成员的智慧和努力来完成目标。
通过这样一种做法，让第一线的每一位员工都能成为主角，主动参与经营，进而实现“全员参与经营”。
此外，我还开创性地构建了精细的部门独立核算管理机制，从而能够准确地掌握各阿米巴的经营内容。
同时，我坚持玻璃般透明的经营原则，让所有人都能清晰地了解每个部门的经营状况。
另外我认为阿米巴经营必须与经营哲学相统一，所以我在制定每一项规则和框架的时候，做到与京瓷的企业哲学保持一致。
伴随着京瓷多元化、全球化程度的日益加深，阿米巴经营也逐渐发展成为按部门管理各领域业务、更为精细的管理会计制度。
KDDI公司同样也确立了基于阿米巴经营模式的部门独立管理会计体系，在业务快速扩大的过程中，可以一目了然地掌握所有部门的经营状况。
这有助于准确、迅速地做出经营判断，这也成为了KDDI公司在瞬息万变的通信行业中取得飞速发展的动力。
除了京瓷和KDDI公司之外，现在已有超过300家的企业在京瓷关联公司的指导下引进了阿米巴经营模式，业绩得以大幅提升。
我深信，只要能够正确理解阿米巴经营，领导身先士卒地认真加以实践，就定能大幅度地增强企业的体质。
作为一名经营者，本书总结了我的经营观点和实践经验。

希望运作企业的经营领导、立志成为风险企业或包括NPO在内的新型组织领导的人士，以及会计和财务方面的专家在阅读此书后能有所获益，帮助大家提高自己所在组织的活力。
同时我也衷心祝愿有更多的企业或团体引进阿米巴经营模式，取得更大的发展，并让组织成员在物质和精神两方面感到幸福，进而使日本经济在严峻的全球化竞争中重塑辉煌。
本书是继1998年出版的《稻盛和夫的实学》（日本经济新闻社出版）之后的第二篇著作，关于成为我经营基础的经营管理实践方法做了详细的阐述。
《实学》中介绍了会计原则，本书则介绍了“ 阿米巴经营 ”，我坚信只要实践了由上述两者所构成的部门独立管理会计制度，公司经营就会坚如磐石。
2006年9月 于酷暑的京都稻盛和夫

内容概要

稻盛和夫，被称为日本的“经营之圣、人生之师”，作为日本的企业家兼哲学家第一人，在企业经营和人生理念方面均有独到而务实的见解。
他用40年时间创建了两家世界500强企业，是目前唯一在世的日本四大“经营之圣”(另三位分别是松下公司的创始人松下幸之助、索尼公司的创始人盛田昭夫、本田公司的创始人本田宗一郎)之一。
他是4000多名经营者追随的企业导师，曾出版过10多本介绍企业经营理念和人生哲学的图书。

稻盛和夫的“阿米巴经营”理念及管理方式，被誉为“京瓷经营成功的两大支柱?一”。

“阿米巴经营”基于牢固的经营哲学和精细的部门独立核算管理，将企业划分为“小集体”，像自由自在的重复进行细胞分裂的“阿米巴”——以各个“阿米巴”为核心，自行制订计划，独立核算，持续自主成长，让每一位员工成为主角，“全员参与经营”，打造激情四射的集体，依靠全体智慧和努力完成企业经营目标，实现企业的飞速发展。

日本已有超过300家的企业在京瓷关联公司的指导下引进了阿米巴经营模式，业绩得以大幅提升。

作者简介

稻盛和夫，被称为日本的“经营之圣、人生之师”，作为日本的企业家兼哲学家第一人，在企业经营和人生理念方面均有独到而务实的见解。
他用40年时间创建了两家世界500强企业，是目前唯一在世的日本四大“经营之圣”(另三位分别是松下公司的创始人松下幸之助、索尼公司的创始人盛田昭夫、本田公司的创始人本田宗一郎)之一。
他是4000多名经营者追随的企业导师，曾出版过10多本介绍企业经营理念和人生哲学的图书。

第一图书网, tushu007.com

<<阿米巴经营>>

书籍目录

第一章 每一位员工都是主角
1.阿米巴经营的诞生
2.确立与市场直接挂钩的部门核算制度
3.培养具有经营者意识的人才
第二章 经营不能没有哲学
1.把组织细分为事业组成单位
2.阿米巴之间的定价
3.领导需要具备经营哲学
第三章 阿米巴的组织构建
1.划分成小集体，明确职能
2.能应对市场变化的灵活组织
3.支撑阿米巴经营的经营管理部门
第四章 现场是核算管理的主角——单位时间核算制
1.为提高全体员工的核算意识——部门独立核算的?路
2.通过“ 单位时间核算表 ”萌生出刻苦钻研的精神
3.京瓷会计原则的实践
4.业绩管理的要点
5.收入的掌握方法——与市场价格挂钩
6.经费开支的掌握方式——准确把握经营现状，进行细化管理
7.时间的掌握方式——关注部门的总时间
第五章 打造激情四射的集体
1.用自己的意志来制作核算——核算管理的实践
2.支撑阿米巴经营的经营哲学
3.培养领导
后记

章节摘录

1.阿米巴经营的诞生从7名志同道合者起步的公司首先，我简单地阐述一下京瓷的创业史和经营理念，以便大家更好地理解阿米巴经营。
我从鹿儿岛大学工学部毕业后，有幸进入京都的绝缘子生产厂家松风工业公司工作，在公司里从事当时属于新领域的新陶瓷的研究工作，并成功实现了商业化。
但是，之后与新上任的研究部长，围绕新产品的开发问题产生了意见分歧，我意识到在那里无法实现一个技术人员的梦想，当即决定辞职。
幸运的是我得到了许多朋友的支持，我和一起从松风工业辞职出来的7位同仁一起创建了京都陶瓷公司（现在的京瓷）。
当时我没有出过一分钱，是支持我的朋友们为了让我向世人展示我的技术，而出资成立了公司。
如果我家境富裕，有本钱成立公司的话，恐怕公司的情况就会大不相同吧。
但是，我既没有资金和经验，也没有了不起的技术和设备，有的只是值得信赖的伙伴，正是在这种伙伴关系的基础上成立了公司。
在公司的启动阶段，得到了当时担任宫木电机公司专务的西枝一江先生的格外关照。
西枝先生对我说，“我是认为你有坚定的想法，看准你有前途才把钱拿出来帮你建立公司。
今后将开始公司的经营，你可不能成为金钱的俘虏。
我把你的技术看作是你的投资，所以让你持有公司股票”。
就这样西枝先生从一开始就用技术投资的方式让我拥有公司股份，让我走上了一条业主经营者的道路。
由于公司是在这样一种温暖的关怀下起步的，所以值得信赖的伙伴之间的心心相连，就成了京瓷经营的基础。
当时，我对经营一窍不通，所以一直为“靠什么开展经营”而苦恼不已，不久，我想到了“人的心性”这一京瓷创业的基础，以“人的心性”开展经营不是很重要吗。
人心变化无常，但是一旦人心连结起来的话，将是世上最坚不可摧的，历史上依靠人的心性成就伟大事业的例子不胜枚举。
所以我认为在率领一个团队时，没有比依靠“人的心性”更有效的方法。
阿米巴经营是以人的心性为基础的。
人体内的数十万亿个细胞在一个统一的意志下相互协调，公司内的数千个阿米巴（小集体组织）只有齐心协力，公司才能够成为一个整体。
有时阿米巴之间也会出现竞争，如果阿米巴之间不能互相尊重、互相帮助，就不可能发挥公司整体的力量。
因此，前提条件就是从公司高层到阿米巴成员，必须用信任的纽带连结起来。
经营理念的确立在公司创建的第二年，招收了10名刚从高中毕业的新职员。
他们在工作了一年左右，感觉开始熟悉工作的时候，突然跑到我这里要求改善待遇，而且还写了血书，向我提出强硬的要求。
其中包括“要保证将来给予不低于多少的加薪和奖金”。
我在招聘时曾对他们说过：“我虽然还不知道公司能发展到什么程度，但是我想从现在开始拼命工作，把公司打造成一个了不起的公司。
你们打算在这样的公司干吗”。
尽管如此，他们仅仅工作一年就提出了“如果你不保证我们的将来，我们就辞职”。
我斩钉截铁地回答“不能接受你们的条件”。
公司经营才2年，我自己对经营还没有建立起自信，如果为了留住员工而答应“保证将来的待遇”的话，那是撒谎。
我对年轻员工回答道，“为了将来能比大家要求的待遇更好，我会竭尽全力”。
但是谈判没能在公司里得到解决，之后在我的家里一直持续到深夜，他们决不妥协。
改天我又反复强调，“我丝毫没有站在经营者的立场只顾自己好就行了的想法，我想让加入这个公司

的你们觉得自己的选择没有错 ”。
但是血气方刚的年轻员工一点也听不进我的话，他们认为 “ 资本家或是经营者老是用这种堂而皇之的话语来蒙骗我们 ”。
当时我一直要从有限的工资中拿出一部分给远在家乡的父母寄去生活费，我在七个兄弟姐妹中排行老二，战后家境非常贫寒，长兄和妹妹们为了让我上大学而放弃了自己的升学机会。
我连自己的家庭都没能给予充分的照顾，却要我保障在公司就职的员工们的将来，我觉得这样做太划不来了。
但是公司已经成立，我的恩人西枝先生甚至把家宅作抵押来支持我办公司，这时候我已经不能再谈放弃了。
没有了退路的我只能对这些年轻员工们做最后一搏。
“ 你们如果有勇气离开公司，那为什么没有勇气相信我呢？
我用我的生命作赌注，为了大家我会去维护好这个公司。
如果我是为了自己的私心杂念而经营公司，你们可以砍死我 ”。
谈判一直持续了三天三夜，大家总算信服了，并留在了公司。
但自从经历了这场谈判，我不得不重新思考公司存在的意义，即使是这么小的一个公司，年轻员工也是把自己的一生都托付给了公司。
抱着沉重的心情苦思冥想了数星期之后，我终于明白了，“ 虽然起初我是为了实现一个技术人员的梦想而创办公司，但是一旦公司成立之后，员工们是将自己的一生都托付给公司。
所以公司有更重要的目的，那就是保障员工及其家庭的生活，并为其谋幸福，而我必须带头为员工谋幸福，这就是我的使命 ”。
所以我把 “ 追求全体员工物质与精神两方面幸福的同时，为人类和社会的进步与发展做出贡献 ” 定为京瓷的经营理念。
由此京瓷作为一个追求全体员工物质与精神两方面幸福，为社会和人类做出贡献的公司，明确了其存在的意义。
员工也把京瓷当作 “ 自己的公司 ”，把自己当作一个经营者而努力工作。
从那时开始，我和员工的关系不是经营者与工人的关系，而是为了同一个目的而不惜努力的同志，在全体员工中间萌生出了真正的伙伴意识。
阿米巴经营就是通过小集体的独立核算，实现全体参与经营，凝聚全体员工力量的经营管理系统，而首先就是要有能使全体员工毫无疑义地全力埋头工作的经营理念和经营哲学。
把庞大的组织细分成一个个小集体创业后的京都陶瓷开发出了以往市场上没有的各种精密陶瓷产品，并不断地实现产品化。
因此公司的规模也得到了快速的扩大，最初仅有28名员工，在不到5年的时间里，超过了100名，之后又增加到了200名、300名。
即便如此，当时从产品的开发到生产、销售，都是我一个人在奔忙。
我自己的身体也快支撑不住了，工作也无法顺利开展。
人们常说 “ 中小企业与肿瘤一样，大了之后就会破 ”。
如果中小企业规模不断扩大，经营仍然是一笔糊涂账的话，将会无法管理而最终破产。
当时我们的公司就已经接近这种状态了。
当时的我如果掌握了经营学或组织论的知识，就会知道如何控制越来越庞大的组织，面临的问题也就会迎刃而解。
但是我一开始就没有这方面的知识，而且每天夜以继日地工作，也没有时间去学习这些知识。
当时的我甚至不知道还有经营咨询这个行当，如果知道的话，说不定会硬着头皮去凑钱，接受咨询。
无依无靠的我为如何才能运营一个持续成长的公司而陷入了无尽的烦恼之中。
在这种状态下，有一天我脑中突然闪现出一个想法，“ 既然100名员工的时候我一个人都能够管理，那为何不把公司分成若干个小集体呢？
现在或许还没有干部能够管理100名员工，但是有些干部已经有能力管理20到30名员工的小集体，那何不让这些人担任小集体的领导，放权让他们管理呢？

”甚至还想到“既然要把公司分成若干个小集体，那何不让这些组织独立核算呢？
把公司分成能开展业务活动的最小的组织单位，然后安排各自的领导，让其像街道工厂一样采取独立核算管理”。
为了采用独立核算制对各个组织进行管理，损益结算是不可或缺的，但采用专业的结算表，外行人很难看懂。
因此，为了让没有会计知识的人也能够看懂，我就对损益表进行反复研究，制作了通俗易懂的“单位时间核算表”，稍后我会对该表作详细说明。
用核算表的形式表现经营的原则，也就是实现“销售额最大化和经费最小化”，使两者差额的附加价值最大化。
“单位时间核算表”中设立了相当于销售额的项目以及所需的经费支出项目（不包括劳务费），通过统计其差额，可以对核算一目了然。
使用这一“单位时间核算表”，可以让小集体的领导更容易管理现场的核算，“为了提高本部门的核算情况，必须削减此类经费支出”，可以向成员发出类似的指令。
此外，现场的成员也可以通过这一核算表方便地了解情况，使全体员工共同参与经营。
也就是说，在培养领导的同时，在公司内部增加关心经营、有经营者意识的员工数量。
当时是劳资对立非常严重、劳动纠纷接连不断的时代，当时的社会风气就是用资本家与工人的对立结构来考虑事物，所以经营者通常不会让员工有机可乘，不会将经营的实际状况告知员工。
即使在这样一个时代，京瓷还是采用了经营内容像玻璃般透明的单位时间核算制度，尽可能地向员工公开公司的情况。
当我意识到通过公开公司情况，可以提高员工的参与意识，激发员工的积极性时，我决定把阿米巴经营作为京瓷经营管理的基础。
自那以后，阿米巴经营从经营管理的角度成为了推动京瓷快速成长的动力。
……

后记

“ 阿米巴经营 ”是京瓷集团必不可少的经营手法，而且京瓷的全体员工在日常工作中也已运用自如。
但是，至今为止一直没有将其构想及结构整理成文。
自从我从经营第一线引退之后，我一直把编写反映阿米巴经营精髓的书籍作为我长期的课题。
于是我见缝插针，花了约五年的时间，召集京瓷干部，举办了“ 阿米巴经营讲座 ”。
而这些内容的浓缩就形成了本书的基础。
在我的讲义中融入了京瓷的董事及干部们的意见，从而得以系统地整理了阿米巴经营的经营思想及经营管理手法。
或许有些自吹自擂，但我认为这一阿米巴经营的管理会计体系开创了会计领域的新天地。
公司内部有人认为，因为阿米巴经营是我多年苦心创立的独特的经营管理手法，是京瓷实现高收益经营的基础，所以不应该公诸于世。
但是，日本经济新闻社出版局的波多野美奈子女士热心地劝导我，出于对日本经济的发展尽微薄之力的愿望，最终我决定出版。
如果没有波多野女士的热忱，或许这本书就不会问世。
另外，本书的编辑工作，得到了伊藤公一先生的鼎力相助，在此向两位表示由衷的感谢。
另外，在本书的编辑过程中，还得到了KCCS管理咨询株式会社森田直行董事长、藤井敏辉副总经理、松井达朗董事、原田拓郎董事、以及出版讲座部平井正昭部长的大力支持，在此一并表示感谢。
该公司日常主要开展有关阿米巴经营的咨询业务，至今已帮助了许多企业提升了业绩。
另外，我还要向京瓷株式会社执行董事大田嘉仁、执行董事满田正和、顾问石田秀树、教育企划部部长高津正纪、经营管理本部企划部长桧物省一、秘书室的木谷重幸、京瓷美达株式会社执行董事米山诚表示感谢，感谢他们在本书的编辑和各类资料的制作方面所给予的帮助。

编辑推荐

日本著名经营大师稻盛和夫的经营学力作《阿米巴经营》近期由陈忠翻译、中国大百科全书出版社推出。
稻盛和夫在书中全面梳理了自己的企业经营精髓——阿米巴经营，包括阿米巴经营的经营理念及管理手法，以及“开创了会计领域的新天地”的阿米巴经营管理会计体系。
“公司内部有人认为，阿米巴经营是我多年苦心创立的独特的经营管理手法，是京瓷实现高收益经营的基础，所以不应该公诸于世。
”但稻盛和夫还是将自己5年来举办“阿米巴经营讲座”的精髓著成本书，以给更广大的企业经营者提供新思路。
稻盛和夫是日本战后经济的传奇，他不用优美的文字取胜，也不用高深的说教让人五体投地，而是将其多年心得以质朴的文字向我们娓娓道来。
企业人会从中领会真正的企业发展之路，而普通人亦将感受到最高境界的“为人之道”。
稻盛和夫在日本被称为“经营之圣、人生之师”，作为日本的企业家兼哲学家第一人，他在企业经营和人生理念方面均有独到而务实的见解。
他用40年时间创建了两家世界500强企业，两大事业皆以惊人的力道成长。
在日本四大“经营之圣”（另三位分别是松下公司的创始人松下幸之助、索尼公司的创始人盛田昭夫、本田公司的创始人本田宗一郎）中，他是目前唯一在世而被尊为“圣”的大师级人物。
他是4000多名经营者追随的企业导师，日本已有超过300家的企业在京瓷关联公司的指导下引进了阿米巴经营模式，业绩得以大幅提升。
稻盛先生说：“我从不奢望所有的人都能够接受我的哲学，但我一贯坚持自己的经营思想，并证明了它是成功的。
”与市面上流行的成功学出版物不同，稻盛和夫的成功经验来自其躬身实践，他创立的两家公司至今为止一直保持了高收益，取得了持续发展，其原因就在于采取了基于牢固的经营哲学和精细的部门独立核算管理、被称为“阿米巴经营”的经营手法。
所谓阿米巴经营就是将公司划分为“小集体”，公司内部的小集体组织就像自由自在地重复进行细胞分裂的“阿米巴”。
阿米巴作为一个核算单位，是一个拥有明确的志向和目标、持续自主成长的独立组织。
以各个阿米巴的领导为核心，让其自行制订各自的计划，并依靠全体成员的智慧和努力来完成目标。
通过这种做法，让第一线的每一位员工都能成为主角，主动参与经营，进而实现“全员参与经营”。
此外，稻盛和夫还开创性地构建了精细的部门独立核算管理机制，从而能够准确地掌握各阿米巴组织的经营内容。
同时，坚持玻璃般透明的经营原则，让所有人都能清晰地了解每个部门的经营状况。
把公司细分成所谓“阿米巴”的小集体，从公司内部选拔阿米巴领导，并委以经营重任，从而培育出许多具有经营者意识的领导，也就是经营伙伴。
这样，在企业取得快速发展、规模不断扩大的过程中， 能不断赢得能够同甘共苦、共同分担经营重任的经营伙伴。
同时，确立了基于阿米巴经营模式的部门独立管理会计体系，在业务快速扩大的过程中，可以一目了然地掌握所有部门的经营状况。
这有助于准确、迅速地做出经营判断，这也成为企业在瞬息万变的竞争中取得飞速发展的动力。
同时，稻盛和夫强调了正确的经营哲学、做人准则的重要性，运作企业的领导必须具备“正确的做人准则”的哲学和伦理。
如果缺乏正确的哲学思想和伦理观，即便具备了严密的管理制度，都无法起到真正的作用。
即为了使企业能够取得健康的发展，就必须确立任何人都视为正确的“经营哲学”，以及基于这样一种经营哲学的“经营管理体系”，这也是将“人格、理念”放在第一位的“稻盛哲学”的又一次体现。
企业经营者收获一个全新的经营理念，每一位员工熟稔自己的工作成本，《阿米巴经营》可谓企业经

营者及普通员工的必备工具书。

名人推荐

哲学和实学无锡市盛和企业经营哲学研究会会长 曹岫云稻盛和夫的经营哲学大体上可以分为哲学和实学两个部分。
所谓哲学，涉及人心、人的意识和存在、人的思想、行为同人生结果之间的关系、人和企业应有的精神规范，以及经营企业的辩证法等等。
稻盛先生的著作《稻盛和夫的哲学》、《活法》、《拯救人类的哲学》、《提高心性、拓展经营》、《敬天爱人》、《人生的王道》等等，重点就是用通俗的语言讲述深刻的哲理。
所谓实学，顾名思义，就是经营企业时实际的管理技术，具体的操作手法。
稻盛这方面的著作，除了他独创的会计学的专著之外，《阿米巴经营》这本新书是他在这方面的代表作。
稻盛的哲学和实学是稻盛创建两家世界500强企业的两根支柱。
“阿米巴经营”是稻盛在京瓷和KDDI两家企业里实施并获得成功的管理手法，是一种科学的、精致的管理技术。
如果没有“阿米巴经营”，很难想象京瓷和KDDI会有今日的成功。
日本有句话叫“中小企业像脓包，变大就破。
”就是说企业变大、情况复杂后，经营者管不过来，捉襟见肘，企业就可能乱套。
稻盛创建京瓷后，从新产品开发到生产、销售，各个环节都由他一人负责。
当企业发展到200人左右时，他就感到力不从心。
苦恼之余来了灵感，他想到了西游记里的孙悟空。
孙悟空在遭受敌军重兵围困时，只要拔毛一吹，就可以变出自己的“分身”---许多小孙悟空。
那么，企业经营者能否培育与自己理念一致的“分身”---许多小经营者呢？
这就是“阿米巴经营”的起源。
所谓“阿米巴”，即变形虫。
所谓“阿米巴经营”，就是根据产品、工序或地区等的不同，将大组织划分成许多独立经营、独立核算的小集团。
比如某陶瓷产品有混和、成型、烧结、精加工四道工序，就将这四道工序分成四个“阿米巴”，每个“阿米巴”都像一个小企业，都有经营者，都有销售额、成本和利润。
“阿米巴经营”不仅考核每个“阿米巴”的领导人，而且考核到每个“阿米巴”人员每小时产生的附加价值。
这样就可以真正落实“全员经营”的方针，就是发挥企业每一位员工的积极性和潜在的创造力，把企业经营得有声有色。
另外，“阿米巴”可以随环境变化而“变形”，即具有适应环境的灵活性。
实施“阿米巴经营”有两个前提条件。
第一是企业经营者的人格魅力。
经营者必须具备“追求全体员工物质和精神两方面幸福、并为社会做贡献”这样一种明确的信念。
领导人的公平无私是调动员工积极性的最大动力，也是实施“阿米巴经营”的第一个前提条件。
第二个前提条件是所谓“哲学共有”。
稻盛哲学里有“以心为本的经营”、“伙伴式经营”、“玻璃般透明的经营”以及“动机至善、私心了无”等内容。
各个“阿米巴”之间，每一个“阿米巴”内部的每一位成员，在为自己和自己的“阿米巴”的业绩考虑时，如果缺乏为别人、为别的“阿米巴”着想的“利他之心”，“阿米巴经营”将难于推行，即使推行，也很可能“有名无实”。
当然除了这两条之外，《阿米巴经营》还有许多精妙的思想和方法，本书有翔实的阐述。
同时稻盛先生用哲学家的头脑整理企业家的经验，所以使这本讲述管理方法的书，字里行间照样充满睿智。
2009年7月31日

第一图书网, tushu007.com

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