<<创造高收益叁>>

图书基本信息

书名：<<创造高收益叁>>

13位ISBN编号：9787506040198

10位ISBN编号：7506040190

出版时间：2010-11

出版时间：东方

作者：(日)稻盛和夫|译者:吕美女

页数：158

译者：吕美女

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>

<<创造高收益叁>>

内容概要

《实践经营问答》是东方出版社稻盛和夫“创造高收益”系列的第3本书，这本书与同系列的前2本书不同之处有二：一是本书的成书年代比创造高收益1和创造高收益2早大约10年，因此稻盛和夫的高收益经营学在书中得到了更原始、更细微、更亲切的呈现，随处可见其奖掖后进的长者之风，读来倍感亲近；二是本书是撷自盛和塾塾生向塾长提问书信往来的精华，塾生们可以随信附上本公司的财务报告，问的问题非常具体，看到这么多针对性很强的问题，读者甚至会为稻盛和夫捏一把汗，但稻盛和夫给出的答案却很生动、很合理，无愧于经营之圣的美誉。

在书中，稻盛和夫妙语不断，如：身为经营者，一定要比任何人都了解现场。

接着要强调的是，身为经营者，应该工作比任何人都多，比任何人都严格要求自己才行。

因为公司内只有经营者可以为公司注入生命力。

又如：无论是什么工作，都要全力以赴专心一意去做，事成之后，就会产生极大的成就感和自信心。

在不断反复的过程中，会愈来愈喜欢工作，付出更大的努力也不会感觉辛苦，因为努力的结果是带来更大的成果。

假如成为有名的经营者真的有所需要的条件，我想那就是喜欢眼前所从事的工作吧

<<创造高收益参>>

作者简介

（日）稻盛和夫：1932年生于日本鹿儿岛，1955年毕业于鹿儿岛大学工学部。1959年创立京都陶瓷株式会社（现在的京瓷公司），1984年创办第二电电株式会社（现名KDDI，目前在日本为仅次于NTT的第二大通信公司），这两家公司又都在他的有生之年进入世界500强之列。在日本四大

<<创造高收益叁>>

书籍目录

- 前言
- 序章 盛和塾的实践哲学
- 第一章 总经理一职的要义
 - 经营如同登山，登小山与登珠穆朗玛峰需要的技术训练、行前准备的工夫水准都不一样；尤其是登大山，如果只用半生不熟的技术水准，根本就无法完成登山计划。
 - 首先你必须让公司内部讨论，到底要登哪一座山。
 - 先设定具体的目标，然后根据目标找出达成此目标的正确方法。

 - 一领导者判断时的依据
 - 二对总经理而言，什么最重要？

 - 三领导者的器量
 - 四经营目标要根据何种基准？
 - 如何决定？

 - 五如何克服本业与担任公职的纠葛？

 - 六跨越危?的方法
- 第二章 扩充营业内容的要点
 - 身为经营者，一定要比任何人都了解现场；接着要强调的是，身为经营者，应该工作比任何人都多，比任何人都严格要求自己才行。
 - 因为公司内只有经营者可以为公司注入生命力。

 - 一何谓成长企业的企业文化？

 - 二为低收益而烦恼
 - 三考虑给员工的利润分配
 - 四快速成长期的生产设备资金调度
 - 五因扩充经营与贷款增加而感到不安
 - 六先行投资的考虑方法
- 第三章 掌握人心的要点
 - 我对组织成员的最初也是最终的看法是，如果对方是没有才能的人，那么我会看这个人的心态；如果他很认真，总是为公司着想，非常努力工作，我就会重视这个人。
 - 总之这是一个人的心态，他的品德与对公司的爱心到什么程度，才是我判断人的首要条件。

 - 一如何提高优秀、资深员工自我启发的欲望？

 - 二如何让三K（肮脏、辛苦、危险）产业业种的员工以公司为荣？

 - 三为活化高龄员工而烦恼
 - 四如何培养有共同哲学观的年轻人才？

 - 五成为有力的NO.2领导者的要件
 - 六为员工的进退、采用人才而烦恼
- 第四章 传承事业的要点

<<创造高收益叁>>

要别人服从你的指令，有两种方式可用：一是具有人格和见识；还有一种就是用权力。你目前身为业务经理，需要先配备你应有的条件，首先就是比别人更努力的工作精神。如果能让员工说：“那个经理不就是全公司里最努力的人吗？”员工自然会主动跟着你，一起打拼。

一继承伟人父亲的产业之后，该怎么做？

二女婿经营者如何建立领导力？

三中小企业领导者的世袭制度是对还是错？

四第二代领导与老臣之间

五分店经营的真意

第五章 投入新事业的要点

中小企业如果想要扩大规模，只有朝新事业和多元化发展，尤其是在已经饱和的市场，更是有必要这样做。

就我而言，我一直只从事与本行相关的行业，因此当我全力进攻时，随时都可以得到充分的后援补给。

一外在环境变坏时，如何应对？

二投入新市场的条件

三向海外市场进军的成功秘诀

四用什么尺度、标准，判断该进入市场或从市场撤退？

五开发新商品的着眼点

第六章 各种有关经营的话题

无论是什么工作，都要全力以赴专心一意去做，事成之后，就会产生极大的成就感和自信心。在不断反复的过程中，会愈来愈喜欢工作，付出更大的努力也不会感觉辛苦，因为努力的结果是带来更大的成果。

假如成为有名的经营者真的有所需要的条件，我想那就是喜欢眼前所从事的工作吧。

一京瓷的KONPA

二如何体验出能燃烧的斗志？

三如何接纳年轻人的价值观？

四家人感情与工作之间的关系

五经营者的健康法则

六成为有名经营者的条件

章节摘录

第一章 总经理一职的要义 “塾生提问之一” 领导者判断时的依据 稻盛塾长钧启：
我出生在地方上一个有名企业的家庭，而且是家中的长男，目前担任家族企业的副社长。
我的父亲仍然健康，但是他决定几年之后，就让我继承经营者的职务，现在他已经将绝大部分的管理工作都交给我负责。

我想了解什么是“领导者作判断的依据”，因而提笔写信，向您请教。

自从我进入盛和塾以来，受到很大的启发。

就在我的经营业绩向上发展的同时，我开始思考如何让员工得到幸福这件事，他们不应该只为了领薪水而进到职场工作，而是利用工作来提升自己的心志，我很想创造一个可以让他们提升心志的工作环境。

因此，一方面我当然严格要求自己，另一方面也要求我的员工，努力去实现公司的经营课题(目标)。但是，父亲留下的老干部与不少员工也针对我提出的方针提出意见，很多人认为过度严苛，我相信也有人会因而提出指责。

由其他同业经营者的口中，我已经听到诸如“不了解他人弱点，不能算是有美德的人”等的批评。

据我所知，很多中小企业的经营者平常对自己的弱点就有自觉，也因此很容易就接纳别人的缺点

。当然，员工多少也期望经营者能容忍自己的弱点，于是经营者与员工培养出习惯对方缺点的企业习性，甚至经营者之间也被这种微妙的连带感觉包围着，我留意到，这样一定会阻碍企业的成长。

就我而言，我认为这种思维方式与公司经营或组织营运根本不能相提并论。

对于员工的指责也一样，能否理解每一个员工的感觉或弱点，只是和经营者个人的肚量有关而已。

不过当有人对我说“你的父亲具有美德”时，我不免也怀疑，是否能够与员工和乐相处的父亲才是真正具有好品德的人?请告诉我何者才是正确。

谨此向您致意。

.....

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>