

<<全员改善>>

图书基本信息

书名：<<全员改善>>

13位ISBN编号：9787542635778

10位ISBN编号：7542635778

出版时间：2011-6

出版时间：上海三联

作者：林惠春

页数：158

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>

<<全员改善>>

前言

1992年底，我从湖南商学院经营管理系副主任的任上下海，与几个朋友办了一家软件公司——创智软件园。

当时国内还没有几家专门做软件的企业，我们在软件方面的业务交往和技术交流对象主要是当时进入中国市场的一些国外IT公司，如微软、IBM、SUN、ORACLE、HP等公司，从那时起我就有一些机会接触到这些国际大公司。

1997年4月，创智软件园被国家科委命名授牌为首批四家“国家火炬计划软件产业基地”之一，在软件行业有了一些国际知名度，国际交流的机会也就更多了。

从1997年第一次去美国拉斯维加斯参加COMDEX（国际计算机世界大会）起，几乎每年我都出国2、3次，看到了中国企业在管理上、技术上与国际化大公司的差距，也极大坚定了我要带领我们的团队开拓国际市场的信心和决心。

1998年4月，创智软件借壳上市后，作为董事副总经理（2002年9月～2005年4月任董事总经理），我首先在公司组建了软件外包团队作为开拓国际市场的“先头部队”，并一直领导公司的国际业务。1998年6月与日本NEC缔约成为NEC在中国的重要合作伙伴；1999年5月我在东京创办日本创智株式会社，经过十多年的发展，日本创智已经完全融入到日本软件产业。

2001年11月与软件外包大国印度的著名IT企业NiIT签约成为他们全球战略伙伴；2004年与美国微软公司签约，成为当时微软在中国的四家全球战略合作伙伴之一。

到2006年5月创智国际并入有“中国软件第一品牌”之称的中国软件国际，使我们的团队融入到一个更大的国际化平台。

我在湖南商学院是教管理学的，在我近20年的国际业务的交往中，总是习惯从管理学的角度比较研究日本、美国和中国不同的管理文化的管理方式。

特别是后来这10多年我创办并一直担任日本创智株式会社的代表取缔役社长，在中国—日本之间来回跑的时间比较多，也就更多关注到中日企业管理之间的异同，从中发现了很多有意思的现象。

比如，相比较日本的企业家，中国的老总们个个都能力和精力超强，只要是企业的事，他们什么都要懂，什么都要会，都要事必躬亲，事事都要冲在一线。

还要花大心力“安抚”员工、指导下属的工作，每天的弦都绷得很紧，都是实实在在的超人。

比较我接触到的日本企业家们，无论精明、能干、勤奋似乎都比不上中国的老板；日本企业的员工，论聪明能干不一定比得上中国企业的员工，但是经过企业的培养，经过长期职业化的熏陶，他们有种对上级绝对服从、对待本职工作近乎“傻认真”的兢兢业业，一丝不苟，保质保量地完成，还不断地琢磨改善和改进。

我常常感叹：要在中国的企业，他们个个都能当“劳模”！

我常想，如果有一个成熟、稳定、公平、诚信，少一些暗箱操作和“潜规则”的商业环境，让中国老板多花点时间和精力在个人修为、提升企业战略发展和文化构建上，花在理顺机制上、培养员工的敬业精神和职业化素养上，通过全员改善，让每一个员工都异常“给力”，中国老板的幸福指数会不会比现在高一些？

“超人”的老板和“给力”的员工组合在一起，结果会怎样？

于是我萌发了写点东西的想法，把一些自己思考的、经历的、接触到的故事分享给大家，借鉴一些日本企业的经验，让中国的企业家引导、培养一批给力员工，打造更多“阿米巴”超级团队。

<<全员改善>>

内容概要

利润增长是一场接力跑，增长最高的路径，并不仅仅是企业家的第一棒，而是每一棒都能发挥出色。

《全员改善》中四大战术教会你如何实现全员改善——战术一：“学变”打通观念；战术二：“变小”以大化小；战术三：“形变”组合优化；战术四：“恒变”持续改善；三大保障帮助你建立持续全员改善动力。

<<全员改善>>

作者简介

林惠春

中软国际有限公司副总裁

日本创智株式会社代表取缔役社长

北京博士德管理顾问有限公司高级管理顾问

清华大学国际工程项目管理研究院特聘教授

北京大学精细化管理研究中心研究员

湖南常德人，八十年代后期任湖南商学院经营管理系副主任，主持教学科研和专业改造，率先在全国大专院校创建市场营销专业；

1994年初加盟创智集团任执行副总裁；

1998年4月，促成创智借壳“五一文”上市；

2002年成立“创智国际软件有限公司”，任董事长兼CEO；

2006年1月受聘为北京博士德高级管理顾问；

2006年2月受聘清华大学国际工程项目管理研究院特聘教授；

2006年5月，与创智国际软件外包团队一并转职到“中国智造第一品牌”的中软国际；

2008年3月受聘北京大学精细化管理研究中心研究员。

主要著作：

《商务谈判》

《市场营销学》

《商业经济学》

《资源有限创新无限》

《公共关系学原理与应用》

《值功口法做减法企业荔撰的进退之道》

<<全员改善>>

书籍目录

第1章 老板为什么累

1. “有事找老板”
2. “这不是我的错，是你要做的”
3. “杯具人生”
4. 到底“缺”什么？

1) 缺智慧？

2) 问题在哪里？

第2章 学习阿米巴

1. 学习阿米巴

1) 什么是阿米巴？

2) 学什么？

——学“变”、变“小”、多“形变”、永恒“变”

2. 企业“阿米巴”——“试验田”在京瓷

3. 总结：阿米巴

第3章 四大战术让全员改善

战术一：“学变”打通观念

1. “培训”第一

2. 学“变”是过程：培训+体系

3. 学哪些要“变”的

1) 主动积极的工作态度——做好自己的事，做好当下事，养成素养的习惯

2) “吃菠菜”

3) 职业化素养随时即时抓起

4) “学变”的工作方式——带着方案来

4. “学变”的方式会有不同样结果

1) 交流分享

2) 利用阅读

3) 从现实中学习，走出去学习

5. 持续地学习，掌握新信息

战术二：“变小”以大化小

1. “大”化“小”的指导思想——长久经营

2. 变小的前提——组织扁平、职位清晰

3. “变小”的方法是让每个人都成为“利润中心”

4. 要适合自己的“变小”

1) 组织结构扁平，机构精简

2) 价值观统一，全员迷你CEO

3) 改良——自主经营体

战术三：“形变”组合优化

1. 划分传统团队

2. 新型团队——“云组织”

3. 组合与形变

战术四：“恒变”持续改善

<<全员改善>>

1. “恒变”=从改善-全员改善-持续改善

2.什么是改善？

1)改善的目标

2)改善的持续

3)持续改善是个哲学命题

4)改善的特点

3.改善十法

1)对标改善法

2)目标改善法

3)发现异常改善法

4)清除浪费、研究损失改善法

5)满意度改善法

6)3-Mu改善法

7)流程、工艺改善法

8)追求完美改善法

9)领先一步改善法

10)先模仿再超越改善法

4.改善的步骤和顺序

1)改善的顺序

2)改善的步骤

3)改善的注意事项

4)改善的“一、二、三、四、五”绝招

(1)一“每”

(2)“二”时

(3)“三全”

(4)4“M”：

(5)5W-1H+五问

第4章“三大保障”让每一个员工都成为赢利单位

1.“二团”助力

2.“三励”护航

1)氛围建立

2)制度建设

3.“四个要点”

1)领导重视

2)全员参加，不留死角

3)目标明确

4)计划落实

附录一 戴明环——持续改善

附录二 小组头脑风暴改善的方法

<<全员改善>>

章节摘录

你是不是经常看到“目光呆滞”的员工？

你是不是感觉恨铁不成钢？

你是不是奇怪为什么同样的错误会重犯？

你是不是有时候觉得员工太“笨”，不明白要做的事？

…… 有时候你恨不得把这些员工全部炒掉，重新招募一批积极、高素质的团队成员？

但是思及成本、影响……不得不继续用这批员工。

这些员工到底缺少了什么？

很多企业家、老板、管理者总在思考，导致自己累心耗力般繁忙、业绩难以提升、核心高素养员工缺乏的原因。

到底企业缺少什么？

哪里有问题？

是材料、设备不够先进吗？

是技术不够吗？

是人员配备不足吗？

是管理知识不够吗？

……1) 缺智慧？

日、德的技术和科技相对先进和发达，美国人常以思想和新创新闻名，不少企业家以为聘到这些国家、行业著名企业的人才就能改进企业现状。

事实上，中国人一直都是非常聪慧的人群。

纵观历史发展，2500多年前中国已是高度文明的礼仪之邦，而当时的西方世界部分还处在荒蛮时代。

1988年1月，全世界70多位获诺贝尔奖的科学家聚会，讨论人类未来发展问题，会后发表巴黎宣言：人类要继续生存下去，就必须回归到2500年前中国孔子的年代，吸取孔子的智慧。

用儒家思想、东方智慧和文明来引领和拯救未来的世界。

21世纪毫无疑问是中国的世纪。

福布斯评选的2010年最具影响力的人物，排第一位的就是胡锦涛主席。

这不仅是胡主席个人能力和人格魅力的体现，更是整个中华民族国际地位和国际形象越来越重要的展现。

2008年，中国的GDP超过了德国，成为世界第三大的经济实体；2010年，中国的GDP以58786亿美元超过日本的54742亿美元一跃成为全球第二大经济体，这都是中国能力的表现。

历史上，无论是从技术、技艺的发明，还是文学、艺术的创新，甚至是人员管理（古代君王管理机制以及家府家眷的管理），中国人绝对是有智慧有能力的。

很多企业家以为员工不够优秀，甚至认为缺少在岗位上成为优秀员工的智慧，因此在人员招募中广泛使用智商测试、从外企挖角、优先选择“海归”、“高学历”……难道真是现有员工不够智慧导致老板们的困惑吗？

人才是每一个企业最重要的资源，招聘人才就像选珍珠。

入职前，员工大都经过招聘的层层筛选，从天分、智慧、能力甚至技能，肯定在当时是符合企业需求的，不会存在智慧的问题。

几乎所有的企业都有招募到非常有能力、有水平优秀员工的经历，他们在入职时往往踌躇满志，刚工作时捷报频频，后来就变“钝”了；有些非常卓越的员工，入职后却处处碰壁，不能适应企业文化，甚至造成个人与企业双方面的损失。

招聘筛选是其中的一部分原因，此外还有其他的原因吗？

2) 问题在哪里？

世界各国中，日、德企业是人员稳定性最高的企业，他们的中小企业中有很多“隐性冠军”，这些看起来不知名或不起眼的企业在行业中长期占据第一的位置，在全球达到超过50%的市场份额，甚至有些形成垄断。

<<全员改善>>

我整理了日、德优秀企业，以及在两国经营百年、在行业第一的非知名企业的特点，结合自己在中、日、德工作、考察的经验，比较三个国家在管理上的差异。

德国作为一战、二战的战败国，除了大量国家经济赔偿外，能够持续保持在世界前列的GDP，并以严谨、品质著称世界，有其值得研究并学习参考的方法。

.....

<<全员改善>>

编辑推荐

如果有一个成熟、稳定、公平、诚信，少一些暗箱操作和“潜规则”的商业环境，让中国老板多花点时间和精力在个人修为、提升企业战略发展和文化构建上，花在理顺机制上、培养员工的敬业精神和职业化素养上，通过全员改善，让每一个员工都异常“给力”，中国老板的幸福指数会不会比现在高一些？

“超人”的老板和“给力”的员工组合在一起，结果会怎样？

《全员改善：让每一个员工都成为赢利单位》就是这样一本书，作者林惠春把一些自己思考的、经历的、接触到的故事分享给大家，借鉴一些日本企业的经验，让中国的企业家引导、培养一批给力员工，打造更多“阿米巴”超级团队。

<<全员改善>>

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>