

<<浴火重生>>

图书基本信息

书名：<<浴火重生>>

13位ISBN编号：9787802557871

10位ISBN编号：7802557879

出版时间：2011-9

出版时间：企业管理出版社

作者：日本经营系统研究所著名咨询专家 【日】清水辉幸

页数：215

字数：149000

译者：派力

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>

<<浴火重生>>

内容概要

黑泽陶瓷株式会社是一家有着八十年历史的陶瓷公司，内部利益角逐等原因让这个原本充满活力的公司变得死气沉沉。

年轻的黑泽社长想要打破这个局面。

杉江的到来似乎在搅动公司以往的“平静”……可是，他只是公司请来的咨询顾问，他对公司的了解有多少？他有能力去推动公司变革吗？

这是一个日本“老企业”浴火重生的商业故事，也是一位咨询顾问成功指导企业变革的真实体验，还是一部对企业员工具有教育和启发意义的激励指南。

对于所有想成为百年企业的企业家、咨询顾问以及期望长寿的职场精英们来说，本故事很值得一读。

<<浴火重生>>

作者简介

清水辉幸毕业于美国宾夕法尼亚大学沃顿商学院(MBA)。

现任职于日本经营系统研究所，担任主任研究员及战略顾问。

作为日本知名的“企业变革咨询专家”，他拥有卓越的战略眼光，信奉彻底的现实主义，曾协助很多经营不善的公司成功实现了企业变革及新的业绩增长，深得企业最高经营者信赖，获得了业界极高的评价。

<<浴火重生>>

书籍目录

- 序言——怎样引出指向变革的“真心”
- 第1章 即使心知肚明也无法改变的现实
- 严厉的指责
 - 规划与评定标准的差距
 - 尚未察觉自己已濒临绝境的老牌企业
 - 为成功经历所付出的巨大代价
 - 让人展开行动的原则1：充分认识到理想与现实的差距
- 第2章 是否存在主人翁意识
- 最大的问题
 - 受害人意识的强烈程度
 - 为什么就是做不出成绩
 - 开始实施改革方案
 - 改革无禁区
 - 让人展开行动的原则2：下定实施变革的决心
- 第3章 固有观念的大山，被埋葬的事实——项目执行第一周的改革轨迹。
- 不合理的要求
 - 将可改善余地数字化
 - 细分目标
 - 固执地认为“绝对不可能有所突破”
 - 源自成功体验的反抗
 - 让人展开行动的原则3：断绝退路
- 第4章 善于发现问题的管理者，不愿面对问题的管理者——项目执行至第四周的改革轨迹。
- 希望从事有意义的工作
 - 和年轻人一起工作
 - 第一次改革会议
 - 过去的羁绊和习惯
 - 看不见的事实
 - 确信自己的所作所为
 - 让人展开行动的原则4：引导员工自觉发现问题。
- 第5章 加快行动——项目执行至第六周的改革轨迹
- 热情的温度差
 - 得不到实际成效的原因
 - 下属的参与
 - 第三次改革会议
 - 行动变化的影响效果
 - 坦白自己在最后关头的掉以轻心
 - “首先必须自我改变”
 - “没有裁员的打算”
 - 让人展开行动的原则5：引导员工制定必要的行动计划
- 第6章 达成目标凭借的是什么——项目执行至第十周的改革轨迹
-
- 第7章 漠不关心与挫折——项目执行至第十周的改革轨迹
- 第8章 身为管理者的“觉悟”——项目执行到第十四周的改革轨迹
- 第9章 将真心与真心相又叠加——项目执行至第二十周的改革轨迹
- 尾声 理应继承的价值观

<<浴火重生>>

后记 只有领导者才能完成的最重要的工作

<<浴火重生>>

章节摘录

版权页：插图：4月1日的第一次会议上，谁都认为不可能实现的目标，现在就在眼前，成为了现实，参加会议的所有人都是感慨万分。

最后，黑泽做了讲话。

“我们可以清楚地看到这项改革计划已经成功了。

我衷心地感谢大家的努力，让我看到了大家意识和行动的改变。

回过头来看，在这项改革项目开始之初我自己也没能完全理解。

在我就任社长的三年间，我把形式上的成果主义和选拔人才当成是改革，其实那只是自我满足，结果导致去年公司的赤字。

可是，杉江让我清醒了。

他说，要改革公司就必须先改变处于公司上层的我自己。

”黑泽在谈到自己意识和行动变化的同时，再一次对全体成员的意识和行动的变化表示了感谢之意。

最后又表达了这样的决心。

“出席这次会议的所有成员，你们这半年来的生存状态是我们新生黑泽陶业竞争力的源泉。

我希望你们能把通过这次项目所体验到的变化的速度和实质传授给后进的员工们。

”强韧纽带与一体感10月3日（星期日）下午6时，在市内的一家小料理店，黑泽设宴邀请了项目的四位负责人，欲对项目做一个总结并兼作庆功宴。

“这半年，真是太辛苦你们了。

能有今天的庆功宴，也是全靠大家的努力。

下面，让我们为了预祝年度末项目目标的达成，干杯！

”在一片祥和的气氛中，大家觥筹交错，品尝着美食。

项目开始前，各部门之间的小团体意识较强，这使得组织的运营效率低下。

但是在这半年里，团队负责人之间已经建立起了基于信赖关系的强韧纽带，产生了一体感。

大约过了30分钟后，黑泽对所有人开始说道：“我觉得，这次的项目对在座的每一位来说，都是无可取代的一次成长。

我也是其中一个。

我想大家应该在此分享一下每个人在项目中所学到的东西。

因为我想这将成为新生黑泽陶业要永远传承的精神，也可以说是企业的DNA。

请各位一定要把自己的真实感受与大家分享。

大家觉得怎么样？

”大家都赞同黑泽的提议。

意外地，大泽首先开始了。

<<浴火重生>>

媒体关注与评论

要么变革，要么死亡。

——杰克·韦尔奇 原通用电气CEO，被誉为“全球第一CEO”未来成功的组织，将会是那些能够快速、有效、持续地、有系统地进行变革的组织。

——罗伯特·雅各布斯 美国著名管理学教授三分之二的企业变革都已彻底失败，都是员工不愿意继续提供支持而且管理层——尤其是高级管理层自身的无能和恐惧造成的。

——迈克尔·哈默 企业再造之父，20世纪90年代四位最杰出的管理思想家之一组织变革时，重要的是同时维持延续性与基本价值，我们掌握不同的工具，面对不同的市场，就必须改变做事的方式，但是基本的信念还是一样的。

——彼得·德鲁克 现代管理学之父

<<浴火重生>>

编辑推荐

《浴火重生:关于如何激励员工支持企业变革的财经小说》：不是果断变革，便是慢慢死去，而掌控企业生死瞬间的决定性因素是——员工的态度！

看传奇咨询顾问如何在短短半年时间妙手回春，令人不敷出的“老企业”浴火重生！

借鉴先行者经验，提高变革成功率！

企业家、企业管理人员及全体员工和管理咨询顾问。

<<浴火重生>>

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>