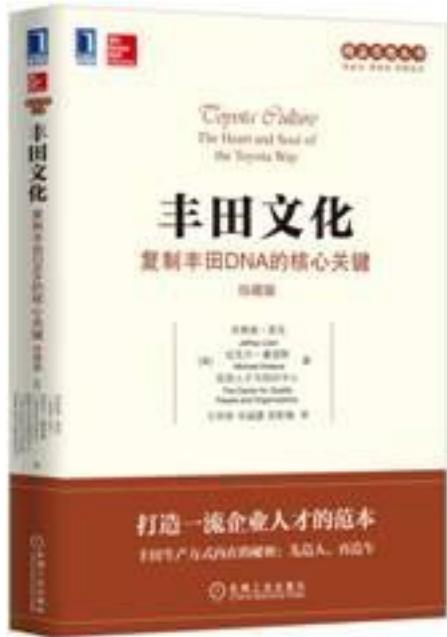


丰田文化：复制丰田DNA的核心关键（珍藏版）



[丰田文化：复制丰田DNA的核心关键（珍藏版） 下载链接1](#)

著者:[美]杰弗瑞·莱克 (Jeffrey Liker)

出版者:机械工业出版社

出版时间:2016-3-20

装帧:平装

isbn:9787111528081

丰田一步步走向世界制造业顶峰，称霸全球汽车行业。其根源在哪里？

丰田成为世界上最赚钱的制造业公司，靠的是什么？

在世界上成本最高、人力最贵的地方，丰田如何能生产出质量最高、价格更低的产品？

非常简单。只有6个字：

先造人，再造车。

丰田前总裁张富士夫提出了丰田的5个发展方向：挑战、改善、现地现物、人性化的管

理、人才培养。将人才培养视为企业发展的关键。

要掌握丰田生产方式，仅仅学习工具和方法是不够的，必须懂得丰田培养人才、造就忠诚员工和高技能员工的丰田文化，这是丰田生产方式的精髓所在。

本书基于作者数十年的工作经验所积累的无数例子。作者对丰田文化有着深刻的理解，书中披露了许多独特的幕后细节，这正是学习丰田成功之道所必需的。

作者介绍：

杰弗瑞·莱克Jeffrey Liker

现任密歇根大学工业与运营管理专业教授，畅销书《丰田模式》作者，该书赢得2005年“新乡奖”及2005年美国工业工程学会年度书选奖。莱克的卓越研究贡献使他连续多年赢得“新乡奖”。其有关丰田模式与精益生产的研究论述曾刊登于《哈佛商业评论》、《斯隆管理评论》和其他知名期刊。莱克也是管理顾问公司Optprise Inc.的共同创办人。

迈克尔·豪瑟斯Michael Hoseus

现任优质人才与组织中心执行主任，曾在肯塔基州丰田乔治城厂服务超过12年，担任过团队领导者、组装厂经理、人力资源经理。

优质人才与组织中心The Center for Quality People and Organizations

该中心是丰田的一个支持性非营利组织，通过研究丰田前任领导者的经历，致力于与教育机构、社区和企业组织分享丰田模式。

目录: 推荐序

前言 从丰田模式到丰田文化

致谢

第一篇 什么是丰田文化

第1章 丰田的生命源泉在于企业文化 // 2

1.1 为什么仅用精益和六西格玛程序是不够的 // 2

1.2 什么是文化 // 4

1.3 员工是丰田模式的核心和灵魂 // 9

1.4 文化的深层次分析 // 14

1.5 跨国文化的挑战 // 17

1.6 改变其他企业文化的挑战：一个警告 // 24

1.7 丰田是由员工组成的，员工不是完美的 // 27

小结 // 28

第2章 人力系统模型 // 30

2.1 丰田破产状态的扭转：对企业文化的反思和重建 // 30

2.2 支持两个关键的价值流：产品和人力 // 32

2.3 人力系统模型 // 35

2.4 模型需要日积月累的改善 // 43

小结 // 44

第3章 丰田模式+当地环境+目标=成功 // 45

3.1 我们的目标是什么 // 45

3.2 塑优秀员工，造优质产品 // 49

3.3 对组织的投入 // 53

3.4 创建合格的人力资源池 // 57

小结 // 64

第二篇 优秀人力价值流

第4章吸引能干可塑的员工 // 69

4.1 选拔终身员工 // 69

4.2 在恰当的时间，以恰当的方式雇用合适数量的恰当员工 // 71

4.3 漏斗型招聘模式：多层考察聘用少数精英 // 75

4.4 选拔：长期匹配 // 76

小结 // 94

第5章发展能干的员工 // 95

5.1 丰田培训员工如同培训外科医生 // 95

5.2 启动：员工定位 // 97

5.3 工作培训 // 99

5.4 在职培训 // 107

5.5 基本技能培训 // 108

5.6 标准化工作与工作分解 // 114

5.7 通过COPA确定工作必需的相关培训 // 121

5.8 丰田不同层级的培训 // 124

小结 // 132

第6章鼓励积极能干的员工持续改善 // 134

6.1 解决问题就是“灵丹妙药” // 134

6.2 丰田员工都是问题解决者 // 139

6.3 研究以往问题制定初始标准 // 143

6.4 在没有责任压力的情形下实施标准并发现偏差 // 145

6.5 通过“事件型”解决问题方法防止故障蔓延 // 153

6.6 通过“设置型”解决问题改进标准 // 159

6.7 解决更广义问题以提升系统 // 161

6.8 指导、信任和训练以鼓励和发展持续改善 // 166

小结 // 168

第7章激发员工忠于公司、家庭和社区 // 170

7.1 忠于丰田的意义 // 170

7.2 西方社会激发忠诚面临的挑战 // 173

7.3 学习和忠诚度的深化循环 // 175

7.4 挑战团队成员成长和发展 // 178

7.5 关注家庭和社区 // 181

7.6 绿色思维方式：积极影响自然环境 // 188

7.7 通过高保持率持续培养团队成员 // 195

7.8 在日本以外的公司培养忠诚的员工 // 198

小结 // 199

第三篇 人力支持程序

第8章工作团队和解决问题团队 // 206

8.1 小组和工作团队是丰田组织结构的基本单位 // 206

8.2 丰田的组织结构：扁平化和最佳控制跨度 // 211

8.3 案例分析：工作中的团队 // 216

8.4 各种类型的解决问题团队 // 222

8.5 案例分析：工作中的解决问题团队 // 225

8.6 民族文化和团队合作 // 232

8.7 消除社会差异 // 233

小结 // 235

第9章清洁安全的工作场所 // 237

9.1 全面分析 // 237

9.2 工作环境：干净、光线充足、舒适的温度 // 238

9.3 人身安全程序 // 240

9.4 工厂中的心理安全 // 252

9.5 对团队成员的关爱：个人健康和安全 // 258

小结 // 260

第10章 双向交流与可视化管理 // 262
10.1 交流是脆弱的 // 262
10.2 正式的交流渠道 // 265
10.3 非正式的交流渠道 // 278
10.4 可视化控制和A3报告交流系统 // 281
小结 // 285
第11章 仆从领导 // 286
11.1 建立文化的领导者 // 287
11.2 仆从领导的概念 // 288
11.3 体贴的领导者遵循丰田模式的价值观 // 291
11.4 丰田如何选择和培养领导 // 299
小结 // 301
第四篇 组织的支持程序
第12章 稳定的雇用关系承诺及保障 // 309
12.1 建立长期合作关系还是雇用临时工 // 309
12.2 稳定的雇用关系取决于灵活的劳动力政策 // 313
12.3 应对市场起伏的计划 // 318
12.4 劳动力管理中的波动 // 322
12.5 全球范围内的整合 // 325
小结 // 328
第13章 公平一致的人力资源政策和实践 // 329
13.1 什么是公平 // 329
13.2 信任经济与商品经济 // 332
13.3 人力资源的宗旨是公平一致 // 334
13.4 重大问题导致人力资源系统的重组 // 337
13.5 是否需要工会代表员工利益 // 346
小结 // 351
第14章 缓慢提升与奖励团队成员 // 353
14.1 你的评价是什么 // 353
14.2 丰田在日本的奖励和表扬系统 // 357
14.3 整体奖励和表扬的方式 // 362
14.4 东西方奖励和表扬方式的对比 // 363
14.5 丰田美国工厂融合与平衡两种奖励和表扬系统 // 365
14.6 东西方在绩效管理方面的共同点 // 381
14.7 谨慎模仿丰田变革奖励系统 // 384
小结 // 387
第15章 方针管理与现场能力育成系统 // 388
15.1 方针系统使文化投资获得回报 // 388
15.2 方针管理及其与现场能力育成系统的关系 // 390
15.3 丰田一年期的方针管理 // 395
15.4 PDCA 阶段 // 405
15.5 丰田的方针管理 // 410
15.6 关于方针管理的问题及解答 // 411
15.7 不要草率地进行方针管理 // 413
小结 // 414
第五篇 向丰田学习精益文化的发展
第16章 在丰田汽车销售公司提升丰田文化 // 421
16.1 经历50年风雨的丰田汽车销售公司 // 421
16.2 在丰田学院传授精益思想 // 425
16.3 将持续改善引入TMS的财务部门 // 430
16.4 丰田汽车销售公司精益吗 // 436
小结 // 437
第17章 凌志和赛恩的故事 // 438
17.1 超越持续改善，实施战略创新 // 438

17.2 凌志模式：精益的客户服务 //	439
17.3 使赛恩吸引年轻人加入消费者价值流 //	448
小结 //	457
第18章建立培养优秀员工的企业文化，实现长期共同繁荣 //	458
18.1 精益改造：减少浪费的工具还是文化变革 //	458
18.2 在传统西方管理模式下建立优秀人力价值流所面临的挑战 //	460
18.3 组织改造的不同方法 //	465
18.4 丰田的组织和文化变革 //	476
18.5 改造过程的阶段 //	488
小结 //	495
参考文献 //	497
译者后记 //	500
• • • • • (收起)	

[丰田文化：复制丰田DNA的核心关键（珍藏版）](#) [下载链接1](#)

标签

精益

企业文化书单

管理

丰田文化

HR

精益生产

管理>心理#行为#管理人才

管理>生产

评论

书的内容95%都了解，但是看完还是很有启发。比较创新的提出精益人力价值流的概念，很好串起丰田的现有实践。所以，你可以思考的是，在自己的职业生涯中，你自己或你的公司对你持续增值了吗？

有道也有术，受益匪浅！

你的公司对你持续增值了吗

设立长期的发展目标，将员工视为资产，培养和发展。

精益人力价值流，在公司中，你持续增值了吗？文化改变，先看问题；由点到面，从长计议。实现价值，离不开团队的每一个人。

[丰田文化：复制丰田dna的核心关键（珍藏版）](#) [下载链接1](#)

书评

或许是作者认为，丰田人力资源管理是其企业文化的核心之一，所以起了这么个名字。这本书是有关丰田人力资源管理的难得之作。作者是研究丰田公司的著名教授，之前有本书获得了大奖；合著者则是在丰田工作近二十年的局中人，对丰田的了解可想而知。书中给出了很多人力资源管...

[丰田文化：复制丰田dna的核心关键（珍藏版）](#) [下载链接1](#)