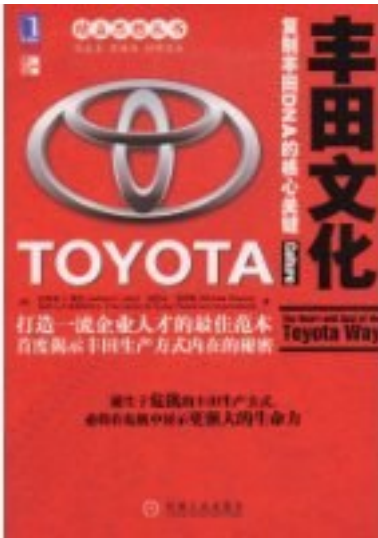


丰田文化



[丰田文化_下载链接1](#)

著者:(美)杰弗瑞K.莱克

出版者:机械工业出版社

出版时间:2009-2

装帧:

isbn:9787111259879

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，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Optiprise

Inc.的共同创办人。

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

1.1 为什么仅用精益和六西格玛程序是不够的

1.2 什么是文化

1.3 员工是丰田模式的核心和灵魂

1.4 文化的深层次分析

1.5 跨国文化的挑战

1.6 改变其他企业文化的挑战：一个警告

1.7 丰田是由员工组成的，员工不是完美的

小结

第2章 人力系统模型

2.1 丰田破产状态的扭转：对企业文化的反思和重建

2.2 支持两个关键的价值流：产品和人力

2.3 人力系统模型

2.4 模型需要日积月累的改善

小结

第3章 丰田模式+当地环境+目标=成功

3.1 我们的目标是什么

3.2 塑优秀员工，造优质产品

3.3 对组织的投入

3.4 创建合格的人力资源池

小结

第二篇 优秀人力价值流

第4章 吸引能干可塑的员工

4.1 选拔终身员工

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

4.3 漏斗型招聘模式：多层考察聘用少数精英

4.4 选拔：长期匹配

小结

第5章 发展能干的员工

5.1 丰田培训员工如同培训外科医生

5.2 启动：员工定位

5.3 工作培训

5.4 在职培训

5.5 基本技能培训

5.6 标准化工作与工作分解

5.7 通过COPA确定工作必需的相关培训

5.8 丰田不同层级的培训

小结

第6章 鼓励积极能干的员工持续改善

6.1 解决问题就是“灵丹妙药”

6.2 丰田员工都是问题解决者

6.3 研究以往问题制定初始标准

6.4 在没有责任压力的情形下实施标准并发现偏差

6.5 通过“事件型”解决问题方法防止故障蔓延

6.6 通过“设置型”解决问题改进标准

6.7 解决更广义问题以提升系统

6.8 指导、信任和训练以鼓励和发展持续改善

小结

第7章 激发员工忠于公司、家庭和社区

7.1 忠于丰田的意义

7.2 西方社会激发忠诚面临的挑战

7.3 学习和忠诚度的深化循环

7.4 挑战团队成员成长和发展

7.5 关注家庭和社区

7.6 绿色思维方式：积极影响自然环境

7.7 通过高保持率持续培养团队成员

7.8 在日本以外的公司培养忠诚的员工

小结

第三篇 人力支持程序

第8章 工作团队和解决问题团队

8.1 小组和工作团队是丰田组织结构的基本单位

8.2 丰田的组织结构：扁平化和最佳控制跨度

8.3 案例分析：工作中的团队

8.4 各种类型的解决问题团队

8.5 案例分析：工作中的解决问题团队

8.6 民族文化和团队合作

8.7 消除社会差异

小结

第9章 清洁安全的工作场所

9.1 全面分析

9.2 工作环境：干净、光线充足、舒适的温度

9.3 人身安全程序

9.4 工厂中的心理安全

9.5 对团队成员的关爱：个人健康和安全

小结

第10章 双向交流与可视化管理

10.1 交流是脆弱的

10.2 正式的交流渠道

10.3 非正式的交流渠道

10.4 可视化控制和A3报告交流系统

小结

第11章 仆从领导

11.1 建立文化的领导者

11.2 仆从领导的概念

11.3 体贴的领导者遵循丰田模式的价值观

11.4 丰田如何选择和培养领导

小结

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

12.1 建立长期合作关系还是雇用临时工

12.2 稳定的雇用关系取决于灵活的劳动力政策

12.3 应对市场起伏的计划

12.4 劳动力管理中的波动

12.5 全球范围内的整合

小结

第13章 公平一致的人力资源政策和实践

13.1 什么是公平

13.2 信任经济与商品经济

13.3 人力资源的宗旨是公平一致

13.4 重大问题导致人力资源系统的重组

13.5 是否需要工会代表员工利益

小结

第14章 缓慢提升与奖励团队成员

14.1 你的评价是什么

14.2 丰田在日本的奖励和表扬系统

14.3 整体奖励和表扬的方式

14.4 东西方奖励和表扬方式的对比

14.5 丰田美国工厂融合与平衡两种奖励和表扬系统

14.6 东西方在绩效管理方面的共同点

14.7 谨慎模仿丰田变革奖励系统

小结

第15章 方针管理与现场能力育成系统

15.1 方针系统使文化投资获得回报

15.2 方针管理及其与现场能力育成系统的关系

15.3 丰田一年期的方针管理

15.4 PDCA阶段

15.5 丰田的方针管理

15.6 关于方针管理的问题及解答

15.7 不要草率地进行方针管理

小结

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

16.1 经历50年风雨的丰田汽车销售公司

16.2 在丰田学院传授精益思想

16.3 将持续改善引入TMS的财务部门

16.4 丰田汽车销售公司精益吗

小结

第17章 凌志和赛恩的故事

17.1 超越持续改善，实施战略创新

17.2 凌志模式：精益的客户服务

17.3 使赛恩吸引年轻人加入消费者价值流

小结

第18章 建立培养优秀员工的企业文化，实现长期共同繁荣

18.1 精益改造：减少浪费的工具还是文化变革

18.2 在传统西方管理模式建立优秀人力价值流所面临的挑战

18.3 组织改造的不同方法

18.4 丰田的组织和文化变革

18.5 改造过程的阶段

小结

参考文献

译者后记

• • • • • ([收起](#))

[丰田文化 下载链接1](#)

标签

管理

丰田

精益

人力资源

管理学

案例

丰田文化复制丰田DNA的核心关键

企业文化

评论

文化这个东西很空 没有数据就没有帮助

从一个美国人视角详细描述丰田“精益生产”文化的书，几大部分的逻辑和段落分配清晰，一本干货

为何可以这么晦涩。。。

快毕业了，今天专门用半天时间把自己以前读过的一些书整理一下，算是对自己大学的一个小小总结。大一读过的书早忘名字了，所以只能整理大二下半学期以来能记起的一些比较好的书名，这些书陪我走过了过去的一年半时间，也是它们让我一点点从几年前的失败阴影中走了出来。时光荏苒，如今，自己即将走出学校，不过这些书带给我的阳光和感动却是一生的，谢谢这些书的陪伴，以后的人生路，我将义无反顾，勇往直前。

11月12日开始阅读

老早之前看的了，那个时候，第一次搞清楚Toyota是神马~

图书馆借的，然后就掉了。。。。。。掉了。。。。了。。·。我还没看几页呢？

丰田的精益求精，它的规范，他的员工的长期保障，丰田的耐心和优秀，对自己企业价值观和宗旨的贯彻与执行，丰田的强大与系统，让人向往。

[丰田文化_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_下载链接1](#)