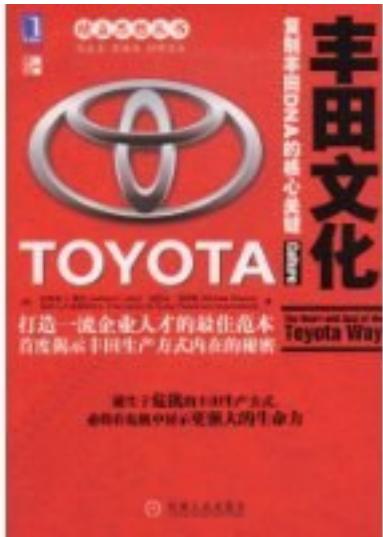


# 丰田文化



[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下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，绝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](#)