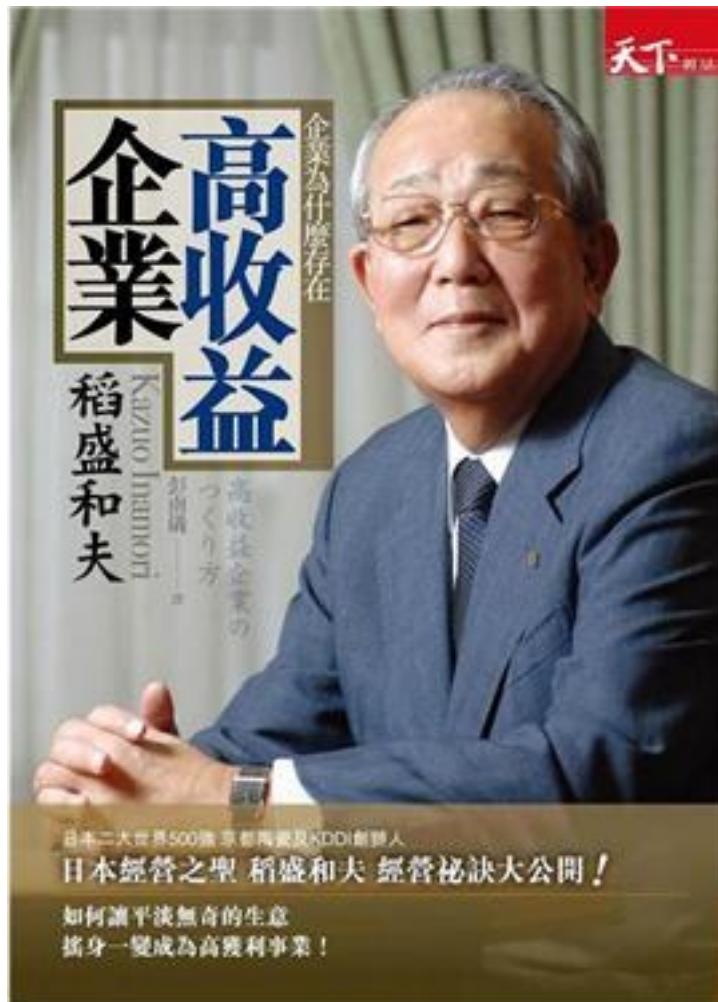


高收益企業



[高收益企業 下载链接1](#)

著者:[日] 稻盛和夫

出版者:天下雜誌股份有限公司

出版时间:2009/05/25

装帧:

isbn:9789862410127

如何讓平淡無奇的生意搖身一變成為魅力十足的事業祕訣大公開！

現在要獨力存活於這個社會是非常辛苦的，即便是中小零售業的經營者，由於他們所戮力維繫的是全體公司員工及其家屬的生活，作者認為這非常了不起。盛和塾作為這些身負重責大任的經營者能夠彼此推心置腹互吐煩惱，相互勉勵，進而鑽研精進之道的場所，也不斷地拓展其活動範圍。

身為塾長的作者稻盛和夫希望每位成員都能成為卓越的經營者，因此一路走來挪出非常多的時間在此義務活動上。從草創至今已歷經二十餘年，現在全國共有五十二個據點，甚至還擴展到美國、巴西和中國等海外國家。在盛和塾中，稻盛和夫除了講授基本的經營哲學外，同時進行名為「經營問答」的經營指導。所謂的「經營問答」是在課堂上請學員毫不隱晦，赤裸裸地把他們在經營上直接面對的問題發表出來，然後針對這些問題，稻盛先生認真思考，並傾注全力提供建議。

作者決定出版這本書，乃是期盼經由這些問答可以為在經營上面對同樣煩惱的各位提供一些解決途徑。本書的重點集中在如何創造高收益的企業，每一章都會先陳述作者理念，然後再提出相關的問答。如今泡沫經濟崩解的後遺症終也治癒，日本經濟再起的轉機就要到來。掌握這次的機會，如果率領企業前進的各位領導者們能夠重新回到經營的原點，找回對經營的信心和豪情壯志，作者深信日本經濟勢必再起。

本書一針見血地回答您經營上的困擾！

有沒有無論任何事業都能將其生產性增加十倍，利潤率提升20%的方法？

為了公司的存亡應該精簡人事嗎？

如何才能使企業併購策略成功，以擴大市佔率？

該如何處置表現不好的員工？

成果主義為什麼會失敗？

因為競爭激烈工作愈來愈少，該投資到什麼地步？

本書目錄

序章 問公司之存在意義

覺察企業的真正目的

純粹的想法開創出第二電電

凜然高義引導事業邁向成功

第1章 奠定高收益的基石

創造高收益體質

高收益需要多少的利潤？

經營的原則：「把業績最大化，把開支最小化」

經營問答一：為擴大、強化公司所做的投資是正確的嗎？

回答：要提升利潤盈餘，首先要穩固地基

培育高收益體質是前提條件

價格訂定方式必須能夠確保足夠收益

總公司破舊不堪有何不可

經營問答二：身為領導階層首要處理的優先課題是什麼呢？

回答：到現場去，換上工作服以透徹了解自己的工作

細分盈虧核算單位

不可將業績直接反映在分紅或薪水上

貫徹核心事業，以獨一無二為目標

經營問答三：如何不依賴總公司，走出自立之道？

回答：運用「智慧」集中於既有事業，提高利潤

提高工作的收益

京瓷物流部門的誕生

沒有改善利潤率，無法成就夢想

經營問答四：如何改善OEM為主體的事業的收益狀況？

回答：思考從貫徹執行轉包業務來提升十倍的生產效能

轉型成提案型的接受訂單乃是企業型態進化的明證

草率開發自家品牌產品常是轉包廠商容易掉入的陷阱

轉換想法才有可能達到令人驚奇的成本降低

抬頭挺胸地貫徹轉包業務

每天都要和技術人員一起嘗試錯誤！

第2章 以不斷挑戰的企業為努力目標

多角化的經營模式

經營者有自覺和專注力嗎？

是拿手技術的延長？還是另闢戰場？

謙虛不驕傲

經營問答五：零售業可以採取不斷拓展店面的策略嗎？

回答：勿追求營業額的大小，要提高每個店面的盈餘

新事業，新店面都應建立起堅實牢靠的城堡中心之後再進行
城堡中心和外城的人員配置

知足之後的發展才能帶來永續的事業

經營問答六：何時是大規模整修老舊設備的最佳時機？

回答：與其重複借款，不如像拼布般小規模更新

紙上談兵的營業額沒有任何保障

員工親手執行的工廠美化運動會使業績好轉

深入現場，發揮活用自身專才的創意巧思

不輸給任何一家的真心款待才是致勝武器

經營問答七：為了擴大市佔率，如何讓M&A成功？

回答：三贏的併購才能帶來企業的日益興隆

讓員工為之傾倒的個性很重要

要心存解救員工的善念，進行併購

跨越人種偏見的藩籬，和AVX公司合併

非以力服人，要以德服人

經營問答八：進軍新領域時成功的關鍵是什麼？

回答：以自己的專長技術一決勝負，致力於自身能力的成長

走在多角化屍橫遍野的道路上

因多角化經營而陷入困境的佳麗寶

要以未來進行式掌握自己公司能力

第3章 以夥伴關係經營

營造超越勞資關係的企業文化

勞資關係對立結構所招致的不良影響

以大家族主義經營

共同擁有超越勞資立場的經營理念

京瓷風聯誼會

經營問答九：業績低迷不振時如何重新檢視薪資給付體系？

回答：隨業績調整的工資制度會造成反效果，建議讓員工能夠接受一律減薪

隨業績調整的工資制度：不管調高，還是減低都會造成矛盾

即使是應當講理的美國社會，也還是以感情優先

與其採用會擾亂人心的隨業績調整的薪資給付辦法，不如一視同仁一律減薪

抱持危機感，決定凍結調薪的京瓷

經營問答十：為了要提高生產效能，所以沒有讓員工加班，這樣對嗎？

回答：要求全員參與經營的同時，引進專業的薪資給付體系，

勿形成相互對立的態勢

大家一起來扛公司這頂神轎

正是因為大家是伙伴，股票要分給所有員工

思考給付專業人士的薪資體系

經營問答十一：應該如何處理依據目標管理所產生的年薪制度問題？

回答：卓越的業績應給予榮譽和讚賞，勿在報酬上形成太大差距

合理的薪資制度終將會走進死胡同

技術、心、人和。三者融合始得造就堅強企業

從原本應該合乎邏輯的薪資體系冒出的矛盾及下場

以「時間單位」做為經營指標，而非利潤

給予達成目標者榮譽及讚賞，而非報酬

公司不是旋轉舞台，而是讓所有參加者都能幸福的舞台

經營問答十二：為了守住公司，萬不得已時該要精簡人事嗎？

回答：大善似無情。告知窘境，致力挽回信賴關係

日常生活的教育非常重要

總經理的言行乃是再造已土崩瓦解的信賴和尊敬之鑰

第4章 創造自己發光發亮的團隊

培育具經營者意識的人才

希望擁有足堪成為左右手的人才

藉由阿米巴經營來培植領導人才

全員參加的經營方式

經營問答十三：如何才能培育出具經營責任自覺的積極性員工？

回答：劃分成若干小團體，使其萌發經營者意識，進而指導

與其分割公司不如從部門劃分做起

遵照經營的原理原則

藉由參與規劃經營提高經營者意識

經營問答十四：如何才能培育出有自發性的幹部？

回答：錄用年輕人加以培育

勿忘對部下感謝之心，但仍應叱喝激勵

培育可以成為領導者後盾的年輕人

經營問答十五：我的目標是結實體質的肌肉型經營，對於表現差的員工該怎麼辦？

回答：明辨人性和忠誠心

他對公司有感情嗎？

在一片石牆上只綻放出一絲光亮的小石子也要珍惜

以光輝的人性對待部署，一掃累積虧損的成功男子

經營問答十六：如何貫徹經營管理，謀求與員工之間的觀念溝通？

回答：阿米巴經營再加上聯誼雙管齊下

不可在漫無目的的開支下擴展公司！

徹底執行完全透明的獨立盈虧管理

聯誼是構築人際關係的絕佳時機

在酒宴的和諧氣氛下討論認真正經的話題

終章 以高收益經營為努力目標

為何非得高收益不可呢？

一、強化財務體質

二、因應未來，穩定經營

三、以高配股分紅回饋股東

四、把資本增加帶給股東

五、擴展事業發展的選項

六、以M & A強化集團實力

發自內心的強烈願望是高收益的原動力

作者介紹:

稻盛和夫

西元一九三二年生，鹿兒島大學工學部畢業；一九五九年設立京都陶瓷株式會社（一般稱為「京瓷」），歷經總經理、董事長，一九九七年轉任名譽董事長。一九八四年設立第二電電（KDDI）並擔任董事長，二〇〇一年起轉任最高顧問。

一九八四年設立稻盛財團，同時設立「京都賞」，此外並針對年輕企業家設立「盛和塾」，親自擔綱講座教授，盡心盡力為國家訓練年輕的經營人才。

主要著書有《稻盛和夫的哲學：人為什麼活著》（天下雜誌出版）、《稻盛和夫的實學》、《對成功的熱情》、及《生活的方法》、《人生的王道》、《稻盛和夫的實踐經營塾》等。

目錄:

[高收益企業 下載鏈接1](#)

标签

管理

經營

稻盛和夫

文化

评论

[高收益企業 下载链接1](#)

书评

[高收益企業 下载链接1](#)