

创造高收益 贰



[创造高收益 贰 下载链接1](#)

著者:[日] 稻盛和夫

出版者:东方出版社

出版时间:2010-5

装帧:平装

isbn:9787506038737

《创造高收益:亲自讲述活用人才的16个重要问题(2)》内容简介: 日本经济在二战结束之后实现了堪称奇迹的复活,到现在已经发展成为位居世界第二的经济大国,而我认为,支撑这个奇迹并使之得以实现的,应该是活跃在日本各地的中小企业。然而现状却是,这些企业的经营者们无不在慨叹:“由于我们公司缺少优秀人才,因此在发展上举步维艰!”

作者介绍:

稻盛和夫,1932年出生于日本鹿儿岛,1955年毕业于鹿儿岛大学工学部。1959年创办京都陶瓷株式会社(现在的京瓷公司),1984年创办第二电电株式会社(现名KDDI,目前在日本为仅次于NTT的第二大通信公司),这两家公司又都在他的有生之年进入世界500强之列。在日本四大“经营之圣”(另三位分别是松下公司的创始人松下幸之助、索尼公司的创始人盛田昭夫、本田公司的创始人本田宗一郎)中,他是年龄最小的(也是目前唯一在世的)。事业成功之余,稻盛和夫在1984年创立“稻盛财团”,同年创设“京都赏”,以表彰对人类社会具有卓越贡献的人士。

其主要著作有《活法(修订版)》、《活法贰——超级[企业人]的活法》、《稻盛和夫的哲学》、《企业家成功之道》、《敬天爱人》、《愣头青的自传》、《稻盛和夫的应用哲学》、《你的愿望一定能够实现》等。

目录:第一章 如何打造充满活力的企业文化

在看不见的地方创造竞争力

【经营问答一】如何解决组织的僵硬化

【解答】培养能够“为公司振兴而披肝沥胆”的志同道合者

造成组织僵硬化的元凶

培养“传教士”

在经过充分劝导后再下命令

在公司中实行“明治维新”

【经营问答二】是否存在能够得到所有人认可的考核方式

【解答】企业内部考核难度极大。企业领导者不应只依赖

各项规章制度,还应倾注心血,亲力督导手下员工

考核规则容易制造矛盾

成果主义无助于企业的活性化

企业经营者必须是一流的心理学家

【经营问答三】如何改善企业文化,推动企业发展

【解答】经营者若不亲临基层就不可能塑造出良好的企业文化

利润出自于实际生产一线

严密掌控生产一线状况

深入了解基层实际情况

正是由于能够严密掌控基层实际状况,才能催生出相应的经营理念

【经营问答四】如何摆脱企业的萎靡状态,提高员工凝聚力

【解答】秉持“与员工一道同舟共济”的理念制定企业的经营方针

经营者首先必须珍惜重视自己的员工

“经营者需要赢得员工的敬佩”

企业经营者只有在珍惜重视手下员工的基础上,才能成就“大善”

第二章 如何激发员工的积极性

描绘梦想,点亮心灵

【经营问答五】如何让从事低层次工作的员工也能够充满自豪感

【解答】揭示工作的存在理由,激发员工工作动机

这不仅是3K行业的问题

我自己也曾经有过毫无工作动力的时候

让京瓷能够大获成功的原动力

“这是一项具有世界水平的研究”

【经营问答六】在企业刚刚摆脱赤字困扰之时，应该如何对待怀有不满情绪的员工

【解答】描绘梦想，揭示更加远大的目标，并同时做到率先垂范
实现盈利只不过是重新回到起点而已

公司是员工幸福的基盘
经营者不可迎合员工

【经营问答七】如何让那些难以认同企业经营理念的
员工产生凝聚力

【解答】避免空头许诺，创造一个有助于提高员工
幸福度的工作环境

超出常人的努力应该只是针对参与企业经营的
管理人员所提出的要求

通过改善生产效率来确保员工获得身心两方面的幸福

【经营问答八】为了强化公司的营销实力，究竟应该重视团队
协作，还是注重发挥员工的个人特性

【解答】让具有营销才干的员工深入学习了解企业哲学，
将其培养成为公司的中坚力量

经营者光靠激情并不足以推动企业的发展
切勿满足于现有技术与资产

万不可信奉“推销至上”的想法

被客户拒绝才正是营销活动的开始

杰出的营销人员需要具备特殊的才能

正是因为“足智多谋”才更需要树立明确的哲学理念

向有能力的营销人员学习

第三章 如何培养干部

培养共同经营者

【经营问答九】当企业获得进一步发展时，经营者应该如何处理好与资深员工的关系

【解答】搭建经营管理的基本框架，为多店铺运营做好准备
企业成长期的烦恼

确立好足以维系店铺经营的管理架构

选择副手时需要注重个人品性

在工作中要会识人善任

要说服资深员工接受后来者居上的现实

【经营问答十】如何培养能力有所欠缺的干部

【解答】将公司按照机能进行划分，各自配属与之相应的管理干部
针对发电厂的咨询建议型工程服务

创业型企业家的烦恼

将公司按照不同机能进行划分

在培养出专门人才的基础上，再扩大各自的专业范围

【经营问答十一】如何提高员工参与企业经营的意愿

【解答】领导人要以善待手下干部作为切入点

不应该要求部下做出自我牺牲

从美国的建国历史感受自我牺牲的意义

公司为何而存在？

经营者要让员工具备敬业精神

【经营问答十二】如何培养具有责任感的干部

【解答】在向企业干部们宣扬经营哲学的同时，

还必须在生产一线接受严格的实践锻炼

经营哲学的宣扬是为了培养共同经营者

任命能够担负责任，实现部门有效核算的人选作为部门主管

创立一种连临时聘用人员都能够一目了然的利润展示机制

经营者不是向下属下放权力，而是让他们担负责任

第四章 如何提升自我

成为一名广受尊敬的领导者

【经营问答十三】如何确立作为领导者的价值判断基准

【解答】学习先人教诲，磨砺自身作为领导者所需的人格魅力

在加强量贩店销售的同时，扩大企业流通渠道

用人之道在于使人信服

个人的内在人格才是决定其最终判断的坐标轴

提高自我人格境界的两种方法

企业领导者应该将自己的全部身心都交给企业

最高领导者与二把手之间的责任具有天壤之别

【经营问答十四】企业领导者是否应该身居一线

【解答】领导者只有首先做到率先垂范，

才能够推动公司员工的成长

没有必要在意“领导者不可万事一肩挑”的意见

定价是经营的重要一环

【经营问答十五】领导者应该如何让自己的意图在企业员工中得到贯彻和执行

【解答】领导者首先在工作中做出表率，然后再在私下与员工展开亲密地交流

通过率先垂范赢得员工的认同感

内部联谊聚餐会是沟通心灵的最佳方式

我在一次研讨会上遭遇到的质疑

堂堂正正的反驳

赢得“信者”是获利的保证

【经营问答十六】一个在公司里年纪最小的公司总经理应该如何担负起领导职责

【解答】经营者在虚心学习请教的同时，还要毅然决然地维护企业的规章制度，并揭示

企业目标，率领员工共同向前

以员工为师，钻研熟悉公司业务

创造梦想，激发员工的工作动机

有的时候经营者也需要利用威权来领导手下员工

终章 领导者的十项职责

一、明确事业的目的地和意义，并向部下明示

二、揭示具体目标，与下属共同制定相应计划

三、心中要保持强烈的意愿

四、付出超于常人的努力

五、具备坚强的意志

六、杰出的人格

七、不管遭遇任何困难也绝不放弃

八、对待下属要有关爱之心

九、不断激励下属士气

十、永远保持创造性

• • • • • (收起)

[创造高收益 貳_下载链接1](#)

标签

稻盛和夫

管理

商业

管理学

经营

日本

创业

思维

评论

没的说，泣血力荐

对于企业经营，有认真的思考，体悟。

和该系列书内容相似！

非常值得学习的企业经营哲学，很好的一本书，力荐~

强力推荐，务实派企业家，见解犀利而务实，只是内容甚少。关于企业如何带领团队提升士气、如何建造卓越企业文化、家族企业交棒之时如何新政等一些列企业实际碰到的问题，是咨询公司方案方案之外所实。敬仰之人，格外希望稻盛和夫先生身体安康。

意淫一下，没有实证，很难说相信。

非常符合东方文化的经营管理理念，有实战指导意义。

讲的都是经营真理

感觉非常实用哪，里面的案例都是销售额几百，几千万，上亿人民币的中小企业，有很多可以学习和借鉴的地方。基业长青，追求卓越的落地版。本书和稻盛和夫的实学：活用人才 是一本书

小善如大恶 大善似无情

实践出真理

先不说管理学的知识，但日本的集体意识，阶层之间的差距，比中国还要更胜一点

给跪了

实用。

又一部洗脑神书

只要努力为全体员工的幸福而奋斗，自然而然的员工就会跟随你

1,"企业经营者必须是一流的心理学家

"——好吧，终于找到了某人作为企业管理咨询者也要积极学习心理咨询课程的理据了

。2，由稻盛和夫为企业经营者们回答了16个关于企业经营，尤其是【用人方面】的重大问题。

里面有很多干货值得所有想把企业搞好的人仔细阅读

经营者要想成功必须有明确的和无私的经营理念。稻盛的成功关键在于他的经营理念：“在追求所有员工获得身心两方面幸福的同时，为人类及社会的进步和发展作出贡献。”这一理念至少告诉员工两个意思:这个企业是为员工谋幸福的，这个企业于社会和人类是有意义的。你愿意在这样的公司工作吗？

知道JIT、精益生产以及优异库存管理怎么来的吗？告诉你，都是逼出来的，没有压力根本谈不上动力之说~

[创造高收益 贰_ 下载链接1](#)

书评

最近对日本企业管理非常感兴趣，尤其关注人力资源管理方面，于是买了这本《创造高收益》2，因为里面收录的是一手创办两家世界五百强的稻盛和夫“亲自讲述的活用人才的16个重要问题”。浏览了一遍才发现，这是一本难得的好书。老人家创办了一个类似于“私塾”的学院，专门针对...

读完《创造高收益壹》之后，我受到了很多启发，也在工作中，借鉴了不少书中的思想，感觉很好很有用。于是迫不及待地把《创造高收益贰》、《创造高收益叁》也买回来看，果然不愧为经营之神，这两本书依然是十分精彩，没有让人失望。这本书跟第一本一样，也是以问答的...

很多人都说一个成功的企业在于有好的产品，有的说在于策略，有的说在于长远的战略规划，其实每个企业最核心的竞争力除了上述所说，最关键的还在于“人”。一个有责任感的企业，一个伟大的企业，一定是把人的管理放在首位，很多公司把人力资源都作为非常重要的一个部门，对于公...

《创造高收益》
一个企业的发展，会有很多很多的问题，这是从业者必须面对且能够明查秋毫般的找到问题所在。但是一个人的思想往往会有局限，这就需要我们用发展着的眼光看待问题，也需要我们能够把自己的思想放宽，才能吸收成功的经验、拢络优秀的人才，创造高效益的企业...

对于稻盛和夫的了解起源于他的那本《活法》，讲叙了如何更好地经营自己的一生，把个人的命运与国家的大命运结合到一起了。而现在我迫不及待地读完了《创造高利益贰》，这是关于如何活用人才的书，其中选择了16个比较典型的重要问题，进行一一解决。对于“实际上，就算是中小型...

[创造高收益 贰_下载链接1](#)