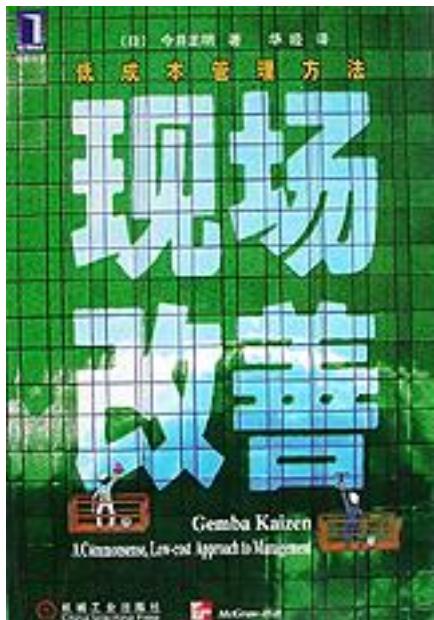


现场改善



[现场改善 下载链接1](#)

著者:(日)柿内幸夫//佐藤正树|译者

出版者:东方

出版时间:2011-8

装帧:

isbn:9787506042673

《现场改善》内容简介：日本制造业在20世纪90年代创造了一个“神话”，行了艰巨的企业重组和技术重组，大力推进所谓“工厂改革”，目前日本仍是高技术高附加价值产品、特别是中间产品和机械设备等的世界制造基地。如果说对于一国的经济来说，金融是血液，制造业是肌肉，那么，泡沫经济破灭以来的日本经济可说是血液循环不畅，而肌肉依然发达的经济。《现场改善》以图解的方式简单易懂地介绍了生产现场应如何正确应用5S推进法、降低成本、改善生产流程、员工培训等等在现场方方面面的技术管理改善。

我们的企业文化与日本企业文化有颇多类似的地方。然而我们的企业有多少是真正把产品质量放在第一位而不是仅仅停留在口号上？有多少是在意识到质量问题后敢于召回产品，甚至停产停销，而不是佯作不知，继续生产和销售？我们的媒体有多少敢于揭露企业的问题，真正为消费者充当监督员，而不是为了诱人的广告收入而默不作声？中

国企业如果不彻底改变现有的企业文化和经营理念，就会和现在的机会失之交臂，眼睁睁地看着“韩国制造”取代“日本制造”。

作者介绍：

柿内幸夫现任改善顾问株式会社常务董事总顾问、立命馆大学研究生院经营专业客座教授、工学博士、工程师（经营工学）。

1974年东京工业大学工学部经营工学专业毕业；1982年斯坦福大学研究生院IE专业结业；2006年庆应义塾大学工学部博士课程结业。曾就职于日产汽车生产管理部门，在生产现场从事提高生产率的活动和教育培训工作。曾任吉原工厂IE担当课课长，1992年辞职。现在供职于改善顾问株式会社，从事与现场改善及企业整体的经营改善相关的顾问及咨询工作。在汽车、电力、食品、铸造、建筑、IT产业等广泛领域中深入生产一线，进行实践指导。

佐藤正树现任株式会社professio[1a]network董事顾问、静冈县东部生产率协议会讲师。

1975年京都大学法学部毕业。曾就职于日产汽车人事部，从事人事制度的建立、运用以及人才的培养工作。历任关系企业室、人事部经理、富士工厂人事课长、JATCO人事部总经理，1999年辞职。

现在从属于株式会社professional network，从事与人事制度、管理、人才培养有关的咨询工作。在测量机制造公司、汽车相关零件制造公司、重工业公司、铁路公司等企业进行指导。

目录:序言第1章 什么是“改善” 1—1 制造业发生的大变化 1—2
 所谓提高企业竞争力的改善 1—3 企业间业绩的差距在哪里 1—4 提高利润唯有降低成本
 1—5 改善是目的还是手段 1—6 为了什么而改善 1—7 改善提案制度将在今后发挥大作用
 1—8 以改善为目标的“思考提示” 1—9 谁都能做到改善第2章 推进5S 2—1 什么是5S
 2—2 与某工厂厂长的对话 2—3 什么是整理 2—4 将需要的物品与不需要的物品分开 2—5
 在现场全员参与贴红标签 2—6 亲眼看到的整理活动 2—7 整理活动的完成 2—8
 什么是整顿 2—9 维持整顿的难点 2—10 如何看待整顿 2—11 物品的标示方法 2—12
 物品摆放遵循的动作经济四原则 2—13 为了后续工序的整顿 2—14
 经过植物性神经的整顿 2—15 先入者先出 2—16 整顿的完成 2—17 什么是清扫 2—18
 对于污垢的思维方法 2—19 用力擦洗，抓住清扫的深意 2—20 全员参与清扫 2—21
 什么是清洁 2—22 什么是素养 2—23 5S的完成第3章 清除浪费 3—1 什么是浪费 3—2
 生产过剩的浪费 3—3 等待的浪费 3—4 搬运的浪费 3—5 加工本身的浪费 3—6 库存浪费
 3—7 减少库存的方法 3—8 动作浪费 3—9 发现动作浪费的方法 3—10
 出现次品而造成的浪费 3—11 设备的内制化 3—12 设备内制化的方法第4章
 理清制造流程 4—1 什么是供应链 4—2 为什么供应链需要管理 4—3 供应链管理 4—4
 一什么是开发周期 4—5 开发周期的缩短 4—6 为了缩短开发周期 4—7 工序转换的改善
 4—8 内部工序转换的外部化 4—9 内部工序转换的改善第5章 加强改善的管理 5—1
 管理者的权限和责任 5—2 管理者是实施计划和实现目标的承担者 5—3
 有计划地培养人才 5—4 将问题转化为机遇 5—5 体现在法律上的管理者 5—6
 管理者是先锋还是跟随者 5—7 管理者的一句话作用巨大 5—8 西掘队长的管理循环 5—9
 不要对事实视而不见——把握现状的要点 5—10 描绘应有的状态——解决问题的要点
 5—11 问题解决的关键在于抓住主要原因 5—12 试着检查一下自己工作的P—D—C—A
 5—13 管理者原本的工作是什么 5—14 尽快运用P—D—C—A 5—15
 “这样的改善能让企业赢利吗？” 5—16
 能够产生附加价值的作业与不能产生附加价值的作业 5—17 “思考”会成为企业的力量
 5—18 能够持续进行自我变革的企业的业绩会较好 5—19 让他们为难，让他们思考

5—20 在解决剩下的困难重重的20%的问题中，会产生差距 5—21
认真作好报告、联络、商议(HOLJRENSOLJ) 5—22 真正的沟通是很困难的 5—23
为了巧妙地进行HOLJRENSOU 5—24 沟通顺畅的状态是什么样 5—25 克服沟通的困难
5—26 倾听的态度极为重要第6章 改善的人才培养 6—1 为什么培养全能工人是必要的
6—2 实现全能工人化的前提是标准化 6—3 工作的标准化就是经营的标尺 6—4
—制定并教给员工工作的标准 6—5 不要轻视OJT 6—6 将富有紧张感的OffJT进行到底
6—7 改善唯有固定下来才是真正的改善 6—8 进行培训，统一思想 6—9
对改善的三个提示第7章 改善技术的历史 7—1 改善的开端是“分工” 7—2
“互换性”大发明 7—3 改善的鼻祖——泰勒和吉尔布雷斯 7—4
划时代的批量生产技术——福特系统 7—5 对“劳动意愿”的研究 7—6 从管制图到TQC
7—7 P—D—C—A是工作的构架第8章 改善的心 8—1 把固有观念全部扔掉 8—2
马上动手，借口无用 8—3 不要因金钱而逃避，要以智慧取胜 8—4
寻根究底问5次“为什么” 8—5 改善没有终点，要把现在当作最低点
· · · · · (收起)

[现场改善](#) [下载链接1](#)

标签

管理

精益生产

日本

生产管理

2011

评论

[现场改善](#) [下载链接1](#)

书评

[现场改善 下载链接1](#)