

<<日产，这样赢得世界>>

图书基本信息

书名：<<日产，这样赢得世界>>

13位ISBN编号：9787300129518

10位ISBN编号：730012951X

出版时间：2010-12

出版时间：中国人民大学

作者：（日）野中郁次郎,（日）德冈晃一郎

页数：204

译者：渠海霞

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<日产，这样赢得世界>>

### 内容概要

本书在全球化的时代，一个企业的过人之处，本质是其知识创造能力。

“知识管理理论之父”野中郁次郎说：“知识是使企业获得持续竞争优势的最可靠源泉。”

本书作者野中郁次郎、德冈晃一郎通过对日产日美欧各地逾百名员工的深度取材，结合自己30多年跟踪研究日本企业的经验，揭示了日产20多年成功的奥秘。

## <<日产，这样赢得世界>>

### 作者简介

野中郁次郎,被誉为“知识管理理论之父”、“知识管理的拓荒者”,是可与大前研一比肩的具有世界影响力的日本管理学家,也是知识管理领域被引述最多的学者。

他毕业于早稻田大学政治经济系。

曾就职于富士电机制造,之后进入加州大学伯克利分校学习,取得工商管理硕士学位和企业管理博士学位。

现任一桥大学名誉教授。

他认为,日本企业的成功并非只局限于优良的生产技术、终身雇用制度或者重视年资等这些大家熟知的“日式管理”特色,更在于其组织的知识管理能力。

德冈晃一郎,福莱(日本)高级副总裁及合伙人。

毕业于东京大学教育系,后取得牛津大学企业管理硕士学位。

曾任职于日产汽车人事部和欧洲日产。

1999年起,主要负责人事管理以及公司内部协调等方面的顾问工作。

## &lt;&lt;日产，这样赢得世界&gt;&gt;

## 书籍目录

第一部分 开拓美国市场 第1章 与异域文化首次邂逅 紧急启动与福特合作的小型卡车项目 技术人员远渡美国 大量任用美国工程师 貌似神异的日美设计手法 谁最了解美国 是打棒球还是打橄榄球 全部用英语交流 第2章 消除各种隔阂 认可图方式VS零部件图方式 零部件号码体系的争论 是否全程化：生产技术人员的心协力 CR程序的危机 延迟了5个半月的离线 第3章 在困境中转变与重生 与NTC的隔阂：重新审视海外开发机能和NRD的转机 二度挑战三步开发战略 出奇制胜的新车型 起死回生的TK项目 急中生智：大量派遣计划 重新出发，在戈恩的指导下 第4章 技术革新 接连而至的三步开发 全新的挑战 把沉默知识传播出去 第二部分 挑战“驾者之都”欧洲 第5章 挑战欧洲本地的汽车开发 汽车发源地——欧洲 英国工厂和日产的DNA 与英国政府的约定 欧洲战略车的登场 向发源地欧洲进发 与当地工程师齐心协力 转向新天地克兰菲尔德 第6章 共同创造文化在这里产生 NETC的首次三步开发 日本、英国、西班牙：三家之间的争论与合作 正视现实 发挥欧洲知识 第7章 重新挑战三步开发 寻找自身认同度 寄人篱下是需要的 NTCE的悲壮誓言 三步开发的启动 何谓真正实力 让视野投向世界 第三部分 用世界的知识进行创造 第8章 构建全球知识综合：随时随地共同创造 三大理念 汽车生产的二律背反和多律背反 “造物”与“造理”的融合 两大障碍 向着始于日本的全球知识综合发展 形式知识文化VS沉默知识文化 形式知识和沉默知识的体制开发 灵活运用多种价值观的经营管理 第9章 体验深刻的实践主义：梦想与实践的回旋 自然体与合理性 理想与实践主义的融合 不服输文化 彼此共享，亲身体会创造各种各样的机会 第10章 拥有创造知识的全球团队：一支优秀的全球工程师团队 全球性创造团队的诞生 协助创造型领导的理智搭档们 海外开发基地的教育培养 “理智行动派”领导的4大方法 第11章 打造更广阔的知识创造平台：与雷诺结盟带来的新发展 与雷诺公司齐心协力共同飞跃 推动结盟的两大支柱 拉开第三幕、进一步促进模式复制 日产的榜样意义 日产的可持续性发展 培养全球性知识创造的思想型领导 附录 日产在美国、欧洲开发模式的建立轨迹 后记 译者后记

## &lt;&lt;日产，这样赢得世界&gt;&gt;

## 章节摘录

第二部分挑战“驾者之都”欧洲 第7章重新挑战三步开发 寻找自身认同度 即便是对于NETC来说，由戈恩出任COO也是一个重大转机。

戈恩于1999年10月发表了“日产复兴计划”。

作为结构改革的一环，他提出把当地开发、当地生产作为日产的重要经营方针，并开始对海外的当地法人进行重新审视与合并重组。

1999年5月5日，戈恩访问NETC。

在戈恩访问的时候，NETC的干部被召集起来举办了午餐会。

若是以往的日产董事来访，宴会之上一定会聊一些轻松愉快的话题。

但是，戈恩却完全不同，他在宴会之上便直接切入正题。

“希望大家分别列举出日产的三个强项和弱项并加以说明。

” “从现在开始日产要发生重大变化了……”参加午餐会的全体人员瞬间产生了这种感觉。

2000年1月，NETC更名为NTCE。

此时，就像第一部分中所叙述的那样，在北美方面NRD也更名为NTCNA。

戈恩发出的电文中表示：“不仅要发挥地域独特性，更要建立起以NTC为中心的全球统一体制。

”与此相适应，欧洲的体制也发生了重大改变，以往各自分散的机构悉数归于NTCE旗下，相应改编为NTCEEspana、NTCEBrussels等形式，改编之后作为欧洲统一的R&D中心发挥其应有机能。

此时的员工人数达到640名。

这一时期，于2000年6月到NTCE上任的是前面已经提到过的大伴。

“在戈恩的带领下，缩减成本活动进一步展开。

但是，与以往的缩减成本活动有所不同，本次是一种积极上进的活动。

因为，通过NRP（日产复兴计划），非常明确的V字恢复目标被清晰呈现在人们面前。

”大伴作为ACV，一边负责NOTO和MAIKURA的当地化，一边积极致力于成本缩减活动。

1988年成立的NETC最初一边致力于PRIMERA和MAIKURA的当地化及TERANO2的三步开发，一边积极试验、探索，以期能够建起欧洲自己的开发体制。

就像植村说的那样：“不断提高自身水平，挑战各种可能性。

”不过，在取得一定成效的同时，也出现了各种各样的问题。

于是，大家一边想方设法解决问题，一边不断摸索NETC的独特性和最佳定位。

系统零部件开发就是NETC探索出的一个绝好答案。

并且，在戈恩领导之后，作为全球开发体制的一员，NTCE继续努力，以期能够发展成为一个生产力与NTC相当的高水平组织。

虽说NTCE是海外开发基地，但绝不搞特殊。

大家开始意识到：在开发期限、开发成本和开发品质等方面，必须确立一种可以在全球范围内广泛协作的“会员资格”。

大伴所说的成本缩减活动就是它的一项重大成果。

并且，在此基础上，还要积极寻求NTCE的优势和价值，明确如何才能为全球化做出应有贡献，努力蜕变成一个更加完善的组织。

NTCE积极发掘NTC所不具备的海外开发的优势和强项，努力为下一个发展时机的到来做好各种准备，开始积极寻求自己的认同度。

寄人篱下是需要的 在这种情况下，作为杉泽的后任前来上任的是在2001年至2006年间担任NTCE社长的花冈基悦（现Alpha社长）。

他性格开朗、积极向上、头脑灵活，是一位进取心极强的车体设计工程师。

对于47岁的花冈来说，本次作为社长到海外任职还是第一次，而且事情来得非常突然。

那时，在日产开发部门，到海外赴任已经是极其平常的事情，也是非常珍贵的经历。

花冈以能力提升为目标，以期能够在戈恩体制下充分发挥NTCE的真正价值。

但是，“第一次到海外任职，对于当地的管理方式并不太习惯。

## <<日产，这样赢得世界>>

上任之初，当地工程师们对我的评价也许不太高。

”这是因为花冈对自己常年积累起来的开发工作方式过于自信。

他看到的全是NTCE的不足。

于是，他更加想要努力改进，尽量使日本方面认识到NTCE的存在价值和意义，并充分展示NTCE的实力，以证明它是一个可以承担完整开发任务的高水平组织。

因此，花冈本着一个好的初衷，毫不客气地指出了NTCE的种种不足之处。

这使得当地工程师们产生了一种误解，他们认为：“花冈是在单方面地将自己的做事方式强加于人。

”如此一来，花冈的想法也就落了空。

正当处于这种矛盾之中的时候，日产副社长大久保发表了自己的言论。

“我也曾有过在美国和当地工程师共事的经历，我们终究只不过是寄人篱下的过客，应该了解自己不久之后就会返回日本。

一直住在正房，并且今后也会住下去的人是他们。

所以，我们最好不要企图做一些喧宾夺主的事情。

”大久保也曾在NRD的草创期有过相同的经历。

这番话就是那时候他亲身体会出的教训。

花冈把这段话理解为：自己的任务不是有力地领导他们，而是创造一种能够充分发挥出他们能力的良好环境。

听了大久保的一番话，他顿时感觉如释重负。

也可以直接采取日本化这一简单而省力的方式，这样做，非常便于由日本方面来进行统一管理，或许还能够短时期内迅速提高业绩。

但是，当地组织并不能从中获得发展。

既然已经向当地发展，就必须从中找出建立开发基地的意义，轻而易举地实行日本化会严重阻碍这一目标的实现。

这也是大久保以来诸位日产海外开发领导们的心得。

NTCE的员工人数是700人。

除此之外，还有来自零部件生产厂等处的派遣工程师250人，总工作人员将近1000人。

NTCE与丰田和本田驻欧开发组织的重大不同就在于其规模之大和日本人比率之低。

比如，丰田的布鲁塞尔开发基地，当时拥有200名工程师。

另一方面，NTCE却拥有700人的巨大规模，而且，其中只有40多名日本员工。

日产自成立之初起便努力向着以当地员工为中心的组织发展，自早期开始，便一直致力于培养当地管理者。

日本人的低比率就是这一方针和人才当地化战略的历史成果。

当时，安迪？

帕尔默已经担任副社长（现在任日产总公司常务执行董事），而格雷哈姆？

考恩福斯（现在任日产？

雷诺合营印度事业公司日产方面基地社长）也成了总负责人。

在花冈的领导下，这一时期的NTCE建立起了以他们为中心，英国人、比利时人、法国人、西班牙人和英国人等多国人共同活跃在开发第一线的体制，而日本人则从中发挥着杠杆作用。

## <<日产，这样赢得世界>>

### 编辑推荐

你的企业的知识管理准备好了吗？

你离“用世界的知识进行创造”还有多远？

东风日产总裁中村公泰说，金融危机对日产没有特别影响。

本书从日产如何让各国工程师在全范围进行共同创造、如何让各国工程师继承并发扬沉默知识、如何培养“理智行动派”全球领导团队、如何在突出特色的同时实现再造几个方面入手，通过对日产日美欧各地逾百名员工的深度取材，揭示日产20年成功奥秘。

在全球化的时代，日产通过知识创造能力，这样赢得世界。

<<日产，这样赢得世界>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>