

<<稻盛和夫的经营哲学套装>>

图书基本信息

书名：<<稻盛和夫的经营哲学套装>>

13位ISBN编号：9787506041379

10位ISBN编号：7506041375

出版时间：2010-5

出版时间：东方

作者：稻盛和夫

页数：442

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>

<<稻盛和夫的经营哲学套装>>

内容概要

除了忙碌于日本航空公司的事务，和继续指导京瓷和KDDI的业务外，经营之圣稻盛和夫拿出了相当多的精力来奖掖后进，传授自己的哲学，这就是盛和塾。

盛和塾成立于1983年，发展至今，已有塾生6000余名，除日本外，在美国、巴西和中国都有分塾。

稻盛和夫盛和塾的塾生中有100多名塾生的公司已经实现公开上市，这其中包括日本软银的创始人孙正义。

如果以学员的公司实现上市为指标，稻盛和夫的盛和塾可以列入世界最顶尖的商学院行列。

《稻盛和夫的经营哲学》就是盛和塾这所企业家摇篮的精华部，集中呈现了稻盛和夫塾长与塾生们就企业经营方方面面问题的精彩思考与探索，可谓是“你所遇到的困难他都经历过，你所思考的问题他都有答案”。

这部合辑的内容包括三个方面的内容：一是如何创建高收益企业的16个重要问题，二是关于如何活用人才的16个问题，三是有关实践经营的34个问题。

在这些问答中，稻盛和夫基于自己的哲学，结合自己的经历，解说塾生们遇到的每一个困惑，妙语如珠，字字珠玑。

六项精进、经营十二条、阿米巴经营、利他哲学等等稻盛和夫经营哲学的要点都在具体经营实践的语境中得到了展现和阐发。

领会、运用经营之圣这些直指人心的洞见卓识，普通员工、中层经理和企业经营者必然会发现全新的自己、成就卓越的事业。

<<稻盛和夫的经营哲学套装>>

作者简介

作者：（日本）稻盛和夫 译者：喻海翔 吕美女 合著者：曹岫云 稻盛和夫，生于1932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），历任总裁、董事长，自1997年起任京瓷名誉董事长；1984年创办第二电电（现KDDI），担任董事长一职，2001年起就任最高顾问。

2010年，受日本政府邀请出任破产重组的日本航空公司的总裁。

稻盛和夫于1984年设立“稻盛财团”；同年创设“京都奖”，以表彰对人类社会的发展具有卓越贡献的人士。

他的主要著作有：《活法（修订版）》、《活法贰：超级“企业人”的活法》、《活法叁：寻找你的人生王道》、《你的梦想一定能实现》、《创造高收益》、《创造高收益贰：活用人才》、《实践经营问答》、《稻盛和夫的实学：经营与会计》等。

喻海翔，早年出国，在日本获得管理学学士和工商管理硕士学位；后赴美国，获得经济学硕士学位；回国后任教于成都大学，主要研究方向是中国经济与企业发展的相关问题。

在日本和美国生活期间，对这两个国家的社会形态进行过深入调查，撰有《去美国当牛仔：一览无余最真实的美国》。

译有《大衰退：如何在金融危机中幸存和发展》、《大拯救：金融瘟疫席卷全球，如何自救？

》、《丰田是如何推出雷克萨斯》等多部财经管理图书。

吕美女，生于1957年，日本上智大学新闻研究所毕业。

曹岫云，江苏无锡人，1969年毕业于无锡轻工业学院（现江南大学）机械系，后在企业和政府机关工作；1992年开始创办企业，是无锡中幸时装有限公司等六家企业的创建人、董事或董事长；是江苏省日本企业经营哲学研究会常务副会长，无锡盛和企业经营哲学研究会会长；高级经济师。

现任稻盛和夫（北京）管理顾问有限公司董事长兼总经理。

著有《稻盛和夫记》（东方出版社），著作《稻盛和夫成功方程式》被译成日文在日本出版；还编译和翻译过多部稻盛和夫的著作；并且多次担任稻盛和夫来华讲演的翻译。

<<稻盛和夫的经营哲学套装>>

书籍目录

《稻盛和夫亲自讲述企业经营的16个重要问题：创造高收益1》目录：序章 探寻企业存在的意义从那时起，我抛弃了要“将稻盛和夫的技术昭示天下”的最初目的，而将京瓷的经营理念确定为“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做出贡献”。

在这个经营理念得到明确的那一瞬间开始，那些一直困扰在我心头的迷雾也一扫而清。

我的心中激昂澎湃，决然一心：为了大众，任何辛劳也在所不辞。

第一章 铸就高收益基盘确立高收益体质我还是认为：“要想经营一项事业，如果无法实现最低10%的税前利润率，那就等于还没有进入经营管理的大门。

而所谓的高收益，最少也是指15%~20%的利润率。

”这就是我给高收益定的标准，并以这个标准来督促大家实现企业的高收益经营。

做生意的诀窍在于，找到能够得到客户认同、心甘情愿付钱购买的最高价格，然后以这个价格销售产品。

因为定价是做关一家企业生死存亡的重要决策，所以我认为最终应该由企业的经营者来进行判断，我把这称之为“定价就等于经营”。

【经营问答一】为了做大，加大公司的投资是否正确？【解答】要想实现利润收益的提升，首先需要进行基盘的构筑确立高收益体质是前提条件有助于确保充分利润的定价方式公司总部简陋破旧与否并不重要【经营问答二】企业经营者的优先课题是什么？.....第二章 企业要勇于不断进取第三章 基于合伙人理念的企业经营第四章 打造自燃型集体终章 追求高收益经营《稻盛和夫亲自讲述活用人才的16个重要问题：创造高收益2》目录：序言第一章 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

优秀的企业文化是中小企业获得发展的重要根基。这是因为中小企业与大企业相比，在资金、设备、人才等看得见的资源方面，不管在哪个要素上都处于明显的弱势。

因此中小企业要想在激烈的竞争中取胜，就绝对不能一心只注意这些要素，还必须在大企业几乎不太注意的地方，也就是企业文化上下足功夫，取得不凡的成果，从而为企业赢得足够的竞争力。

因此，我认为企业的领导者在进行企业的经营活动时，应该将最大的关注点放到如何确立企业的使命和目标、创造优秀的企业文化上，力争与企业员工在思想和认识上取得一致。

【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.....第二章 如何激发员工的积极性第三章 如何培养干部第四章 如何提升自我终章 领导者的十项职责《稻盛和夫亲在34则时间经营问答中呈现经营哲学精髓：创造高收益3》目录：前言序章 盛和塾的实践哲学第一章 总经理一职的要义经营如同登山，登小山与登珠穆朗玛峰需要的技术训练、行前准备的工夫水准都不一样；尤其是登大山，如果只用半生不熟的技术水准，根本就无法完成登山计划。

首先你必须让公司内部讨论，到底要登哪一座山。

先设定具体的目标，然后根据目标找出达成此目标的正确方法。

一 领导者判断时的依据二 对总经理而言，什么最重要？三 领导者的器量四 经营目标要根据何种基准？如何决定？五 如何克服本业与担任公职的纠葛？六 跨越危机的方法第二章 扩充营业内容的要点身为经营者，一定要比任何人都了解现场；接着要强调的是，身为经营者，应该工作比任何人都多，比任何人都严格要求自己才行。

因为公司内只有经营者可以为公司注入生命力。

一 何谓成长企业的企业文化？二 为低收益而烦恼三 考虑给员工的利润分配四 快速成长期的生产设备资金调度五 因扩充经营与贷款增加而感到不安六 先行投资的考虑方法第三章 掌握人心的要点第四章 传承事业的要点第五章 投入新事业的要点第六章 各种有关经营的话题

一 领导者判断时的依据二 对总经理而言，什么最重要？三 领导者的器量四 经营目标要根据何种基准？如何决定？五 如何克服本业与担任公职的纠葛？六 跨越危机的方法第二章 扩充营业内容的要点身为经营者，一定要比任何人都了解现场；接着要强调的是，身为经营者，应该工作比任何人都多，比任何人都严格要求自己才行。

因为公司内只有经营者可以为公司注入生命力。

一 何谓成长企业的企业文化？二 为低收益而烦恼三 考虑给员工的利润分配四 快速成长期的生产设备资金调度五 因扩充经营与贷款增加而感到不安六 先行投资的考虑方法第三章 掌握人心的要点第四章 传承事业的要点第五章 投入新事业的要点第六章 各种有关经营的话题

一 领导者判断时的依据二 对总经理而言，什么最重要？三 领导者的器量四 经营目标要根据何种基准？如何决定？五 如何克服本业与担任公职的纠葛？六 跨越危机的方法第二章 扩充营业内容的要点身为经营者，一定要比任何人都了解现场；接着要强调的是，身为经营者，应该工作比任何人都多，比任何人都严格要求自己才行。

因为公司内只有经营者可以为公司注入生命力。

一 何谓成长企业的企业文化？二 为低收益而烦恼三 考虑给员工的利润分配四 快速成长期的生产设备资金调度五 因扩充经营与贷款增加而感到不安六 先行投资的考虑方法第三章 掌握人心的要点第四章 传承事业的要点第五章 投入新事业的要点第六章 各种有关经营的话题

<<稻盛和夫的经营哲学套装>>

<<稻盛和夫的经营哲学套装>>

章节摘录

幸运的是，我研发出来的这种陶瓷材料被松下电子工业（松下电器产业的子公司，已于2001年与母公司合并）选作电视机显像管的绝缘部件。

当时又恰逢电视在日本社会影响度大幅上升、电视机迅速普及的时代，因此我当时整天都忙着产品的生产与交付工作，为我所在企业的业绩改善做出了巨大的贡献。

但是当我在松风工业任职到第三个年头时。

围绕新产品的开发，我与新就任的上司，也就是技术部长之间产生了矛盾，最终我选择了辞职。

当我正在为接下来该怎么办而烦恼时，曾担任我上司的青山政次先生劝我道：“干脆利用你手中的技术自己开公司吧！”

于是我就去向大学时代的朋友们求助，最终筹集到了用于创立新公司的三百万日元的资本金。

在这些出资人当中，西枝一江先生甚至还将自家房产拿去做抵押，为新公司贷到了一千万日元的运作资金。

此外，七名我之前的公司同事也辞掉工作，追随我而来。

就这样，在昭和三十四年（1959年），员工总数二十八人（其中二十名刚刚从初中毕业）的京瓷终于以作坊工厂的规模迈出了第一步。

明确企业的经营理念因为我之前是由于与所在公司的上司之间出现意见不合才决定辞职进而自己出来创业的，所以其同创业的伙伴们向我进言道：既然你现在已经能够随心所欲、按照自己的意愿来做研发了，不如把“将稻盛和夫的技术昭示天下”的信念作为新公司的创业理念吧！

我自己也感到尽情挥洒自身实力的机会终于来了，所以壮志满怀准备要奋发而起。

再加上大家都希望能够早日偿还西枝先生用自家住宅做抵押为公司筹措到的资金，因此所有人都抱成一团，夜以继日地辛勤工作，最终使得新公司在成立的第一年就实现了盈利。

然而，正当我自以为公司已经开始逐渐步入正轨之时。

竟然发生了一件令我始料不及的事情。

在创业第二年。

进入公司的十一名高中学历员工突然集体向公司发难，他们甚至提交了按着各人血手印的请愿书，要求公司为他们未来在公司的升职与奖酬做出承诺，如果公司拒绝他们的要求，那么他们就将集体辞职。

对此我的回答是：“我们是一家刚成立的公司。

大家每天都在全力以赴，为了公司的生存拼死辛劳，现在就让公司对诸位的未来作出任何承诺都只不过是空话。

不管怎样，大家既然已经加入了这家公司，就让我们尽心尽力把公司创造成为一个令你们所有人都满意的企业！

然而这套说辞并不能让对方感到信服，我为此对他们进行了连续三天三夜的说服工作，最后我说道：“我希望你们能够相信我，跟随我。

如果你们发现我有任何欺骗你们的地方。

就算把我杀了我也心甘情愿。

”这总算让众人接受了我的解释，继续留在了公司。

这场风波虽然最终平息了下来，但当时却让我感受到了巨大的重负。

我自身虽然想把京瓷当作是“将稻盛和夫的技术昭示天下”的舞台，但是对那些新员工而言，公司只不过是一个让自身能够得以谋生的地方。

我的家族在二战的空袭当中流离失所，战后一直都过着贫困的生活。

作为兄弟七人中的老二，家里人送我去读了大学，可是我却仍然没有本事帮助自己的亲兄弟。

而现在。

公司刚刚起步，我还得照顾好底下员工的生活。

一想到这些。

我心中的滋味莫可名状。

<<稻盛和夫的经营哲学套装>>

企业的目的到底是什么？

我不得不对这个问题重新进行思索。

在经过一段时间的迷惘和苦恼之后，我终于意识到，我经营企业的真正目的不是为了实现自己作为一个企业家的梦想，而是要照料好企业员工与他们家人的生活。

<<稻盛和夫的经营哲学套装>>

编辑推荐

《稻盛和夫的经营哲学(套装共3册)》：我认为，经营一项事业，如果无法实现最低10%的税前利润率，那就等于还没有进入经营管理的大门。

而所谓高收益，最少也是指15%~20%的利润率，这就是我给高收益设定的标准，并以这个标准来督促大家实现企业的高收益经营。

经营者一定要比任何人都了解现场，工作比任何人都多，比任何人都严格要求自己才行。

因为只有经营者可以为公司注入生命力。

企业的领导者应该将最大的关注点放到如何确立企业的使命和目标、创造优秀的企业文化上，力争与企业员工在思想和认识上取得一致。

1为了做大，加大公司的投资是否正确?企业经营者的优先课题是什么?如何不依赖母公司，拓展自主独立的道路?如何依托以OEM为主体的实业改善企业收益?作为零售业，不断扩大分店的做法是否正确?是否该对老旧设备进行大规模的改造?为了扩大市场份额，应该如何成功地进行M&A?拓展新领域时的成功诀窍是什么?当企业业绩下滑时，应该如何进行工资制度改革?为了提高工作效率而不允许员工加班，这种做法是否合理?如何处理基于目标管理的年薪制所产生的问题?为了保住公司，是否应该裁减员工?如何培养能够自觉担负经营责任、积极投身工作之中的企业员工?如何培养具有自燃特性的主管?在追求精干型经营的过程当中，应该如何处理不称职的员工?如何将企业的经营管理彻底落实到实处，并与企业员工之间实现有效沟通?2 如何解决组织的僵硬化?是否存在能够得到所有人认可的考核方式?如何改善企业文化，推动企业发展?如何摆脱企业的萎靡状态，提高员工凝聚力?如何让从事低层次工作的员工也能够充满自豪感?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?如何让那些难以认同企业经营理念的员工产生凝聚力?为了强化公司营销实力，应该重视团队协作，还是员工的个人特性?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?如何培养能力有所欠缺的干部?如何提高员工参与企业经营的意愿?如何培养具有责任感的干部?如何确立作为领导者的价值判断基准?企业领导者是否应该身居一线?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?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?3 总经理一职的要义领导者判断时的依据 / 对总经理而言，什么最重要? / 领导者的器量 / 经营目标要根据何种基准?如何决定? / 如何克服本业与担任公职的纠葛? / 跨越危机的方法扩充营业内容的要点何谓成长企业的企业文化? / 为低收益而烦恼 / 考虑给员工的利润分配 / 快速成长期的生产设备资金调度 / 因扩充经营与贷款增加而感到不安 / 先行投资的考虑方法掌握人心的要点如何提高优秀、资深员工自我启发的欲望? / 如何让三K(肮脏、辛苦、危险)产业业种的员工以公司为荣? / 为活化高龄员工而烦恼 / 如何培养有共同哲学观的年轻人才? / 成为有力的NO.2领导者的要件 / 为员工的进退、采用人才而烦恼.....投入新事业的要点外在环境变坏时，如何应对? / 投入新市场的条件 / 向海外市场进军的成功秘诀 / 用什么尺度、标准，判断该进入市场或从市场撤退? / 开发新商品的着眼点

<<稻盛和夫的经营哲学套装>>

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>