

<<小，我是故意的>>

图书基本信息

书名：<<小，我是故意的>>

13位ISBN编号：9787508631189

10位ISBN编号：7508631188

出版时间：2011-11-11

出版时间：中信出版社

作者：[日] 松浦元男

页数：196

译者：李叶玲

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>

<<小，我是故意的>>

内容概要

日本树研工业株式会社是日本中小企业中的明星企业和“隐形冠军”，由这家公司开发的粉末齿轮占全球超小齿轮市场的70%以上的份额。

《小,我是故意的:做世界第一的小企业》一书详细介绍了董事长松浦元男的经营理念 and 人生哲学，书中作者以其独特的人才培养理念以及自身经营管理经验，道出中小企业的生存之道和成功奥秘。

本书中，松浦元男展示出这样一种理念：世界上存在可以进行的竞争和不可以进行的竞争。

中小企业不应该在“价格、规模、品种”上争胜负，而应重视“技术、品质、财务”。

书中诸多独到的经营理念，为中小企业经营管理者提供了借鉴和参考。

作者同时还采用了一系列与众不同的人才培养和管理方法，在他的培养和指导下，员工们都掌握了过硬的匠人手艺，极大的提升了公司的形象和业务。

树研工业的经营理念，已经成为日本诸多中小企业的学习典范，本书也被誉为中小企业经营者的教科书。

<<小，我是故意的>>

作者简介

松浦元男，树研工业株式会社董事长、社长。

日本中小企业代言人。

1935年出生于日本爱知县名古屋。

少年时期在疏散地松江度过，高中一年级时迁居到丰桥。

1960年爱知大学法律经济学系毕业，体验过5年的上班族生活后，于1965年创立了树研工业公司。

1985年开始，在亚洲各国建立合资公司，成为合资公司的董事。

松浦于1998年成功研制出10万分之1克的齿轮，好评如潮。

但是，他并没有就此满足，在2002年又推出100万分之1克的齿轮，震惊了日本乃至全世界。

<<小，我是故意的>>

书籍目录

序言

第一章 培养人才 磨炼技术

第一节 聘用原则：先来后到

第二节 匠人的技艺需要磨炼

第三节 猎取“怪物”

第四节 能够辨别千万分之一毫米的“匠人技艺”

第五节 数字化的目的——发挥模拟作用

第六节 不良少年立志成为世界第一

第七节 年轻人成长的催化剂——动机和机会

第八节 没有规章制度的公司

第九节 “无为”的人才培养法

第十节 真心实意与年轻人交往

第十一节 金点子来源于畅所欲言的氛围

第十二节 “轻松的会议”诞生金点子

第十三节 创造契机轻松培养人才

第二章 百万分之一克齿轮——世界最小的齿轮

第一节 百万分之一克的世界

第二节 唯一的才是成功的

第三节 齿轮生产——高技术的结晶

第四节 依“小”生存

第五节 邂逅齿轮

第六节 技术研发的秘诀——“捷足先登”

第七节 从令人惊讶的水平飞跃到令人激动的水平

第八节 绝不出现瑕疵品的生产体系

第九节 5年无故障的机器

第十节 不做轻而易举的工作

第三章 竞争的核心和禁忌

第一节 技术为本，不卷入价格竞争

第二节 中小企业取胜的希望——不执著于规模

第三节 绝不降价

第四节 神化ISO

第五节 胜过ISO的高品质管理

第六节 不会管理账目的社长是失败的社长

第七节 自有资本比率的下限

第八节 不使用票据

第九节 懂会计是避免公司倒闭的保障

第十节 银行的“强入”

第十一节 中小企业也应与一流银行合作

第四章 紧随时代潮流 开拓新路

第一节 树研工业的“圣诞前夜”

第二节 20年，企业初成

第三节 家电企业迁往海外

第四节 技术决定生存

第五节 点连成线的瞬间

第六节 失去市场的危机

<<小，我是故意的>>

- 第七节 储备技术应对时代变化
- 第八节 改变“战略”生存
- 第九节 超前技术成就未来
- 第五章 不输给大公司
 - 第一节 大公司是“赤裸的国王”
 - 第二节 日本企业和欧美企业的区别
 - 第三节 “承包商”和“伙伴”的区别
 - 第四节 屈服于权威的大公司
 - 第五节 烦请去别处购买
 - 第六节 不需要晋升考试和退休制度
 - 第七节 日本人的公司概念
 - 第八节 我们的栗子和稻米是什么
- 第六章 社长做学习狂人
 - 第一节 前辈的榜样作用
 - 第二节 种瓜得瓜种豆得豆
 - 第三节 经营50%，技术50%
 - 第四节 兴趣是知识的源泉
 - 第五节 成为会算账的评论家
 - 第六节 “外行经济学家”的建议
 - 第七节 做认真的懒汉
 - 第八节 勤恳的社长不利于公司合理化
 - 第九节 缺乏修养的社长不受尊重
- 第七章 中小企业的立足之本——技术、人才、资金
 - 第一节 中小企业必须“炒作”
 - 第二节 成功的途径——变不可能为可能
 - 第三节 前进的阻力——“不可能”这种先入为主的观念
 - 第四节 塑胶成型的关键——喷射速度
 - 第五节 中国企业成为“客户”
 - 第六节 抓住对方的弱点制胜
- 后记
- 译后记

<<小，我是故意的>>

章节摘录

第一章 培养人才磨炼技术 毕业于哪所大学，成绩好坏不是问题。

只要给年轻人创造动机和机会，即使袖手旁观，他们也会茁壮成长。

听到“研发世界第一的产品”的决定后，他们立刻两眼放光。

第一节 聘用原则：先来后到 魅力小企业的小语录：凡是采用考试方式来录用员工的企业是对公司内部培训没有自信的做法。

我们树研工业的用人制度与其他公司相比独树一帜，即根据先来后到的原则来录用人才。

例如，决定“今年录用三人”之后，先来应聘者先录用。

录满之后，无论多么优秀的应聘者来面试，我们都会告诉对方：“对不起，三个名额已经录满，欢迎明年再来。

”我想，我们公司觉得优秀的人才，大企业可能不会录用。

应聘者畅所欲言，刚落座就问：“工资多少？

假期有多少？

”如果是大公司，问这些问题的人一定会被首先淘汰。

但是，我却认为工资和假期是非常重要的问题，应该先弄清楚。

如果面试时谈这谈那，工作内容也大致明了，最后由于待遇的问题不能达成协议，对双方来说都是在浪费时间。

有的社长在员工辞职时非常难过。

其实没有必要难过，我们公司会平静地为辞职者饯行。

辞职的人中，也有人成了优秀公司的社长。

因此，我们应该换个角度来看待员工的辞职问题。

当然，公司也欢迎回头的员工。

一位女员工高中毕业后就进入公司工作，她在二十几岁时结婚，随后提出辞职。

为她送行时我说：“不用照顾孩子的时候，欢迎随时复职。

”于是，十年后有很多女性员工复职。

也有男性员工辞职后又复职的。

辞职的员工复职，说明他们在经历了别的公司以后，对树研工业的一种认可——“还是树研好”。

对于经营者来说，这是可喜可贺的事情。

根据先来后到的原则录用员工，最初是由于很少有人来应聘。

以前，甚至有过这种情况。

我对第一时间过来应聘的人说：“你来得正好，留下来帮忙吧！”

”于是，应聘者当天就开始工作了。

我们以这种方式雇用的员工个个都能在工作岗位上发挥作用，因为公司内部会进行有效的培训。

采用考试的方式来录用员工，是对公司内部培训没有自信的做法。

对培训没有自信，所以才“录用成绩好的应聘者”。

……

<<小，我是故意的>>

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>