

# 《无印良品育才法则》

## 图书基本信息

书名：《无印良品育才法则》

13位ISBN编号：978751331960X

作者：[日]松井中三

页数：236

译者：吕灵芝

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：[www.tushu111.com](http://www.tushu111.com)

# 《无印良品育才法则》

## 内容概要

### 编辑推荐

通过管理模式和人员培养方式的优化，MUJI的赤字状况得到改善，营业额稳健上扬。

作为日本“最有工作价值公司”之一的无印良品，如何将离职率降低至5%？

“让员工有成就感的公司”才是“好公司”

“任何人”都能具备领导力

海外短期研修从制定计划的阶段开始“全权交给本人”

从外部明确“自己公司的长处和短处”

“没有”理想的领导者形象

新官上任要“坦率”

“下属的反驳”有八成是正确的

激励“没有冲劲的下属”

《无印良品育才法则》为你解开MUJI管理者的秘密

# 《无印良品育才法则》

## 作者简介

### 作者简介

（日本）松井忠三

曾任良品计划株式会社会长。1949年生于日本静冈县。1973年毕业于东京教育大学（现筑波大学）体育系，后进入西友STORE（现西友）株式会社就职。1992年加入良品计划。历任总务人事部长、无印良品事业部部长，于2001年就任无印良品社长。他从“企业文化”着手对陷入赤字状态的公司进行改革，实现了公司业绩的V字恢复，并促其走上迅速成长的道路。2007年完成史上高总营业额（当时数据）1620亿日元。2008年升任现在职位，继续推进公司的“机制构筑”至今。

著有畅销著作《解密无印良品》一书。

## 书籍目录

目录

前言

序章 无印良品的离职率为何这么低

“让人成长的公司”才是“好公司”\_002

“故意制造”逆境的理由\_007

培育“生在无印，长在无印”的员工\_012

为什么现在要以“终身聘用+实力主义”为目标\_017

Chapter One

用“不间断的柔性调动”培养人

“这个”决定了八成的人才培养\_024

“不间断的调动能够培养人”的五大理由\_028

“透明的组织”是这样诞生的\_034

创造柔性职场的“基础”\_036

公平公开地选择“后继者”——人才委员会\_041

每半年调整一次后继者名单的“五级考核表”\_046

在评价时“排除上司的个人感情”\_051

可能只是“现在处于低潮期”\_056

“培养”机制——人才培养委员会\_059

开展“有意义的跨行业交流会”\_063

能否培养“世界性的人才”\_067

Chapter Two

将年轻员工培养成“中流砥柱”的机制

用身体去理解“现实”与“理想”的鸿沟\_070

为何入职三年就能担任“店长”\_074

“下属管理”究竟是什么？\_078

“任何人”都能具备领导力\_082

新员工必定会遇到的壁垒\_086

培养年轻员工的秘诀——“若即若离”\_090

让新员工在“培养人”的过程中成长\_095

只有遭遇不及格的时刻才是走向“真正职业生涯”的开端\_106

Chapter Three

强化自己“想办法解决问题”这一能力的方法

越是疼爱的孩子，就越要让他吃苦\_110

是否具有“一个人想办法解决问题”的经验\_115

海外短期研修从制定计划的阶段开始“全权交给本人”\_128

从外部明确“自己公司的长处和短处”\_133

绝对“不逃避”问题\_142

Chapter Four

“团队合作”不能创造，而要培养

无印良品里有“团队”，没有“派系”\_148

最强的团队不能“创造”，而要“培养”\_152

“没有”理想的领导者形象\_156

领导者的资质——“是否会犹豫朝令夕改”\_160

积极性来自“成果”\_164

如何应对“有问题的下属”\_167

是否混淆了“妥协”与“决断”\_174

全体成员都要共享团队目标\_177

新官上任要“坦率”\_181

Chapter Five

激发积极性的“交流”法

是否正确运用了“夸奖与训斥”？\_186

真心想夸奖时“不要直言不讳”\_189

“挖掘失误的背景”是领导者的工作\_192

“下属的反驳”有八成是正确的\_195

对借口要“追究到底”\_198

正确认识到人的缺点是“改不了”的\_202

激励“没有冲劲的下属”\_207

一百次讨论不如一次聚会\_211

结语为了“继承”理念

# 《无印良品育才法则》

## 精彩短评

- 1、突然想读跟MUJI有关的书，图书馆只有这本在馆，就读了起来。算是通过这本书非常浅得了解MUJI和有一些日本公司的管理人才制度。虽然有些内容有点老生常谈，但还是具有MUJI的特性。书写得一般是一方面，但MUJI的模式很值得学习(当然作者难免有美化之意)，学校教育也可以从中学到不少。
- 2、“在无印良品，经常会出现突然让员工独自一人到尚未建立办事处的地区出差的情况。就算是从未出过国的员工，也在被派遣的行列。”
- 3、MUJI作为一个成功企业范本，被研究、被学习。本书用简单而平实的语言叙述了MUJI的人才培养制度，同时穿插了企业经营之道。抛开人文历史差异性，书中所述的普世之道，有可复制性。在成为一个全优企业人的同时也成为了一个不断完善的人。
- 4、从“这样才好！”到“这样就好！”
- 5、看似写给高管的指南，作为一个普通人，我确是很受用。“都是些稀疏平常的道理，但很多时候我们都忘记了”。
- 6、很多都很认同，可惜很少有公司能有如此环境，准备把这本书送给现老板
- 7、在校读完，语言平浅，道理简单却以细节制胜。
- 8、通读了一遍做个导图即可
- 9、关于无印良品如何培养和发展人才的书籍。在一个有挑战性的环境，逆境中才能激发员工的能力。不断调整改变工作环境，换一个角度去工作和生活。挺好，有些内容值得细细体会。
- 10、人数解决不了人的问题
- 11、哲学思想是OK的，但是不知道是翻译的感受，还是内容，没有稻盛和夫那种更精炼的感觉。
- 12、翻译的奇烂！没看之前对MUJI的管理模式很好奇、边读边比对现在公司的管理模式发现出奇的一致！虽然我们也在这么做但没有几条是明确到案头的、而且实施的力度远远不够、虽然书里说的也都是圣贤话但对比公司现在能发现的问题还是很大的。
- 13、非常值得推荐的一本书，适合hr
- 14、不要寻求顺心如意的工作环境，而要让自己适应现在的工作岗位，并努力做出成果。用金钱挖来的人才最终会被金钱挖走。

无印良品推崇部门之间员工的柔性调动，这不仅能够提高企业凝聚力，而且能让员工开阔视野、扩展人脉。

实现有效的柔性调动的基础是无印良品的两本工作指南，这两本书可能让员工快速上岗，并且内容是不断更新的。

单纯的制定硬性目标只会让下属疲惫不堪。人们只有在认为给公司派上了用场或者为社会作出贡献的时候才能保持自己的积极性。

- 15、就和研究方法一样，光看没用，用了才懂
- 16、翻译不怎么行，很多句子读起来怪怪的。但是也更加使我向往MUJI。2016.4.19广图借的，4.20读，也是因为4.21要去深大进行MUJI二面。
- 17、人才保留

# 《无印良品育才法则》

## 精彩书评

1、日本一个世界第三强国，地图板块最小，经济GDP却很高的国家。很多东西都值得我们学习，最喜欢的文化是他们会让员工单独出国求学，奉行实践出真知的原则。MUJI的管理理念偏向于市场销售，但很多细节在很多公司也很适用，挺喜欢这本书的，也喜欢日本的很多文化，垃圾我们只分可回收和不可回收，日本分类直接分六大类，比我们更为细致，垃圾带回自己家再扔等，近乎变态，可是也是因为这些细节，日本街道才这么干净吧

# 《无印良品育才法则》

## 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:[www.tushu111.com](http://www.tushu111.com)