

《丰田人才精益模式（珍藏版）》

图书基本信息

书名：《丰田人才精益模式（珍藏版）》

13位ISBN编号：9787111530349

出版时间：2016-3-18

作者：（美）杰弗瑞·莱克（Jeffrey Liker）,大卫·梅尔（David Meier）

页数：284

译者：钱峰

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

《丰田人才精益模式（珍藏版）》

内容概要

过去30年来，虽然有关丰田生产方式（TPS）的信息已广为流传，但没有一家公司能够完全复制丰田的成功，那丰田的秘诀究竟是什么呢？

答案很简单：优秀人才，再加上“绝对需要优秀人才”的制度。

丰田的方法与制度（如5S标准化作业、看板、可视化）需要非常能干的员工来维持及持续改善。

本书揭示了丰田的核心培训方法，其基础是美国在第二次世界大战期间发展出来的“督导人员培训”（TWI），以及TWI如何经过修正以便与丰田的制度相匹配，并且通过重视“人”这一因素来帮助员工发挥最大潜能，打造出一个勤勉者得以成功、懒惰者将自动或被迫退出的环境。

《丰田人才精益模式（珍藏版）》

作者简介

杰弗瑞·莱克 Jeffrey Liker

密歇根大学工业与运营管理专业教授，畅销书《丰田模式》作者，该书赢得2005年"新乡奖"及2005年美国工业工程学会年度书选奖。莱克的卓越研究贡献使他连续多年赢得"新乡奖"。其有关丰田模式与精益生产的研究论述曾刊登于《哈佛商业评论》《斯隆管理评论》和其他知名期刊。莱克也是管理顾问公司Optiprise Inc.的共同创办人。

大卫·梅尔 David Meier

《实践丰田模式》合著者(另一作者为莱克)，现任Lean Associates公司总裁，该公司专门为学习实践丰田生产方式的公司提供咨询和指导。大卫曾担任丰田汽车制造团队的领导长达10年之久。

书籍目录

推荐序

序言

第一部分 十年树木，百年树人

第1章 丰田的启示 2

丰田的人才培养与发展理念 2

无情的现实 5

恶性循环 7

打破恶性循环，开启成功之门 8

关键不在挑选人才，而在培养人才 9

培养优秀人才，促进公司发展 10

第2章 丰田：优秀人才的摇篮 14

人才发展至关重要 14

丰田生产方式需要高素质人才 16

培训标准化：全球化的需要 17

丰田的人事制度模型 19

采用基本培训方式，充分发展员工才能 22

丰田模式之传授标准化 24

现在支付？还是将来？ 26

可以复制的成功 27

第3章 丰田与TWI 29

督导人员培训 29

工作指导：发展人才的基础 34

丰田与工作指导培训方法 35

工作指导培训课程 36

迈向卓越的起点 41

第4章 组织应做好的准备 43

万事开头难 43

定义组织需求与目标 45

评估当前状况 47

追根溯源，搜寻信息 48

建立组织构架 50

挑选培训员 52

优秀培训员必不可少的天赋 53

需要后天习得的基本技能 56

为全体员工拟定培养计划 60

个人成就的不断突破 61

人才培养流程 63

人员的培养需要长期的努力 66

第二部分 直击靶心：辨识关键知识

第5章 开启成功的金钥匙：深刻理解工作技能需求 70

从宏观入手 70

不同的行业 71

工作分类构架 73

机械式和有机式组织的标准化 77

各类工作的人才培训模式 79

从宏观工作分类到特定技能需求 82

从简单的任务入手 87

第6章 培训两手抓：标准化作业与工作指导方法	88
建立有效的培训基础	88
系统环节之标准化作业	89
TWI与标准化作业的根源	90
标准化作业模式，放之四海而皆准	90
盲目遵从，还是小心谨慎	92
互为前提	94
既是流程，又是手段	97
学习稻农的思考方式	100
第7章 善分主次：分析例行工作及辅助任务	102
分析例行工作	102
分析非常规工作任务和辅助任务	104
医疗保健领域	110
评估整个流程	117
辨识关键项目，确保执行无误	118
成功在于细节	120
第8章 培训制胜武器之工作分解	122
培训工作分解的差异性	122
分解任务，注重细节	123
工作分解需要反复思索	125
课堂讲授需要量力而行	126
选择工作培训方法	127
分解工作：第一部分	129
主要步骤很重要，但关键点至关重要	131
第9章 培训制胜武器之关键点	133
分解工作：第二部分	133
有效辨识关键点的重要性	134
关键点从何而来	134
警惕都市传说	140
关键点的关键性	141
第10章 成效试金石	142
把它们整合起来	142
保险杠制模工作分解表	142
间或性核心项目的工作分解案例	144
医疗保健领域的间或性核心项目案例	149
工作分解中的常见错误	152
复杂工程任务可以标准化吗	160
工作分解：关键的一步	163
第三部分 知识大迁移	
第11章 做好培训准备	166
工作指导方法需要周密准备	166
创建复合型员工培训计划	167
其他类型的工作培训计划	174
首先设定行为期望	176
学习工作技能，拓展个人能力	179
工作环境的准备	180
运气总是眷顾有准备的人	180
第12章 进入培训阶段	182
我们可以开始了吗	182

让学员做好准备	183
展示操作流程：说明、展示、示范	189
清楚地解释关键点	191
再次示范，阐明关键点理由	194
竭尽全力	197
第13章 牛刀小试	198
反省的机会	198
需要敏锐的观察	199
即时提供反馈信息	199
学员执行工作，无须口述信息	200
学员执行工作，并复述主要步骤	202
学员执行工作，并复述主要步骤和关键点	204
确认学员理解关键点理由	206
立刻纠正错误，避免养成习惯	206
评估学员的能力	207
转移职责，持续关注	208
第14章 随机应变：妥善处理棘手状况	209
培训绝非易事	209
以流水线速度进行培训	210
培训历时较长或较复杂的工作	214
时间限制	216
口头沟通不畅的培训	217
培训视觉项目	218
如何提高判断能力，拓展工作知识	223
间歇性工作项目	225
利用培训辅助措施	227
面对诸多棘手状况	227
第四部分 检验学习成效	
第15章 继续追踪，确保成功	230
让学员学会自立	230
培训师要承担永久性责任	231
永远支持学员	231
说明求助对象	232
经常检查进展	232
鼓励学员提问	234
逐渐减少指导和后续追踪	234
使用层级稽查法，确保流程取得成功	235
学习制度无法自我存续	239
第16章 画蛇"不添"足：如何完善后续工作	241
勇于尝试，做到最好	241
先深入，后扩展	242
培训流程的实施架构	244
实施流程的里程碑	250
非常规工作中的人才培养	250
非精益组织的困惑	257
所有人的责任	259
分层审计法	260
扩展人才培训流程	261
致谢	264

《丰田人才精益模式（珍藏版）》

《丰田人才精益模式（珍藏版）》

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