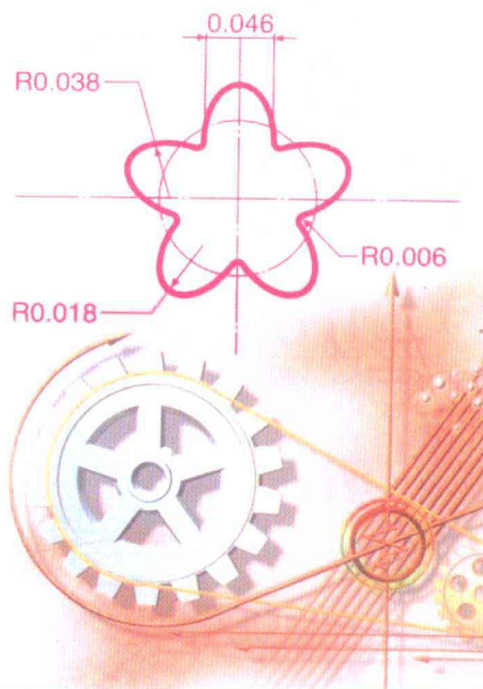


小，我是故意的！

做世界第一的小企业

〔日〕松浦元男 著



发出**世界最小的100万分之1的粉末齿轮**震惊世界

上面展示日本地方小企业 “隐形冠军”的经营理念

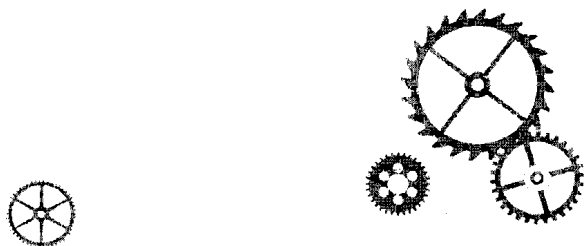
一个地方小型制造企业，
占全球超小齿轮市场的

70%以上的份额

日本
中小企业
经营者的
教科书



中信出版社·CHINA CITIC PRESS



小,我是故意的!

做世界第一的小企业

[日]松浦元男 著

中信出版社
北京

图书在版编目 (CIP) 数据

小, 我是故意的: 做世界第一的小企业 / (日) 松浦元男著; 李叶玲译.

—北京: 中信出版社, 2011.11

ISBN 978-7-5086-3118-9

I. 小… II. ①松… ②李… III. 中小企业—工业企业管理—经验—日本

IV. F431.35

中国版本图书馆CIP数据核字 (2011) 第 221441 号

“SEIKAI DE ICHIBAN CHIISANA HAGURUMA WO TSUKUTTA KAISHA”

by Motoo Matsuura

Copyright © 2010 Motoo Matsuura

All rights reserved.

Original Japanese edition published by Chukei Publishing Company.

This Simplified Chinese edition published by arrangement with

Chukei Publishing Company, in care of Tuttle-Mori Agency, Inc., Tokyo

本书仅限中国大陆地区发行销售

小, 我是故意的——做世界第一的小企业

XIAO, WOSHI GUYIDE

著 者: [日] 松浦元男

译 者: 李叶玲

策划推广: 中信出版社 (China CITIC Press)

出版发行: 中信出版集团股份有限公司 (北京市朝阳区惠新东街甲4号富盛大厦2座 邮编 100029)

(CITIC Publishing Group)

承印者: 北京诚信伟业印刷有限公司

开 本: 880mm × 1230mm 1/32 印 张: 6.75 字 数: 60千字

版 次: 2011年11月第1版 印 次: 2011年11月第1次印刷

京权图字: 01-2011-1057

书 号: ISBN 978-7-5086-3118-9 / F · 2505

定 价: 30.00 元

版权所有 · 侵权必究

凡购本社图书, 如有缺页、倒页、脱页, 由发行公司负责退换。

网 站: <http://www.publish.citic.com>

服务热线: 010-84849555

投稿邮箱: author@citicpub.com

服务传真: 010-84849000



位于日本爱知县丰桥市的树研工业股份有限公司是中小企业中的明星企业。

令其扬名全国的是在世界上首次出现的、重量为百万分之一克的超小粉末齿轮。肉眼看去跟尘埃没有任何区别，通过显微镜能清楚地看到每一个齿轮上都有5个小齿，它具备一般齿轮的功能。

这就是当今世界上最小的齿轮，已被吉尼斯世界纪录收录，见过实物的人无不惊叹不已。

然而，由于这个齿轮实在太小了，目前暂无用武之地。

但是，社长松浦元男却宣称“达到既定目标”，研发百万分之一克齿轮的目的就是要向世人展示“树研工业高超、独一无二的技术”。



小，我是故意的：
做世界第一的小企业

也就是说，通过不懈地追求，树研工业要向世人展示他人无法模仿的高精技术来发展公司。

今后，中小企业需要的就是这种以技术能力为保证的“炒作”。

掌握树研工业技术核心的是公司的匠人们。

然而，他们并非精英。其中还有的人当过暴走族、也有的曾经是不良少年。

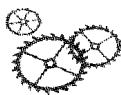
可他们很快就成长为独当一面的匠人，并完成了研发百万分之一克齿轮的伟业。

树研工业凭借“先来后到的聘用原则”、“自由参加会议”和“不规定退休年龄”的人才战略，培养出了具有“世界第一”美誉的杰出匠人。

我们用“不合常理”的经营策略，培养出了最强的匠人团队。

树研工业的优势不仅限于技术能力，“经营理念”是其培养高精技术能力的基础。

松浦元男坚信自己的理念“世界上存在竞争核心和竞争禁忌”。



中小企业不能靠“价格、规模、品种”在竞争中取胜，应该重视“技术、品质、财务”。

没有理念的经营已经被时代淘汰了，具备理念的经营即使遭遇百年一遇的经济萧条也能保持辉煌。

树研工业的经营是中小企业的典范，可以说本书是中小企业经营管理的教科书。



序 言 // IX

第一章

培养人才 磨炼技术

- 第一节 聘用原则：先来后到 // 3
- 第二节 匠人的技艺需要磨炼 // 6
- 第三节 猎取“怪物” // 9
- 第四节 能够辨别千万分之一毫米的“匠人技艺” // 13
- 第五节 数字化的目的——发挥模拟作用 // 16
- 第六节 不良少年立志成为世界第一 // 19
- 第七节 年轻人成长的催化剂——动机和机会 // 21
- 第八节 没有规章制度的公司 // 24
- 第九节 “无为”的人才培养法 // 27



- 第十节 真心实意与年轻人交往 // 30
- 第十一节 金点子来源于畅所欲言的氛围 // 32
- 第十二节 “轻松的会议”诞生金点子 // 34
- 第十三节 创造契机轻松培养人才 // 36

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 // 43
- 第二节 唯一的才是成功的 // 46
- 第三节 齿轮生产——高技术的结晶 // 48
- 第四节 依“小”生存 // 51
- 第五节 邂逅齿轮 // 53
- 第六节 技术研发的秘诀——“捷足先登” // 55
- 第七节 从令人惊讶的水平飞跃到令人激动的水平 // 57
- 第八节 绝不出现瑕疵品的生产体系 // 60
- 第九节 5年无故障的机器 // 63
- 第十节 不做轻而易举的工作 // 65



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 // 69
- 第二节 中小企业取胜的希望——不执著于规模 // 72
- 第三节 绝不降价 // 75
- 第四节 神化ISO // 77
- 第五节 胜过ISO的高品质管理 // 79
- 第六节 不会管理账目的社长是失败的社长 // 82
- 第七节 自有资本比率的下限 // 85
- 第八节 不使用票据 // 87
- 第九节 懂会计是避免公司倒闭的保障 // 90
- 第十节 银行的“强入” // 93
- 第十一节 中小企业也应与一流银行合作 // 95

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” // 101
- 第二节 20年，企业初成 // 105
- 第三节 家电企业迁往海外 // 108



小，我是故意的：
做世界第一的小企业

- 第四节 技术决定生存 // 111
- 第五节 点连成线的瞬间 // 114
- 第六节 失去市场的危机 // 117
- 第七节 储备技术应对时代变化 // 119
- 第八节 改变“战略”生存 // 122
- 第九节 超前技术成就未来 // 124

第五章

不输给大公司

- 第一节 大公司是“赤裸的国王” // 129
- 第二节 日本企业和欧美企业的区别 // 131
- 第三节 “承包商”和“伙伴”的区别 // 134
- 第四节 屈服于权威的大公司 // 136
- 第五节 烦请去别处购买 // 138
- 第六节 不需要晋升考试和退休制度 // 143
- 第七节 日本人的公司概念 // 145
- 第八节 我们的栗子和稻米是什么？ // 146



第六章

社长做学习狂人

- 第一节 前辈的榜样作用 // 151
- 第二节 种瓜得瓜种豆得豆 // 154
- 第三节 经营 50%，技术 50% // 156
- 第四节 兴趣是知识的源泉 // 158
- 第五节 成为会算账的评论家 // 159
- 第六节 “外行经济学家”的建议 // 161
- 第七节 做认真的懒汉 // 163
- 第八节 勤恳的社长不利于公司合理化 // 165
- 第九节 缺乏修养的社长不受尊重 // 167

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” // 173
- 第二节 成功的途径——变不可能为可能 // 176
- 第三节 前进的阻力——“不可能”这种先入为主的观念 // 178
- 第四节 塑胶成型的关键——喷射速度 // 180
- 第五节 中国企业成为“客户” // 184



小，我是故意的：
做世界第一的小企业

第六节 抓住对方的弱点制胜 // 185

后 记 // 189

译后记 // 193

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”。