

佳能员工 工作法

方法库
Method Library

“执著”推动了人和工作

佳能员工执著于工作的原动力和秘诀究竟是什么？

佳能员工靠什么创造了全球领先的生产影像与信息产品的综合集团？

佳能员工是如何颠覆传统，以简约的设计展现了产品的极致之美？

本书将为您完全解密佳能员工的工作法则！

（日）金城博和◎著
陈辉◎译

中国工人出版社

佳能员工 工作法

“执著”推动了人和工作

佳能员工执著于工作的原动力和秘诀究竟是什么？

佳能员工靠什么创造了全球领先的生产影像与信息产品的综合集团？

佳能员工是如何颠覆传统，以简约的设计展现了产品的极致之美？

本书将为您完全解密佳能员工的工作法则！

（日）金城博和◎著

陈辉◎译

图书在版编目(CIP)数据

佳能员工工作法:执著推动了人和工作/(日)金城博和著;陈辉译.—北京:中国工人出版社,2012.8

ISBN 978-7-5008-5280-3

I. ①佳… II. ①金…②陈… III. ①电子工业—工业企业管理—人事管理—经验—日本 IV. ①F431.366

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第209565号

著作权合同登记号:京权图字01-2012-5949

佳能员工工作法

出 版 人 李庆堂

责任编辑 姚 远 赖紫薇

责任校对 孙乃伟

责任印刷 马东旭

出版发行 中国工人出版社(北京市东城区鼓楼外大街45号 邮编:100120)

网 址 <http://www.wp-china.com>

电 话 010-62350006(总编室) 010-62382916(职工教育分社)
010-82075964(传真)

发行热线 010-62005996 82075964(传真)

读者服务 010-62382916

经 销 各地书店

印 刷 北京睿特印刷厂

开 本 700毫米×1000毫米 1/16

印 张 10.5

字 数 130千

版 次 2012年11月第1版 2012年11月第1次印刷

定 价 23.00元

本书如有破损、缺页、装订错误,请与本社读者服务部联系更换
版权所有 侵权必究



前言

佳能成功的秘密

佳能是全球领先的生产影像与信息产品的综合集团。1937年凭借光学技术起家、并以制造世界一流相机作为目标成立以来，始终以创造世界一流产品为奋斗目标，积极推动事业向多元化和全球化发展。目前，佳能在全球以光学为核心的个人消费产品、办公产品以及工业产品等领域发挥着巨大的作用。

那么，佳能公司成长的原动力和秘诀究竟是什么？佳能的员工是怎样工作的？这是我们经常听到的提问，众多媒体和学者也都对此有很多报道和研究。

在办公设备领域，复印机和照相机已经同时成为佳能公司的两大支柱产品，但其走过的历程绝不是一路顺风踏上成功的坦途。当年公司发誓在复印机方面要“打败施乐（美国品牌）”时，不少人认为这听起来就像是一只微小的老鼠在向大象宣战，曾引起过了周围一片冷嘲热讽之声。

照相机事业的发展同样如此。创业时，公司提出的口号是“打败莱卡（德国品牌）”，但周围人同样也没有认真对待公司的这份宣言。

然而经过30年的时间，公司通过不断探索、失败了爬起来再探索，摸着石头过河，无论遭遇何种失败也绝不气馁，勇往直前。结果，佳能终于收获了成功的果实。

在几十年的成长历程中，尽管有成功也有失败，佳能公司却能持



续成长。其秘诀究竟是什么呢？那就是一种特殊的“企业文化”，也可以说是企业的风气与土壤。

在公司内部，虽然在研发计算机事业上没有取得成功，但没人因为失败而降职，相反，那个时期研发的相应技术到现在仍然在办公设备内部的计算机方面发挥着作用。如果企业里没有这种即使挑战失败也不会受到责难的风气和土壤，那么谁也不会再去挑战，企业的发展就会停止不前。

此外，佳能公司成功的秘诀还可以用佳能公司传统的“三自”精神来概括，即“自发、自治、自觉（无论做什么工作都自觉行动，自己的事情自己负责管理，自觉意识到自己的位置和职责）”。员工在工作时，不是处于一种别人“要我干”的状态，而是以自己为主体，主动积极去工作。由“三自”精神培养出来的这种对工作的态度是非常重要的，因为员工个人对工作的态度和意识是与企业的成长力紧密结合在一起的。

佳能事业之所以成功，还在于员工在工作中始终保持着一一种可贵的“执著”精神，即当员工从事某一项工作时，心中想到的是“我要做这件事，我要完成它并取得成功”。照相机、复印机事业能几十年如一日地走向成功，其重要原因，就在于从事这些工作的员工们每个人心中都怀有那一份宝贵的“执著”精神。

这种“执著”绝不是单纯的“精神论”，而是源自一种对待工作的正确认知，以及由此生发的积极认真对待工作的态度。“执著”的结果是工作的快速、高效与成功，同时也使工作变得更有乐趣，成为成功的“良性循环”原动力。

佳能公司的这种以“执著”为主要内容的工作法，假如能对各位读者多少能有一点帮助，我将感到无比的高兴。

现在让我们一起来分享佳能成功的秘密。

金城博和

目录

前言 ④ 001

第一章 为谁工作 ④ 001

——记住工作的捷径

1. “为自己工作” ④ 002

——佳能员工“自发精神”的动力之源

2. 把身边的人物定成自己的努力目标 ④ 006

——提高竞争力的方法

3. “向人、自然以及实物学习” ④ 014

——生产出完美产品的方法

4. 在工作中要有自己的“理想” ④ 019

——让人爱上工作的方法

5. 拓展视野，重视人际关系 ④ 027

——掌握精英都不会的工作方法



035 ② 第二章 使工作成功的最大力量

——“执著”驱动人去努力

036 ② 1. 用“执著”链接梦想与现实

——佳能公司实现梦想的历程

048 ② 2. 彻底搞清楚对方的弱点——超越竞争对手的诀窍

055 ② 3. 踩着谦虚的梯子向上爬——向上司提建议的诀窍

060 ② 4. 时刻将工作置于脑海中——让灵感“偶然发生”的诀窍

065 ② 5. 爱好读书，学会独处——让僵化的大脑焕发活力的诀窍

069 ② 6. 学会使用固执的态度——提高交涉能力的诀窍

075 ② 第三章 与失败的相处之法

——遭遇不公平待遇时不“辩解”

076 ② 1. 如果遭遇逆流，可暂时上岸

——克服工作中的挫折的方法

082 ② 2. 对于积极挑战而造成的失败持宽容态度

——保持企业创新能力的方法

087 ② 3. 致力于领先时代的最尖端技术的开发研究

——生产出与市场需求同步的产品的方法

093 ② 4. 失败、成功，来者不拒——抛却欲念后的强势

098 ② 5. 明确制定规章制度的目的——完善企业管理的方法



第四章 了解人的心理和行动模式 ④ 103

——管理者必备的能力

1. 成为“使用顺手的人”——向上司进行汇报的要点 ④ 104
2. 学会“观察部下”——了解部下心理的秘诀 ④ 110
3. “下午一点站立式开会”——避免工作懈怠的秘诀 ④ 116
4. 即使委屈也要忍耐——不被流言击倒的秘诀 ④ 119
5. “要让他们错感到是自己做的” ④ 122
——对部下进行引导的秘诀 ④
6. 如何不被欺骗? ——在海外经商的秘诀 ④ 128

第五章 经营者必备的“无私之心” ④ 135

——员工和公司的事情要优先于私事

1. 建设高楼要从务实地基开始——贯彻到基层 ④ 136
2. 咨询师和MBA都只是工具——独立地经营 ④ 140
3. 是独占还是分享? ——无私地工作 ④ 144
4. 营造让员工们心情愉悦的工作环境——人性化地管理 ④ 145
5. “不要忘了环境对策啊!” ——环保优先 ④ 151
6. 要比正在从事研发的人知道得还要详细 ④ 153
——学习永无止境

第一章

CHAPTER ONE

为谁工作 ——记住工作的捷径

为自己工作，把身边最优秀的人物当做目标；把好的上司当做自己的榜样；成功者可能十分聪明，也可能不；但他们无一例外地都付出了远远超过常人的艰苦努力。不要依靠小聪明，不要等待奇迹发生。





1. “为自己工作” ——佳能员工“自发精神”的动力之源

为什么说“为自己工作”的想法最重要

近来，在社会上经常能听到一些对年轻人的不满之词。

“最近，越来越多的年轻人都觉得自己远比公司重要，他们把公司仅仅当成是自己的跳板。”这些话里的画外音，就是“和过去相比，现在的年轻人对公司的忠诚程度已经是太低了。”

其实分析一下不难发现，人在年轻时，很少从一开始就想到“我要为公司而工作”。很多人都是抱着要“养家糊口”、“为自己挣口饭吃”的想法进了公司。随着时间的推移，当员工们在工作中逐渐感受到了乐趣所在，工作岗位也变成了难以割舍的地方。

为谁而工作？如果员工们首先要想到“工作是为了自己”；如果是已经结婚的员工想到的是“工作是为了妻子、为了孩子”，抱有这种想法去工作，工作态度一定会是积极的。应当说这是属于人之常情的一种自然想法。

佳能镜像

为了自己，为了使工作变得有乐趣，这种意识是员工真正愿意“好好工作”的动力。这也是佳能公司提出“自发精神”原动力的根源。





有了这种观念，当上司命令加班时，员工们就不会在心里嘀嘀咕咕很不情愿，就会想到今天一定要把这些工作做好，即使老板没有加班的要求，自己也会主动留在岗位上。

有了这种意识，一旦遇到不明白的事情，就会虚心请教，哪怕回到家中也会认真读书学习，如果有必要，即使是休息日加班也不会感到厌烦……只要想到“工作是自己、是为了家庭”，那么和工作的关系就不会是简单的“上班”“下班”了。

自己所付出的努力肯定会成为“工作成果”而表现出来，员工们的工作成果也是公司利润的来源。当然了，员工们的工作成果一定会以“高评价”形式返还给员工的。

如果得到了高评价，工资自然就会得到提升，本人自不必说，家庭生活也会变得更加富裕。这也提高了我们的工作的积极性，成为继续成长的助推器。

如果员工们每个人都得到成长，公司也会迅速成长壮大起来。

在公司中能成长起来的人肯定会对公司的利润增加作出贡献，公司利润增加，国家和地方就会增加大量的税收。也就是说，我们“为了自己”“为了家庭”而工作，一方面会使自己得到成长，另一方面在公司也会得到发展，最终为当地乃至整个国家发展经济作出了贡献。

相反，如果想到自己是“为了公司在工作”，那就有可能产生一种“我这是被别人指使着在工作”的意识。如果有了“自己的时间（人生）都零散地卖给公司了”这样一种意识，那就不会迸发出积极工作的愿望，工作中既不会努力，也不会自觉地去认真学习。当然，也就不会有所提高，有所成长了。他们在工作中感受到最多的不是乐趣，而是枯燥乏味、辛苦和疲劳。

尽管是这样，还经常能听到他们的牢骚和怨言，“我这可是为了公司在工作，对我的评价却这么低？”“我干的活已经够了我的薪水”，等等。如果一旦在工作中出现什么问题，这些人首先想到的是把责任推



到上司和公司那里，“我只不过是按照您说的干了”，想的全是自己如何才能从事故或麻烦当中抽身而退。

把工作想成是为了自己，还是想成为了公司，这两种观念会使心灵的矢量变成完全不同的方向。

“为自己工作”，这或许就是真正的成功的原因。如果你认为每天是在为老板打工，那么你就大错特错了。抱着这种心态工作，你永远不会成长和发展，亦将永无“出头之日”，更谈不上干一番事业。其实从长远看，我们每个人都是在为自己工作，每一份付出和努力，应该也必将得到应有的回报，这是不变的真理。

哪怕是为了调换工作而努力也是可取的

从实际工作来看，在那些把“我为了公司在工作”仅仅是挂在嘴边、炫耀敬业精神的人当中，实际上并没有多少人令公司满意。

倒不如那些整天和上司说：“我喜欢的工作是这个，为什么公司不试着让我尝试一下？”这样的人最后还真是为公司作了很大的贡献。



佳能人语录：

“我经常对公司的人说‘你们要为了自己的幸福去努力工作，不是为了公司，你们要为自己去工作’。”

已经故去的本田宗一郎将本田公司培养成了世界一流公司，听说他经常对新加入公司的员工这样讲：“恐怕没有人会昧着良心说是为了公司工作的吧？”

在日本出版的《一日一语》一书中，记载着本田宗一郎这样一段话：“我经常对公司的人说，你们要为了自己的幸福去努力工作，不是



为了公司，你们要为自己去工作。”

人为什么要工作？最重要的原因是为了自己的生存和家庭的幸福，换言之，也是一种谋求自我生存与发展的手段。所以，既然有人为了自己，为了家庭而拼命工作掌握技术，目的是换到更好的公司去工作，这也是无可厚非的。

如果怀着这样的心态在工作中磨炼自己、努力掌握技术和经验，那这个人肯定会有不断进取，无论今后到哪里都可能得到较高评价，成为受到公司欢迎的人。说不定即使自己不去推销自己，就有猎头公司登门劝诱：“请您一定到我们公司来工作。”

这样说有人也许会很不高兴：“年轻的时候，接受了公司的培养，当感到自己长了本领，立马挥手和公司拜拜，转到其他公司去了。这样的人，真让人接受不了。”但与

有些员工总是被别人指使着工作，总是赖在公司里不求上进相比起来，作为公司来说，对于那些一心想着“快一点学会工作，到更好的公司去”的员工，难道不应当怀有宽容之心吗？

佳能之道：

无论你在给谁工作，只要你在一个岗位上，你就是在为自己工作，你无须做给老板看，你就是你自己的老板。

如果我们怀有宽容心，那些想跳槽的员工会通过不断努力工作提高自己，也会为公司创造更多业绩。如果公司认可他们的成长，实事求是地评价他们的实力，并将那些符合他们实力的工作交给他们去做，也许这些员工们就会感到自己工作的价值，反而会选择了继续留在公司。

当然了，最终还是有人去了别的公司，那也是没有办法的事情。或许是他们有自己的理由，认为“到其他公司比在这里好”，那公司



就应当虚心“认账”，努力将自己的公司打造得更有魅力。

但是必须记住一点，无论你在给谁工作，只要你在一个岗位上，你就是在为自己工作，你无须做给老板看，你就是你自己的老板。你在为你自己努力，你的品质、你的行为、你的精神，都是提高人生观和价值观的因子。如果你会为了自己全力以赴做好岗位工作，那么，你和公司都会在不断的耕耘中获得一份丰硕的成果。

2. 把身边的人物定成自己的努力目标 ——提高竞争力的方法

先争取做到能和科长平起对话

如果希望自己获得尽快成长，一个有效的方法是先把身边的人物定成自己的努力目标。

佳能之道：

在公司里，员工之间除了能力与智慧的竞争，态度也在竞争。

酒卷久，1967年进入佳能公司，分配至研究开发部门后，从事VTR基础研究和复印机、传真机、文字处理机和个人电脑的开发，申请了多项基本专利。1989年任董事兼系统业务部部长。1996年3月任常务董事兼生产本部部长，导入和确立和单元生产方式。1999年3月起担任佳能电子公司社长。



酒卷久先生刚进入佳能公司时，佳能公司人才济济，很多人都毕业于东京大学、京都大学、大阪大学等国立一流名牌大学的理工科，类似酒卷久这种成绩一般，又毕业于私立大学的人则是少得可怜。

当时，他向周边看去，觉得哪个人看起来都比他水平高，再谈到专业方面的构造解析、公式的处理等等，他也很难在这方面与人竞争。

在这样的情况下，酒卷久有些胆怯了。

看到他的表现，顶头上司对他说了一句话：“正因为你不是那么优秀，那你就先把身边成绩最好的同事当成自己的目标，想办法努力胜过他；如果胜过他了，那你就再把科长当成自己的目标去努力；胜过科长之后，你再把部长当成目标继续干下去，如果你有了超过部长的实力，那就可以说你想说的话，自己的意见也就能得以通过了。首先是要做到能和科长平等对话。这样无论你和谁争论，至少能争个高低。这和年龄是没有关系的。”

按照上司的教诲，酒卷久先生定下了目标人物，然后拼命去追赶。为了超越目标，他努力在技术和知识方面学习钻研。

其实最初酒卷久先生是被佳能周六、周日能连续休息的制度吸引过来的。佳能公司从1963年开始就实行隔周休两天制度，1967年日本首次从国外引进了每周休息两天的制度。

然而，看到四周全是毕业于名牌大学的精英，酒卷久先生知道如果周六、周日不学习的话，无论如何是跟不上的。

所以，刚进入公司的那几年，每天工作结束之后，一回到家中，酒卷久先生就一面揉着惺忪睡眼，一面开始拼命地学习。到了周六、周日，也忍痛割“玩”，关在家中一心读专业书。

特别是电子计算机理论、电磁理论、应用数学，他硬着头皮坚持着从头又学习了一遍。很快， he 可以和那些毕业于一流国立大学的精



英们平等交流了。

在会议上，他也经常和心中定下的目标人物进行讨论，来确认自己究竟又进步了多少。

终于有一次他忽然感觉到：啊？说不定我的水平已经追上他了。

当他确认了自己的判断的时候，他就把目标转换成更高的人物——下一个该是科长了，再下一个就应该是部长了。

就这样，他一次次地更改并提高目标，一次次地接近预期的目标，相信最终会取得成功，因此对任何事物都感兴趣。每当付诸行动时，他都觉得眼前有无限的生机即将到来，并提醒自己不要错过任何机会。

佳能镜像

应端正自己的工作态度，从而具备更强大的竞争力。



虽然人生很短暂，但是我们可以体验到很多有意义的尝试。酒卷久的奋斗告诉我们，工作态度其实就是竞争力。在公司里，员工之间除了能力与智慧的竞争，态度也在竞争。一个人能否从众人中脱颖而出，固然需要他的能力超越众人，但更需要他的态度比别人更积极。不能说具有了某种态度就一定能成功，但是成功的人们都有着一些相同的态度。因此，只有应端正自己的工作态度，才能具备更强大的竞争力。

如果能跟随好的上司工作，驽马也可变成骏马

大家都经常说：上司和父母是不能选择的，还真是这么回事。

跟着好上司工作的人就能进步，而跟着不好的上司工作，即使原来很有才能，到后来也可能会变得萎靡不振，这种情况也是很多的。



佳能镜缘

一位好的上司，会成为你职业生涯中的导师，会帮助你在职场大环境中渐渐地成长，甚至会给你带来更高效的工作方式、更舒适的工作环境，更高的工作热情。



如果跟着好上司工作，驽马也会变成骏马。可如果跟上一个不好的上司，那无论是什么样的英才，也会变得很难从“被别人指使着工作”这种意识中自拔，说不定就会被毁掉了。如果过上三年，这个差别就会很清楚地表现出来。这边是一个开朗的笑脸，每天精神抖擞地投身工作；而另一方则会变得愁眉苦脸，张口就全是对工作和待遇的不公而发的牢骚和怨言。因此，一旦跟上了一个不好的上司，那只能说的不幸。对酒卷久而言，他一进公司就幸运地受到了一个好上司的关照。

不仅仅是教给他“把身边的人物作为追赶目标”的顶头上司，因为在那之后酒卷久还与三位优秀的前辈一起工作过，而正是他们给了他很大的影响，使他树立了明确的人生坐标。

其中一位就是已故的铃川溥先生，他曾是海军技术军官、后来担任过佳能的副会长；另外一位是已故的山路敬三先生，他最后担任过佳能的社长；最后一位就是现在佳能的会长御手洗富士夫先生，从他那里，酒卷久先生得到了很多关于经营公司的教诲。

所以说一份称心的工作，并不仅仅是所需的职务和工作环境占据首要的位置，拥有一个什么样的上司也同等重要。一位好的上司，会成为你职业生涯中的导师，会帮助你在职场大环境中渐渐地成长，甚至会给你带来更高效的工作方式、更舒适的工作环境，更高的工作热情。

除了上面所说的铃川溥先生、山路敬三先生和御手洗富士夫先生等优秀的上司外，还有以下几种好上司，绝对值得你死心塌地的跟随着：