



面对全球经济低迷、新冠疫情、同行竞争激烈的环境，通过发挥“米思米Q（高品质）、C（低成本）、T（短交期）模式”的优势开展业务，为客户提供“时间价值”。强化现地化并不断改革创新。本期我们就请董事长徐少淳女士谈谈米思米的业务情况。

MISUMI

米思米(中国)精密机械贸易有限公司

董事长：徐少淳



③ 具体来说是以怎样的优势来推进业务呢？

米思米非常重视“为顾客提供时间价值”这一行为准则。为此我们贯彻落实米思米Q(高品质)、C(低成本)、T(短交期)模式。我们在Q(高质量)方面已经得到了市场的高度好评。T(短交期)也正在不断改善和提升中。C(低成本)对我们来说是一个很大的挑战。从日本进口高精度零部件，以合理的价格提供给高端客户的传统方法，不能全覆盖到急速发展的国内制造的中低端需求。因此目前我们也致力于在中国为中国市场开发同规格但能满足中低端需求的经济型产品。

④ 产品质量高价格必然高，这很难让客户接受吗？

我以螺丝钉为例来说明我们的产品质量，为了确保米思米的品质生命线，我们对新开发螺丝钉所用的材料要进行长达120小时的研磨实验。我认为没有一家竞争对手能做到如此精益求精。我们的产品价格是有合理的设定逻辑，所以比竞争对手价格高是有明确理由的。

但另一方面，现在国内客户特别是高速成长的新能源行业将减低成本放在首位。所以我认为需要努力帮助客户按照不同的品质需求推荐选型，提高米思米产品在不同客户端的使用覆盖率，赢得客户对我们的认可。

新品首发

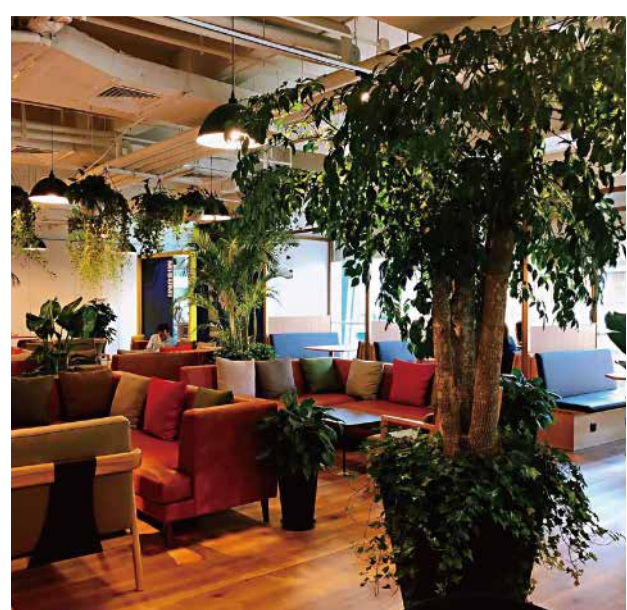
米思米 甘蔗擦手纸

FSC 认证 甘蔗纤维

甘蔗纤维 生态环保
吸水性强 用量节省
湿水不易破

米思米环保擦手纸
型号 MECO-PT25G
最快当天发货
未税价格 147.6元/箱(20包)
5箱折扣价格 138.6元/箱(20包)
低至 6.93元/包

MISUMI ECO FACTORY



⑩ 您认为推进组织本土化有哪些理由呢？

有多个理由。首先中国市场变化多速度快，本土化能灵敏的捕捉到市场的变化，快速传递信息，保证公司做出及时应对。

其次公司文化、理念、价值观的渗透不能强行灌输型，而是要集体认同型。本土化有利于发自内心的主动传播，使组织从基层充满活力，集聚向心力。

米思米的本土化也是多元化的，来自不同前职的干部运用各自的见识和智慧进行自由讨论“什么是最好的战略”，这种一起思考的多元文化也在社内活跃。

通过每年进行的员工敬业度调查，寻找更好的组织运营的方法。在我看来在组织运营的过程中，“与员工建立信赖感”也是非常重要的。为此，我会有意识地去倾听员工的声音并迅速反映到组织运营中。

⑪ 最后想对专栏的读者说些什么？

个人的成长与公司的成长息息相关，公司是员工实现人生梦想的地方。我希望米思米能成为这样的公司。

~~采访的最后~~

我对米思米的印象是非常重视战略文化的一家公司。这次与徐董谈话时，我对米思米的印象更深刻了。从谈话中我可以了解到，在业务运营、组织结构方面，米思米在各领域都有明确的战略，并且我强烈地感觉到这种战略不是源于一个人，而是全体员工讨论的结果。我非常期待拥有这种企业文化的日企在中国发展得越来越好。

—— PERSOLKELLY China 总经理 喜岛孝广

喜岛孝广

① 请您谈一下目前的事业环境。

好的。米思米在中国有三大事业，分别为3C、医疗、半导体、工业机器人等相关的工厂自动化用零部件“IM事业”，面向汽车行业的“模具事业”，以及面向量产工厂的工业消耗品的“PASS事业”。中国的市场非常广阔，但另一方面，客户的要求正在发生巨大的变化，并且中国的竞争对手也在飞速发展，所以对我们来说事业环境并不简单。

② 您所说的客户要求的变化是指哪些？

以汽车行业为例，在从汽油车转型到电动汽车的过程中，所需要的零部件发生了巨大变化。3C手机行业、从服务国外品牌代工厂到服务国内品牌工厂，提供与之相匹配的零部件及服务并非易事。此外，今后在扩大与中国企业的业务往来过程中，必须考虑如何应对客户降低采购成本的新要求。我深刻地感受到企业的自我发展是非常重要的。

MISUMI PASS 智能采购

多种机型 自由搭配

- 箱子柜：盒装类商品、盒装手套、腕带、腕带、盒装口罩、擦拭纸、复印纸等
- 弹簧柜：一片一个等最小单位商品、单片口罩、单指手套等
- 旋转柜：中小体积商品、剪刀、胶带、手工具等
- 大格子柜：较大体积商品、锯条、捆扎手套等

助力工厂 降本增效

- 免费备库：无尘清扫器、无尘库全数消纳 **80%**
- 数据透明：无尘清扫器、无尘库全数消纳 **39%**
- 自走化管理：间接材料、管理时间减少 **79%**

⑤ 请谈一下组织情况。听说正在扩大规模？

的确如此。我们目前的员工数超过1000名。疫情期间受到影响，招聘活动被暂停过，但2022年开始配合战略推进，我们积极展开增员招聘工作，仅上半年已经招聘了90人左右。下半年也将实施战略性扩充活动。

⑥ 为了录用许多员工，并让他们积极、稳定地工作，贵司有哪些方法呢？

我们试图用合理的资源去最大限度地提高员工的积极性。为此，我认为有必要创造一个能够长期在米思米工作、给员工更多挑战的机会、能够自我争取提升的环境。我们还引入了员工利益分配制度，对核心人才的长期激励制度、以及特殊技能津贴和多能工补贴等制度。自从引入了这些制度，我感觉越来越多的员工把公司的事情当成了自己的事情在工作。

⑦ 听说贵司在积极录用管理人员？

是的。米思米的制度是可以自己举手应聘经理、总监的职位。只要自身满足条件的话谁都可以应聘。

⑧ 应聘者符合条件后，会出现没有管理职位的情况吗？

米思米非常重视培养人才，所以在没有职位的情况下，会有意识的拆分团队，创造职位。给员工更大的舞台，期待员工在业务上、管理能力上不断挑战更高职位、更大责任。

⑨ 那非常了不起，很难有日企能做到这一点。听说贵司在组织的本土化方面也取得了极大的进展？

确实如此。我们的董事是由2名本地干部、与2名驻在员组成的。部门长也几乎各占一半。中国员工负责当地市场的开拓及运营，而日本驻在员则负责战略构筑，传授商品开发的知识，与日本总公司密切合作，各方既有明确的角色分工，又在相互协作。

