

<<管理从心开始一次做对操作法>>

图书基本信息

书名：<<管理从心开始一次做对操作法>>

13位ISBN编号：9787550701151

10位ISBN编号：7550701156

出版时间：2011-6

出版时间：海天出版社

作者：陈扬菊

页数：186

字数：180000

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：<http://www.tushu007.com>

<<管理从心开始一次做对操作法>>

内容概要

一次做对是中魂与西智相结合的文化，是理论与实践相统一的系统行为。

《一次做对操作法》这本书的内容主要是针对一个单位如何导入并建立一次做对系统，而这个系统包括三大步：第一步为进入功法，第二步为基础功法，第三步为深化功法。

《一次做对操作法》由陈扬菊编著。

<<管理从心开始一次做对操作法>>

作者简介

陈扬菊先生，由空军飞行员成长的飞行团政委，现任清溢精密光电(深圳)有限公司副董事长兼总经理、深圳市清溢和衡管理咨询有限公司董事长兼总经理，中国管理科学研究院特约研究员，深圳市优秀创业企业家和劳动模范，“中国优秀质量人”。

他带领员工不断追求卓越，公司先后荣获深圳市、广东省、全国质量管理奖，正挑战日本戴明质量奖。

在管理上，他以中华文化统帅西方先进管理理念和方法，并与我党我军思想政治工作优良传统相结合，和员工一起摸索出具有中国特色的《一次做对》和《和衡管理》模式，在清华、北大及全国各地演讲上百场，公司成为北大光华管理学院案例单位、美国麻省理工学院MBA实习点。

2005年5月，他的专著《一次做对》出版，销售数万册，成为许多企业培训的教材。

同年9月，他在东京第13届世界质量大会上发表了《和衡管理》论文并作了演讲，受到众多专家的一致好评。

<<管理从心开始一次做对操作法>>

书籍目录

- 序
- 概论
- 第一章 导入策划法
 - 一、进入辅导要讲什么？
 - 二、最高管理者的决心事关一次做对的成败
 - 三、推行一次做对必须组织落实
 - 四、制订导入一次做对的总体方案
 - (一)确立目标
 - (二)识别差距
 - (三)消差准备
 - (四)编写初稿
 - (五)讨论协调
 - (六)确定方案
 - 五、制订保证一次做对导入成功的运行机制
 - 六、中层以上领导干部在导入活动中的作用
 - 七、开好员工大会
 - (一)要有能唤起员工内心诉求的简明会议主题和口号
 - (二)会议开得生动活泼
 - (三)会议要有针对性
 - 八、各部门传达部署本部门方案的落实
- 第二章 理念化魂法
 - 一、解决价值取向、思维方式和行为习惯是解决其他问题的前提——对的根本
 - 二、只有客户满意才能走向自己的成功——对的方向
 - 三、一切问题都是可以而且应该解决的——对的志气
 - 四、客户的要求就是我们行动的标准——对的标准
 - 五、能自我准确地识别差距的人才才是优秀的人才——对的基础
 - 六、预防是最主动、最经济、最高效做对事情的方法——对的方法
 - 七、卖力气干活不如尽心做事，心行统一才能稳定地一次做对的保障
 - 八、价值衡量是最聪明的比较方法——对的尺度
 - 九、系统见水平——对的系统
 - 十、改善须持续，做对无止境——对的深化
- 第三章 理念实化法
 - 一、宣导
 - 二、消化
 - 三、形出
 - 四、造势
 - 五、交流
 - 六、PK
 - 七、解析
 - 八、识差
 - 九、入标
 - 十、规范
- 第四章 机制保障法
- 第五章 寻找差距法

<<管理从心开始一次做对操作法>>

一、为什么要找差距？

二、怎样找差距呢？

第六章 干部培训法

一、干部在一次做对中的地位 and 作用

二、培训干部一次做对的特点

三、干部一次做对训练的内容

四、干部一次做对训练方法

五、干部一次做对培训的准备

第七章 员工一次做对培训法

一、培训目标

(一)心向端正

(二)心力达标

(三)心行统一

二、员工一次做对训练的特点

三、员工一次做对训练的一般方法

四、员工一次做对训练内容及对应方法

(一)心向训练

(二)心力训练

(三)心行训练

第八章 班组长训练法

一、班组长在一次做对中的作用和地位

二、班组长的工作及自身的共同特点

三、班组长一次做对培训的特点

四、班组长一次做对训练的具体内容

五、班组长培训中的常用方法

第九章 班组进入法

一、班组进入一次做对的特点

二、怎样创造班组进入一次做对的条件

三、班组进入一次做对的基本方法

第十章 系统一次做对培训法

一、系统进入一次做对的条件及相互关系

二、激活系统一次做对六要诀

三、一次做对系统运行

(一)系统运行前验收

(二)以“三先”满足系统需求

(三)以“三重”做好系统预防

(四)以“三对”保证系统一次做对

(五)“三动”做好系统衡量

<<管理从心开始一次做对操作法>>

章节摘录

理念上的“新”：由过去随便做事到有规范、有要求地做事，由以往随意做多少次都可以，到只能一次做成功，由昨天随心所欲地做事到按目标预防为主地做事等。

总之，一次做对是对过去随意性的全面否定，它要求人们要用全新的理念来要求自己。

方法上的“新”：一次做对的方法是从目标上来的，它要求把要达到目标的所有的因素都摆出来，然后去识别差距、预先防范，找出最有效的方法。

这类方法是在继承传统上的创新，不能随便遗弃传统的方法，是以它为基础的改进。

如要彻底地抛弃，要不就是传统的方法太落后，要不就是这个领域亟待彻底变革。

成效上的“新”体现在结果上，是真正的一次做对的结果，由于目标及过程与以往的不同，一定会得出令人鼓舞的结果。

“实”：讲问题要联系实际，从听众看得见、摸得着、想得到的实际出发，要能讲到他的心坎上。

你要推行一次做对，但你了解员工和干部对它有什么想法吗？

这叫“实际”。

一次做对与我有什么关系，能给我带来什么好处？

这叫“实情”。

以我现在的水平怎样去理解一次做对？

这叫“实理”。

只有自己吃透了理论，又深入了解听众真实的想法，才能从实际出发，关心实情，讲透实理，在讲解的过程中，一定要注意引导员工清理自己的思想障碍，把多种不同的想法与我们讲的道理自觉地结合起来，做到理到人情到，才能称之为“实”。

有一次我到一家养观赏鱼的企业讲一次做对，他们的炊事员听得津津有味，竟误了做饭，该企业老板不但没有批评炊事员，反而感谢我讲清了养鱼农民工的出路在哪里的问题，让员工能更努力又科学地工作。

……

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:<http://www.tushu007.com>