

<<杰出班组长>>

图书基本信息

书名：<<杰出班组长>>

13位ISBN编号：9787806548387

10位ISBN编号：7806548386

出版时间：2002-11-1

出版时间：海天出版社

作者：聂云楚

页数：271

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>

<<杰出班组长>>

内容概要

《杰出班组长》讲一个管理者是否成功，不是评价他本人能力如何，而是看他能否发动下属的积极性和主观能动性，通过下属成就的高低来判断他自己的能力。

只有员工可的成功，才有团队的成功，才有管理者的成功。

因为《杰出班组长》是专门写给生产第一线的班组长，所以在人员、机器、材料、方法的管理上提出了自己的一些经验和看法，也尝试采用系统的方法来说明品质、成本、交货期的管理模式，考虑ISO的普及程度已经很高，所以在一些运作模式上都与ISO接轨。

<<杰出班组长>>

书籍目录

序 言第一章 认知教育1. 班组长的定义2. 班组在企业中的地位和作用3. 班组长的素质要求4. 管理的原则和要义5. 管理者的基本要求6. 新官如何上任第二章 现场管理1. 现场管理的金科玉律2. 生产活动的基本6条3. 现场的日常工作(QCD)4. 作业日报的管理5. 现场管理的实施方法6. 生产准备7. 目标管理与管理项目8. 抓住重点9. 晨会制10. 标准与标准化11. 问题的把握与改善12. P、D、C、A13. OC七种手法14. 5S管理15. 看板管理第三章 员工教育培训1. 新员工的教育训练2. 在职人员的训练与学习3. 教育训练的要点4. 培训准备5. 培训的阶段6. 培训的方法7. 培训效果的确认8. 多能工的训练.....

<<杰出班组长>>

章节摘录

(3)运用合适的教育方法，引导下属自己提出想法，不断提高下属工作能力。必须明确提出力所能及的目标，赋予员工强烈的责任感和成就感。

(4)按照未来可能的发展变化，以各种前瞻性的设想来开展工作，以发展的眼光来决定下一步将要进行的工作。

保持“现场、现物、现实，及时、及应、及至”的实干作风。

(5)培养问题意识，保持认识问题的眼力和敏锐性，找问题应有着眼点：地面—墙面—天花板—设备—工具……品质、安全、效率、现物…… (6)积极动手、主动报告、利用一切机会发掘自己、挑战自己。

(7)积极掌握业务知识和管理方法(树立“专家权威”)。

(8)必须让员工了解原因和重要性，促使作业人员自发地积极行动。

善用“红白脸”，运用各种激励手段(树立“组织权威”)。

(9)以身作则，如带头拾起地上的垃圾(树立“人格权威”)。

(10)倾注一切热情和力量去面对工作，下定背水一战的决心。

不可以：说起来重要，干起来次要，忙起来不要1 5.2现场管理的要点 作为上司，要有效领导员工，必须注意以下要点： (1)导演和啦啦队长 如果把一个团体比做一支拔河队的话，那么你一定要去当啦啦队长，这比去当拔河队里最强壮最有力的那个队员要好得多。

作为上司应该是承担导演的角色，为队员提供一个良好的工作环境及表演舞台，让整个团队能量得到最大限度发挥，而不是既导又演，担当主角。

(2)乐观积极 遇到困难正常人的正常反应是：这可怎么办?作为上司，出现这种情绪往往影响整体士气，员工看到上司都这样，自然信心大受挫折。

不妨换一种方式，对部下说：咱们的运气真好，又到了显示能力的时候了!你乐观和积极的态度会变成促进下属的巨大动力。

每个人都有失败的经历。

如果你遇到失败，要第一个从阴影中摆脱出来。

如果你迟迟不能自拔，因此对下属发泄，那就会完全失掉下属的向心力，要知道，他们失败后的痛苦是和你一样沉重的。

(3)实事求是 对于上司的一些不合适的决策，甚至谁一看都知道的错误决断，你也不愿意向上司提出并寻求合理的建议，而是一味地愚忠和盲从，损害了大家的利益，那么，在你服从了上司指示的同时，却失去了下属的信任。

正确的做法是你要向上司及时提出，在维护上司尊严的同时，尽量让上司收回或修改成命。

即使上司一意孤行，你也不可率领下属进行“抵抗”，有了耐心的沟通和协调，不管最终你 的做法如何，都会得到下属和上司的理解。

(4)合理分配工作 如果你经常向下属抱怨自己有多忙，那就错了。

正确的做法是：把工作都合理地分配出去。

当工作进展不顺利或做得不理想时，不要只是责怪下属，要勇于反省和承认错误。

把权力下放给下属，将责任放在自己肩上承担，这样才能让下属放开手脚，大胆工作。

(5)用人不疑 如果你怀疑下属的工作能力，就应该尽快撤换他。

否则你事事参与、过问，甚至监督下属工作的话，自己疲于奔命不算，下属也会因此放弃自己的创造性，完全按照你的“正确指示”去工作，不再运用自己的常识、经验甚至灵感。

正所谓疑人不用，用人不疑。

既然你任用了他，就不妨放开手脚，让下属在摸索中成长，只要他自己没有放弃，就给他足够的信任和宽松的环境。

(6)认真倾听 对任何下属的建议你都该认真倾听。

在通常情况下，下属都会经过深思熟虑才会提出建议，如果你用简单的一个“不”字就把他否定了，他会从此失去创造的信心。

<<杰出班组长>>

而倾听和讨论则会使下属认清自己的不足，并有机会充实和提高。

(7)维护下属的自尊 当你已经有三次连续让下属难堪而你内心很快意时，你就要注意反省了：这很可能是你自己心智不成熟的表现，就像小孩子为引起全家注意而故意淘气一样。

另外指责下属能力太差是不明智的。

他要是能力比你强，那么坐在这个位置上的应该是他了。

应该对下属给予耐心和信心，指导帮助其克服工作中的困难。

下属对于能够设身处地为自己着想的上司，会报以感激和忠诚。

(8)称赞下属 经常称赞下属，尤其是当着很多人的面称赞下属，会让人觉得你赏罚分明，更愿意追随。

这种称赞还会辗转传回下属的耳朵，他由此得到的成就感要比你直接称赞他强几倍，他自然会更加热爱工作。

而如果总对外人抱怨下属则会让人觉得你的无能，至少会认为你没能物色到出色的人选。

当着一个下属的面批评另一个下属是更严重的失误，你将至少失去两个下属的心。

(9)关心下属 除了关心下属的工作外，还要关心下属的生活。

饱含人情味的关切话语能营造一个良好的工作氛围；实际为下属解决一二件生活小难题，下属他自然会通过加倍努力工作来回报你。

(10)为下属制造机会 每个人都是为了希望而工作，如果他感到没有前途和希望时，就会悲观、消沉、不再努力。

所以要不断为下属制造机会，升级、加薪、调动、培训、表彰等等，都不失为好方法，但是，所做的一切都要让所有人明白这是通过努力工作换来的。

(11)言行一致 最容易得到也最容易失掉的是下属对你的信赖。

信赖产生于你的言行一致上。

不要轻易对下属许诺，能够说到做到当然对下属有莫大的激励，但如果你说到却没做到，你就会失去信用，其后果比你什么也不说不知严重多少倍。

(12)让出荣誉 作为上司，拥有支配权和领导权。

但是有过分的虚荣心和表现欲的话，会严重挫伤下属的积极性。

作为上司，和下属比长较短是很不应该的，应该帮助下属完善，扶助其成长，一旦下属工作有了成绩，上司有义务为下属请功和表彰，面对鲜花、掌声、奖金，上司需要具备退到幕后的智慧和勇气。

6. 新官如何上任 每年都有无数的新官上任，他们都要面临严峻的考验。

首先，上司会对你这位新提拔上来的爱将赋予更高的期望，采取新的评价标准，不管你有没有适应过来。

.....

<<杰出班组长>>

媒体关注与评论

序言 写这本书的想法起源于一个深夜的电话，一位曾经的下属情绪激动地找我，她是一家日资企业的组长，因为与上司关系相处不好，发生了很多矛盾。

当时她打电话就是告诉我，她想翌日就辞工，一天也不想留在公司。

一个小时后，我挂下了电话，忽然想起这几年接了很多类似的电话。

离开家乡在外面打工本是无奈，晋升到管理岗位后压力就更大，打工一族本身就缺乏人们的关注，出现问题也只能靠机遇和悟性去解决，没有地方可以倾诉，也没有人告诉自己该怎样往前走。

所以有了写这本书的想法。

众多

<<杰出班组长>>

编辑推荐

杰出组的班长应该具备扎实的专业知识基础丰富的现场管理经验正确的作业管理方法卓越的组织协调能力良好的交流沟通技巧独立分析和解决问题的能力。

希望这《杰出班组长》能在我们的日常管理工作实践中运用，也希望它能对实现“世界制造业的中心”的梦想有所帮助。

<<杰出班组长>>

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>