

<<从精兵到干将>>

图书基本信息

书名：<<从精兵到干将>>

13位ISBN编号：9787115214331

10位ISBN编号：7115214336

出版时间：2009-10

出版时间：人民邮电

作者：李飞龙//蒋勇//张岩

页数：172

字数：140000

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>

<<从精兵到干将>>

前言

“带好”班组长是一门艺术。春秋时期，吴国有一柄锋利无比的宝剑名为“干将”，是中国古代十大名剑之一，相传是一位名叫“干将”的铸剑大师所制。

他历尽艰辛，披荆斩棘，采八荒奇石，聚六合精英于吴山，凝铁成“钢”，铸成神剑，此剑之锋锐名满天下。

后来“干将”便成为了成功者之得力助手的代名词。

当今企业谁为干将？

班组长！

班组长是班组的核心与灵魂，企业解决了如何带好班组长的问題，就抓住了管理之魂。

俗话说“师傅领进门，修行在个人”，这句话仅说对了一半，它强调了“徒弟”主观上努力的作用，却忽视了“师傅”有计划、有目的地“带”的重要性。

因为优秀班组长的成长不是仅靠自身努力就可以实现的，还需要借助管理者的指导。

培养优秀的班组长，应该成为企业重要的人才战略之一。

那么究竟谁才是班组长真正的“师傅”呢？

培训师吗？

不是，应该是长年累月和他们一起工作的各级领导。笔者多年前出版的一本《如何当好班组长》掀起了持续性的班组长培训热潮。

几年来，笔者已经为企业进行了数百场班组长课程培训，常常听到厂长、经理、车间主任以及人力资源管理者们提出对于如何快速“带好”班组长这个问题的困惑。

与此同时，世界性的经济危机给企业管理者们——特别是生产型企业的管理者们——上了严峻的一课：要想提高企业的抗风险能力，提高生产效率，不在班组管理上做文章是不行的。

在竞争更加激烈、市场环境更加恶劣的情况下，我们比以往更需要以人为本，带好企业的队伍，培养优秀的班组长。

正是基于这样一个大背景，笔者萌生了写作本书的强烈愿望。

<<从精兵到干将>>

内容概要

本书紧密结合班组长现场管理工作的特点，配合大量的一线实战案例，融管理学、人力资源管理、现场管理理论于一体，从班组长的选拔、培养、管理、考核，到调动班组长积极性的工作艺术及班组文化建设进行了详细阐述。

本书可作为车间主任培养班组长的教材，让企业中层管理工作迅速出效果、见成绩。同时本书对于企业班组长、各级管理者也有很好的借鉴意义。

<<从精兵到干将>>

作者简介

李飞龙，著名管理培训专家，全国“五·一”劳动奖章获得者，民航系统劳动模范，《现代班组》杂志指导委员会副主任，中国民航管理干部学院社会科学系主任、教授，北京时代光华教育发展有限公司特聘高级培训师。

曾为北大方正、艾普生公司、蓝星集团等知名企业的部门经理和省、

<<从精兵到干将>>

书籍目录

第一章 优秀班组长是“带”出来的 第一节 基业为什么长青 第二节 “带”出干将 第三节 班组长的首席教官——车间主任 第二章 选好苗子，才能培养出栋梁 第一节 选对班组长至关重要 第二节 班组长的胜任条件 第三节 班组长的选拔 第三章 培育独当一面的班组长 第一节 建立班组长培训体系 第二节 打造新班组长的晋升培训 第三节 全面培训让班组长不断进步 第四章 功夫过硬全靠炼 第一节 别在岸上教游泳 第二节 用中有带，带中有用 第三节 带班组长十八法 第五章 共赢成长奔未来 第一节 企业要关爱班组长 第二节 班组长的全面发展 第三节 班组长要“好”在业绩上 第六章 固本培元的班组建设 第一节 什么是班组建设 第二节 班组建设的风格 第三节 班组建设怎么“建” 第四节 别让活动成运动——班组建设如何升级

<<从精兵到干将>>

章节摘录

各企业的班组管理在真正实施起来的时候效果却千差万别呢？

其实在某些企业管理者的内心深处还是有一些思想和观念上的误区，归纳起来有如下几种比较典型的心态在影响着他们对班组管理的重视程度。

顾不上型 这种领导迫于来自市场的压力，每天都在忙“大事”，包括战略的制定、市场的开拓、政策的争取等等，所以他们每天都忙得不可开交，当然没有时间再深入基层抓管理了。

不重视型 这种领导虽然嘴上喊基层重要，却没有把基层管理放在心上，他们往往比较“强势”，过于信奉自己的权威，工作方式往往是“一竿子插到底”。

他们认为，只要找几个肯听话、技术好的人领着基层员工干活，就算是做好基层管理工作了。

结果，班组长没有相应的权威，也没有积极性。

这个职位形同虚设，班组的工作成效自然好不到哪儿去。

“纵火犯”型 西方心理学家对领导者性格的分析中，有一种类型叫做“纵火犯型”，这种领导的特点是视野开阔，创新能力极强，经常有新的点子。

他们非常善于攻城略地，往往能成为伟大的成功者。

但他们不关心细节和基础管理，所以不善于守成。

他们之所以被称为“纵火犯型”，就是因为他们很善于点火，点得也非常成功，但点完火他们转身就走了，在他们看来，自己是干大事的人，基层的具体管理工作不该由自己来干。

正如三国时期的刘邵在《人物志》中所说，“夫刚略之人，不能理微。

故论其大体则弘略而高远，厉纤理微则宕经而疏远。

”他们最后的失败也往往源于疏于管理。

不放心型 这种领导有点像上文案例中提到的那位厂长，总认为班组长这一级不得力是先天不足，在他们眼里，班组长根本不可能成为真正的管理者。

所以他们在处理问题时，除了在发现问题后将班组长呵斥一顿外，就是代替班组长亲自上阵，结果造成了恶性循环。

这正应了古人的一句话：“大树之下无嘉禾。

”树把阳光都遮住了，把养分都吸收走了，庄稼能长好吗？

<<从精兵到干将>>

编辑推荐

带班组长难，带好班组长更难，带好一个班组长难，带好一群班组长更难，《从精兵到干将：如何带好班组长》举一反三，教你人才速成的超级法则。

带素质，让班组长成为优秀人才；带能力，让班组长成为高效人才；带激情，让班组长成为榜样人才

。 发掘基层员工潜能，提升中层管理成效，解放高层管理思想 优秀企业离不开优秀的班组长，优秀的班组长离不开优秀的中层和高瞻远瞩的高层。

班组管理不仅仅是班组的事情，环境、制度、文化、方法，一个都不能少。

带出优秀班组长，员工能力倍增，企业产能加倍！

再好的兵也需要教练！ 再强的队伍也需要管！ 独当一面的精英是带出来的！

<<从精兵到干将>>

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>