



管理组织。班组长集“兵头将尾”于一身，是班组行政管理的负责人，在企业生产中肩负着班组生产作业的计划、组织、落实、协调、指挥、以及各项行政管理工作。班组长工作的好坏将直接影响车间的整体工作，它关系到企业基础工作的建立和完善。假如我是一名班组长，我会做到：

### 第一，以身作则，率先垂范。

牢固树立正确的世界观、人生观、价值观、道德观，进一步增强责任感、使命感、紧迫感、危机感，立足本职，爱岗敬业，履行职责，以身作则，要求别人做到的，自己首先做到；要求别人不做的，自己带头不做，遇事不慌，处变不惊，关键时刻能冲得上去，紧要关头能豁得出去，遇到技术难题则能手到病除，遇到难活、重活、累活身先士卒带头干，随时正确处理生产过程中出现的各种问题，塑造自己的形象，树立自己的威性，赢得组员的佩服和尊敬。

### 第二，学习钻研，提升能力。

一是牢固树立“工作学习化，学习工作化”的理念，明确学习目的，端正学习态度，认真学习科学文化知识，刻苦钻研业务技能，注重总结工作经验，不断提高自身的业务能力、组织协调能力和开拓创新能力、解决实际问题的能力。

二是自觉养成良好的工作、生活、学习习惯，坚持制定工作日计划，认真处理好每一件事情，做到今天的任务不拖到明天，本班的工作不拖到下一班，保质保量地完成生产任务。

三是以良好的心态、积极的态度、迎难而上的决心和勇气，分析、研究、解决日常工作中遇到的新情况、新问题，正确处理好员工之间的关系，珍惜岗位，感恩企业，发挥才能，干好

## 假如我是一名班组长

李鹏涛

工作，用自己最佳的工作精神状态和工作热情点燃组员的心，用自己的良好职业道德给组员做榜样，用自己的娴熟业务技能赢得组员的佩服，用自己的关心爱护照顾取得组员的支持、领导的信任。

### 第三，讲究方法，增强效果。

一是站在理家的角度去看待和思考“管家”问题，从大处着眼，从小处着手，将员工个人问题和班组管理实际统筹兼顾起来，将困扰职工身心的问题巧妙解决好，创造出和谐共处良好班组环境，为创建自控型班组创造条件。

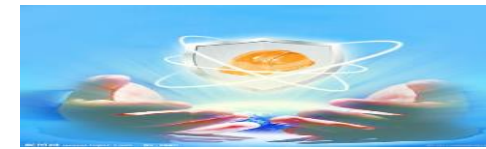
二是在平时和工作生活中要细心观察，找出问题的症结，当组员违章违纪时，既要与他们交朋友，及时发现和帮助他们解决生产、工作、学习和生活中的各种实际问题，协调关系，解决矛盾，以诚心换信任，让职工感到你在真心帮助他。又要对组员心平气和地加以正确的引导，循循善诱，使其心服口服，知错就改，使他们切实感受到班组长的爱心，从而增强班组的凝聚力。还要积极寻找、发现和捕捉他们身上的“闪光点”，及时予以鼓励，因势利导，帮助其重新认识自己、塑造自己，促使其奋发向上，营造“团结友爱、互帮互助、和谐共事、积极向上”的班组工作氛围，增强班组的凝聚力和战斗力。

三是善于发挥班组团队作战优势，全力凝聚集体智慧，有问题要摆到桌面上来解决，不要背后议论，在班组中形成“谅解、支持和友谊比什么都重要”的氛围，拧成一股绳，形成超强的战斗力，取得“众人拾柴火焰高”的效果，避免班组长单打独斗出现。

四是在班组管理中要积极营造尊重人才、开发人才的氛围，根据班组成员的技术特长，有针对性地开展培训。同时，不断的开发员工原有的兴趣，鼓励他们不断的学习，提高他们多方面的素质，然后再运用于工作中，形成人才脱颖而出、人尽其才的良好氛围，增强班组的综合素质。

## 浅谈如何管人

陈庆民



关于如何管人的话题，是一个比较现实的问题，也是一个比较复杂的问题，通过我 20 多年基础管理经验，我个人认为，管人要从以下几个方面考虑。

**第一：要让员工认同你，你自己要的确做得很优秀，要包容、接纳员工。**能够达到这个境界的管理者应该是很少，包括我自己。虽然我们达不到这种境界，但是我们要尽量做到员工做到的，我们要一定比他们做到更好；员工做不到的，我们要尽量做到；要虚心接受员工的建议，好的建议要实施；不好的建议要给员工解释清楚。管理者要处处起到模范带头作用，要学会包容。

**第二：管人要靠心。**虽然说出来似乎有点虚，但真的，心只有跟心相通，心不会跟钱相通的。很多企业为什么流失率高？你给他钱流失率还高？如果在这个企业里活得一点尊严都没有，你给他多少钱他都要走的。所以，完全靠钱是绝对不能解决对人的管理问题的。所以我认为，只要做好心与心的沟通，每个人会相互理解的；只有用心做事的人才是能留得住的人，才是能把事情做好的人。如果一个人的心留不住，尽管他现在还在这个企业，但是他不会用心做事的，更谈不上把事情做好，后果只会把事情做到越来越糟，甚至还会起到反作用。在不同的场合，要让不同的员工得到聚焦、成为主角。主人成不了，主角还是可以给他的。主角给他是没有关系的，不要什么事情都是你唱主角，那你会很累的，受不了的。

**第三：企业提倡员工的忠诚和奉献。**不幸的是，从一而终是不可能接受的，奉献更无从谈起。对于他们，忠诚的定义是在公司干一天，就替公司说话、替公司做事、维护公司的利益。谈到奉献，他们会问：为什么一提到奉献就要求员工而不是要求企业呢？面对这样一群人，“主观为自己，客观为公司”的理念更实际也更有意义，即在实现自己人生成长的目标下，为公司带来价值——工作越投入，自己学到的越多、能力成长越快；拓展企业的业务，也是在建立自己的人脉和资源等等。《笑着离开惠普》中的建议很适合，在工作中为员工提供四种机会：做事、学习、赚钱和晋升——让他们从事爱好的工作，并且有机会按照自己的思路去做，让他们感觉能学到东西，包括工作中的学习和额外的培训机会；企业要有耐心预留出一些职位供员工成长。对于刚入职的员工来说，机会最重要，是他们决定去留的要害因素。

**第四：我们建立起员工互评机制，从定量和定性两个方面，让每一位员工接受全体员工的考核。**各部门主管每月除了对本部门员工出具评价外，还要选择一定数量的外部门优秀和落后员工进行评价，提交给最高治理层。具体到某一员工的奖励结果上，比如，考虑某位员工加薪问题时，除了本部门主管的调薪建议外，得有 2/3 其他部门主管的非反对性意见才能得到最终的批准。这样，员工假如在部门合作中不能表现出积极的态度，配合其他部门完成任务，在互评中就不能得到支持性的评价，这将直接影响他的经济利益和在公司的地位。

**第五：采取一定的管理措施，激发员工的积极性。**车间可以按照多劳多得的公平分配原则，采取比较灵活，多种考核方式，这样可以激发员工的工作热情和积极性。员工的工作热情高涨了，工作起来也热情和积极。

员工的工作热情高涨了，工作起来也会比较轻松。产品的质量也会逐渐的提高，继而工作效率也会不断的提高。

**第六：要制定出合理的管理制度。**车间的生产管理制度在不断的进行完善，企业还需要制定出员工的行为规范，让每一个行动都有明确的规定，从各个方面对员工的行为进行规范。平时加强检查监督，让员工建立良好的工作习惯，这样可以为车间的管理打下基础。

**第七：加强员工内部的沟通。**沟通是很重要的，在一个企业中要加强沟通，这样可以及时的发现问题和解决问题。管理者要将企业生产管理的意图传达给每一个员工，将任务真正的落实到日常的工作中。管理者可以深入生产管理现场，与员工进行沟通和交流，将员工的建议和意见收集起来，采取合理的措施为其排忧解难，这样可以更好的为企业服务。

**第八：管理人员进行明确的分工，准确的定位。**生产管理中车间管理的结构一定要清晰，分层次进行，这样可以充分的体现团队的强大作用。管理人员进行准确定位了之后，就可以转变思想观念，大家会树立全心全意为企业和员工服务的意识。企业要尽量为员工创造一个轻松舒适的工作环境，这样可以有效的提高员工的工作积极性，有利于企业快速的发展。

**第九：管理者想要提高工作效益：要看管理者对其所在单位的各个岗位是否熟悉，是否能解决各岗位的问题，这是关键所在。**管理者与下属建立好关系，下属会乐意配合好工作，在这样的状态下，管理者就已近赢利了。上司与下属打成一片没什么不好。对工作进度有没有影响，要看上司怎么做，比如说：公私要分明，奖惩制度做好！我相信做到上面这些工作效益自然就提高了！

**第十：一个公司的管理制度是企业文化的一部分，只有健全的管理制度，才能使企业的管理有章可循。**在管理中要严，但是要有一定的关心和激励。关心和激励下属并不一定对下属有求必应，不断提高下属待遇。人的需求是无止境的，满足了一个需求又会产生另一个需求。下属的需求多种多样的，有的和组织的目标一致，有的却与组织的目标背道而驰。而且，一个公司的经营状况也不一定稳定，因此，作为领导者，你只能在公司条件允许的情况下，尽量满足下属那些与组织目标一致的需求，对不合理的需求和难于满足的需求，就要采取一定的策略，让下属自愿主动放弃。

以上是我对如何管人一点浅显的看法，更深层次的需要我们深思。