

<<创建五型班组百问百答>>

图书基本信息

书名：<<创建五型班组百问百答>>

13位ISBN编号：9787500845584

10位ISBN编号：7500845588

出版时间：2009-10

出版时间：中国工人出版社

作者：王万方，高山 编

页数：268

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>

## <<创建五型班组百问百答>>

### 前言

班组是企业最基层的生产管理组织，是企业一切工作的落脚点，是企业提升核心竞争力的基础。基础不牢，地动山摇。

从一定意义上讲，班组工作的好坏直接关系到企业经营的成败。

只有班组充满了勃勃生机，企业才会有旺盛的活力，才能在激烈的市场竞争中长久立于不败之地。

当前，班组建设与管理的关键是要培养好三支队伍，即懂业务、精技术、会管理、善领导的班组长队伍；懂现场、会辅导、会培训、会推动的班组教练队伍；爱岗敬业、一专多能、自动自发、有执行力的员工队伍。

为将班组建设好、顺利推动企业生产活动的开展，石油石化系统在“王海班”成功经验的基础上，于2007年开始推广“五型”班组创建活动，迄今已发展为加强企业基层基础建设的一项长期战略举措。

所谓“五型”班组即为“学习型、和谐型、安全型、清洁型、节约型”班组。

它是从班组管理中抽取的五个核心要素，这五个要素形成一个整体，和谐联动。

在“五型”中，学习为前提，和谐是关键，安全是保障，清洁是基础，其最终目的为节约创效。

它发扬了大庆精神、铁人精神和石油工业的优良传统，加强了生产一线班组、车间建设，激励班组员工刻苦学习，努力钻研技术，提高了职工的学习能力、创新能力和竞争能力。

现在，“五型”班组已经走出石油石化，进入了水利、制造等许多系统，甚至从班组发展到了家庭、社区和机关。

## <<创建五型班组百问百答>>

### 内容概要

《创建“五型”班组百问百答》全书分上下两篇共计14章，上篇是创建“五型”班组的基本概念和方法，回答创建各型班组中遇到的问题。下篇是创建“五型”班组必要的素质修炼，以改善思维方法和价值观为核心，重点在于如何塑造具有“五型”素养的人和提升“五型”班组长的领导力。

## &lt;&lt;创建五型班组百问百答&gt;&gt;

## 书籍目录

上篇 创建“五型”班组必学的基本概念第一章 创建“五型”班组基本概念一、“五型”班组简介1. 什么是“五型”班组?2. “五型”之间是什么关系?3. “五型”班组来源于什么?4. “五型”班组的拓展有哪些?5. 为什么要创建“五型”班组?6. 创建“五型”班组与落实科学发展观的关系是什么?7. 为什么叫“创”建“五型”班组?8. 创建“五型”班组的目的是什么?9. 创建“五型”班组的标准是什么?10. “五型”班组的考核重点是什么?二、“五型”班组的创建理论与“五型”文化11. “五型”班组的创建理论是什么?12. 什么是“五型”文化管理?13. “五型”文化管理的特点是什么?14. 塑造班组“五型”文化的方法是什么?15. 何为塑造班组“五型”文化的四个步骤?16. 何为创建“五型”班组的口号?第二章 创建“五型”班组要练好基本功1. 创建“五型”班组的基本要求是什么?2. 创建“五型”班组有没有固定的模式?3. 创建“五型”班组有没有比较固定的方法和捷径?4. 创建“五型”班组的基本路径是什么?5. 创建“五型”班组的步骤是什么?6. 创建“五型”班组为什么强调以人为本?7. 为什么说创建“五型”班组的根本是培养“五型”人?8. 提高员工素质为什么要打造“五心”?9. 创建“五型”班组为什么要培育“五力”?10. 创建“五型”班组为什么要进行八项修炼?11. 创建“五型”班组如何与现有的工作相结合?12. 长期在野外工作、工作地点流动性较大的班组如何创建“五型”班组?13. 创建“五型”班组需要投入大量的人力和物力资源吗?14. 创建“五型”班组需要记录大量的资料吗?15. 创建“五型”班组是给基层增加负担吗?16. 创建“五型”班组如何做班组改善提案?第三章 创建学习型班组一、学习型班组简介1. 为什么要创建学习型班组?2. 创建学习型班组的四大目标是什么?3. 学习型班组的特征是什么?4. 学习型班组有什么优势?5. 创建学习型班组的基本原则是什么?二、创建学习型班组的三要素6. 创建学习型班组的三要素是什么?7. 什么是学习力?8. 如何提升学习力?9. 如何使员工在工作中体会到生命的意义?三、创建学习型班组要先开拓优秀的班组文化(一)企业文化与班组文化的关系10. 为什么说好的企业文化都是相似的?11. 为什么说好的企业文化应该是简单的?12. 为什么企业文化不等于口号?13. 为什么说文化约束是一种共识基础上的自觉行为?14. 为什么企业文化具有相对稳定性?15. 如何建设企业文化的表象系统?(二)班组文化简介16. 什么是质量文化,怎么建设质量文化?17. 什么是服务文化?18. 培育服务文化的侧重点是什么?19. 什么是责任文化?20. 建立责任文化的七个要点是什么?21. 人生有哪四大责任?22. 人生要怎样履行好责任?23. 什么是反思文化?24. 反思有哪些常见的错误?25. 反思的要点有哪些?(三)班组文化建设26. 班组文化建设的一般原则是什么?27. 班组文化建设的内容是什么?28. 如何提炼班组文化?29. 如何提炼班组文化的特色?四、创建学习型班组要提高班组的执行力30. 什么是执行力?31. 什么是执行力的双因素系统模型?32. 具有优秀执行力的员工特征是什么?33. 提高执行力的有效方法是什么?34. 什么是七步分析法?35. 什么是布置工作七步法?36. 提升员工执行力的一般原则是什么?37. 如何提升员工的执行力?38. 如何提升班组的执行力?五、创建学习型班组的步骤39. 准备发动--创建学习型班组的第一阶段40. 实施活动--创建学习型班组的第二阶段41. 总结提高--创建学习型班组的第三阶段42. 学习班组的创建是一个循环过程六、班组培训学习的方法43. 班组培训学习的步骤有哪些?44. 班组组织培训学习的方式有哪些?45. 班组应如何组织培训学习?七、班组学习的好模式--立体化学习46. 立体化学习模式的理论论据是什么?47. 立体化学习模式的功能目标是什么?48. 立体化学习模式图49. 立体化学习模式的内涵是什么?50. 立体化学习模式的学习原则是什么?51. 立体化学习模式的实现条件是什么?.....第四章 创建和谐型班组第五章 创建安全型班组第六章 创建清洁型班组第七章 创建节约型班组下篇 创建“五型”班组必要的素质修炼

## <<创建五型班组百问百答>>

### 章节摘录

将支持别人成长作为自己工作中的心态与行为指导准则，是教练型班组长的新功课。

(7) 做一面镜子 镜子可以从各个角度照到我们的表面，却无法照到我们的内在。

教练的工作就是运用专业教练技术准确客观地反映员工的实际现状。

员工通过教练这面镜子看到真实的自己，从而更易找到内心宝藏或被自己忽略的资源，有效地整合运用，从而有效实现目标。

需要说明的是，最有力量的教练就是以客观、中立、平常心去做平面镜，而不可以做凹凸镜。

否则，当班组长带着自己的判断和标准答案教练员工的时候，就失去了作为教练的最大价值。

(8) 做指南针 现实生活中每个人经常会有迷茫与迷失，这也是人最为痛苦的时候。

尤其对那些已经取得一定成就的人，后果更为严重。

教练是人生的指南针。

通过教练的发问与指导，可以协助员工走出人生迷局，拨开云雾，找到明确的方向，从而活出真我的风采。

(9) 帮人建立坐标 人生道路上，教练的目标是支持员工找到人生的方向与捷径。

所谓的捷径就是对于员工来讲以最少资源达到最佳效果的通路。

班组长通过专业教练技术的运用，协助员工理清目标、改善行动，再改善、再行动，达成人生的一个又一个目标，赢得人生的金牌。

(10) 做生命的伙伴 伙伴之间的地位平等，是相互信任、尊重的关系。

教练是赢的智慧。

教练的赢体现在支持员工实现目标，实现愿景！

在企业里，班组长和员工的目标是共同的，都是达到所设定的目标。

班组长通过与员工建立一个相互信任的关系，也包含相互尊重、安全、有挑战性和负责任的环境。

这种关系激励员工在工作业绩和日常生活中都力争最佳，获得非凡成就。

(11) 做陪伴者 能站在员工的立场上，看他所看，听他所听，感他所感，更见他所不见、听他所不听、感他所不感。

(12) 做促进者 在教练员工的过程当中，班组长如同催化剂，充当了促进者的角色。

员工通过专业教练技术的聆听、发问、分享、体验、交流、整合、应用、嘉许、支持、挑战等，更加明确自己的方向，充分挖掘自身的潜能，善用自身的所有资源，从而从平凡到优秀，从优秀到卓越。

(13) 做员工生命旅程中的忠诚支持者 员工的目标就是班组长的目标，在员工实现目标的过程中，班组长永远是支持者。

在员工取得进步时，班组长以此为荣，支持员工再创新高；在员工遭受挫折时，班组长会引发员工看到困境对于自己的正面价值和意义，并支持员工挑战困难、知难而进。

成功的教练型班组长会把自己当做员工的工具，供员工使用去实现目标，协助愿意改进的人提升，协助企业和个人发挥强项达到最佳结果！

(14) 注重员工智慧 我们管理得了员工的行为，却无法管理员工的智慧。

教练型班组长的卓越之处在于，推动员工不仅仅是行为方法的改进与能力的提升，更会引发员工智慧的成长。

正因为教练型班组长培养了一个又一个比自己优秀的员工，企业才能良性成长。

(15) 教练的焦点在现在及未来 班组长支持员工面对自己所发生的一切，学会去接受，从接受中获得智慧，学会活在当下，并放下自我，从原来痛苦的或不能接受的事件中找到有利于自己未来发展的力量，然后向未来的理想目标前进。

教练型班组长是要支持员工从此刻中拿到最多，创造最多。

(16) 以退为进的智慧 遇到问题时让自己时不时地停一停。

其步骤是：停、想、理、进。

即，停一停、想一想、整理思绪、再前进。

<<创建五型班组百问百答>>

.....

<<创建五型班组百问百答>>

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>