

一条横线的激励

在20世纪60年代,金刚砂空中货物公司敢为天下之先,最先使用了坚固耐用,规格统一,且可重复使用的集装箱

受关于装满集装箱的专业培训,并经常派人实地督促检查集装箱是否装满。但是,事与愿违,收效甚微。

正当爱德华·费尼费尽心机、一筹莫展之际,一位管理学专家向他们提出了建议,在每个集装箱内部画上一条“填满至此”的横线。

尽管这个建议看似微不足道,但爱德华·费尼还是采纳了。令他兴奋的是,此后完全填满集装箱的比例竟然由45%上升到了95%。

爱德华·费尼有些不解:“一条简单的横线,为什么会有如此大的激励作用呢?”

管理学专家回答说:“画上一条横线,就有了专一的目标;有了专一的目标,就有专一的行动;有了专一的行动,就有了实现目标的可靠保证。这就是目标管理的作用。”(英东公司李艳华摘自《意林》)

一个对于工作感到不满、不能快乐工作的人,不管他如何努力,绝不会有卓越的表现。

许多证据说明:大多数的失败,都是由于人们对工作不喜欢,没有投入地工作。

大约半个世纪前,有个心理学进行了一项有趣的实验:将实验人群分成三组,比试完成一份极为枯燥乏味的工作。工作做完后,第一组要认真地向其他人说这项工作多么有趣,后来通过测试,发现第一组的人要比其余两组都更喜欢这项工作。

这个实验说明的是心理学上一个公认的理论:当人面临认知上的矛盾时,必然会产生认知上的失调,失调之后则会寻求恢复平衡。正如实验所说明的,虽然工作枯燥,却还要向别人说它多么有趣,慢慢地自己都真的认为这项工作很有趣了。

从这个结果中,我们可得到这样的启示:当你正处于你所不爱的工作中时,要努力去接受它,试着去爱它,总有一天,你真的会热爱这份工作。

请热爱你的工作

现实中,很多人是以一种受苦受难的心态面对每一个工作日的八小时、熬到下班,工作中的新任务能推则消极应付了事,不但无法实现自己的职业理想,也浪费了宝贵的光阴。

有这么个发人深省的小故事:某所大学的图书馆经常有读者将书籍放错位置的现象,为此不得不雇用一些大学生做临时工,以协助管理员将书籍放归原处,大多数同学认为这份工作非常地枯燥乏味而迅速地辞职走人,只有一个瘦弱的小伙子心想:干这个工作可不有点像侦探,寻找破案线索一样么?这个奇妙的想法

将原本枯燥的工作设想得非常生动诱人,小伙子两眼放光、精神抖擞地投入到工作中去。

虽然因为生疏,第一天他只查到几本书。但是他对工作的特殊兴趣和热情投入,很快便掌握了技巧和经验,查到的数量与日俱增。当这个小伙子离开这里时,图书管理员依依不舍,同时心里暗想:这个小伙子日后一定能成大事。果然,多年后,他成了一家著名大公司的董事长。

这个故事也印证了苏格兰哲学家所说的一个道理:有事做的人是幸运的……,当一个人的精神倾注于某项工作时,他的身心会形成一种真正的和谐,不管是多么卑微的劳动。

当然,不是每个人生来就对某样工作产生浓烈的兴趣,通常兴趣爱好与艰苦的工作往往也很难划上等号。大多数情况下,我们必须积极培养对工作的兴趣,积极、敬业,才会从工作中感到愉快,也才能把工作做得有声有色,从而在群体中脱颖而出。

(木易)

《全能型车间主任实战技能训练》心得

九月上旬,阳光明媚,我们满怀激情来到如东与大东公司的同仁们一起学习。由制造业管理专家、工商管理硕士陈志华老师为我们上了一堂关于“全能型车间主任实战技能训练”的课程。

老师的讲课使我对管理有了全新的认识。管理是一个过程,是一种艺术,是一种借力。以前总认为管理就是管人理事,安排工作,解决问题。往往是用手段在做管理,把安排工作当是发号施令,员工做错事时只会指责怪罪,甚至把员工的工作成果看作是自己

的功劳,其实现在看来这些都是错误的观念与做法。在安排工作时应该认真的指导,对提出的问题耐心的回答。如员工有做错时,首先要反省自己,是不是自己没有把要领说清,没有做好巡回监督。当一项任务圆满完成,我们要看到那是员工辛苦努力的结果。所以说管理是过程而非手段,这个过程对管理来说很重要。管理是一门艺术而非技术,可能对于我们来说还有些深奥,现在还不能把管理做得多艺术化,但是懂得了这种理念我们才能在实践中慢慢的提升管理水平。

培训中,老师还着重讲到品质管理的“三不政策”。品质的成败是由意识来决定的,所以在以后的船样检验过程中我要提高自身品质意识,带动班组成员把好品质关。不接受,不制造,不流转不良品。这三点为我们的品质工作指明方向,在以后的工作中我们只要把意识提高,做到“三不”就能控制好品质。

两天的课程虽然很短暂,但收获很多。不管是针对现场管理还是员工管理水平都起到了很大的帮助,我将在以后的工作中结合理论,付诸实践,改正缺点,完善自身,做好本职工作,成为企业高楼大厦中一块坚实的奠基石。(戴雪梅)

安全生产是企业生产发展的基本要求,是一项长期而艰巨的任务。安全生产,人人有责。在任何一个地方,对待每一份工作,都要将他摆在第一位。在我们每次的班组会上都会对安全生产作进一步学习。切实做好安全生产工作,这就需要我们的干部、员工始终树立“责任重于泰山”的安全意识,坚持“关注安全,关爱生命”,“以人为本、安全第一”的安全理念,切切实实的将安全生产工作做到实处。

“宁为安全听骂声,莫因事故听哭声”这句话说得真好。虽简单的几个字,但要真正做好却是件不容易的事。我认为也可作为企业安全管理的一个管理原则。安全管理人员在思想上首先要有大局战略的思想,要有高度的责任感,要有为企业和员工的生命、财产着想的思想,才能有这种“宁为安全听骂声,莫因事故听哭声”的气概。当管理人员为了安全受到别人一时的辱骂时,他们既不会害怕别人的骂声,也不会计较别人的骂声,因为对于我们的管理人员只要安全,只要公司平安、只要员工平安,别的什么都无所谓。安全管理人员在安全管理中还要做好预防工作。只要发现了安全隐患就要及时整改,这样就不会因发生事故,而后出现哭声。与其在发生事故后追求责任,还不如抓好预防工作,减少或预防事故的发生,杜绝事故后的哭声。

公司的规章制度和操作规程都是一些员工曾经用血和痛苦写成的。我们都必须去遵守,如果你不去遵守,下一个有可能受到伤害的就是你,而且有时不仅是你自己受到伤害,还会伤害到你的家人,伤害到公司的利益。所以,违章的员工在受到处理的时候,要理解管理人员的心意。俗话说:“严是爱,松是害”。如果当你处在危险操作过程中,而管理人员视而不见,不去阻止,或者轻描淡写的说一下,没能让你受到教育,久而久之,你将这种违章操作习以为常。九千九百次没事故,不等于第一万次不出问题。安全工作要时刻保持高度警惕,彻底摒弃侥幸心理。在此让我们回顾南通英青服饰有限公司今年1月30日晚发生的火灾事故。如果公司管理层和当事人能严格按公司管理制度,安全规范、规程办事,也许这场火灾就不会发生。

安全管理无小事,在安全管理中就要小题大做,不让安全隐患有一丝可乘之机。员工要能从安全管理中体会到安全管理人员的责任和对你无私的关爱。他宁可为了你的安全而被你去骂。违章罚款不是安全管理的目的,只是想让你从中接受教训,下次不要再违规了而已。公司永远不想在这里处罚谁,反而希望全年生产安全无事故。员工要理解管理人员的思想,“迁就”等于放弃,要求才是真爱。

为了能拥有一个健康的身体、完美的家庭,为了实现百年大东的宏伟目标,我们就要形成人人关注安全、关爱生命,支持安全生产的良好氛围,真正将安全生产工作做实。

(大东 朱永霞)

安全生产莫小视

英富印花别样红

面临国际金融危机和国内经济下行的双重压力,英富印花异军突起,产品和技术不断创新,展示了勃勃生机。

动力 面对危机,英富印花加大自主创新力度,同时凭借科技和资本实力来提高产品质量、档次和开发创新能力,抓住印花产业中的主要环节,在日常生产中合理选材,和上游、下游产业紧密配合,形成一个科学、先进、高效的产业链。

三、重视人才培养、实现企业持续发展 英富印花重视内部人才开发,确立了求人、用人、育人、晋人与留人“五

个人”的人才观,通过构筑全方位、多层次的人才培训体系,及时把合适的人放在合适的岗位,达到才尽其用的目的,解决了在生产、经营中出现的一系列技术难题,实现了企业的可持续发展。

四、注重品质、提升企业产品质量 英富印花公司领导非常注重对品质的要求,在加工订单的时候宁愿自己赔钱也不会将质量不过关的产品给客户,正是这种严谨的经营理念让公司不但没有遭受到经济危机的冲击,反而在这轮经济危机中迎来扩大发展的良机。(支晓玲)

也说管理层级的错位现象

在企业里,有各个级别的管理者,有高层、中层和基层,但各个级别的管理者的工作侧重是什么?每个级别的管理者到底应该做些什么事?

企业的高层应该做什么?能够把两件事做好就行:第一企业的发展规划,也就是说企业的高层管理者必须有能力和责任为您的企业做出可持续发展的规划。第二,是结果的检验,也就是说企业的高层管理者还要不断检验有没有真正把企业带到目的地,如果带到了,下一步的目标和规划是什么?如果没有带到,如何调整?

企业中的中层管理者应该做什么?也是两件事:第一,确定工作目标制定工作计划,也就是说您能不能设定您及您的团队的工作目标,基于工作目标,

做出相应的工作计划资源需求计划;第二,团队建设,也就是说您能不能基于工作目标,组织您的团队,以及协调您的团队和别的团队的配合,在很多的企业中中层管理干部往往没有做这些工作。

企业的基层干部应该做什么?还是两件事情:第一必须具备实现计划的能力?第二信息的反馈。因为最末端显示出来的信息往往是最重要的。企业的问题在哪里?问题出在企业的各个层级没有做自己应该做的事情。我认为我们企业在这方面有严重问题,对基层的存在问题不能如实及时反馈到中层及高层,这是我们中国企业的管理弊端,所以企业管理的变革必须从正本清源开始,哪一层级应该干什么,管理的变革要想正本清源,就需要解决一个非常重要的问

题,各级管理者能不能区分工作的目标和任务,也就是说您能不能分清什么是您的工作目标,什么是您的工作任务?什么是您的工作计划?在这个问题上应该更深一层地地问自己:您的公司到底是“目标型”企业还是“任务型”的企业?

一个现代管理者,他的第一素质要求是:基于他本人对他的直接上司的工作目标和企业发展目标的理解程度制定自己的工作目标及具体完成任务的工作计划和资源需求,然后,拿着这份文件去和他的上司沟通,“我制定了今年上半年或下半年的工作目标、工作任务和工作计划,我认为我的目标是什么?我的任务有几个?我的计划是怎么做出来的?我需要的资源是什么?”问您的上司:“如果我这样做您满不满意?如果我这样做,您能不能支持给我支援?”上司不满意,大家再沟通,上司满意并做出支持的承诺,双方签字。绩效考核跟着就展开,激励机制马上跟上,目标——考核——激励,三环紧扣。(大东质量处 顾华)

