

- ▶ 论文投稿
- ▶ 关于论文发布证明

相关链接

- ▶ 学术活动厅
- ▶ 专家讲座
- ▶ 中华管理论坛章程
- ▶ 个人专栏



管理顾问和企业共同建设精细管理工程的要点

刘先明咨询师

一、动员会：统一全体员工的思想、态度、观念问题，解决“要不要建设精细管理工程”的意识问题。

由管理顾问或咨询师和企业领导共同分工阐述企业文化和精细管理工程、管理升级与个人职业生涯发展、企业发展和管理升级等的关系；从企业文化建设的制高点、个人发展与企业发展的大道理等方面先来武装全体员工的灵魂，打动全体员工的“心”，形成一种“灵魂深处搞管理”的良好企业氛围；只有全体员工对企业发展与管理在思想上的认识高度统一了，企业才能勇敢面对和抵御各种风险、压力，员工才能坚定不移地执行公司的各种决定，理解的主动执行；不理解的在被动的执行中理解，但是必须执行。现在国内市场国际化的进程已把企业推向发展的快车道，管理不实、不细的问题将在企业里得到集中暴露和表现，企业在快车道上行驶面临着比以前更大的风险和危机，员工须增强对夯实管理基础、提升管理水平和能力的重要性、紧迫性的认识，精细管理工程的理论或观点比较符合富瑞德实际情况与发展要求。

二、培训课：由管理顾问或咨询师传授理论知识，提高企业全体员工对相关知识、方法的认同感，解决“依据什么建设精细管理工程”的理论指导问题。

1、精细管理工程：由顾问或咨询师阐述“精细管理工程”的基本观点，提高和加深员工对管理上的“跑冒滴漏”等客观现象的认识，提高和加深员工对如何治理管理上的“跑冒滴漏”的问题有效工具——“精细管理工程”的认识。（参见《企业管理》2001年第九期）

2、岗位养成教学法：管理是一门科学，管理更是一种习惯，习惯又代表或体现着企业文化。在企业管理升级中，岗位养成是建设企业文化——实施科学管理、提高员工岗位技能——养成统一个体习惯、形成企业管理体系、建成精细管理工程的最佳结合方式或途径，是普遍适合具有进步与发展需求的企业和员工的。也只有通过岗位养成法，才能实施精细管理工程的建设，才能达到建设精细管理工程、实现精细管理的目的。

3、精细管理工程与质量保证体系是互相关联、互为促进的关系：精细管理工程为企业建立质量保证体系提供基础和框架，质量保证体系是精细管理工程中一个重要组成或支撑部分，两者可以在时间上分阶段进行，但在内容上一定要协调好接口，在程序、规范、表单等流通方面建好和留好能互通的通道。

三、精细管理工程的建设步骤与周期：解决“怎么建设精细管理工程”的操作问题。

1、清理：现行组织机构的运行质量、因发展需求而优化设置机构的模拟运行效果，管理制度执行率和实施有效率，部门职能、岗位说明书的功能健全性以及使用效果，管理程序的健全性以及运行质量，管理表单的健全性以及运用质量。

2、梳理：按照精细管理工程的思路全面梳理管理体系，分系统、分专业、分层次全面梳理各项体系或项目及其组成要素。

3、整理：在统一的思路指导下，依靠企业自身进步和提高的力量，在清理、梳理的基础上建成一套适合自己特点和发展要求的管用、能用、适用的精细管理工程。

4、工程建设周期：依据企业规模、管理基础、企业经营生产活动、企业所属行业、产业特点、期望精细管理的范围以及重点目标、深度而确定相应建设周期，时间短了解决不了思想、技能、协调、习惯等问题，时间长了形成不了压力和紧迫感；一般来讲：100人—200人的拥有50—70种岗位的企业，全面建设精细管理工程时在五—六个月比较合适；不同规模和岗位的企业，在周期上须结合企业实际给以相应调整。

四、须统筹处理好三种关系：

1、建设周期中实施上述“三理”时，是全方位进行和全员参与的，因此须采取培训、养成、建设、研修、运用“五位一体”的办法，形成一种统筹或网络计划式的整体、动态格局。

2、在建设精细管理工程时尤要注重处理好与当时的经营生产活动的关系，绝不能为了精细管理工程而影响管理、影响经营生产活动，搞乱原有正常的、好的秩序。

3、结合精细管理工程与质量体系建设的关系，注重两者实效、适用的接口，避免和减少两者建设中可能会存在的重复劳动和不能兼容或衔接的矛盾。

五、期望和检验收效：

收效是有阶段性的，而且是逐步累积体现的，因此一定要明确每一个阶段的收效，同时还要检验收效，为后续的精管理工程奠定良好基础、积累经验。首期精细管理工程的收效大致为：

1、培养、提升一批人。重点培养一批关键部门或岗位的显在、潜在领导人才的领导与培训能力，培养员工分析问题、解决问题的能力，培训与养成一部分员工“规范性+创新性”的思维习惯。

2、“规范性+创新性”地编成（实际上是建成）一本精细管理工程的载体——《企业管理大法》，建成企业精细管理工程实体。

3、通过建设首期精细管理工程中，在一定程度和范围里提高员工素质，并形

成和实施升级的《企业管理大法》，在达到阶段性的管理升级目的的同时，为后续管理的持续升级奠定必备基础。

最新文章：

- [官僚意识与人文精神](#) 曾飞
- [立此存照：高尚与丑陋的反思](#) 小龙
- [国际贸易可持续发展的环境约束](#) 陈柳钦
- [当“优秀工”成了鸡肋](#) 韩成杰
- [知识生产管理](#) 侯象洋
- [中国移动品牌文化的硬伤及危害](#) 韩城
- [管理升级——给准备带领企业越冬的企业家](#) 张驰
- [重大疾病保险 职工的保护神](#) 周书勇
- [有效在线体验——为什么你的VOC项目对提升在线客户满意度的帮助很小](#) 李翊玮 等
- [和谐生产方式基本原理](#) 张西振
- [新劳动合同法对企业的影响及企业的应对策略](#) 高磊
- [时间管理在企业中的应用](#) 高磊
- [李老庄村农业劳动力不足的问题研究](#) 陈杰
- [更多文章...](#)