

打造精英团队 达成共同愿景

——雅昌印刷管理集团倾力打造卓越团队

Text 本刊编辑部

2003年6月14、15日，雅昌印刷管理集团公司经过精密的组织策划，在深圳市西丽麒麟山疗养院培训专用教室举办了为期两天的“雅昌卓越团队训练”课程，雅昌公司深圳地区中高层管理人员50余人参加了培训课程。此次培训课程采用外培方式进行，培训机构为深圳市奥科特（ACTWIN）企业管理咨询有限公司。

通过两天紧张、激烈、生动有趣的团队训练，所有参加培训的管理人员留下了深刻印象，在学习中各学员积极参与，既强化了团队意识，亦增进了相互之间的了解，增进了友谊。这必将为日后推广执行各项管理制度，开展管理工作打下良好的基础。万捷董事长在培训结束之际写下“打造精英团队，达成共同愿景。”几个大字和大家共勉，进一步增强了学员们坚定必胜的信念，信心百倍地建设雅昌美好未来！







杨立望学员：在训练中开拓思维

“雅昌卓越团队训练”为雅昌公司的培训工作开了一个好头，使公司的培训工作注入了新的内容，参加这样的培训，有助于推动雅昌公司的团队建设向前迈进，也为雅昌公司的第二个十年的腾飞创造人才及思想观念上的优势。在6月14-15日二天紧张、活泼、启发、参与式的培训中的体会：开阔了思路、启迪了思维、感受了参与、激发了热情。建议今后公司有针对性地组织一些现代管理方面的培训，其范围可以扩大一些，例如一些生产骨干也可分层次参加。



朱志刚学员：知识技能化 素质行为化

通过两天的课程培训，首先对团队有了一个更为清晰的概念，同时对团队建设、有效沟通、如何授权等平时工作中经常会遇到的一些管理课题，也有了比较系统的学习认识，整理、拓展了管理思路，相信这些都会对我们今后的工作提升带来帮助。希望公司能更多地组织类似的管理技能的培训，提高中层管理人员的业务水平，让知识技能化、将素质行为化。



文剑波学员：感触管理授权的五个原则

管理授权是对一个企业发展各阶段的必然要求，它是指上级委托授予下级一定的权力，保证下级在一定的监督下，有相当的自主权和行动权。然而，在授权的过程中如果只授予权力，而没有采取适当的方式与方法取代原来控制体系下的流程与规则，结果将是一片混乱。授权者对被授权者负有监督的责任，被授权者对授权者有报告和完成任务的责任。授权是一个过程，授权不是授责，也不是分权。因此，通过团队训练，深有感触地体会到：在管理授权的过程中需遵循以下基本原则：

1. 因事设人，视能授权：管理者需分清“管人”与“做事”的区别，管理者是通过“做事”来影响人，在授权过程中要克服因人设岗，因人授权。
2. 明确所授事项：授权的前提是必须建立完善的指挥、监督体系，使授权在一定的监督下进行，授权的事项或目标要非常明确，不是一切事项均可授权，要根据企业的管理需要和具体情况选择性的授权。
3. 避免越级授权：授权要依据企业完善的职位评价体系来进行，要防止越级授权或越职授权。
4. 授权程度：授权的程度是授权者必须慎重考虑的问题，它取决于决策的代价、管理层的数量、被授权者的水平、控制技术与手段的完善程度、公司动态特性与职位的稳定性等。
5. 重塑心理契约：授权可以极大地激发下级的潜能，在授权过程中可以改善沟通，建立新型的上下级关系，相互信赖，相互负责。授权的最终结果是上级放权、放手、放心，下级尽职、尽责、尽力。



方靖学员：我为培训奏乐

两天的培训学习，可谓绘声绘色、感动万分，充满激情的场面至今难忘……，此时，我想起了1992年的一次培训。那时，我刚来深圳、进入中华自行车公司，进行了为期6个月的脱产培训，培训内容包括体能培训、企业文化的学习，自行车专业知识的学习及管理艺术的培训等四个方面。通过培训学习、考核。不断淘汰不符合要求的学员，最后留下来的16位学员(刚开始培训有55位学员)各自走上相关部门的领导岗位，当时称召集人。可以说，是中华自行车公司的培训改变了我，也影响了我的一生。

因此，我对培训是这样理解的：培训是人生成长的必经之路，你在不断提升自己的同时，必须经过深刻的培训。

因此，建议公司在今后应多计划这样的培训，如下：

- 1、突出培训主题，有针对性安排培训。
- 2、改变培训的环境，寻求异样化培训。
- 3、外请不同类型的培训师，课程多样化。
- 4、培训后应安排相应的考试，试题应从理解性、观念性、思路开发学员。



梁崇学员：朝闻道夕死可矣！

通过本次学习使我从理论上对“团队”有了更进一步的认识，收获非常大。但如何将所学内容在实际工作中运用是我们新的课题。朝闻道夕死可矣，这只是我们打造卓越团队的第一步。

