

“高效能生产主管风暴训练营”课程大纲

中国一线主管能力提升最权威的领导品牌课程

培训课时

标准版 9 天 6 夜（也可选择某一模块独立开展训练）

培训对象

中层管理人员、优秀基层管理人员、具有培养潜力的储备干部

成功案例

自 2003 年迄今 13 年，本课程为近 100 家中国 500 强企业与全球 500 强企业讲授，课程满意度始终保持在 95% 以上，多家知名企业全套导入本课程训练，并创造了优良的培训绩效！

10 多年的知识与经验沉淀，本课程不仅案例越来越丰富，更为重要的是，我们倡导“培训实施项目化”，我们建立健全了全套培训落地的工具（表格、制度、流程）。

1. 2015 年 7 月至 12 月，成功为日立、索尼合资公司 JDI 训练 20 天，并获得 100 万元以上的培训改善效益。4 月至 6 月，成功为中国 500 强企业苏泊尔集团培训 12 天，3 条样板生产线人均效率提升 18%，课堂满意度达到 98.7 分。
2. 2014 年成功为上市公司顺威股份培训 8 天 8 夜，2 天现场咨询辅导，课程以咨询式培训展开，课堂培训满意度达到了 98.96%；课程中精益沙盘演练开展了 1500 多项改善，创造培训效益 100 万元以上。同年，培训本课程的知名企业：中国 500 强五得利集团、海尔集团、三源集团、中通客车、中国 500 强华阳集团信华精机、联塑集团、益客集团、澳柯玛集团……
3. 2013 年成功为东风本田配套厂日资提爱思集团培训 14 天，课程以咨询式培训展开，培训落地的实效得到公司领导充分认可。同年，培训本课程的知名企业：格力集团、中粮雅士利、酷派手机、九牧集团、振石集团、银宝山新、毅昌科技、宏发股份……
4. 2012 年成功为上市公司贵糖集团培训 12 天，课程满意度 97.6 分。同期，培训本课程的知名企业：中国建材中联水泥、国家电网许继集团、箭牌卫浴、长安汽车、京东方集团、白象食品、云铜集团、金星集团、百威英博金士百、双汇集团、湘桂集团……
5. 2011 年成功为广州地铁培训 6 天，课程满意度 98 分、神火集团（中国 500 强企业）培训 6 天，课程满意度 98.7 分、尚德集团培训 8 天（中国 500 强企业），课程满意度 98.4 分、中国建材巨石集团培训 8 天（央企），课程满意度 96.3 分。同年，培训本课程的知名企业：国家电网平高集团、金发科技、金杯集团、中核集团、赛轮股份、汉拿集团、深圳燃气……
6. 2010 年成功为国内知名企业安踏集团培训本课程 8 天、史丹利集团培训 9 天、仁和集团培训 8 天、太阳纸业（中国 500 强企业）培训 12 天。同年，培训本课程的全球 500 强企业：小松工程机械、本特勒、固特异、汉高集团。中国知名企业：安徽中烟、澳柯玛、大唐电力、广州酒家……
7. 2008 年 11 月—2009 年 8 月成功为中国船舶工业集团上海沪东中华造船集团培训本课程 8 天，课程满意度 99.3 分。2009 年 7 月—8 月成功为广西福达集团培训本课程 9 天，课程满意度 95.6 分。同年，培训本课程的知名企业：陕汽集团、北汽福田、日本电工、国家核电、江西铜业、中国石化、佳能、圣戈班、青岛啤酒、伊利集团、奇瑞汽车、旭阳集团……
8. 2008 年 10 月—2009 年 6 月成功为德资格特拉克集团（著名跨国公司）培训本课程 8 天。2008 年 11 月—12 月成功为石药集团培训本课程 12 天，课程满意度 95.6 分。同年，培训本课程的知名企业：德资大陆集团、标致集团、广州本田、沈阳机床、中国南车、中集集团……
9. 2007 年 6 月—9 月成功为日资爱电集团（规模逾万人）培训本课程 12 天，课程满意度 96.7 分。2007 年 10 月—2008 年 4 月成功为马可波罗集团培训本课程 12 天，课程满意度 98.2 分。同年，培训本课程的知名企业：松下集团、三井集团、格力集团、美的集团、中国兵工、中国电子科技……
10. 2006 年 6 月—12 月成功为新资广东兴科集团（规模逾万人）培训本课程 12 天，课程满意度 97 分。2006 年 8 月—11 月成功为无锡联茂电子集团（台资上市公司）培训本课程 24 天，课程满意度 96.8 分。同年，培训本课程的知名企业：利丰集团、方正集团、新中源集团、万德集团、中国 500 强建龙集团扬帆造船、峻凌国际……
11. 2003 年—2005 年培训本课程的大型企业：广州志圣科技（台资，上市企业）、南海祥旺光学（台资，规模超万人）、佛山华国光学（规模近万人）、美利达自行车（全球知名企业）、深圳唯冠国际（台资，年营业额超 200 亿人民币）、深圳蒙拓励集团、深圳系统科技（台资，上市企业）、深圳竞华集团、东莞兴昂国际（台资，规模近五万人）、中山怡高集团（港资，规模近万人）、以纯服饰、东莞创盟集团、东莞联桥电子（台资，上市企业）、东莞汇美控股（港资，上市企业）……

课程优势

依据一线主管“四维胜任力”模型之“日常作业能力、现场管理能力、精益改善能力、团队管理能力”设计课程；

运用“培训课堂研习、课堂团队演练 PK、课堂精益沙盘演练、车间精益沙盘演练、小组焦点课题改善”确保课堂满意度与培训落地；

通过“训练营班委会、制度编写、改善公报、成果发表、毕业典礼以及“四维培训效果评价”模型之课堂评分、作业评分、发表评分、改善成果评分”固化培训效果。

训练成效

全套导入 9 天 6 夜训练营，将以咨询式培训的方式进行训练，承诺培训成果指标。成果指标可以与老师交流沟通，确认企业最需要达成的目标指标，成果一般以如下方式呈现：

1.制度文件编制：如《生产主管日常管理手册》、《生产部训练员手册》、《生产主管能力素质模型》、《生产主管专业技能等级评价标准》、《生产主管能力评估反馈报告》……若干制度文件的编制。

2.管理方法改善：如导入---①.管理型（如生产目标日清管理看板）、激励型（如现场革新成果看板）、展示型（如班组 TCC 文化活动看板）、交流型（如精益西格玛改善流程看板）的设计与应用；②.导入标杆机台、标杆班组立标、对标的方法与工具；③.导入星级班组认证、考核、激励机制；④.导入技术骨干人才 S-OJT 训练机制……

3.焦点课题改善：针对效率、质量、成本、交期、安全、士气等领域，运用精益改善突破、QC—STORY 或 DMAIC 的方法与工具开展课后改善攻关活动……

企业只要严格按照训练营的流程和标准执行研习，一般最少创造大于训练营培训费用 2 倍的经济效益，在以往的咨询式培训中，我们都圆满的达成了这些成果。

课程背景

2003 年，本课程原名为《TWI 一线管理人员能力提升训练营》，课程内容包括 JI(Job Instruction)工作教导、JM(Job Method)工作方法、JR (Job Relation)工作关系、JS(Job Safety)工作安全等四个部分，本课程系国际版权课程。

2006 年，本课程升级并更名为《金牌班组长综合管理能力提升训练营》，课时由原来 TWI 的 4 天升级为 6 天，课程内容在原 TWI 课程体系上进行了较大程度的调整。

2008 年，随着课程内容的持续升级，本课程由《金牌班组长综合管理能力提升训练营》升级并更名为《高效能生产主管能力提升风暴训练营》，课时由原来的 6 天升级为 9 天 6 夜，授课方式更多采用体验式培训，课程内容、结构、思想亦更加充实和深化。

课程收益

- 1.使企业生产、质量的一线管理者认识到自己在企业管理中的重要作用和地位，并了解其工作职责和任务
- 2.学会运用日清管理之班前预测、班中控制、班后掌握的技巧，有效的防范、控制与解决现场一线的问题
- 3.使一线管理者系统掌握快速突破式提升产能效率的技巧，有效的完成工作任务，保时保质达成订单交期
- 4.使一线管理者掌握卓越的自工序完结质量意识，并掌握零缺陷管理的手法，以降低异常提高产品的良率
- 5.使一线管理者系统掌握发现问题、分析问题、解决问题的方法，快速防堵异常和杜绝重复性的异常再发
- 6.帮助一线管理者有效掌握教导员工、培育员工的方法和技巧，全面提升员工的作业柔性和超级熟练度
- 7.使一线管理者正确掌握有效沟通、高效激励员工士气的技巧，从而使班组团队更加具有凝聚力、战斗力
- 8.帮助一线管理者系统掌握辅助上司，协调同级，带领部属的方法，发挥其承上启下，理人管事的作用

课程模块

课程内容(模块)选择表

NO	课程内容(模块)	选择内容(打√)	适合对象
壹.一线主管“日常作业能力”			本模块课程内容属于“通用技能”。制造型、服务型企业各职能部门管理人员均可参加本模块课程内容的学习
1	一线主管的角色认知		
2	一线主管的日清管理		
3	现场一线标准化管理		
4	现场员工教导与培育		
贰.一线主管“现场管理能力”			本模块课程内容属于“专业技能”。适合于制造型企业生产、质量、设备、工艺等部门管理人员的学习及部分服务型企业的学习
5	现场 6S 与目视管理		
6	现场质量控制与管理		
7	现场问题分析与解决		
8	现场安全预知管理		
叁.一线主管“现场改善能力”			本模块课程内容属于“专业技能”。仅适合于制造型企业生产、质量、设备、工艺、PMC 等部门管理人员的学习
9	现场计划与物料管理		
10	现场设备维保管理		
11	现场 IE 与精益改善		
12	现场成本分析与控制		
肆.一线主管“人员管理能力”			本模块课程内容属于“通用技能”。制造型、服务型企业各职能部门管理人员均可参加本模块课程内容的学习
13	有效沟通, 高效协调		
14	激励员工, 提升士气		
15	带好下属, 缔造团队		
16	做好下属, 辅助上司		
17	魅力领导, 高效执行		
18	思想传播, 文化传承		
19	创新管理, 赢在 90 后		
20	彩绘蓝图, 职业规划		
伍.一线主管“学以致用能力”			本 2 项“沙盘演练”属于“专业技能”。仅适合于制造型企业生产、质量、设备、工艺、PMC 等部门管理人员的学习
21	沙盘演练：产能效率大提升		
22	沙盘演练：现场改善大决战		
23	课程演练：班前会议 PK 赛		本 4 项“课程演练”属于“通用技能”。制造型、服务型企业各职能部门管理人员均可参加学习
24	课程演练：班后会议 PK 赛		
25	课堂演练：激情团队风采展示		
26	课堂演练：班组文化落地演示		
<p>课程内容选择注意事项：①.“一线主管角色认知”、“一线主管日清管理”是必选模块。②.2 天课程，选择模块不能超过 5 个，4 个模块更佳，否则会因为培训时间短课程模块多信息量过大影响培训效果。③.以往培训开展较少的企业，在选择课程内容时切勿“囫圇吞枣”，一节成功的课程，不在于讲“多”，而在于讲“精”。</p> <p>谢谢！</p>			

课程内容

第一章：一线主管“日常管理能力”

第一节：一线主管的角色认知

1. 企业对一线管理人员的要求和期望
2. 认识一线管理人员的几种角色
3. 一线管理人员的地位和使命
 - 问题研讨:管理人员如何承上启下
4. 一线管理人员的职责和任务
5. 一线管理人员的胜任能力分析
 - 案例分析:一线管理人员的能力模型
6. 一线管理人员的职业素养要求
7. 一线管理人员的管理技能要求
8. 一线管理人员的现状和存在的问题
9. 成为卓越一线管理人员的几个关键
10. 从员工到一线管理人员角色的转变
11. 从技术型转向管理型人才的四个重点
 - 案例分析:角色错位造成的恶果
 - 问题研讨:从管人理事到管事理人

第2节：一线主管的日清管理

1. 一线管理人员的工作计划
 - 课堂演练:管理好你的时间
2. 班前要准备的事情
 - ①. 高效率班前会议的实施
 - 课堂演练:班前会议主持流程
 - ②. 依据 4M1E 做好班前准备
3. 班中要控制的事情
 - ①. 班中控制的 8 项关键点
 - ②. 班中控制的瓶颈解除
 - 课堂演练:《班中控制检查表》
4. 班后要掌握的事情
 - ①. 班后掌握的 6 项关键要素
 - ②. 认真做好交接班管理
 - 课堂演练:《交接班管理记录表》
5. 现场日清管理体系的建立与完善
 - ①. 日清管理的作用和日清管理流程
 - ②. 日清管理需达到的目标和效果
 - 案例分析:丰田“日项目工作表”
 - 案例分析:海尔“3E 日清工作卡”

第3节：现场一线标准化管理

1. 现场标准化管理的“六大目的”
2. 优秀企业标准化管理的关键因素
 - 案例分析:从麦当劳 SOP 看标准化管理
3. 最好的作业标准书必须具备的要素
 - WORKSHOP: 如何做到“傻瓜式”?
4. 区分作业标准书好坏的三个等级
5. 制定现场五大标准书应该注意的问题
 - 案例分析:标杆企业作业标准书剖析
6. 作业标准书制定、评审的权责和流程
 - 案例分析:丰田标准作业审核表的借鉴
 - 案例分析:麦当劳 SOC 的编制与运用
7. 现场作业标准书流于形式的关键原因
 - WORKSHOP: 员工为何不执行标准?
8. 让员工执行标准的 8 个关键解决方法
 - 案例分析:三星集团的标准管理四问法
9. 标准化管理与安全、质量管理的结合
10. 标准化管理与现场改善、目视管理的结合
11. 标准化管理与一线人才培育的紧密结合
12. 现场标准化管理活动的十个推行步骤
 - 案例分析:鲁能集团标准化推行全景演示
13. 现场标准化创造精细管理的企业文化

第4节：现场员工教导与培育

1. 一线管理人员教导能力的重要作用
2. 一线管理人员教导员工的正确理念
3. 对“教”与“导”的正确理解
4. 一线管理人员常犯的错误教导方法
 - 角色演练:错误教导方式模拟示范
 - 问题研讨:师傅带徒弟弊端的改进策略
5. 新老员工不同的教导流程与方法
6. OJT 工作教导四阶段法实施
 - 角色演练:正确教导方式模拟示范
 - 课堂演练:《工作教导分解表》
7. 现场 OJT 岗位训练体系的建立与健全
 - 案例分析:青岛啤酒 S-OJT 结构化训练
 - 案例分析:宝钢 T-ACT 岗位训练模式
8. Coaching、OJT、OPL 在现场的综合运用
9. 教导、辅导、督导在现场的结合应用
10. 现场多技能工的培育与员工技能储备方法
 - 课堂演练:《员工多技能工管理看

第二章：一线主管“现场管理能力”

第 1 节：现场 6S 与目视管理

1. 精益 6S 打造一流现场的“6 化”管理
2. 认识精益 6S 管理活动常见的 5 种误区
3. 6 个“S”的实施内容和关键步骤
4. 6S 问题票实施的五大核心内容
 - 案例分析:6S 对现场问题大总结大检讨
 - 案例分析:6S 排除六大损失与七大浪费
5. 6S 活动奖惩机制的建立和完善
 - 案例分析:标杆企业 6S 考核制度阐释
 - 案例分析:6S 稽查员的胜任素质模型
 - 学员自检:如何确保稽查评分的公正性
6. 世界一流现场的“5 项”可视化管理
7. 可视化管理实施的 8 项关键内容
 - 问题研讨:为什么目视管理会形同虚设
 - 观看录像:全员参与目视管理工具制作
8. 精益 6S 有效推行长久维持的关键法则
 - 问题研讨:员工习惯养成的方法与技巧
 - 案例分析:某集团 6S 周质询会议
 - 案例分析:某集团 6S 实施全景演示
9. 精益 6S 创造优秀的执行文化与改善文化
10. 全球标杆企业 6S 推行与维持案例展示

第 2 节：现场质量控制与管理

1. 员工质量意识再造与培育
2. 员工质量意识的四个陷阱
3. 提升员工质量意识的四大方法
4. 现场质量管理的六大控制方法
 - 问题研讨:质量是制造出来的吗
 - 问题研讨:自检互检为何流于形式
5. 员工质量习惯养成的“五项检查”
6. 现场质量检验误差的解决措施
7. 过程质量考核的四个 KPI 指标
8. 质量问题重复发生的解决策略
9. 快速解决质量问题的“四项及时”
10. 应用 DMAIC 解决质量问题的步骤
 - 案例分析:组装不良率的快速降低
11. 制程品质“零缺陷”的核心思想
12. 现场实施“零缺陷”的三大步骤
 - 案例分析:三洋零缺陷制度的实施
 - 角色演练:失之毫厘,差之千里
13. 现场质量预防控制四步骤法
 - 案例分析:现场 SPC 技术的应用
 - 案例分析:现场 PFMEA 技术的运用

第 3 节：现场问题分析与解决

1. 一线管理人员应具有的问题意识
2. 现场异常问题的定义和种类
3. 现场一线常见的典型异常问题
4. 问题冰山及核心原因的探究
5. 问题解决的三即三现主义
 - 案例分析:丰田汽车的“水龙头哲学”
6. 从数据解读中分析与解决问题
 - 案例分析:运用 QC 工具解决异常问题
7. 利用 8D 法分析与解决问题
 - 案例分析:仪表不良的 8D 解决步骤
8. 运用 QC—STORY 十步法解决问题
9. 建立问题分析与决策的良性循环
10. 决策的制定与行动的预估、执行、检讨
11. 解决问题时的团队意识与团队合作
12. 解决问题报告书的编写要求和编写步骤
 - 案例分析:某集团问题解决报告书阐释

第 4 节：现场安全预知管理

1. 卓越企业安全管理体系的构建
2. 一线管理人员对安全管理的责任
3. 提高员工安全意识的五大方法
 - 学员自检:我们身边的安全隐患
4. 现场一线安全事故发生的原因
 - 案例分析:某机械厂工伤事故统计
 - 观看录像:员工工伤事故的真因
5. 现场一线安全管理的六项关键内容
 - 案例分析:切断事故灾害连锁
6. 安全预知事故训练 KYT4 阶段法
 - 情境模拟:现场危险预知训练
 - 课堂演练:《危险预知(KY)表》
7. STOP 安全训练观察计划的应用实践
8. 潜在安全危害因素调查分析
 - 案例分析:3 个安全隐患整改解析
9. 现场一线安全管理目视化技巧

第三章：一线主管“现场改善能力”

第 1 节：现场计划与物料管理

(9)

1. 现场一线生产计划排程优先五规则
2. 现场一线产能负荷分析的关键内容
3. 月计划需要预测的重要因素
4. 日计划需要执行的关键内容
5. 依据计划进行人员分工与派工
 - 案例分析:一张新订单的生产排线表
6. 依据计划调整实际生产进度
 - 案例分析:一张小时产能进度控制表
7. 现场一线生产排程的几个主要问题
 - 问题研讨:急单插单补单的解决对策
 - 问题研讨:多品种少批量订单的解决对策
8. 依据计划组织合理的物料调拨
9. 现场一线领料需要注意的关键事项
10. 现场一线半成品转序需要控制的要点
 - 案例分析:一张尾数不准的生产订单
11. 现场一线材料摆放的“五定原则”
12. 现场一线缺料控制的八项关键内容

第 2 节：现场设备维保管理

(10)

1. 现场一线 TPM 管理的思想和目标
 - 案例分析:丰田设备“自主保养”三件事
2. 现场一线设备零故障的五个意识
3. 设备“三位一体”的点检与保养制度
 - 案例分析:宝钢“设备点检表”解析
 - 问题研讨:员工自主点检为何流于形式
4. 设备维保“五定”法的实施运用
5. 现场一线设备管理的目视化技巧
 - 观看录像:设备点检、保养目视化解析
6. 设备操作工必备的四项操作技能
7. 设备管理人员综合技能的快速培养
 - 案例分析:“设备管理人员”能力模型
8. 设备管理人员的技术测评和绩效考核
 - 案例分析:大众抢修“三二一”法则
9. 有效降低设备故障的“七道防线”
10. 有效排除设备管理的“六大损失”
 - 实务演练:“OEE”与“MTBF”计算

第 3 节：现场 IE 与精益改善

(11)

1. 认识与剔除现场 IE 七大浪费
2. 对 IE 七工具和精益改善的认知
3. 现场管理中的精益改善技巧
 - 案例分析:某生产线制作流程的改善
 - 观看录像:某 U 字型生产线的改善
 - 观看录像:某生产线省人化的改善
4. 现场一线精益改善四步骤法
 - 课堂演练:《工作改善分解表》的应用
 - 案例分析:平衡生产线改善技巧
5. 现场一线精益改善的八项关键内容
 - 案例分析:精益改善促进产能效率大提升
6. IE 七工具在现场改善中的有效应用
 - 案例分析:一人多机改善研究
 - 观看录像:动作分析改善研究
 - 观看录像:双手作业改善研究
7. 模特排时法 (MOD) 的运用和实践
8. 激活现场一线员工参与改善的方法
 - 案例分析:日本富士电机的改善制度
 - 案例分析:丰田汽车的全员改善文化

第 4 节：现场成本分析与控制

(12)

1. 员工成本意识建立的五条经典理念
 - 案例分析:神钢电机杜绝浪费运动
2. 提升员工成本意识的六个有效方法
3. 削减现场一线人工成本的方法
 - 问题研讨:如何有效控制员工加班工时
 - 案例分析:美的集团损失工时分析制度
4. 降低现场一线材料损耗成本的方法
 - 案例分析:马自达补料金额控制的方法
 - 案例分析:某集团呆料防治的控制措施
5. 削减现场一线质量损失成本的方法
 - ①. 质量成本月报制度的建立和完善
 - ②. 质量成本分析制度的推行和健全
 - 案例分析:某集团车间质量成本报告
6. 健全现场一线成本控制制度
 - ①. 准确把握产品的总成本和单位成本
 - ②. 健全预算、标准、实际成本分析制度
 - ②. 成本控制指标与员工绩效考核挂钩
 - 案例分析:某集团班组月成本差异分析表
 - 案例分析:某集团班组成本控制点分析

第四章：一线主管“人员管理能力”

第1节：有效沟通，高效协调

1. 处理好一线员工关系的重要性
2. 增进一线员工关系的基本原则
3. 创造现场一线愉快的人际氛围
 - 观看录像:有效化解员工冲突与矛盾
4. 提升人际关系的四项基本技能
5. 人际交往与心灵互动“五步法”
6. 沟通对增进员工关系的重要作用
7. 沟通的过程与沟通障碍的克服策略
8. PACE 人际风格沟通技巧与诀窍
 - 课堂演练:PACE 性格测试
9. 沟通中看、听、问、说的技巧
- 10.有效运用沟通化解员工的冲突
 - 课堂演练:现场沟通模拟演练
 - 案例分析:一个女操作工的故事
- 11.与员工意见不一致时的沟通诀窍
 - 案例分析:苏格拉底的“引导法”
 - 案例分析:卡纳基“表达意见三步曲”
- 12.与部属、同事沟通的要点与诀窍
- 13.与90后员工沟通的黄金法则
 - 角色演练:一场抛砖引玉式的沟通

第2节：激励员工，提升士气

1. 员工缺乏干劲与责任心的主要原因
2. 改变员工抱怨的5项经典措施
 - 课堂演练:牢骚抱怨总结与对策
3. 激励现场一线员工士气的重要原则
 - 案例分析:拿破仑激励军心法
 - 案例分析:北汽集团改善成果激励
4. 激励员工应做好的4种境教方式
 - 案例分析:工作现场的4张激励看板
5. 有效激励员工的9种方法
 - 案例分析:班组绩效考核激励模式
 - 案例分析:班组计件工资激励模式
6. 花钱不多的12种激励小技巧
 - 案例分析:从免于监督到冠名激励
7. 正确运用“正激励”与“负激励”
 - 角色演练:正确表扬员工的方式
 - 案例分析:摩托罗拉“罚”的24字真言
8. 激励现场一线员工的五大关键法则
9. 现场不同职位员工的不同激励方式
- 10.通过激励模型快速提升员工的执行力
 - 案例分析:海尔集团即时激励模式

第3节：带好下属，缔造团队

1. 一线管理人员正确用人的原则与诀窍
2. 一线管理人员四种管理艺术的有效运用
3. 不同性格员工不同管理风格的匹配作用
4. 如何管理好现场一线的问题型员工
 - 案例分析:各类型问题员工的管理策略
5. 一线管理人员如何留住团队内优秀员工
6. 现场一线新员工流动原因及防范措施
 - 案例分析:留住新员工“2·3·2法则”
 - 案例分析:摩托罗拉留住新人的技巧
7. 现场一线老员工流动原因及防范措施
 - 案例分析:规避员工离职的“长板凳”
8. 增加团队凝聚力的“欣赏会与反省会”
 - 课堂演练:欣赏会与反省会的模拟召开
9. 向家庭、宗教、军队学习构建卓越团队
 - 问题研讨:家庭、军队、宗教的特征
 - 案例分析:团队家庭化的成功之道

第4节：做好下属，辅助上司

1. 与上司处理好关系的重要原则
2. 如何获得上司的好感和欣赏
3. 向上司提意见的诀窍和注意事项
 - 角色演练:站在上司立场谈问题
4. 如何冷静应对上司的批评
5. 向上司汇报工作正确的方式
 - 角色演练:正确的工作呈报方式
 - 案例分析:三星集团的“记录文化”
6. 养成从“汇报”到“回报”的习惯
7. 学会从“制造问题”到“解决问题”
8. 如何有效处理与上司的矛盾
 - 问题研讨:怎么对上司说“不”
9. 辅助上司需要了解的四件事情
- 10.服从上司要注意的六大原则
- 11.做好部属应该掌握的八项戒律
- 12.一线管理人员“承上启下”的关键技巧

第5节：魅力领导，高效执行

1. 现场卓越管理者的三大基因
2. 卓越领导力发展的五个层次
3. 领导的逻辑---理解层次法
 - 案例分析:卓越领导力---如何决策
4. 领导力发展的同心圆理论
 - 课堂演练:团队同心圆的感悟
5. 卓越领导力修炼---八步成才法
 - 案例分析:“陆军特战队”的领导艺术
6. 领导者让员工自主追随的四个条件
7. 领导力对执行力的深层次影响
 - 问题研讨:执行力的背后为何是领导力
8. 执行力的定义和执行不力的主要原因
 - 案例分析:从西点军规看员工执行力
9. 现场管理执行中的责任稀释定律
10. 执行力的四种假象和四种人理论
11. 员工执行不力深层次质询四问法
12. 打造执行力有效管好团队中的四类员工
13. 坚守承诺“五化”打造高效执行力团队
 - 问题研讨:承诺转化为执行力的措施
14. “六个一工程”培养冠军执行力团队
 - 案例分析:某企业执行力墙体文化剖析

第6节：思想传播，文化传承

1. 现场文化建设对企业的作用和价值
2. 充分利用企业价值观统一现场员工思想
 - 问题研讨:员工思想如何与企业保持一致
 - 问题思考:统一员工思想的工具与方法
 - 案例研讨:某企业思想管理 12 大工具
3. 现场团队文化建设的步骤与方法
 - ①.班歌队歌的编写与 PK 赛
 - ②.班组团队风采展示与 PK 赛
 - ③.班前会议、班后会议 PK 赛
 - ④.班组工间操展示与 PK 赛
4. 现场创新文化建设的步骤与方法
 - ①.现场革新明星墙的设计与宣传
 - ②.现场改善成功故事、案例集的编制
 - ③.现场创新成果发表与 PK 赛
5. 现场学习文化建设的步骤与方法
 - ①.树标杆榜样教育工程的开展
 - ②.现场读书会的开展与评比
6. 现场组织文化传播的主体作用
 - 问题思考:不同职级员工传播文化的作用
7. 现场组织文化建设保障企业文化的落地
8. 现场组织文化建设打造钢铁战斗力团队

第7节：创新管理，赢在90后

1. 认知 90 后员工的行为和人格特征
2. 90 后的成长环境与心理特征分析
3. 90 后员工行为特征分析与性格优缺点
4. 90 后的价值观取向和行为疏导
5. 90 后员工的优点及优点发挥
6. 90 后员工的缺点及缺点改变
7. 培养 90 后员工的敬业精神与责任感
 - 观看视频:知名总裁谈工作要激情
8. 管理人员管理 90 后常犯的几种错误
9. 90 后员工的沟通模式、激励技巧
 - 问题研讨:90 后员工真的难管理吗
10. 管理 90 后员工管理手段的创新与变革
11. 塑造影响 90 后员工的新型领导艺术
 - 问题研讨:6 种领导者特质剖析
 - 观看视频:《垂直打击》的领导艺术

第8节：彩绘蓝图，职业规划

1. 职业生涯规划的含义与意义
2. 企业未来最需要什么样的人
3. 职业生涯规划要掌握的五件事
4. 职业规划均衡人生的六大领域
5. 建立“倒金字塔”型的职业之路
 - 课程演练:“制作我的梦想板”
6. 认识自我规划个人职业发展
 - 观看视频:《别对自己说不可能》
7. 了解个人价值取向确定职业目标
8. 制定职业计划拟定行动方案
9. 为自己和员工规划好职业发展通道
 - 经典案例:壳牌石油的员工职业之路
10. 通过学习发展保证职业规划的实现
11. 通过“升”与“迁”实现职业目标
12. 职业规划发展实现员工与企业的双赢

第五章：一线主管“学以致用能力”

第 1 节：沙盘演习：产能效率大挑战

1. 确定沙盘演习内容和活动方案
2. 小组成员分工，明确职责和任务
3. 明确演练时间和小组竞赛规则
4. 仿真制造某产品之实战演练
5. 检查交期、质量、成本指标的达成
6. 学员总结演练带来的启示
7. 讲师结合课程内容点评学以致用状况

说明：本演练在培训室进行，2 小时内完成

第 2 节：沙盘演习：现场改善大决战

1. 确定沙盘演习内容和活动方案
2. 小组成员分工，明确职责和任务
3. 明确演练时间和小组竞赛规则
4. 到车间现场发现问题与改善问题
5. 制作改善看板检讨改善目标达成率
6. 学员总结演练带来的启示
7. 讲师结合课程内容点评学以致用状况

说明：本演练在生产车间进行，4 小时内完

成

第 3 节：课程演练：班前会议 PK 赛

1. 确定 PK 赛的内容和活动方案
2. 小组成员分工，明确职责和任务
3. 明确演练时间和小组竞赛规则
4. 讲师分步教导班前会议进行程序
5. 各小组依据标准进行班前会议练习
6. 各小组按程序进行班前会议 PK 赛
7. 讲师结合课程内容点评学以致用状况

说明：本演练在培训室进行，3 小时内完成

第 4 节：课程演练：班后会议 PK 赛

1. 确定 PK 赛的内容和活动方案
2. 小组成员分工，明确职责和任务
3. 明确演练时间和小组竞赛规则
4. 讲师分步教导班后会议进行程序
5. 各小组依据标准进行班后会议练习
6. 各小组按程序进行班后会议 PK 赛
7. 讲师结合课程内容点评学以致用状况

说明：本演练在培训室进行，2 小时内完成

第 5 节：课堂演练：激情团队分成展示

1. 确定团队风采展示内容和活动方案
2. 小组成员分工，明确职责和任务
3. 明确演练时间和小组竞赛规则
4. 讲师分步教导团队风采板的制作
5. 讲师分步教导高激情团队风采打造技术
6. 各小组按程序进行团队风采展示演练
7. 各小组按程序进行团队风采展示 PK 赛

说明：本演练在培训室进行，3 小时内完成

第 6 节：课堂演练：班组文化落地演示

1. 确定班组文化演示的内容和活动方案
2. 小组成员分工，明确职责和任务
3. 明确演示时间和小组竞赛规则
4. 讲师分步教导班组文化落地进行程序
5. 各小组依据标准制作班组文化落地材料
6. 各小组按程序进行班组文化落地 PK 赛
7. 讲师结合课程内容点评学以致用状况

说明：本演练在培训室进行，3 小时内完成

说明：①. 以上演练，是为了配合课程内容使学员真正掌握实际操作方法而研发的工具，具有非常强的实用性与挑战性。②. 建议 4 天以上训练营课程方安排以上的演练。③. 演练对场地和道具有定的要求，请课前一星期联系讲师进行相关准备。谢谢！

导师简介

姜上泉，著名精益运营专家，多所著名大学特聘教授，中国降本增效咨询领导者。住友、宗申、双汇、苏泊尔等多家 500 强企业精益运营顾问。对丰田、本田、标致、海尔、沃尔沃、青岛啤酒、中国中车、中国石化、中国兵器、中烟工业等 100 多家中国 500 强与全球 500 强企业进行培训与咨询。

姜上泉导师于国内率先将精益管理、全面成本、经营绩效、管理会计和阿米巴经营结合在一起实施降本增效；并率先将精益管理的思想和工具融入人才快速培养缩短人才培养周期 40% 以上。

成功策划、指导住友、宗申、格力、九牧、五征、鲁能、中通、兆驰、JDI、苏泊尔、山东能源集团等多家大型企业的“降本增效、精益管理”咨询项目。咨询辅导过的企业，60% 以上运营绩效提升 30% 以上。

2008 年成功为国家电网山东电工电器集团进行精益运营辅导，一年内压缩生产周期 30%，并降低直接质量损失成本千万元以上。迄今为止，成功将降本增效系统和精益运营模式导入中国制造 500 强企业五征集团、中国民营 500 强企业淮海控股集团、中国 500 强企业金锣集团等多家集团企业，实现年度降本增效过亿元。

先后于全国 31 个省市讲授 1000 多场管理课程，迄今直接聆听姜上泉导师授课的学员超过 30 万人，课程满意度 95% 以上，内训返聘率 80% 以上；连续 3 年以上为松下、小松、美的、江中、石药、仁和、安踏、格特拉克、国家核电、青岛啤酒、北汽福田、马可波罗、太阳纸业、中国建材、中国船舶、中国机械工业等知名企业提供管理训练。

课程特色

1. 本课程设计重点突出，避免到处是重点就没有重点的“全面式培训”。大部分一线管理人员都是由员工或技术员晋升的，往往当了一线管理人员却不知道自己要做什么（身在其职，不谋其政），或还是继续保留做员工时的工作习惯，使团队管理处于“无政府”状态。因此，本课程开始内容为“一线主管的角色认知”，使一线管理人员真正做好由员工到管理者角色的转变。
2. 把管理者与员工区分的第一功能是教导别人，一线管理人员往往自己“能干”，而底下的员工却“不能干”导致这一局面的根本原因是一线管理人员缺少“教导技术”。一流的现场来自一流的员工，一流的员工来自一线管理人员一流的教导方法，尤其是员工流失率日益上升的今天，一线管理人员的教导方法是否得当对现场的质量与效率影响深远。因此，本课程基础内容之一为“一线主管工作教导方法”，使一线管理人员正确掌握教导员工的方法与技巧。
3. 一线管理人员的工作重点为做好日常管理，日常管理系每天重复做一些简单和容易的事情。但是，正如同海尔 CEO 张瑞敏所说：“简单的事情天天做好就不简单，容易的事情天天做对就不容易”。日常管理是现场一线管理最基础的也是最重要的内容，一线管理人员如何做好班前的准备，如何做好班中的控制，如何做好班后的掌握，决定到整个现场运作的成败。因此，本课程基础内容中最重要的为“一线主管的日清管理”。
4. 一线管理人员如何在组织内发挥承上启下的功效，是一线主管基础课程内容要强调的第四个重点。一线管理人员通过“请示工作拿方案、汇报工作讲结果、布置工作按流程、教导工作说步骤”的沟通协调方式在组织内进行上传下达，从而打通整个现场运营的任督二脉，实现企业现场管理的健康运转。

本课程设计结合以上四个基础内容，并匹配 IE、TPM、TPS、TQM、领导力、教练技术、企业文化等专业内容，厚积薄发、深入浅出、实用新颖，结合企业的管理现状，具有很强的针对性与实用性。从“软件”人员管理到“硬件”现场管理有效结合兼容并包，从根（人的观念）本（管理工具）上解决一线管理人员在工作中遇到的疑难问题。本课程中西药结合，既补气健身又治病防病，是一付上好的管理药方。

本课程采用培训 + 指导 + 演练 + 体验 + 分享 + 发表的训练模式进行，课前调查问题，课中分析问题，课后解决问题，使企业接受本课程培训后能收到实质性的培训效益。

“高效能生产主管风暴训练营”课程大纲

课程培训方式选择表

欢迎您选择《高效能一线主管风暴训练营》课程，您在签订培训协议前请选择好适合您企业的培训方式。“体验式风暴训练方式”以“3大4高”著称：大场面、大气派、大挑战。高要求、高激情、高参与、高收益。

实施步骤

课堂讲授培训方式

体验式风暴训练方式

1	培训场地	普通教室，足够学员就坐即可	教室面积是学员人数就坐面积的3倍以上，教学场地由教室、车间、室外广场三部分组成
2	课桌课椅	“U”型、“一”、“马蹄型”摆放没有严格的要求	必须分成小组，按“U”型摆放
3	音响设备	普通音响设备，具备无线话筒、音频连接电脑播放等功能即可	必须配置整套专业音响设备设施，声音响亮，无噪音、无杂音、无回音，有专业调音师
4	培训设施	同体验式风暴训练方式	1. 必须确保培训教室内灯光明亮不昏暗。②. 投影机投放的画面清晰不模糊，能分辨出各种颜色。③. 空调能够正常使用。④. PowerPoint讲义与附表打印装订成教材，每位学员都拥有教材。⑤. 两块1.5米以上的白板，20支以上白板笔。⑥. A0、A1、A3、A4白纸若干张（视具体情形确定）。⑦. 学员分组铭牌、旗帜
5	讲师助教	有无助教均可	必须配置2名以上受过专业训练的助教。助教人数的多少视学员人数确定
6	学员服装	对服装没有严格要求	对学员服装、鞋有明确的要求（统一、安全）
7	培训时间	每天正式上课时间为6小时	每天正式上课时间为8-9小时，并且每天晚上另加1-2小时的课后作业时间
8	培训纪律	依常规培训方式，学员不得迟到、早退，接听电话等	培训全程不允许学员迟到与早退，不允许学员接听手机擅自来回走动，不能执行此条规则的学员不得被准许参与本风暴训练营
9	授课方式	以讲授为主，附带提问、分享、演练等常规培训方式	以准军事化方式进行，团队PK、个人PK、作业PK、宣誓与发表、入场出场等均有严格要求
10	开训仪式	有无开训仪式均可	必须有开训仪式，按标准流程举办仪式，董事长或总经理必须到场致辞
11	结训仪式	有无结训仪式均可	必须有结训仪式，按标准流程举办仪式，总经理或副总经理必须到场致辞
12	成果发表	有无学以致用成果发表会均可	必须有学以致用成果发表会，按标准流程举办发表会，董事长或总经理必须全程参与
13	毕业典礼	有无毕业典礼均可	必须有毕业典礼，按标准流程举办仪式，董事长或总经理必须到场致辞
14	学员奖品	对学员奖品没有严格要求	“优秀学习团队”、“个人学习标兵”奖品：文具、书籍、纪念品、奖杯、荣誉证书、大红花等
15	培训费用	依常规培训方式确定	比课堂讲授培训方式要高，有需求请具体咨询
16	培训组织	依常规培训方式确定	有整套班委会组织架构、规章、流程；并有整套“培训落地”实施制度确保培训收益
	培训效果	高的课堂满意度（95%以上的学员满意率）	重演练、重分享、重掌握、重落实，能够量化培训效果，确保短期内取得直接的培训收益

备注说明

①.6 天以上课程方可采用体验式风暴训练。②.达不到体验式风暴训练要求的企业请不要选择此种培训方式，以免影响效果。谢谢！

“高效能生产主管风暴训练营”课程大纲

课程价值点&课程差异化

课程价值点

本课程能够直接给企业带来收益的 **96** 个管理工具有：
 优秀班前会议设计模式、标杆企业日清制度体系、最佳 SOP 设计模式、快速培育员工上岗六定表、标杆企业目视化管理整套工具、标杆企业 6S 考核评比整套表单制度、现场问题持续改善五大表单、过程质量控制四大表单、流程图&人机分析图&工作抽查表等整套 IE 实操表单、快速换型 SMED 整套表单、标杆企业设备维保整套表单、有效解决问题之 8D 分析图表、KYT 安全管理表、STOP 安全训练观察计划、降低新员工离职率的四大工具、标杆企业改善激励的整套制度表单、高效激励员工的四张管理看板……

本课程原创及独特的 **103** 个管理理念及管理方法有：
 技术型人才向管理型人才转变的四大要素、班前会议的六声、交接班管理的六要、卓越现场打造的八项要点、卓越一线管理人员必备的六项意识、快速培育员工上岗的四个考核点、现场四会人才的培育模式、师傅带徒弟培训弊端的改进策略、SOP 流于形式的应对方法、现场异常四问法、“傻瓜化”现场的三个特征和三个等级、提高员工质量意识的五大技巧、激励员工参与现场改善的六项措施、6S 不能维持的七个解决办法、高效激励员工的八个方法、改善人际关系的三大要领、管理 90 后员工的四大转变、“问题型员工”观念扭转六步骤、增加团队凝聚力八步法、员工心灵互动五步法、企业文化落地四步骤……

一线主管“日常作业能力”、一线主管“现场管理能力”、一线主管“现场改善能力”、一线主管“人员管理能力”、一线主管“学以致用能力”五大能力模型 26 项内容使得本课程具有非常强的系统性。并且，26 个课程模块，企业可依据不同需求，灵活选择课程内容，获得个性化的课程讲授。

9 天 6 夜课程全部由同一名师讲授，使得课程前后能够有效衔接，浑然一体，更有利于前阶段课程结束，后阶段课程开始前讲师检查前阶段课程作业完成情况和学以致用转化，使得“学”与“用”有效结合。另外，同一名师在 9 天 6 夜内对同一批学员讲授同一课题，在课程内容丰富，讲师授课技巧好的基础上，更有利于学员与讲师的沟通，从而使课程内容愈加贴近于企业实际情况和学员的需求。

采用 ATC 模式开展课程培训。A—Audit 培训前诊断调研，T—Training 课堂中针对问题培训，C—Consultation 培训后督导咨询（布置课后作业，并指导企业培训部门和受训学员做好学以致用成果的转化）。从一级培训评估到四级培训评估，经过多年的积累，均有成功的案例和规范的流程、制度、表单。

与同类课程的差异点

1 多数同类课程是理念多于工具，往往是听的过程中觉得讲师讲得很有道理，但听后却因为没有工具的支持导致理念很难落地，培训后见不到真正的培训收益。一节成功的课程，光有理念不行，光有工具不行，应该是“道、法、术、器”四者兼顾，才能够真正做到“用以致学，学以致用”。

2 ①.不少同类课程靠“模仿”，甚至靠抄袭，天下课程一大抄，抄来抄去没提高。很多同类课程不注重自我创新、自我总结，没有形成自己的思想体系，正所谓“成功没有经验，失败没有教训”。

②.思想是经验的沉淀。本课程的很多理念、方法、工具均属于讲师多年积累的成果。讲故事不如讲案例，讲案例不如讲经历，其亲身经历的案例和通过工作、生活感悟的管理思想在课程讲授中更加具有说服力。

3 目前，在国内能够依据一线主管胜任素质模型开发且成熟的同类课程非常少。并且，由同一名老师讲授 9 天 6 夜的同类课程更少。

4 国内大多数同类课程是找多名讲师讲授同一个课程主题，表面上看起来讲师阵容强大，但却因为多人负责同一主题课程，导致“谁都负责培训效果转化，谁都不负责培训效果转化”的被动局面。即：责任 ÷ 2 = 0

5 这一点是国内同类课程最欠缺的，培训前和培训后无法进行量化的效果对比，使得多数课程“听听激动，想想感动，学后没行动”，培训满意度很高，但培训收益却差。

6

与企业人才培育（《人才精益复制模式》、标杆现场创建（《标杆现场创建模式》等课程形成阶梯式的课程体系，真正构成连贯递进式的王牌课程体系。在国内，能够将核心人才培育、岗位训练、标杆现场创建形成制度体系的课程非常少，而本课程主讲讲师是国内最早研究和实施本套体系的首创者。

多数同类课程不能做到阶梯式递进。而本课程的升级版课程“人才精益复制模式”，不只是强调管理人员的个人能力提升，更是构建系统的人才培育制度体系来提升组织能力。

7

课程之沙盘演习——现场改善大决战、沙盘演习——产能效率大挑战、课堂演练——班前会议 PK 赛等多项体验式培训，使学员能亲临其境感受到团队协作进行现场改善的快乐，并通过沙盘演习系统掌握现场改善的工具、方法。

同类课程多数强调软性技巧的培训，如团队、沟通、激励、执行力、领导力等，这些内容的学以致用多数靠学员的悟性，在短时期内很难转化成培训效果，甚至根本无法转化成培训成果。

8

课程有超过 300 条以上的经典语录，如“向上沟通谈工作，向下沟通谈生活，平行沟通谈感情”。这些语录，高度概括了管理的精华，通俗易懂，具有醍醐灌顶的培训功效。

不少同类课程培训后一个月，问学员对这节课程印象最深的是什么，往往学员无法回答，而本课程拥有的经典语录，使学员对课程内容更加的“刻骨铭心”。

9

“十年磨一剑”，专业来自专注。格兰仕总裁梁庆德曾经说过“三年能做点事，十年才能有所作为”。本课程自 2003 年讲授至今的 13 年里，讲授近 500 场次，并为近百家中国 500 强企业和全球 500 强在华企业讲授，多数满意度在 95 分以上。高的课程满意度，除来自好的课程内容和好的授课技巧，更来自于讲师的爱心、责任心。

同类课程如果只讲授通用技能（如沟通、激励、团队）能获得 95 分的满意度绝对有可能，但如果把专业技能（如 IE、TPS、QC、TPM）和通用技能结合起来讲授能获得 95 分的满意度绝非“翠鸟”、“忽悠”型讲师力所能及的。

课程价值总结

第一,培训流程（规范性、实用性）：①.ATC 模式开展培训 + ②.全套训练营组织架构、组织流程、组织制度确保培训顺利进行 + ③.培训落地 10 大步骤确保学以致用成果转化（(-).成立学以致用推动委员会、(-).召开学以致用动员大会、(三).划分学以致用转化项目小组、(四).选择学以致用转化项目主题、(五).制定学以致用转化实施计划、(六).指导学以致用转化项目实施、(七).编写学以致用转化项目报告书、(八).举办学以致用转化项目成果评估与 PK 活动、(九).收集案例树立学以致用标杆、(+).学以致用转化项目成果总结与奖励）。整套制度化的流程与表单确保培训落地，多家知名企业学以致用转化成功案例指引培训落地 + ④.课前与课后量化的培训效果测评。

第二,课程内容（系统性、价值性）：①.依据一线主管胜任素质模型设计的五大能力（日常作业能力、现场管理能力、现场改善能力、人员管理能力、学以致用能力）开展培训更有利于全面提升一线主管的管理能力 + ②.教室内和车间现场开展的实战沙盘演习使学和用融为一体 + ③.300 条以上的课程经典语录使课程内容高度精炼并厚积薄发 + ④.与《标杆现场创建模式》、《人才精益复制模式》构成连贯递进式的王牌课程体系 + ⑤.超过 90 项能够直接带来培训收益的管理工具 + ⑥.超过 100 项的原创管理思想和管理方法。拥有实例，更有实力。

第三,授课方式（互动性、快乐性）：①.绝对的高度互动（口动、身动、脑动、心动、行动） + ②.绝对的幽默（感性话题理性升华，理性话题感性演绎） + ③.绝对的“真枪实弹”，不忽悠、不糊弄。

与同类课程差异化总结

第壹. 兼容“道、法、术、器”四大境界：道是理念，没有“理念”管理就失去高度。法是方法，没有“方法”管

理就难以推行。术是规则，没有“规则”管理就无法维持。器是工具，没有“工具”管理就不能落地。

①.本训练营的“道”（管理文化）：成功塑造“追求卓越、追求细节、追求改善、追求创新、高效执行、创造标杆”的企业管理文化。

②.本训练营的“法”（人的能力）：一线主管能力模型+SOP+SOC 标准体系+岗位训练制度+人才育成制度+人才训练方法。

③.本训练营的“术”（管理体系）：OEC 制度（目标体系、日清体系、考核体系、激励体系）+现场组织体系+星级班组评比制度+班组现场创标制度+现场改善制度。

④. 本 训 练 营 的 “ 器 ” （ 管 理 工 具 ） ：
SOP、SIP、SOC、6S、IE、QCC、OJT、OPL、KYT、VE、STOP、DMAIC、KPI、CPI、全员改善 6 步法、卡纳基沟通三步曲、钢铁团队凝聚力打造八步法、魅力激励的 9 个方法……

绝大多数同类课程或者只有“道”，就没有“器”；或者只有“器”，就没有“道”；或者有“道”和“器”，就没有“法”和“术”。

第二 . 与同类课程四个“不一样”：

①.高度不一样：将企业文化（改善文化、创新文化、执行文化、团队文化）与公司战略（目标体系、日清体系、激励体系）深入到最基础的车间与班组，使企业文化与企业战略自上而下分解，自下而上支撑。

②.宽度不一样：课程内容涵盖 20 个内容模块 8 个管理领域：效率管理、质量管理、设备管理、安全管理、成本管理、人力资源、企业文化、通用技能。这些内容融会贯通于一体，形成了一个完整、严密的管理体系。

③.长度不一样：整个课程标准版课时为 9 天 6 夜，是同类课程中绝无仅有的。整个课程从 A—Audit 培训前诊断调研，T—Training 课堂中针对问题培训，C—Consultation 培训后督导咨询需历时 3-4 个月。

④. 深 度 不 一 样 ：
OEC、SOC、TPM、IE、JIT、TQM、6S、OJT、OPL、ECRS、KYT、STOP、DMAIC、TOC……
等 96 个管理工具，具有非常强的可操作性，可以依据企业基础管理水平的高低灵活调整课程难易程度，现学现用，直接将培训转化为生产力。

培训本课程学以致用转化后取得良好培训收益的企业

1. 山东太阳纸业集团(民营，中国 500 强企业)。培训本课程 12 天。学以致用主要成就（理念除外）：在 6S、设备维保、成本压缩、员工参与现场改善等方面获得了良好的改善。受到集团高层的高度认可。
2. 广东马可波罗集团(民营，中国知名企业)。培训本课程 12 天。学以致用主要成就（理念除外）：在员工操作标准化、质量控制标准化、工艺管理标准化等方面取得了优异成就，并在设备人才培养方面获得有效进展，获得集团总裁、副总裁的高度赞誉。
- ③.小松工程机械（日资，全球 500 强企业）。培训本课程 4 天（以前参加姜老师课程长达 3 年）。学以致用主要成就（理念除外）：在 IE 工业工程应用、生产人才培育制度体系建立等方面取得了一定成就。
- ④.福建安踏集团（民营，中国知名企业）。培训本课程 8 天。学以致用主要成就（理念除外）：在班组日清、培养新员工快速上岗、质量改善等方面取得了一定成就。
- ⑤.江苏尚德集团（民营，中国 500 强企业）。培训本课程 8 天。学以致用主要成就（理念除外）：在 6S 考核评比、目视化管理、快速培养技术员工制度体系建立、现场改善、班前会议标准化等方面取得了良好的成就。
- ⑥.青岛啤酒集团青岛厂区（国营，中国 500 强企业）培训本课程 6 天。学以致用转化主要成就（理念除外）：在班组日清、目视管理、TPM 实施等方面获得良好的成效。
- ⑦.另外，在学以致用转化方面做得较好的企业还有：中国建材巨石集团（行业：玻纤。性质：央企）、石药集团（行业：医药。性质：国营。中国知名企业）、史丹利集团（行业：化工。性质：民营。中国知

名企业)、旭阳煤化工集团(行业:化工。性质:民营。中国 500 强企业)、江西仁和集团(行业:医药。性质:民营。中国知名企业)、爱电集团(行业:电器。性质:日资。规模逾万人)、赛轮股份(行业:轮胎。性质:民营。上市公司)……