# 销售的五大要素[范文模版]

来源：网络 作者：静谧旋律 更新时间：2024-09-13

*第一篇：销售的五大要素[范文模版]销售五大要素作为一个营销人员 我们应该知道销售的基本5大要素1、激情做销售必须要有激情 你才会感染你的客户 感染身边的人 一个没有激情的人在客户面前犹如行尸走肉。激情又分为 内在激情与外在激情你要真正去热...*

**第一篇：销售的五大要素[范文模版]**

销售五大要素

作为一个营销人员 我们应该知道销售的基本5大要素

1、激情

做销售必须要有激情 你才会感染你的客户 感染身边的人 一个没有激情的人在客户面前犹如行尸走肉。激情又分为 内在激情与外在激情你要真正去热爱你所做的这个行业才会迸发出持久的热情。

2、自信

作为一个销售人员 建议每日要做 心理暗示 告诉自己 “我一定行”最好是清晨 面对一面落地镜 大声地告诉自己不要在意任何人 只要你坚持1个月 你会发现你会比先前更好

3、坚持

作为销售人员 每天都会遇到很多拒绝 当你低头的时候 当你想逃避的时候 告诉自己 一定要坚持下去 一个产业能成为行业 那么你至少需要1年去了解 1年以后 你如果还坚信你的想法 那时你可以选择离开或继续坚持

4、专业

永远不要存在侥幸心理 我的客户可能没有我专业如果你这么想你就大错特错了如果你是客户 你需要什么样的营销人员为你服务 我想专业一定是其中之一

5、人脉

在中国做销售 一定要有行业人脉 每个刚进入新的行业的销售人员都会羡慕老的销售人员在行业内的人脉资源 不用急 只要你用心你也可以 因为人脉是需要时间的积累

**第二篇：黄金投资：黄金投资五大要素**

黄金市场风云变幻，金价走势受供求、政治、经济、技术和心理等诸多因素影响。有时大起大落，风高浪急。有时多空胶着，波澜不兴。那么投资者在金市中如何树立正确的投资理念？如何把握准确的买卖时机呢？如何才能长期稳定的获利呢？我认为应从以下五个方面入手。

一、风险控制是第一位的。

美国股神巴菲特曾经说过一句广为流传的话：“投资要尽量避免风险，保住本金”。个人认为，对投资者来说，风险控制强调到什么程度也不过分。因为本金没有了，你在市场的翻身的机会也就没有了。就象一个技术高超的登山运动员，每次成功登顶都系保险绳，但是只要他一次不系，偏偏那一次发生了意外，他就永远不可能再登山了。所以纸黄金投资者在追涨的行情中一定要注意止损，这是有效的风险控制手段。

二、减少无谓的交易。

减少无谓的交易并不等于我们平时就不交易，并不是说减少了无谓交易我们就必然能抓住有价值的操作机会。关键是我们每次交易一定要慎重考虑，完全清楚进场之后在哪里止赢，什么情况下你应该及时止损。以及市场目前是否具有好的进场点位等。有些行情我们能看到，却难以真正把握到。我们只能做那些既看得到也可以把握的行情。这样的行情其实一年之中并不多，这是无数分析师和交易员多年以来已经验证过的事实。适当的交易是与市场保持联系的重要手段，这有助于你的感觉尽量与市场趋势靠近！

请不断的减少交易, 这是从无数次错误中无数次损失的金钱中理解的一句话，巴菲特曾讲过：“钱在这里从活跃的投资者流向有耐心的投资者。许多精力旺盛的有进取心投资人财富渐渐消失。”其实不管你的理念怎样，是投机者或投资者，这句话都适用。减少你的错误就先从减少交易开始吧。

三、资金管理很关键。

纸黄金投资的资金由于点差较大，一般考虑作中长线投资较好，不适合短线的频繁操作。但把全部资金放着做中长线不利于新手提高投资水平。那么资金管理就非常重要。我们可以考虑把大部分资金，比如40-60％的资金用做中长线投资，在每年的淡季的时候逐步建仓。而剩下的资金就可以考虑做一些短线操作，进场的时候也不要一次满仓冲进去，可以考虑分批进场，可以减少风险。

四、交易心理的控制。

疾风知劲草，烈火炼真金。人的性格中的贪婪、恐惧，犹豫，果断，勇敢，谨慎、从众、等在市场的交易中暴露无遗。一定程度上来说，赢利是对你交易过程中性格优点的奖赏，亏损是对你交易过程中性格缺点的惩罚。技术上好学，心理关难过。人的本性在市场的涨涨跌跌中一个个显现出来，控制好自己的心理，认清人的本性，远离羊群，站在大多数人的对面，市场中你就已经赢了一半。

五、技术和经验。

其实就技术来说，大多数的投资者都可以学的很好，因为他（她）既然敢来到金融市场上摸爬滚打，有一定的资金实力来操作，智力水平是不可能有什么障碍的。关键是他们没有选好自己的技术工具而已，因为技术指标和分析工具太多，令人眼花缭乱。要注意不同的市场阶段采用不同的分析方法。比如有些指标在震荡市场中效果很好，但到了单边市场就效果很差。所以投资者选好适合自己的分析工具也是很关键的。经验方面，是需要长期积累的，不是一天两天就可以达到的，除非你是天才。一个外国成熟的操盘手需要7年时间磨练，中国人聪明一点，也要四、五年时间。所以投资者选择专家理财也是一条捷径。

**第三篇：优秀论文的五大要素**

优秀论文的五大要素

一、创新性 在科学与技术的发展处于转折、发现和革命的时期，像本世纪之初量子论诞生那种充满重大发现的年代；像四十年代未至五十年代初发明晶体管的年代，像五十年代发现DNA双螺旋结构从而开创分子生物学的激动人心的时期，创新是一种科学发现，它必将开创一个新的学科领域，对人类的认识在哲学的高度上产生深远的影响，对于这些科学革命时期的创新，学术界很容易理解和体会它的含义，这不属于本文论述的重点；本文所关心的是处于科学技术平稳的发展时期，由一般科技人员撰写的论文，它的创新性究竟是指什么，请先看一下《Nature》与《Science》的说明。《Nature》认为创新是科研成果新颖，引人注意（出入意料或令人吃惊），而且该项研究看来在该领域之外具有广泛的意义，无论是报道一项突出的发现，还是某一重要问题的实质性进展的第一手报告，均应使其他领域的科学家感兴趣。《Science》则认为，创新是指对自然或理论提出新见解，而不是对已有研究结论的再次论证，内容激动人心并富有启发性，具有广泛的科学兴趣。具体而言，就是说在已沉寂的研究领域提出创新思想，在十分活跃的研究领域取得重大进展或者是将原先彼此分离的研究领域融合在一起。

读者不难看出，上述要求并不是容易达到的，即使是在这两种刊物上己发表的论文，也并不是都能达到这个要求，如果有10%的论文能达到这个要求也就相当不错了，显然这种要求是办刊人员的奋斗目标和期刊的最高标准，为了比，再来看一看《科学通报》、《中国科学》和《自然科学进展》这三种全国性综合期刊对创新性的要求，它们的要求是共同的。即在基础研究和应用研究方面具有创造性的,高水平和有重要意义的最新研究成果。读者可能己注意到这里对创新性的要求与《Nature》、《Science》的要求不同之处在于没有特别强调论文的内容应能引起科技界广泛的兴趣，用现在流行的话来说，就是大家广泛关注的热点问题，作为国际科学期刊，《Nature》与《Science》强调这一点是应当的，也是可以实现的，他们可以从众多的来稿中筛选出符合这一要求的论文；而国内期刊需要根据本国科研的实际需要和整个背景情况来慎重地对待这个要求，其实，随着国家科学基金个人申请项目的逐年增多，申请人就可以既根据个人的专长，又根据当前国内外自己所熟悉的科学前沿进展确立科研选题，那么假以时日，这个要求也就不难达到了。但是，需要特别指出的，像《Nature》与《Science》这样著名的国际科学周刊，在全世界也只此两家，我们没有可能,也没有必要完全照搬那些不符合国情的东西，毕竟，意义重大的论文或研究成果一定会引起相关领域科技人员的关注。笔者认为，一篇论文或一项研究课题规模不一定很大，但研究一定要深入，结果一定要深刻，要能反映研究者独到的见解。这样的论文列入高水平论文想必不会有疑问了。

二、可读性 一篇科学论文的可读性是至关重要的，应当引起作者的高度重视。可读性是由如下因素决定的：

1.研究工作是否取得了实质性进展，所得结论是否可靠，结果是否深刻和有启发性，如果是阶段性成果，它对后续的研究有什么指导意义，是否是重要发现的前奏。如果研究工作没有获得阶段性或最终的结果，就不应动手写论文，靠一个平淡的研究工作无论如何是写不出一篇好文章来的，因而也不可能是一篇具有可读性的文章。2.作者要对论文进行完整的构思，体现严密的逻辑思维，一项研究课题经过长期努力工作而得到结果时，就应当像艺术家构思一幅作品那样，一丝不苟。精雕细刻，对论文的论述方式，内容的取材，学术思想的解释，研究背景的介绍等等需要反复推敲，仔细斟酌，以期做到论文的结论严谨，内容充实,论述完整,逻辑性强。如果做不到这一点，那么论文就很难引起读者的阅读兴趣了。3.在论述方式上，要作到深入浅出，表达清楚,简练,专业术语准确，前后一致，语言要规范，生动。4.文字与插图恰当的配合。国内相当多的论文在利用图、表来生动地阐述学术内容方向还显不足，随着计算机三维可视化方法的普及，论文中采用彩图、立体图的趋势将会增加，这可以避免过多的文字说明，而且效果也比较好。5.论文的体例格式。虽然每一期刊都制定了能反映他们自己的风格和特点的体例要求，但大体上，学术期刊有一个共同的体例要求，读者对此并不陌生，不过真正认真照着去做的却不多，作者可能很少思考这样一个问题学术期刊为什么要提出体例要求？须知这不是可以随意对待的事。体例不仅保证了论文形式上的规范，也保证了内容上的可读性，恰恰就是这一点被许多作者所忽视了。其中，论文的标题，摘要和关键词这三者基本上决定了论文能否被期刊所采纳和能否引起读者的兴趣。进入《科学文献索引》的优秀期刊《Chinese Physics Letters》（中国物理快报）一再申明：本刊特别注重文章的标题，摘要的编写，目的在于提高文章的引用率。标题应该清晰地描述文章的内容，又能反映与其他文献的区别。关于摘要，首先要求是对文章的主题及其所属的领域和研究对象给予简短的叙述，更重要、更严格的要求是对文章的理论或实验结果、结论以及其他一些有意义的观点给出清晰，明确、较具体的简要的叙述。可见这三者对一篇论文是能产生画龙点睛的效果的。国内有些论文的一个通病是喜欢包罗万象的，大而空的标题，接着又是言过其实，空洞无物的摘要。例如说一次观测就得出一个变化规律；一个算法就解决了一个NP问题，等等，罗列的关键词不能反映论文的中心议题，也不便于检索，这样就使得读者没有兴趣再读下去了，出现这样的结果，何谈论文的可读性？请看一下《Nature》在投稿指南第二条上对可读性是如何解释的：来稿应写得清楚，简练，以便让其他领域的读者和母语为非英语的读者能能够读懂。基本的但又属于专业的术语应作简明解释，但不要说教式的。在投稿之前请从事其他学科研究的同事对最终文稿在清楚易懂方面提供意见往往很有用。《Nature》杂志的编辑常常建议修改并重写论文的摘要和正文的第一段（即引言），并保证文章和图片对非该领域的读者明确、能读懂。这再清楚不过地说明了论文的可读性是何等重要，《Nature》杂志一再申明，论文是否利用最终决定权属于编辑部，凡不符合他们要求的稿件，毋需深入阅读即行退稿，道理很简单，在大量来稿的情形下，编辑不可能花太大多的精力和时间去处理一篇可读性很差的稿件。

谈到可读性，使笔者回想起在数学界流传很广的一件恢事。在本世纪之初，Hilbert由于提出23个数学论题而名声大振，有人问他何谓一个好的数学选题，Hilbert毫不犹豫地回答：清晨与你漫步时，能向你遇到的第一位行人用10分钟时问解释清楚的数学选题。可见简明，清楚、易懂是一篇论文必须具备的基本条件。当然，《Nature》与《Science》不是专业杂志，他们特别重视论文可读性是可以理解的，那么，专业期刊是否就不必这样认真对待可读性问题呢，事实上，可读性是指读者在读过你的文章之后，能够明了你要说的什么问题，是怎样着手解决的，并不需要读者非得全面理解你的论文的全部内容，因此，专业期刊同样要求论文具有可读性，如果一篇论文由于可读性差而失去很多读者，对于期刊本身而言，负面影响将是严重的。

三.信息量 信息量是源于通信领域而逐渐普及成为大众与媒体频繁使用的一个词，将它与一篇科技论文联系起来，是指在篇幅有限的情况下，论文本身能向读者提供多少有关该论题的信息。笔者在《Chinese Physics Letters》的投稿规范上看到，它是指要尽可能多地给出有关研究的信息，尽可能少地运用investigate（调查），study（研究），discuss（讨论）等词，并举例作了进一步解释，如“The cross section is(6.25±0.02)”就比“The cross section is measured”包含更多的信息量。通俗地讲，读之前或许不知道，或者模糊不消或不确切的知识在读过该文之后不仅获得新知识，还消除了模糊不清或不确切之处，就说明这篇文章包含较多的信息量。简言之，当你读完一篇文章后获得的新知识越多，说明它的信息量就越大。显然，“多点测量”的信息量要比“6点测量”少得多，前者给出的是模糊的、不确切的信息，而后者则是清楚的、确切的信息。现在，国内外一些著名期刊对论文的篇幅作了严格限制，这样做的意义何许呢，显然新的学术思想，新的实验，新的发现……等等创新结果是决定论文信息量的关键，但是不可否认，篇幅的严格限制会促使作者想方设法删除那些与文章主题关系不大的或次要的内容，作者面对篇幅的限制，不得不一次又一次地重新构思论文的框架，选择最重要的素材，采纳最恰当的表述方式并对文字的叙述仔细推敲，这样作的结果，一般来说论文的内容充实了，（信息量上增加了，主题鲜明了，论文的质量也相应地提高了。

四、参考文献 将参考文献列为评价一篇论文质量的标准之一，可能会使读者和作者感到惊奇，甚至产生异议，这并不奇怪。因为笔者认为，参考文献在一篇论文中的地位，以往是被大大忽视了。现在有了《科学文献索引》，就不难理解参考文献在论文中的重要作用了，由美国宾州的科学信息研究所（Institute for Scientific Information, ISI）倡导的按论文被引用的次数来评价研究成果的思想就产生了SCI，它除了收录论文的作者、题目、源期刊、摘要、关键词之外，还特意将论文所列的参考文献全部收录下来，这样就能把一篇论文同其他论文之间有学术意义的联系勾画出来，从而沟通了不同作者群体之间的学术联系，并进一步统计出期刊的影响因子（Impact Factor），即某一期刊在连续两年内发表的论文总数为A，第三年它被引用的次数为B，影响因子IF=B／A，意指该刊两年内所发表的论文在第三年被引用的平均次数。它反映了该期刊在世界范围内的影响，在不同刊物上发表文章其难易程度相差可能很大。可见参考文献对计算影响因子和评价论文水平所引起的巨大作用。当然，有一些非常优秀的论文并不一定刊登在影响因子很高的期刊上,例如Lorenz的“确定性非周期流”；Feigenbaum的“非线性变换的普适测度特性”以及Shannon的“通讯的数学理论”，等等，用IF作为唯一衡量标准显然是不公允的，偏颇的。

对于作者来说，一项研究工作从选题开始就离不开阅读文献资料，在撰写论文时，一定要将你产生新的学术思想之前最重要的文献列举出来，说明当时的研究所达到的水平；在研究工作开展中，受哪些文献资料的启发，从哪些论文中获得了教益，促进了研究进度，属于这类的文献均应列出，写论文时应对论文涉及的学科内容进行检索，看看是否遗漏了重要的相关文献，有一个感人至深的事例，就是孟德尔（Mendel J.Gr）的豌豆杂交实验，他把从两年实验中总结出的杂交组合法则发表在“自然研究协会”的杂志上，几乎没有引起人们的注意，他去世16年以后，三位有名的生物学家彼此独立地再次发现了他得出的组合法则，他们是荷兰人de Vries、奥地利人Tschermak-Seysengg和德国人Correns，他们同在1900年递交了自己的论文，为慎重起见，又不约而同地各自查找了有关豌豆杂交实验的全部资料和论文，恰巧同时发现孟德尔早于他们30多年就发现了杂交遗传的规律，为了表示对前人的敬仰和尊敬，他们各自在论文中将该规律称作孟德尔定律，如果他们三人轻视论文中的参考文献，那么其后果将会多么今后世人遗憾啊！类似的例子还有很多。总之，一篇论文所代表的研究只能起到承前启后的作用，除了自己独立而创新的那一部分内容外，在论文中不必也不可能对涉及到的相关问题逐个详细论述，这时给出有关的参考文献，以说明结论、观点、数据的来源，读者如想深入了解这个问题就可查阅文献，这样一来，文献就成了自己论文的补充和完善，编辑和审稿人将根据论文中开列的文献清单初步判断该论文的水平以及作者对有关学科的背景知识水平，自然在一定程度上也可以判断作者的科学道德，如果不是受文献检索条件的限制，你未能在论文中列出与你的研究密切相关的主要文献，读者、编辑和审稿人可能会看作是一种不良学风，这对你的事业可能会产生严重的损害。参考文献的选择是一项极为严肃的事，它关系到论文的可信度和作者的声誉，论文的作者对所开列的主要文献均应认真阅读过，并向读者保证论文中某处引用的参考文献的确与该处的内容有关，文献发表的刊物、年代、卷号、标题、页码同样应核实无误，期刊的编辑人员花在这方面的时间和精力是很多的，但许多作者对此却了解甚少，采取了轻慢的态度。国内学术论文在引用参考文献上存在以下问题：

1、为了省事，转引二手文献，既不核对，自己也没有看过或浏览过，引用是否恰当、准确，一般则很少考虑。

2、只引自己的论文，这既是自负又是无知的表现，读者、编辑和审稿人认为只引作者自己的论文，说明作者的研究课题没有引起同行的关注，不属于热点课题，也不属于前沿课题，同时还认为作者对当前该领域各相关学科的进展不了解，起码很长时间没有查阅文献资料或阅读学术期刊了。对于这类论文国内编辑部一般采取十分宽容的作法，就是退请作者作补充，因为出现这类现象的作者有些还是学术界资深的研究员；国外这类现象很少见，遇上了自然是作退稿处理。

3、阅读的是中文文献，引用的是外文文献。以D.Marr的《Vision》一书为例，该书由于创立了视觉的计算理论而在国际上久负盛名，国内很及时翻译出版了中文本，成为从事生物视觉，计算机图像处理，机器人视觉研究的必读之书。遗憾的是，不少作者在中文期刊论文中却引了该书的英文原著，实际情况是，英国原著在全国没有几本，就是中国科学院图书馆也没有，那么许多读者是从哪里得到原版著作阅读呢，中文版是几位专家历经千辛万苦完成的一本语言流畅、表达准确、可读性很高的译著，当你从中学得了有用的知识后，为什么只引用英文原著，而不引用中文译著呢？

4、引用文献中近三年之内的比例少，这自然和国内外文期刊少，国内读者获得外文期有较大时间滞后有关，随着Internet的发展，这种情况会得到改善。笔者将参考文献作为判断一篇论文质量的标准之一，相信会被越来越多的作者、读者、编辑同仁以及审稿专家理解和认同。

五、署名与致谢 科技论文的署名是一件极其严肃的事，应按研究工作实际贡献的大小确定署名，论文中的每一位作者均应对其论点，数据和实验结果负责，其中责任作者还应当对读者的质疑有答辩的能力与义务。不恰当的署名既可能失去获得科学奖励的机会，又可能严重损害论文与作者的声誉。诺贝尔生理医学奖得主Baltimore于1986年在他本人并不熟悉的、不知道有伪造实验数据的论文上署名，造成了恶劣影响，受到科学界严厉的谴责，论文被宣布撤回，他本人引咎辞职，因此，优秀科技论文的署名反映了作者的科学道德，应经得起时间的考验。一篇科技论文所涉及的研究工作在很多情况下是由一个研究小组完成的，至少包含了课题组的贡献，也包含了作者与同事，同行的学术交流与讨论，甚至向其他专家学者当面的或书面的请教。也包括经费的支持和工作条件的保障，等等，在这种情况下，作者通过论文对自己的学术思想，研究进展提供过帮助的主要人员表示致谢是完全应当的，特别是在学术上。科学问题方面对自己的研究提供过帮助或得到过启发的人员，一定要向他们致谢。在第二次世界大战结束后，科学界出现了一次极不公平的诺贝尔奖事件，当时著名的女物理学家莱丝·梅特娜（Lise Meitner）对核裂变做出了重大贡献，由于出身犹太民族受到迫害离开德国后，她曾通过大量书信促进（实际上也指导了）奥托·哈恩（Otto Hahm）进行实验工作，遗憾的是哈恩为了独得诺贝尔奖，未能向评委会提供这些内情，既未在论文中署上梅特娜的名字，也未向她致谢，终于将梅特娜排斥于诺贝尔奖,之外，使科学界感到极大的震动，哈恩的品行将永远受到谴责。论文的作者千万不要轻视致谢这件事，把它看成是可有可无的事，自己论文公开发表后，就用书面形式记载了你的和科研成果，同时上记下了你的科研道德，像哈恩那样的事，无论它的档次多高，还是不出现为好。

以上五个要素，是一篇优秀科技论文必须具备的，至少是应当努力去实现的目标。编辑、审稿人实际上是与作者一起为实现这一目标在不懈地工作着，关键当然还是作者自己。

**第四篇：原创』班组管理五大要素**

班组管理五大要素

班组，是企业运行的基础组织单元，管理运用得当与否直接关系到企业组织目标的准确实现。因此，班组长的管理素质能否提升到位，事关全局。万丈高楼平地起，基础工作，班组管理工作的重要性由此可见一斑。

现就班组长的个人素质和管理方法要点谈谈认识，以期能达到促进班组管理水平提高之目的。

作为班组长，在管理方面的素养至少要具备五个方面的意识。

第一，责任意识

兵头将尾，是全年工作目标具体实施的最后落脚点和唯一的落实点；是检验领导决策正确与否的基本信息反馈点。关系到企业组织工作目标的实现，关系到企业效益的多少，关系到每位职工的经济利益的多少，关系到企业发展的兴衰。

因此，班组长一头挑着领导、挑着企业的发展，一头挑着普通职工的个人利益，是领导与职工联系的桥梁，是领导意识的执行者和信息反馈者。没有班组长的辛勤工作，没有班组管理，也就谈不上企业效益，也就谈不上企业的发展和职工个人利益的增长，同时，忽视班组管理的另一方面的结果是，阻碍了我们班组长个人能力和组织方面的进步，直接影响到企业后备管理干部的培养和准备。

无论从哪一方面说，兵头将尾，肩负着领导的信任和职工的期望，肩负着企业发展的将来，责任重大。第二，工作依据意识

工作标准，是科学管理的第一项。我们的任何工作都要讲求工作依据、工作凭据：受领任务的凭据。工作目标在质量、时间、安全方面的标准要求凭据。任务完成过程控制指标情况的凭据。任务完成结果评价标准的凭据。

在没有得到工作凭据的情况下，班组长应主动询问，索取凭据，积极主动地开展工作。在没有书面凭据的情况下，主要上级领导的口头授予也可以作为工作依据，但是，班组长要有个人工作记录，包括：时间、地点、内容、参加人员等，以备查证。

树立工作依据意识，并且运用到工作当中去，一方面对我们班组长个人是一个自我保护，另一方面主动询问、索取工作标准要求、工作凭据也可以促进我们企业管理工作方面的改进。事情虽小，但意义很大。企业管理的进步，就是由班组长们一点一滴的努力推动得来的。

第三，管理工作方法意识

管理工作方法，分两个方面来谈。一个是管什么？一个是怎么管？

首先，我们班组长管什末呢？人、机、料、环、法、利。

1．人的问题，是一切生产力要素中最活泼、最重要的问题。人的工作做不好，不能够凝聚职工的工作目标，不能够积极调动职工的工作热情，失去了实践的主体，我们的工作就无法进行。因此，管理人，了解人的行为意识、动机，调动人的劳动积极性，使人的行为符合组织工作的要求，这是我们班组长首要考虑的问题。我们职工当班的态度、体力和精神状况的情况，是不是适合它的本职岗位呢？对产品质量有多大的影响呢？职工本身的技能是否满足岗位的要求？如何组织岗前培训？……怎么样转化这些不利因素呢？等等。

对职工出现的错误行为，要及时纠正，要给予改正的机会，相信绝大多数员工的本质是好的，是愿意接受组织领导的。不要简单的一棍子打死。人，都有积极和消极两个方面，一定要做耐心细致的思想转化工作，将消极不利因素转化为积极有利因素。转化，是有条件的，这个条件，就是我们来做工作，思想方面的疏导工作，组织方面的经济帮助等等，使员工感受到集体的温暖，有归宿感，有依靠感，以此正面感化和教育，激发员工的工作动力。我们的目的，不是打倒人。我们的目的是动员、组织员工的力量，实现工作目标。不然的话，给你多少人，也不够用的。

对于极个别的、经过班组和组织多层次教育还是不改的，属于个人极端意识而非能力问题的，在掌握客观事实依据的前提下，班组长可以向上级提出正式报告。只要事实依据有说服力，领导会站出来给班组长撑腰。掌握一个原则，同一件事，事不过三。

处理一个人，不是目的。要起到教育本人、教育群众、体现管理制度威信的目的。同时，也要反思我们管理工作中暴露出来的一些问题，进一步改进我们的工作，防止人力资源建设方面不必要的损失。

2．机器、设备问题。这个问题主要是考虑应用工具提高劳动效率方面的因素。包括与机器、设备有关的因素，比如：机器本身运转情况、供电条件、维护抢修条件等。班组现场管理的核心是效率。效率，存在两个概念，一个是产量效率，一个是成本效率。提高员工的劳动效率，提高设备的运用效率，提高我们的投入产出效率，是我们班组管理的实质性内容。我们搞一栋建筑，赔本了，效率何在？因我方因素没有按期完成，经济上违约受罚，信誉遭受影响，效率何在？可以说，没有了效率，也就丧失了我们班组现场管理的意义。成功管理追求的目标是效果和效率的统一。除此之外，对现有机械设备如何提高利用率，如何提高工作效率状况方面，也应作进一步的考虑。也就是说，运用与挖潜并举。

掌握一个原则，使用机器和设备的目的，是为了提高工作效率。要求班组长在如何提高劳动效率和保证产品质量方面多动脑筋。

3．材料问题。生产材料的供应、质量、储备情况能否满足生产的要求。就搅拌站来说，生产所需的砂、石、水泥、外加剂等的供应过程、质量保证、储备多少等，这些环节在哪些方面容易出问题，影响生产和产品质量，应当采取哪些预防措施等，应是我们班组长考虑的问题。

也要掌握一个考虑问题的原则，在如何维持均衡生产和效率的持久方面动脑筋。

4.工作环境问题。工作环境应考虑：生产环境、人身防护安全环境、职工工间休息环境、绿色环保等一切客观的、自然的外在影响。除此之外，软环境也很重要。

那末，软环境是什末呢？软环境，一方面是我们管理人员展示给职工们的态度，包括：处理问题的客观公正，对员工人格和感情的尊重，对员工在生活困难方面的关心等。另一方面，更广泛的是指，针对某一工作目标的整体管理环境。

我们班组长既要为员工营造一个客观公正、规则透明、竞争向上的工作环境，也要争取整体管理环境的支持。以有效地实现工作目标为取向，妥善处理好上、下、左、右的人际关系，解决好人际关系方面的动力因素，这实际上就是在做人力资源建设工作，调动起各方人际关系，形成工作推力，利于我们工作目标的实现。

管理，离不开具体环境的社会属性的影响。在具体环境中，人际关系运用得当，也可以推动生产力运动发展。这个问题，也可以从生产力和生产关系的互动角度来加以理解。5．工作方法问题。这个问题，可以分为两个侧面来谈。一个是技术方法，一个是管理方法。技术方法，也就是掌握的技术操作要求、工艺过程要求和标准。对我们搅拌站来说，技术核心，一是对原材料、配合比的试验掌握以及在投入生产中的质量控制问题，二是操作设备技能的熟练程度问题。科学技术是第一生产力，属于自然科学的范畴，有其特殊的规律性。它反映着人类认识自然规律的程度，是实现自然科学思想的应用实践手段。在生产作业中列为一个独立系统存在，在企业管理活动中作为一个独立管理体系而存在，发挥着其独有的作用。我们班组长要在尊重自然科学本身前提下，将技术人员组织到位，发挥技术人员的攻坚、把关作用。

管理方法也是科学，属于社会科学的范畴，也有其内在的规律可循。班组长要树立管理意识。你是基层管理人员，不同于一般员工，你的责任是整个班组作业管理，整体班组作业效果，不能眉毛胡子一把抓，要突出关键的主要问题。要求班组长盯紧关键岗位、关键工序、关键指标，严格要求，大胆管理，突出自己的管理职能，以身作则，领导、带动全组人员当好排头兵。在通常的具体表现形式上，班组长应当艺术地表现管理意识，要将管理意识、管理企图，通过职工易于接受的形式传达出来，提高管理效果，实现管理动机和管理效果的统一。另外，注意运用生活侧面的引导和关心，注意运用制度的正面引导等，以促进管理意图正面的实现。这就是，关心群众生活，注意工作方法的道理所在。

说管理，人的因素是第一位的，人力资源管理是第一位的。没有了群众的实践，再大师级、再理念级、再国际化的策划也等于零。唤起玉龙三百万，搅得周天寒彻。做龙固然英雄，但是，工作要求我们管理人员要在如何“唤起”方面上下功夫，要乐于做无名英雄。6．利。即指班组生产的成本利益核算。企业存在的条件就是企业盈利，离开企业的社会属性来说，任何企业的本性都是唯利是图的，没有利润，企业组织不会存在。班组是企业利润产生的基本单位，每一个班组长应当有一个独立核算意识，考虑班组的量、本、利之间的平衡关系。班组没有量、本、利的独立核算，不符合企业生存规律，是企业发展所不能容许的。给企业算、给班组算、给职工个人算，算出我们的问题不足、算出解决问题的办法和思路。有了扎实的经济单元核算机制，企业的发展就有了动力和方向。

那末，有了上述六项管理对象目标，下一步应当怎样实施管理呢？我们要求班组长合理地组织生产，以个体的积极性的调动、以组织形式的运用为核心，通过计划、组织、指挥、协调、控制等几个过程，将人、机、料、环、法、利等几个资源要素组合起来，形成集体力量，形成生产力，达到我们工作预期的目标。

具体的工作步骤就是：计划、落实、检查、改进，也就是PDCA循环。在这个管理过程的框架内，建立班组目标管理操作体系，具体实现管理预定目标。

1．计划，就是我们为了解决某个问题，在我们大脑中形成的思路、方法和概念，是我们基于对客观现实较为理性的认识。那末，怎样计划呢？班组长要根据上级的指令或从业务部门受领任务后，及时制定自己的目标管理实施方案，周密考虑顺利实施管理目标所需的各种必要资源保证，形成予案。我要怎么做？我能怎么做？我需要那些帮助？我需要哪方面的授权？

在此基础上积极与有关领导和部门协商，进一步完善实施方案，报请上级批准后执行。计划，既可以用口头形式表达出来，也可以用书面形式表达。班组管理这一层，由于面对的是瞬息万变的具体工作，多以口头表达为主，因此，工作记录就显得很重要。

2．落实。落实，可以理解为实现计划内容的具体行动，组织生产，执行实施计划的过程。即，一方面对照自己需要完成的工作目标，检查自己的行动是否与之匹配，及时安排、调配各种资源，指挥、协调各个环节运作。另一方面，要依靠自己的判断，充分而灵活的行使下放的权力，依靠组织形式的运用，统一领导、协调行动，有效地安排、调配资源，保证指挥、协调各环节运作自如，努力实现计划目标。

3．检查。一方面，看看我们的落实工作内容，在完整性方面是否与计划相符。另一方面，在适宜性方面，看看我们的计划在推动具体工作方面有多大的差异。这里的看看，不是走马观花，而是一系列反复的观察、思考、分析、系统化的过程。

检查工作分为两个方面，一个方面是工作当中的随机检查，对不符合要求的问题及时纠正。另一方面，是对阶段性工作成果的总结评价，这里着重谈一谈后一方面的问题。

班组长要对自己的阶段性工作成果进行自我评价，要学会对照工作要求和标准，对照自己的工作成果，写出工作总结。日记录、周评议、月小结、季总结。并且主动与上级沟通，在上级领导的指导下，完成对工作成果的全面、客观的评价，找出主客观方面的不足和缺陷，明确我们下一步改进的方向。

4．改进。改进，就是根据检查阶段性工作的评价成果，对原计划进行的一系列修正。在这一阶段，在具体明确改进方向的基础上，注重运用奖惩手段，运用奖惩手段作为改进工作的导向，调动员工努力完成工作目标的积极性，纠正员工的错误行为。

奖惩，可以运用经济刺激手段，也可以运用组织行政形式。班组运用较为普遍得是口头表扬和批评，辅之以经济奖惩手段。在这里尤其应当注意的是，组织的行政形式和经济奖惩手段应当保持一致性，否则，管理者的品质在遭到质疑的同时，将会出现负面激励效果。以上四个方面的阐述，简单地说就是：在工作当中，你是否敢想？想了!想到位没有？是否敢做？做了!做到位没有？有一个环节跟不上，就会丧失工作增值的机会。企业工作如此，个人生活也是如此。第四，信息沟通意识

信息沟通、信息管理，是任何层面管理活动的基础。是管理活动中决策计划、组织领导、控制改进的依据。在班组管理中，因为是基层管理，凝聚着所有管理层面的信息集合，所以，信息管理工作显得尤为重要。

信息，是对工作环节运作中客观特征的反映，包括管理和技术过程两个方面，是特指那些有效信息。

在这里，影响信息有效性有几个方面的因素：一是，作为信息反馈对象的范围是否符合工作目标的要求，选择是否有代表性。二是，是否有一套合理的考核监测评价体系。三是，监测分析手段和方法是否科学。作为班组管理，在此思想指导下，慎重判断所得信息的准确和有效性，多角度思考其合理性，多方位印证其现实性，不要轻易靠想当然，靠固有经验等片面印象下结论。对一些复杂情况，还应看其发展过程的逐渐演变暴露，才能给予全面的判断。正确的行动是建立在正确的事实判断基础之上的，而正确的事实判断的前提，是正确的信息情报的搜集和分析工作。兼听则明，偏听则暗，说的就是这个道理。掌握了有效的信息，下面谈一谈沟通问题。

所谓沟通，也就是我们所见所闻的信息往来。信息往来，是为了达到促进相互理解、争取支持，协调差异，行动协调一致的目的。那些在工作和生活中，一旦产生了矛盾，就采取老死不相往来的做法，无异于封闭自己认知信息的渠道，放弃协调行动所带来的利益，此种孤家寡人的行为，尤其是管理工作中的命穴，不可取。试问，不能够理解乃至认真扮演自己的管理岗位角色，不能够影响和感染职工，而还是靠个人的干劲，还是靠自己的个性主观使然，这样的同志，能做好管理工作吗？岗位选择了你，你就应当选择岗位对你的要求，否则，岗位会抛弃你。

在实现组织目标这个大课题面前，自己的不符合组织目标的个性，应当没有条件地受到压抑和束缚。所谓的能伸能屈大丈夫也，说的就是这个道理。否则，个体的张扬行为，势必会为组织所不容。任何真理都是相对的，都是相对于具体环境而言。关于信息往来的表现方式，还可以从下面几个方面来阐述。

1．从性质来看，沟通有正面沟通和负面沟通之分。如表扬为正面，批评为负面等。2．从范围上来看，沟通有内部沟通和外部沟通之分。个别沟通和一般沟通之分。3．从渠道来看，沟通有正式沟通和非正式沟通之分。4．从组织内部形式来看，有上、下、左、右之分。

信息沟通往来如果实现了交流，仅仅是完成了信息沟通工作的一半，只有在交流中感染、影响对方，达到行动协调之目的，同时，又为着开辟进一步合作空间掌握了有效信息，这才算完成了一个沟通单元。我们的各种会议我们的各种报表我们阅读的各种文件等，都是信息沟通的形式.沟通的无限循环，为管理工作不断开辟着一个又一个空间。

第五，总结学习意识

做好任何工作的首要前提条件，就是先要认识该系统工作内在的工作规律。其次，在落实、运作各个工作环节当中，应当及时总结认识与现实之间的偏差，及时修正工作对策，提高解决问题的能力，提高我们的工作效果。班组管理工作是相当具体的学习、实践、总结、提高的过程。实践、认识、再实践、再认识，循环往复以至无穷，而每一次循环都达到了较高的认识客观实际的水平。这就要求我们班组长，不仅要具备实际操作能力，还要具备动手写作能力，通过写作训练自己的学习能力、思维能力，善于总结，善于在工作和生活中有意识地提高自己。

客观世界的发展变化是无限的，而我们个人的生命和认知能力却是有限的。

在生活和工作中学习、思考、总结、提高、再学习，将是我们每一个人毕生所经历的事情。企业管理的基础是班组管理，班组管理的核心是班组长。树立学习型人生，提高班组长管理素质，推动学习型组织建设，与时俱进，毫无疑问将是我们基础管理工作的重心。

**第五篇：现代企业文化五大要素**

现代企业文化五大要素

企业管理的发展经历了三个阶段：经验管理、科学管理和文化管理。在知识经济时代，一个企业要想做大，要想成为行业里的佼佼者，必须重视企业文化管理。现代企业的文化管理至少必须具备以下五大特征：

1、速度文化

由于互联网的普及，现代企业的竟争越来越表现在人才和时间上的竟争。人才流动强度和速度越来越快，新产品的研制时间越来越紧，新产品的生命周期越来越短，而顾客不但需要产品具有良好的性价比，而且期望通过互联网得到“零”交货期或瞬时服务。这就要求企业的每一个人都要树立良好的时间观念，在管理时间上做到训练有素。

2、学习文化

近十年来，人类的知识大约是以每3年增加一倍的速度向上提升。知识总量在以爆炸式的速度急剧增长，老知识很快过时，知识就像产品一样频繁更新换代，使企业持续运行的期限和生命周期受到最严厉的挑战。据初步统计，世界上IT企业的平均寿命大约为5年，尤其是那些业务量快速增加和急功近利的企业，如果只顾及眼前的利益，不注意员工的培训学习和知识更新，就会导致整个企业机制和功能老化，成立两三年就“关门大吉”！IBM、HP、Cisco和联想、TCL等企业成功的经验表明：培训和学习是企业强化“内功”和发展的主要源动力。只有通过有目的、有组织、有计划的培养企业每一位员工的学习和知识更新能力，不断调整整个企业人才的知识结构，才能对付这样的挑战。

3、创新文化

创新文化就是要让企业的每一位员工都要深刻理解企业在激烈的市场竞争中“人无我有，人有我优，人优我转”的理念和“穷则变，变则通，通则久”的游戏规则。从制订企业中长期发展战略、市场定位、营销计划、人力资源规划到具体实施的每一个环节中都要有创新意识，制订和选择多套应变方案。因为新经济的特征之一就是创意经济，根据客户和市场的需求在产品、技术和服务上不断创新是现代企业的生存发展之道。

4、虚拟文化

新经济的主要特征之一就是在企业的各种资源中，无形资产所占的比例越来越大于有形资产。虚拟文化可理解为通过技术监督局、专利局、互联网和其它媒体使无形资产增值的人文环境，例如企业的知识产权、专利、网页和广告宣传等。虚拟文化使得企业的运作具有法律保障和灵活、柔性、合作、共享、快速反应、高效输出等特点，并为企业带来大量的有形资产。

5、融合文化

人类社会的现代化大致可分为两个阶段：第一次现代化是从农业社会向工业社会的转移，第二次现代化是从工业社会向知识社会的转移。第一次现代化多是对大自然的征服，而第二次现代化则是与大自然和相关行业的融合。企业在第二次现代化中从过去的恶性竞争逐步转向既竞争又合作的新型

“竞合”关系，要求企业必须不断融合多元文化。这种融合多元文化、合作文化和共享文化的集合，它使企业能够突破看似有限的市场空间和社会结构，实现优势互补的资源重组，做到“双赢”乃至“多赢”。在最近两年以来，市场活动中常常可以看到这样一种情形，某项目如智能化住宅小区的建设项目，由于规模太大，涉及面广，任何一个企业都无法独自完成，所以业主先将整个工程划分为若干个子项目分别招标，再将中标的几家企业优化组合，共同完成，只有善于“竞合”的企业才能中标做大。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！