

押运管理干部工作体会 PDF转换可能丢失图片或格式，建议
阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/502/2021_2022__E6_8A_BC_E8_BF_90_E7_AE_A1_E7_c25_502585.htm 时光如梭。转眼，我在**公司已经度过了十个春秋。可以说，这十年是我由一个莽撞的青年走向成熟的十年，为我今后的工作和人生旅程打下坚实基础的十年，也是我见证**公司从创业之初的艰难到如今兴旺发达的十年。十多年的工作经历，使我对公司有了较深刻的了解。它的工作目的决定了它的工作特点，即：严格的纪律，崇高的素养。俗话说：“无规矩不成方圆”。我们的工作是有高风险的工作。因此，只有通过严格的纪律来约束从业人员，来规范从业人员的行为，才能确保**安全和个人的人生安全。同时，我们的工作又要求从业人员要有崇高的职业素养，要有勇于献身的奉献精神，在关键时刻能“拉得出，打得响”。只有这样，我们才能赢得客户的信任。“严格的纪律，崇高的素养”不但要靠队员们的自觉，也要靠正确、有效的管理手段，这样，就能达到事半功倍的效果。管理是一门系统科学。我认为，管理可分为“管”和“理”两部分。“管”，即是：管好管理者本人的言行，管好队员们的行为。“理”，即是：理顺各方面的关系，包括与上级、下级、客户之间的关系，为搞好工作埋下铺垫。同时，“管”和“理”又应该是齐头并进，相互互补的；千万不可只注重某一部分而忽视了另一部分。那么，如何才能做好押运管理工作呢？我认为，要想成为一名称职的押运管理者，必须具备以下几个方面的要素。一、把方向，当好基层建设的“领路人”。所谓把方向，就是要管理好本单位的各项日常工

作，严格执行公司的各项规章制度，确保正规化建设在正确的轨道上发展。一是执行公司的指示要坚决。能把上级的指示精神与本单位的实际紧密结合起来，创造性地开展工作。二是处理突发事件要灵活、果断，并力争把隐患消灭在萌芽状态。三是开展工作要务实。摒弃“不怕下边不满意，就怕上级不注意”、急功近利、做表面文章的虚假作风，出实招，求实效，做好本单位的安全防范工作。

二、懂方法，当好本单位管理的“明白人”。作为基层管理者，要学会分析、处理日常管理工作中的重点、工作方向、工作程序、工作办法和工作困难，科学地安排、部署各项工作。要明确分工，责任到人，创造定人定岗、定岗定责的工作氛围。具体如下：

- 1、设立高目标。人人都希望获胜，热爱挑战是优秀员工的普遍表现。作为一个管理者，要认识到在队员成长时，他们需要得到更多的被认可的机会。所以作为一名管理者，必须创造，并设计一些挑战机会，以刺激队员们去追求更高的业绩。只有当队员们感到自己在工作中能够得到不断的支持，能够不断地学到新的东西，他们才会对企业更加忠诚。
- 2、经常交流。没有人喜欢被蒙在鼓里，队员们会有自己的许多不满和看法，即使其中有正确的，也有不正确的。所以，队员和管理者之间需要经常的交流，征询队员们对管理者在工作上的意见，倾听他们提出的疑问，并针对这些意见和疑问谈出自己的看法。
- 3、合理的授权。授权是我认为在管理中最有效的激励方法，授权意味着让队员们自己做出正确的决定，意味着你信任他，意味着他和你同时在承担责任，当一个人被信任的时候，就会迸发出更多的工作热情和创意。所以，我认为不要每一项决策都由管理人员做出，完全可以

授权的事不要自己去做，管理人员要担当的角色是支持者和教练。

4、让队员们参与进来。我觉得，在实际工作中，有最好想法的人往往是那些直接参与任务执行的人。如果在日常工作中，能让队员们参与进来，能尊重队员们的看法，即使最终没有采纳他们的建议，他们也会更加愿意支持你的决定。

5、信守诺言。作为一名管理者，任何看似细小的行为，随时都会对组织的其他人产生影响。如果你许下了诺言，就应该对之负责。如果你必须改变计划，就要向队员们解释清楚。否则，队员们就会失去对你的信任；失去对你的忠诚。

6、多表彰员工。成就感能够激励员工热情工作，满足个人内在的需要。我认为，奖励要注意几个要点：公开奖励标准。要使队员们了解奖励标准和他人获奖的原因。以公开的方式给予表扬、奖励。如果不公开，不但失去它本身的效果，而且会引起许多流言蜚语。奖励的态度要诚恳，不要做得太过火，也不要巧言令色。奖励的时效很重要。奖励刚刚发生的事情，而不是已经被遗忘的事情，否则会大大减弱奖励的影响力。

7、允许失败。对于违纪违规的队员，不应当“一棍子”打死，而是应该更多地强调积极的方面，鼓励他们继续努力；同时，帮助他们学会在失败中吸取教训，并和他们一起寻找失败的原因，探讨解决的办法，从而使他们能真正地认识错误、改正错误。

三、善协调，做凝聚班子的“粘合剂”。基层工作要取得新突破，不仅要求基层管理者个体素质好，而且要求整体力量强。

一要共同谋事。力争使“一班人”拧成一股绳，处理好管理者和管理者之间互相支持不争权，互相补台不拆台；管理者和队员之间，互相配合不推诿，互相信任不猜疑，一副担子众人挑的良好局面；二要善

于解决问题。要注意观察，了解班子成员和队员的思想情况，当队员之间产生误会、发生摩擦时要积极做好疏导工作，采取谈心、家访等形式及时化解矛盾。四、做表率，成为基层队员的“一杆旗”。基层管理者的道德品质、业务水平、工作作风等产生的号召力、感染力，对激发队员的积极性，增强队伍的凝聚力具有巨大的作用。我觉得，基层管理者要以自己的人格力量影响人、以敬业的精神感召人、以实干的作风带动人，只有这样，大家才会心往一处想、劲往一处使，**的全面建设就一定能取得好成绩。以上是我对如何成为一名称职的押运管理者的一些想法。我觉得一名基层的押运管理者应该是一座“桥梁”，加强公司与队员间的联系；是一只“闹钟”，在关键时刻提醒大家；是一台“显微镜”，发现队员的长处及问题和隐患，并做出正确的处理；是一把“扳手”，调整好队员们的工作情绪。只要掌握了这些工作特点，我相信，一定能当好一名管理者。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com