



传帮带

复制最优秀的员工

开创员工“传帮带”新模式
缔造企业永续发展的新动力

传的是智慧 帮的是成长 带的是文化

014036352

F272.92
1388



传帮带

复制最优秀的员工



F-272.92
1388

新华出版社



北航

C1715774

92880210

图书在版编目 (CIP) 数据

传帮带：复制最优秀的员工/启航 著.

—北京：新华出版社，2013.12

ISBN 978-7-5166-0736-7

I. ①传… II. ①启… III. ①企业管理—人事管理 IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字 (2013) 第278440号

传帮带：复制最优秀的员工

作 者：启 航

出 品 人：张百新

责任编辑：张 敬

出版发行：新华出版社

地 址：北京石景山区京原路8号 邮 编：100040

网 址：<http://www.xinhupub.com> <http://press.xinhuanet.com>

经 销：新华书店

购书热线：010—63077122

中国新闻书店购书热线：010—63072012

照 排：博士德

印 刷：北京凯达印务有限公司

成品尺寸：160mm×230mm 1/16

印 张：12.75

字 数：200千字

版 次：2014年3月第一版

印 次：2014年3月第一次印刷

书 号：ISBN 978-7-5166-0736-7

定 价：29.80元

图书如有印装问题请联系：010-68487640

传统传帮带，焕发新活力

尽管现代企业管理理念的发展可谓一日千里，但有些传统的理念依然在起作用，甚至是强势、主流的作用，其中，“传帮带”就是这样一种理念。

然而令人遗憾的是，现在很多企业盲目学习和应用各种管理手段，领导也像赶场子般参加各种培训班、专家讲授、论坛沙龙，却把“传帮带”这一传统而有效的方式抛在脑后，这不能不说是当前中国企业管理的一种损失。

传，要把企业文化、管理思想和优良传统，潜移默化地传给新人。

帮，是帮助新手解决具体问题，还要在思想上、理念上以及实际工作中做示范，体现出前辈的关怀。

带，就是亲自带着他去实践，手把手地亲自带他。而且，在这

个过程中更强调指导，所谓“授人以鱼不如授人以渔”。

现代企业同样需要引入“传帮带”模式，只不过，这样的模式已经有了新的内容，比如出现了亦师亦友的关系，比如师徒双方可以结成战略同盟，等等。特别是随着科学技术的发展，新技术的不断涌现，也为师傅的传授内容、形式提出了新的挑战。

所以，传统的“传帮带”模式应当受到重视，也应当在企业导入时进行改进。但不可否认的是，“传帮带”的合理导入可以满足企业对大量复制优秀员工的需求，可以使企业在传承优秀文化的同时焕发新鲜活力。

无论是管理者，还是企业中普通的一员，我们都有义务去实现“传帮带”，而企业则要为“传帮带”建立相应的制度、文化和机制保障，使企业的发展走上新台阶。



国际级企业内训课程/简介/内容

《团队致胜》

主训：启航

为企业打造核心团队 让员工实现个人价值

难以想象 无法描述 的震撼

这是一堂 **国际级别** 的企业训练课程！

这是一堂与你以往参加的培训 **截然不同** 的课程！

这是一堂如果不是在这里花 **两天一夜** 来上，

必定会在生活中花 **五至十年** 来上的课程！

这是一堂历经几十个国家十几年 **验证** 的 **经典** 课程！

启航 / 简介

中国企业家心智变革导师
企业团队致胜训练第一人

致力于为企业打造核心团队，见证中国发展型企业成长轨迹，借鉴国际成熟企业运作模式，潜心研究系统创富，为所服务企业提供国际水准的专业、系统、实效企业训练课程。

服务企业遍及中国、俄罗斯、马来西亚、新加坡、乌克兰、白俄罗斯、蒙古等众多国家。

课程内容提要:

第一讲: 人生有舞台才有价值

第二讲: 团队心智模式

第三讲: 提升团队绩效

第四讲: 团队共赢基础

第五讲: 团队平衡法则

第六讲: 搭建致胜团队

第七讲: 体现个人价值

第八讲: 修炼职业化团队

课程时间安排: 两天一晚

第一天 8:30—22:30 提前告知酒店预订课程时间。

第二天 8:30—17:30 结束后根据企业需求设置成功晚宴。

博士德知识传播机构



010-6848 7630



中国精细化管理网 (www.jxhgl.com)

EDP国际研修学习网 (www.EDP-BSD.com)

咨询热线:

赵 敏 15901445052

王 思 13466691261

刘 畅 13552615659

赵宝媛 15711052341

企业内训课程

高层修炼课程

细节决定成败（高层）	精细化管理持续改善
经济转型 产业升级	向解放军学管理
培育强势的企业文化	教练型领导力
企业创新思维与创新管理	

中高层学习课程

精细化管理
精益思想与精益管理
安全精细化管理
银行精细化管理
医院精细化管理
核心价值观
情商与领导智慧
经理人系列课程

员工培训课程

班组精细化管理
车间精细化管理
正心态 正能量
生命第一（员工安全）
契约精神
细节决定成败（基层）
执行力

管理组合课程

银行精细化管理+银行关键客户管理+银行大客户心理营销解码
精细化管理+中高层管理者技能提升+中高层执行力
精细化管理+精益思想+工厂（车间）精细化管理
精益思想+工厂（车间）精细化管理+班组精细化管理
创新思维与创新管理+经理人系列课程
教练型领导技术+员工心理管理及员工激励+激发动能的团队管理
时间管理+有效沟通与倾听+问题分析解决

中国精细化管理培训第一品牌



博士德培训
BO SHI DE PEI XUN



精细化管理培训系列课程

细节决定成败

精细化管理

精细化管理持续改善

精细化领导能力持续改善

精益思想与精益管理

银行精细化管理

医院精细化管理

车间精细化管理

班组精细化管理

安全精细化管理

精细化管理及其他类别培训课程，详情请登录：

中国精细化管理网 (www.jxhgl.com)

EDP国际研修学习网 (www.EDP-BSD.com)

咨询热线：

赵 敏 15901445052

王 思 13466691261

刘 畅 13552615659

赵宝媛 15711052341



微信号：EDP-BSD

博士德知识传播机构



010-6848 7630



EDP国际研修班

研修主题

- | | | | |
|-----------|------|------|-------|
| 1. 转型升级 | 【日本】 | 【美国】 | 【德国】 |
| 2. 精细化管理 | 【日本】 | 【德国】 | 【以色列】 |
| 3. 家族企业传承 | 【日本】 | 【德国】 | 【美国】 |
| 4. 隐形冠军 | 【日本】 | 【德国】 | |
| 5. 国际领导力 | 【美国】 | 【德国】 | |

重点行业

- | | |
|----------|------------|
| 1. 企业传承 | 2. 制造业生产管理 |
| 3. 食品加工业 | 4. 养老医疗产业 |
| 5. 环境产业 | 6. 物流行业 |

研修背景

EDP国际研修学习网是北京博士德知识传播机构旗下一个专业从事国际研修学习、人才引进、项目对接的机构，是中国领先的全球标杆学习服务、精细化管理培训与咨询的公司。凭借强大的技术团队、丰富的成功实践经验以及对全球资源的整合，与优秀企业携手合作，为客户量身定制产品、服务及解决方案。

第一章 为传帮带做点准备工作

- 第一节 用好传帮带，团队提升快 / 003
- 第二节 找到我们所渴望的优秀员工 / 007
- 第三节 “代沟”不是问题 / 011
- 第四节 正确配对，建立“师徒关系” / 015
- 第五节 不可忽视的第一天 / 019

第二章 了解传什么——论精神，讲规则

- 第一节 为新员工树立职业化理念 / 025
- 第二节 拼能力，更要拼态度 / 030
- 第三节 经营员工的责任心 / 035
- 第四节 点燃热情之火，提升敬业精神 / 040
- 第五节 愿景与忠诚如何兼得 / 044

第三章 用好传字诀——榜样的力量

- 第一节 实现共同的目标 / 051
- 第二节 以身作则，行胜于言 / 057
- 第三节 高标工作，低调做人 / 060
- 第四节 恰到好处地对新员工进行激励 / 064
- 第五节 知行合一，发挥榜样力量 / 069

第四章 懂得帮什么——排忧解难，解困难

- 第一节 让新员工以公司为家 / 075
- 第二节 关心员工的身心健康 / 079
- 第三节 消除新员工的水土不服 / 085
- 第四节 分忧解愁，无所不帮 / 089
- 第五节 为员工做好职业规划 / 093

第五章 用好帮字诀——情感的力量

- 第一节 既是导师，更是伙伴 / 101
- 第二节 拉近上下级的心理距离 / 105
- 第三节 “推”一把和“拉”一把 / 109
- 第四节 做“平台”，而不是做“拐杖” / 114
- 第五节 善意的提醒，胜于严肃的说教 / 118

第六章 掌握带什么——练技能，授经验

- 第一节 帮助老员工梳理职业规范 / 125
- 第二节 固化操作技能和工作经验 / 129
- 第三节 用你的专长征服员工 / 133
- 第四节 成为一名优秀的教练 / 137
- 第五节 不怕新员工比你还棒 / 141

第七章 用好带字诀——专业的力量

- 第一节 做好带领者和跟随者 / 147
- 第二节 优秀员工是带出来的 / 150
- 第三节 给员工创造学习机会 / 155
- 第四节 让新员工学会自我培训 / 159
- 第五节 在实践中持续改善 / 164

第八章 传帮带背后的公司精神

- 第一节 师徒关系新内涵 / 169
- 第二节 打造充分沟通的平台 / 173
- 第三节 用最热情的心去交换成功 / 177
- 第四节 让价值观渗透到行为和习惯中 / 180
- 第五节 从绩效到流程的机制配合 / 183

第一章
为传帮带做点准备工作

CHAPTER 1

第一节

用好传帮带，团队提升快

“传帮带”的含义包括：“传”是指传授、传承，“帮”是指帮助、帮教，“带”是指带领、带动。不管是国企还是民企，各方的实践都向我们说明，采用“传帮带”的方式不仅不落伍，还简单有效，值得大力推行。

有一次到一家生产企业去考察，这家企业的副总带着我去参观生产车间时，对陪同的车间主任小秦赞不绝口。我也暗中仔细观察小秦，的确是个优秀的核心员工，不仅对车间的各个方面了如指掌，员工对他也表现出充分的尊重与信服。

出了车间后，与副总的详谈中再次提及小秦，我才得知小秦原本是另一家工厂的小组长，这家工厂与这位副总的公司有合作，从而使他们相识。

“那个时候我还只是公司的采购经理，到他们厂里头查看生产和质量情况，当时负责生产线考察安排的就是小秦。尽管当时不过相处三天，但足以看出一个人的能力和态度。”这位副总说，“小秦就是我从供应商那里挖过来的，进了我们公司后做车间主任，小伙子很聪明也很努力，很快就适应了主任的工作，完成了从基层工作人员到管理者的角色转换。”

“那么，他是如何在短时间内学会你们公司的流程和技能要求的呢？”我对这一点很感兴趣，于是问副总。

“当然是我一手带出来的了。我也是车间管理出身，之前两任车间主任其实在专业上都没太大问题，但是团队总是带不好。而小秦就完成得很好，他在我们的公司里就面临这样一个转换，不仅要懂得操作生产设备，还要监督下属的工作。”副总说。

显然，这种身份的变化，使小秦完成了人生中一次重要的转变。但是，从整体的企业管理角度出发，我还是发现了更多的意义——从副总到小秦，再从小秦到车间员工的“传帮带”的作用。

“我也一直把自己当成公司的主人，对手下的每一个中层做好‘传帮带’的工作。我要言传身教，告诉他们如何做好自己的工作，然后再要求他们把下属带好，他们也要言传身教，告诉手下如何成为下一任车间主任。”

这位副总的叙述真诚而平淡，从他的眼神中，我读到了很多