

精益管理视角下的企业管理人才培养策略研究

郭桂香

青岛中车四方轨道车辆有限公司, 山东 青岛 266111

摘要： 在全球化竞争日益激烈的今天，企业管理人才作为企业持续发展的核心驱动力，其培养策略显得尤为重要。精益管理作为一种追求价值最大化、浪费最小化的管理理念，为企业管理人才培养提供了新的视角。本文旨在探讨如何在精益管理视角下，构建高效、系统的企业管理人才培养策略，通过优化管理流程、强化人才技能与素养、促进创新思维与持续改进，培养出一批既精通业务又擅长精益管理的复合型人才，以推动企业实现高质量发展，增强市场竞争力。

关键词： 精益管理；企业管理人才；培养策略

Research on the Strategy of Enterprise Management Personnel Training from the Perspective of Lean Management

Guo Guixiang

Qingdao CRRC Sifang Rolling Stock Co., Ltd. Qingdao, Shandong 266111

Abstract： In today's increasingly fierce global competition, the enterprise management talent as the core driving force of the sustainable development of the enterprise, its training strategy is particularly important. Lean management, as a management concept that pursues value maximization and waste maximization, provides a new perspective for enterprise management talent training. This paper aims to discuss how to lean management perspective, build efficient, system of enterprise management personnel training strategy, by optimizing the management process, strengthening talent skills and accomplishment, promote innovative thinking and continuous improvement, cultivate a batch of proficient business and good at lean management talents, to promote the development of enterprise to achieve high quality, enhance market competitiveness.

Keywords： lean management; enterprise management talent; training strategy

引言

在瞬息万变的商业竞技场上，企业管理人才是企业破浪前行的核心引擎。精益管理作为一种高效运营与持续优化的哲学，不仅重塑了生产流程，也为企业管理人才的培养开辟了新路径。聚焦于精益管理思想，可以精准识别并培育具备精益思维、能够引领企业转型升级的管理精英，通过深化理论与实践的融合，强化创新思维与问题解决能力的培养，力求为企业打造一支高效、灵活且富有远见的管理团队，共同推动企业迈向卓越与可持续发展。

一、精益管理思想对管理人才的要求

（一）理念认同与思维转变

1. 深入理解精益核心价值

精益管理的核心价值在于其以客户为中心、注重流程优化和持续消除浪费的理念。对于管理人才而言，这不仅仅是理论上的认知，更是需要内化于心、外化于行的行动指南。他们需要深刻理解这些价值背后的逻辑，认识到它们对于提升组织竞争力、满足客户需求以及实现可持续发展的重要性^[1]。只有当这些理念成为管理人才行动的出发点和归宿时，精益管理才能在企业中生根发芽，结出丰硕的果实。

2. 持续改进与问题解决思维

管理人才需要具备一种持续改进和问题解决的思维方式，不

断审视现有流程、产品或服务，主动寻找潜在的改进空间^[2]。他们应当具备敏锐的洞察力，能够及时发现并识别问题；同时，他们还需要具备强大的分析能力和创造力，能够针对问题提出切实可行的解决方案。这种思维方式不仅能够帮助企业不断优化流程、提升效率，还能在激烈的市场竞争中保持领先地位。

（二）专业技能与工具掌握

1. 掌握精益管理工具与技术

精益管理涉及一系列的的工具和技术，如价值流分析、5S管理、六西格玛等。这些工具和技术是管理人才在推动精益实践过程中的重要武器。他们需要熟练掌握这些工具的使用方法，了解它们的适用范围和限制条件，并能够根据实际情况灵活运用^[3]。

2. 跨领域知识的融合应用

精益管理不仅仅局限于生产领域，它还涉及到运营管理、供

应链管理、财务管理等多个领域。因此，管理人才需要具备跨领域的知识储备和融合应用能力。他们需要了解不同领域之间的内在联系和相互影响，能够从全局的角度审视问题并制定相应的解决方案。通过这些跨领域的知识融合在一起并应用于实际工作中，管理人才能够为企业创造更大的价值。

（三）领导力与团队协作

1. 领导团队进行变革的能力

精益管理的实施往往伴随着组织的变革和转型。在这个过程中，管理人才需要展现出强大的领导力来引领团队共同前进。他们需要明确精益管理的目标和愿景，为团队制定清晰的方向和计划；同时，他们还需要关注团队成员的成长和发展，激发他们的潜力和创造力^[4]。在面对变革的阻力和挑战时，管理人才需要保持坚定的信念和决心，通过有效的沟通和协调来化解矛盾、凝聚共识。只有这样，他们才能带领团队顺利完成变革任务并实现预期目标。

2. 跨部门沟通与协作

精益管理的实践往往需要多个部门的共同参与和协作。因此，管理人才需要具备出色的跨部门沟通与协作能力。他们需要了解不同部门的职责和利益诉求，建立有效的沟通渠道和协作机制来确保信息的顺畅流通和资源的合理配置。在协作过程中，管理人才需要展现出高度的责任感和合作精神来共同应对挑战和解决问题。通过加强跨部门之间的沟通与协作，他们可以促进资源的整合和流程的优化，从而为企业创造更大的价值。

二、精益管理视角下的企业管理人才培养策略

（一）构建精益教育体系

1. 系统性课程设计与实施

企业应构建一套系统性的精益管理培训课程，旨在全面覆盖精益管理的核心理念、关键技能、实用工具以及实战案例。课程设计应遵循由浅入深、循序渐进的原则，确保学员能够逐步掌握精益管理的精髓。课程内容可划分为多个模块，如精益思维模块、工具与方法模块、实战案例分析模块等，每个模块都设置明确的学习目标和评估标准。

2. 实战模拟和角色扮演

实战模拟和角色扮演是精益管理教育中不可或缺的重要环节。通过实战模拟，学员可以在接近真实的工作环境中应用所学的精益管理工具和技术，解决实际问题，从而加深对精益管理理念的理解和认同。角色扮演则是一种更为生动、直观的方式。通过模拟不同的角色和场景，学员可以更加深入地了解精益管理在企业运营中的各个环节和各个层面上的应用情况。在角色扮演的过程中，学员需要运用所学的知识和技能来应对各种挑战和变化，这种体验不仅能够帮助他们巩固所学知识，还能激发他们的创新思维和创造力。

（二）实施导师制度

1. 导师选拔与匹配

在精益管理视角下的人才培养中，导师制度发挥着至关重要

的作用。企业应选拔具有丰富精益管理经验、深厚专业背景和良好教学能力的导师，为管理人才提供一对一或小组指导。导师的选拔应基于严格的考核标准和程序，确保他们具备传授精益管理知识和技能的能力和资格。同时，企业还需要根据学员的实际情况和需求进行导师的匹配。为不同的学员匹配不同类型的导师来提供个性化的指导和支持。

2. 个性化指导与反馈

导师在指导过程中应关注学员的成长过程，提供个性化的指导和反馈。他们应根据学员的学习进度、掌握程度以及存在的问题制定针对性的指导计划，帮助学员解决学习中的困惑和难题。在反馈方面，导师应给予学员及时、准确、具体的反馈意见。他们应指出学员在学习和实践中存在的不足之处，并提出改进建议和措施。同时，导师还应肯定学员的进步和成就，激发他们的学习动力和自信心。通过个性化的指导和反馈，导师能够帮助学员更好地掌握精益管理知识和技能，提升他们的综合素质和能力水平。

（三）强化实战训练与构建激励机制

1. 强化实战训练

管理人才的培养应深入到企业运营的每一个角落。精益改善项目，作为实战训练的最佳平台，为管理人才提供了将所学理论付诸实践的宝贵机会。这些项目往往聚焦于企业运营中的痛点与难点，通过参与这些项目，管理人才不仅能加深对精益管理理念的理解，更能在实践中锻炼自己的领导力、沟通协调能力和问题解决能力^[5]。

实战训练的核心在于“做中学”，即在解决问题的过程中不断学习和成长。在精益改善项目中，管理人才会面临各种未知的挑战和困难，这迫使他们不断思考、探索和创新。通过反复试错、总结经验教训，管理人才逐渐形成了自己的管理风格和解决问题的模式。

2. 建立激励机制

为了激发管理人才的积极性和创造力，企业需要设计一套合理且富有吸引力的激励机制。这套机制应包含多样化的激励措施，如物质奖励、非物质奖励以及工作环境和文化的优化。同时，激励机制还应注重个性化，即根据不同管理人才的特点和需求制定差异化的激励方案。为了形成正向激励循环，企业需要将精益管理成果与管理人才的个人绩效紧密绑定。这意味着企业需要建立一套完善的绩效评估体系，将精益管理相关的指标纳入考核范围，并设定明确的目标和标准。通过定期评估管理人才的绩效表现，将其与奖励制度挂钩，让管理人才清晰地看到自己在精益管理方面的努力与成果之间的直接关系。

（四）完善精益管理人才培养的保障体系

1. 高层领导的支持与参与

高层领导的支持与参与，是精益管理人才培养工作得以顺利推进的首要保障。企业高层需从战略高度认识到精益管理的重要性及其对企业长远发展的意义，明确表态支持人才培养计划，并将其纳入企业的核心战略之中。这种战略高度的重视，不仅能够为人力资源工作提供方向指引，还能在资源分配上给予优先保

障^[6]。高层领导的直接参与，意味着在人才培养过程中将投入更多的资源，包括资金、设备、场地以及人力资源等。这些资源的全面投入，是确保培训活动顺利开展、项目实践有效实施的基础。通过高层的亲身参与，可以激发管理人才的学习热情和积极性，同时也能够传递出企业对精益管理的坚定信念和决心^[7]。这种自上而下的示范效应，将有助于在企业内部形成浓厚的精益文化氛围，为管理人才的成长创造更加有利的环境。

2. 跨部门协作机制

在精益管理人才培养过程中，跨部门协作是不可或缺的一环。企业需要建立完善的跨部门协作机制，明确各部门的职责和角色，确保人才培养工作得到各部门的全力配合和支持。这种协作机制的建立，有助于打破部门之间的壁垒和隔阂，促进信息的自由流通和资源的共享利用，从而为管理人才的成长提供更加广阔的发展空间^[8]。

跨部门协作的核心在于信息共享和资源整合。企业需要通过建立信息共享平台、定期召开跨部门协调会议等方式，促进各部门之间的信息交流和沟通。同时，还需要对现有的资源进行整合和优化配置，确保人才培养工作能够充分利用各种资源，实现效益的最大化，推动企业在精益管理实践中的不断创新和进步。

跨部门协作的最终目的是共同推动精益管理实践在企业的全面落地。通过协作机制的建立和信息共享与资源整合的推进，各部门将能够更加紧密地合作起来，共同解决企业在精益管理实践

中遇到的问题和挑战^[9]。这种协同作战的方式将有助于提升企业的整体运营效率和市场竞争力，同时也为管理人才的成长提供更加丰富的实践机会和舞台。

3. 持续评估与反馈

为了确保精益管理人才培养的针对性和有效性，企业需要建立一套科学、合理的评估体系。该体系应包括多种评估方法和指标，如问卷调查、案例分析、业绩考核等，以全面、客观地反映管理人才在培训过程中的表现和成长情况。通过定期进行评估和反馈，企业可以及时了解管理人才的成长进度和存在的问题，为后续的培养工作提供有力的数据支持。企业需要认真分析评估结果中反映出来的问题和不足之处，并针对性地制定改进措施和调整方案。这种动态调整的策略有助于确保人才培养工作始终紧贴企业实际和发展需求，从而取得更加显著的成效^[10]。

三、结束语

精益管理视角下企业管理人才培养策略的实施，不仅促进了管理效能的飞跃，也为企业构建了持续学习与自我革新的生态系统。这一策略标志着企业已迈入高效运营与战略执行的快车道。随着管理人才精益思维的日益成熟，他们将引领企业不断突破自我限制，以更加敏锐的洞察力、更加高效的执行力，应对市场的复杂多变，为企业开创更加辉煌的篇章。

参考文献

- [1] 刘海霞. 精益管理下企业成本管理策略分析 [J]. 时代金融, 2021(20): 82-83+91.
- [2] 阮颖. 精益管理在企业管理中的应用 [J]. 管理纵横, 2022(4): 57-59.
- [3] 徐炯. 精益管理在企业管理中的应用 [J]. 经营管理, 2021(2): 68-69.
- [4] 吴桂花. 浅谈精益管理在电网企业中的应用 [J]. 经济与社会发展研究, 2020(5): 129, 179.
- [5] 陈琛. 精益管理在烟草企业安全管理中的应用 [J]. 管理方略, 2019(7): 259.
- [6] 尤正建. 精益管理赋能智能制造 [J]. 现代工业经济和信息化, 2023, 13(10): 71-73, 77.
- [7] 张朋振. 运用“精益管理”探索企业管理人才培养历练途径 [J]. 百科论坛电子杂志, 2021(22): 2685.
- [8] 鲁芳. 智慧财务管理人才培养的课程建设与探索 [J]. 财务管理研究, 2024(1): 127-134.
- [9] 刘明敏. 以精细化管理为导向的国有企业人力资源管理研究 [J]. 消费导刊, 2024(4): 48-51.
- [10] 袁奕. 新时期国企人力资源精细化管理分析 [J]. 今日财富, 2019, (14): 181.