**一线主管七大沟通情景与实战训练**

|  |
| --- |
| 时间地点：2024年7月26-27日济南  培训讲师：周新奇  课程费用： 3800元  招生对象：车间主任、生产现场一线主管、班组长、储备干部、后备人才  友情提示：此课程可以邀请我们的培训师到企业开展内训服务，欢迎来电咨询  课程地址：<http://www.sdlzzx.com/opencourse/k00018.htm> |

课程背景：

企业的一线主管都是从员工提拔起来的，会做事却不一定会带人，也没有经过统一的培训，他们的经验都是来自于复制前一任班组长或是靠自己漫长地摸索，特别是在管理团队和激励团队的沟通方面，短板尤其明显！有时候不知道怎么和员工谈，有时候没“胆量”和员工谈，如何运用合理的方式与部属、同事、上司沟通！并如何调动团队成员的主观能动性来达成公司目标！很多企业班组长沟通能力不足主要表现在以下几个方面：

1. 企业来了新进员工班组长通常会随意的交给一位师傅来带，新进员工对自己的岗位职责与要求基本是懵里懵懂的状态，很多新员工很想好好表现但是并不知道到底该往哪个方向努力！其结果是不表现会被师傅和班长骂成懒惰，要自己觉得对的方式表现，做错了又被指责：”谁让你做了？“等类似的指责！其发展结果是要么新员工频繁流动，要么留下来的新员工也毫无斗志，变成了”老油条“员工，如何有效的对新员工完成新工作说明，成为很多班组长迫在眉睫需要解决的首要问题

2.一线主管工作中的一项目重要任务就是每天开一场有质量的晨会，可是目前很多班组长的开晨会的时候存在以下问题现象：第一：不敢在众人面前大声说话，觉得不好意思。第二：开会之前没有计划和准备，开会时想到哪里说到哪里，思维混乱！下面员工也听的是一头雾水，开完会后员工们回去还是各自为战、我行我素。第三：晨会开成了批判大会，各种讽刺、挖苦时有发生，无形中班组长成为了员工们的对立面。第四：会议上七嘴八舌的讨论，开会时间过长，但工作却没有形成结论落实下去等等现象让每个员工的工作目标不能有效完成，这样的晨会并不能起到好的效果。

3.一线主管面对员工犯错误时要么大众辱骂、指责！甚至还发展到与员工公然吵架

现象，最终员工的错误并没有得到纠正的同时，以前良性的工作关系到还破坏了。要么害怕得罪员工，对员工的错误视而不见，最后发展到此类错误在整个团队“传染”开来，最后变到了不可收拾的地步。要么在批评员工时沟通方式不合理，把有能力的员工最终说离职了。。。。。

4. 一线主管面对表现优良行为的员工，在最需要鼓励时，要么熟视无睹，觉得这是很正常的事情，让员工在工作中并没有体现存在感和价值感，久而久之形成了“干多干少一个样、干与不干一个样”等不良的班组文化！要么抽象笼统的拍拍肩膀说句：“你真棒”草草了事，并没有真正的夸到员工心里去！员工也不知道自己是哪方面行为做的好？为什么做的好？等问题

5. 一线主管面对一个宏观工作任务时不知道如何有效的分解成每个员工的工作任务！在安排个人工作任务时也并没有把重要信息全面的讲清楚，让接受任务的员工听上去的信息也是支离破碎的，员工们往往只能是一知半解、是懂非懂！但迫于班组长权力压力，员工们往往只能是“不懂装懂”的状态，最终没有达到预期的效果很多班长只能把责任推给下属，说部属的执行力不行

6. 一线主管往往在达成目标工作时需要与上司、同事、有资历员工的协调帮肋！很多班组长所表现出来的是要么什么事情都”单打独斗”自己搞定，可是个人的力量毕竟是有限的，所以自己哪怕“忙死”，到最后还是达不成工作目标！要么需要别人支持和帮助时候，不知道如何沟通？要么口气生硬、盛气凌人！要么卑躬屈漆、迷失自我！总之被沟通对象听起来总感觉“很不舒服”，并不会以平等、考虑别人感受的方式做有效沟通

7. 班组长经常会面对员工发起各种各样的工作挑战！员工某一天脾气上来了突然说：”这活我干不了，你找别人干吧！”、“你再让我和谁搭班我就不干了”、“我的奖金为什么又错了！”“有本事你罚我款啊！”、“有本事你开了我啊！”。。。。。。面对诸如此类的挑战很多班组长真的不知道如何是好，要么和员工矛盾升级甚至发生动手事件！要么息事宁人却其他部属形成了班长软弱的印象

8.今天企业基本都面临着这样一个困境，那就是想招一线生产线员工很不容易，想招到一个用的顺手的员工就更不容易了！所以如何将一个员工招来以后平稳过渡，能稳定的留下来，是每个班组长必须面对的课题！平时如何与员工沟通，如何营造一个幸福的工作环境，让员工愿意在这个和谐的班组环境中长期的工作下去，哪怕员工心思有开小差的时候，班组长都能有敏锐的洞察力，及时与员工做有效的沟通，让有想离职的员工能够留下来

课程重点：

 沟通能力提升情景一：工作岗位职责的有效说明

 沟通能力提升情景二：分解工作任务和安排工作任务

 沟通能力提升情景三：高效开交接班会议

 沟通能力提升情景四：有效的激励和表扬

 沟通能力提升情景五：在考虑感受的同时如何批评

 沟通能力提升情景六：情绪激动的同事、部属等如何应对

 沟通能力提升情景七：需要别人帮助时如何协调求助

课程收益：

1、有效掌握梳理部属岗位职责的方法，为部属制定明确清晰的工作目标！对新员工和老员工完成明确的告之工作情况！让每个部属明白和理解自己的岗位职责、岗位目标明白自己怎么样做叫做好了？做到位了？为公司创造价值了。

2、如何有效的分解工作任务，并且有效的将工作任务沟通清楚，让每个部属不但能清楚任务还能理解任务。

3、如何开好晨会，在激励班组士气的同时，将每部属的工作任务分配落实完成

4、如何有效的批评员工，即能让员工认识到自己错误的严重性，又能一起找到

预防再次发生类似事件的预防措施，又能让员工在失败中越挫越勇。

5、如何有效的赞赏员工，第一时间在工作中发现员工的优良行为，并能有效的

让被赞赏员工真正的起到激励作用。

6、如何有效的安抚情绪激动的员工，通过有效的沟通方式让员工回到正常的工 作轨道上来。

7、如何通过有效沟通让别人（上司、同事、部属）心甘情愿、自动自发的帮助你一起解决非本人工作职责范围内的事情。

8、通过所学的沟通模型和技巧，并在刻意练习下成为一名优秀的职场沟通高手

课程特色：

1、30%的知识点+30%的干货案例+ 20% 的实战演练 + 20%的犀利点评

2、成功案例+互动游戏+视频+大量图片，以及情景模拟和实操演练

3、再现班组长工作中的真实情景，学员们有强列的带入感

4、可操作的工具模型，沟通基础不足的人也能学会并掌握

5、强调在案例和练习中让学员真正的“做中学”学完后回到公司有落地转化的冲动

6、高效的培训效果的跟踪和反馈系统，让效果看的见

课程大纲：

第一章　沟通的概论：沟通在工作中的作用和价值

 沟通的定义

 沟通的渠道

 一线管理者为什么要提升自身的沟通的能力？

 案例：沟通不当引发的血案！！！！

 沟通的管理效应：沟通位差效应、雷鲍夫法则

 沟通的行为与比例：听、说、读、写

 你会“倾听”吗？

 案例：不会倾听导致骨干员工离职！！！！

 在管理中如何成为一个好听众？

 倾听的层次：积极聆听、择而听之、假装聆听、听而不闻

 积极聆听益处和原则

 一些良好和不良的聆听行为

 案例演练：如果你这样聆听会发生什么？

 如何有效的“说”

 有效“说”的四不原则：不补充、不怀疑、不打断、不纠正

 经典案例1：日本经营之神松下幸之助的沟通名言

 经典案例2：某公司真实案例：都是沟通没有好导致的惨剧！

 经典案例3：论倾听的重要性的游戏

本章节输出工具： 班组长倾听工作的有效范式

第二章 新进员工或调岗： 新岗位工作职责及岗位说明

 企业面对新进员工的四大困扰：招不到、融不进、留不住、不胜任

 大多数企业现状：班组长把新人丢给一个师傅

 新员工工作态度的负面转变过程：想要表现-随波逐流-彻底同化

 新员工工作态度的正面转变过程：想要表现-积极表现-独当一面

 告知工作情况

 岗位价值分析：制定岗位 OKR 目标

 岗位职责有效梳理：岗位任务、做好的标准、不该有的行为等

 告知工作情况的谈话模型

 经典案例1：丰田公司生产线员工岗位职责说明书

 经典案例2：三星公司对员工的岗位职责说明

 经典案例讨论：如何用告之工作情况来降低新员工离职率问题

 本章节输出工具： 《岗位职责说明书》、《告之工作情况说明模型》

第三章　工作任务分解与有效安排：下达工作指令

 案例：张班长骂部属为什么执行力这么差？

 案例：李主任的口头禅“你明白我的意思吗？”

 班组长如何有效的分解工作任务

 从部门 OKR 目标 到 个人 OKR 目标

 WBS - 工作分解结构（从大任务 到 小任务 到 具体工作事项）

 安排工作任务的九大要素

 第一要素：什么事？需要做他（她）做什么？

 第二要素：为什么要做这件事情？做这件事情的目的是什么？

 第三要素：做成的好处有哪些？做不成的影响有哪些？

 第四要素：执行的责任人是谁？执行需要注意的事项？

 第五要素：什么时候开始？什么时候结束？什么时候检查？

 第六要素：什么地方开始？什么地方结束？责任的范围

 第七要素：商量用什么方法或工具落实？

 第八要素：明确要工作方案

 第九要素：做多少数量？做到什么程度？花费多少成本？

 经典案例1 ： 安排一名员工完成工程部开发的一款新产品打样

 经典案例2： 安排一名机修员工对 A 设备完成升级改造

 经典案例3： 安排一名老员工培训一名新员工，希望新员工尽快能

独挡一面

 经典案例4： 安排一名老员工带领4位新员工去客户处完成“返

工”处理工作

 经典案例5： 安排一名员工临时完成一批客户的紧急的新订单

 本章节输出工具： 《工作任务表》

第四章　 有效激发团队士气 - 交接班会议

 案例：本来员工上班心情挺好的，一开完早会为什么郁闷了呢？

 开交接班会议的必要性：鼓舞士气 、保障目标、部署重点、提升信

心、雷厉风行、疏通问题、建立权威

 交接班会议开不好的原因：公司没有机制、班组长不重视、不会开早会、早会开的时间太长或太短、说来说去说不到重点、开成了班组长的泄愤大会

 开好班会的重点内容：时间、时长、地点、整队、主持人、站位、会议表单

 有效开早会的流程：早礼、人员出勤、昨天总结、当时部门工作事项、当日个人或小团队工作安排、其他注意事项、口号

 经典案例1 ： 某机加工企业早会

 经典案例2： 员工在开早会时与班长唱反调

 经典案例3： 张班长在早会上怎么就说不到重点上呢

 本章节输出工具： 《早会台帐》

第五章　有效激励部属

 员工为什么而工作？ - 被生活、被需要、被无聊、被意义

 员工工作的有效动机：有收入、有价值、有乐趣、有使命

 如何让员工意识到 - “我”是被组织需要的！我是“有价值”

 管理学中马龙效应

 激励中的毒药 - 你真棒！

 如何有效激励到部属的“痛点”上

 班组长激励部属的有效模型

 描述行为、阐明结果、引用事例、表明期望

 好员工不是骂出来的而不夸出来的

 经典案例1 ： 一名员工制止了另外几名员工偷窃公司原材料，避免

了公司蒙受损失。

 经典案例2： 一个操作工不按程序而是按自己的方式操作机器，经

过你的教育之后，很快改变了。

 经典案例3：你的一位同事提合理化建议，提升了产品一次通过率，

得到公司好评。

 经典案例4：你的一位同事因为协助公司完成一个紧急订单，主动在

周末的时候加班。

 经典案例5：你的一位部属持续支持5s工作，时刻将工作区域保持

整洁。

 经典案例6：你的一位部属平时主动学习修理技术，设备出现故障基

本能够第一时排除

 本章节输出工具： 《激励四阶段模型》、《激励逻辑表》

第六章　有效的批评部属

 班组长为什么要批评部属？

 避免同样的错误犯两次

 当事人发自内心认识到错误的严重性

 如何在批评员工的同时激发工作激情

 不批评员工的后果：重复发生、有样学样、失控

 错误方试批评的后果：挫败积极性、一蹶不振、牢骚抱怨、离职

 批评的五要与五不要的原则

 建议型批评的有效模型： 迅速、面对面、私下进行、就所犯的错误事实达成一 致、询问和倾听、对事不对人、说明某项工作的重要性、就补救方案达成一致、以 褒奖的方式结束批评

 经典案例1 ： 一名骨干员工在两个星期里面已经迟到了 4 次

 经典案例2 ： 一名员工由于自身不认真做自检工作，导致物料整

批报复却没有及时发现

 经典案例3： 一名员工在本职工作任务没有完成情况下，不管不

顾客户交期，依然选择按时下班

 经典案例4： 一名资深员工在作业时严重违反操作流程造成了设

备严重故障停机三个小时

 经典案例5： 一名员工故意挑那些好干但是交期不着急活干，把

难干交期紧的活留给别人干

 经典案例6： 你有确凿的证据证明一名老员工在窜动其新员工“磨

洋工”，反抗公司的政策

本章节输出工具： 《建议型批评模型》

第七章　 情绪激动的同事或部属如何沟通

 班组长经常面对发火的部属

 部属的发火情景：工资算错了、晚上伙食不好、难做的活又排给

他、让他和不喜欢的人搭班。。。。

 有效与情绪化部属的沟通模型

 经典案例1 ： 某员工对涨工资的幅度很不满意

 经典案例2 ： 某员工对排班天数提出挑战

 经典案例3： 某员工对任务安排拒决执行

 经典案例4： 某员工当众抵触对处罚结果不服

本章节输出工具： 《安抚沟通模型》

第八章　需要别人帮助时如何协调沟通

 沟通的本质是：尊重 & 平等 & 商量 & 共识

 为什么同事或部属就这么难沟通？

 变动事先沟通

 案例讨论：员工为什么就是愿意干这个活？

 变动事先沟通的有效模型

 经典案例1 ：你想让一名员工张三从 A 岗位调整到 B 岗位，因为那条线的李四干活的手脚有点慢，影响了整条线的效率

 经典案例2 ：你想让机修老陈目前只负责一条线的维修，因为人手不足7、8月两个月需要负责两条线的维修

 经典案例3 ：你想让部门内的大学生李佳负责车间目视化信息板的策划和制作工作。

 经典案例4 ：你想让小陈负责在部门内主导推行 6S 工作

 经典案例5 ：你想让老张在工作之余时间，每天花20分钟对新来的几位新员工进行现场培训

 经典案例6 ：你想让陈华晚上暂时代理一下晚班班组长的工作，但是没有名份

本章节输出工具： 《变动协调沟通模型》

第九章　答疑 & 讨论

培训讲师：周新奇

日本丰田精益培训师TWI认证讲师

日本夏普有限公司制造部主管

中国南车集团长年合作顾问

中国北车集团长年合作顾问

中国徐工集团长年合作顾问

林达印务有限公司制造厂长

韩国现代汽车摩比斯集团长年合作顾问

美的集团长年合作顾问

三星电子长年合作顾问

讲课风格

周老师拥有超过15年世界500强企业现场管理实战经验和7年的咨询行业项目经验，使他成为一 位不可多得的生产管理专家，他曾在企业中多次承担各类生产管理体系的设计和推行工作，曾成功推行过5S、精益生产、目视化工厂、IWI（督导人员训练）、TPM、优秀班组建设等多种现场管理模式，对推行各种现场管理措施有着丰富的经验。除此之外，他还亲自为各类制造型企业进行过生产管理方面的咨询和培训，尤其擅长以精益生产为主的项目推进工作，曾经为浙江某民营企业，对现场重新布局和改善后，当年为就该企业节约成本500万以上。

在培训方面，他又是一位善于运用各种培训手法的专业讲师，他能够有效地对企业各方面的不同现状，结合企业实际情况量身定制出最适合 的解决方案，培训课程善于突出课程的针对性和实用性，运用方法讲求实效性，其丰富的 现场管理改善实战和讲授经验，造就丰富的案例可随手拈来、激昂的气氛深深影响着学员、逐步深 入的授课技巧让学员在轻松自在的环境中，全面深入地掌握课程内容。并且他的思路清晰、逻辑严密、善于运用通俗易懂的语言对课程内容进行演绎，案例详实、融会贯通。同时其辅导过的企业已有百余家，其中既有像丰田汽车、霍尼韦尔锅轮发动机、圣戈班玻璃、西门子电器、正大化工等世界500强企业，又有如上海宝钢、旺旺集团等国内知名企业，还不乏雕牌、强广剑等实力雄厚的民营企业。

另外每次培训对学员和客户高度负责的职业道德和丰富的从业经验，使他成为被客户高度认可专业讲师，培训服务重复采购率高达85%。

美国的教育专家对多家工厂进行大量的研究，他们发现许多工厂普遍都存在这样的问题：

1.工人没有得到充分的培训就上线。结果造成次品率高，原材料严重浪费，工伤事故频繁。

2.熟练工人最清楚如何改善自己的工作，而许多工作如果稍微改变程序或方式，效果就会大幅提升。但改善没有系统化。

3.当工人乐于工作，没有人际冲突时，工作效率和产品品质会很稳定。但很多一线的管理者不知道如何激励工人的积极性。

4、工作中的工伤事故会让所提升的效率及节约的成本迅速失去价值，造成更大的浪费。

那么，通过TWI以上问题将得到明显改善，具体请见“美国培训局TWI研究报告”！

服务客户分类及所培训的课程：

电子电信业服务客户：

歌尔集团（TWI–JI&JM&JR）

杭州怡得乐电子有限公司 (5S – 之目视化管理)

上海昌海德通端接件有限公司 （TWI –JI&JM&JR）

信万（吴江）电子塑膠有限公司 （TWI –JI&JR）

及成电子（昆山）有限公司 （TWI – JI ）

苏州信越聚合有限公司组装车间 （解决现场质量问题的技巧）

苏州信越聚合有限公司喷涂车间 （解决现场质量问题的技巧）

苏州信越聚合有限公司后道车间 （解决现场质量问题的技巧）

苏州信越聚合有限公司热处理车间 （解决现场质量问题的技巧）

均龙（吴江）电子有限公司 (IE – 现场效率损失分析与改善)

英微达纤维（上海）有限公司 (从技术走向管理)

山西凯特电子科技有限公司 (5S 之目视化管理)

佳通科技（苏州）有限公司 (5S 之目视化管理)

江苏常熟海伦电子有限公司 (精益生产 – 价值流分析)

迎新科技（中国）有限公司 (IE –现场效率损失分析与改善)

上海广中电子电器配件有限公司（ TWI - JS ）

上海神明控制工程有限公司 （ TWI – JS ）

敦南科技（无锡）有限公司（ 生产主管技能训练 ）

苏州康铂塑料科技有限公司（IE – 工业工程分析与改善）

苏州京东方茶谷电子有限公司 （中层主管技能训练 ）

泰克科技(苏州)有限公司 （解决现场质量问题的技巧）

阿海珐输配电(上海)互感器有限公司 (现场七大浪费及改善对策）

上海老港申菱电子电缆有限公司 （精益生产 – 如何推行精益）

天瀚科技（吴江）有限公司 (TWI – JI ）

志超科技（苏州）有限公司 (TWI -JI&JM&JR)

诺基亚西门子通信（上海）有限公司 (TWI – JI&JR)

苏州板硝子电子有限公司 (IE – 现场效率损失分析与改善）

上海鹰峰电子科技有限公司（金牌班组长培训）

苏州板硝子电子有限公司 (PMC – 生产计划与物料控制）

上海微电子装备有限公司 (5S –成功实施 )17批次

厦门ABB开关有限公司 (解决现场质量问题的技巧)

武汉长飞光纤光缆有限公司 (金牌班组长)

扬州阿斯塔导线有限公司(JI&JM&JR)

飞利浦（中国）投资有限公司 (TPM)

荷贝克电源系统(武汉)有限公司（8D问题分析与解决）

超科林半导体设备（上海）有限公司(一线主管技能训练)

微密科技（宜兴）有限公司 (一线主管技能训练)

住友电工(苏州)电子线制品有限公司( TWI - JI)

住友电工(苏州)电子线制品有限公司(现场七大浪费及改善对策)

机械制造业服务客户：

宝山钢铁南京梅山分厂 (5S 之打造目视化工厂)

格林策巴赫机械（上海）有限公司 (金牌班组长培训)

苏州广泰精密有限公司 （PMC – 生产计划与物料控制）

梅赛尔(昆山)切割机有限公司 (精益生产 – 如何推行精益)

梅赛尔（昆山）切割机有限公司 (金牌班组长培训)

永康协恒实业有限公司 (精益生产 – 八大利器)

梅赛尔（昆山）切割机有限公司 (解决现场质量问题的技巧)

瓦卢瑞克曼内斯曼无缝钢管(常州)有限公司 (精益生产 – 如何推行精益)

威娭姆输送机械国际贸易（上海）有限公司 (精益生产 – 车间“一个流”生产)

韶关宏大齿轮有限公司 (TWI – JI&JM&JR&JS)

厦门豪富太古宇航有限公司 (TPM)

温州市瓯海瞿溪摩托车配件厂 (精益生产 – 看板管理)

华新特种钢有限公司 (TWI - JI&JM&JR&JS)

常州法力诺长城焊管有限公司 （精益生产 - 价值流分析）

瓦姆（常州）石油天然气勘探开发特殊设备有限公司 （5S 目视化管理）

资勇五金制品（太仓）有限公司 （TWI – JI&JM&JR）

江苏德威机械设备有限公司（5S 目视化管理 ）

苏州澳克机械有限公司 （解决现场质量问题的技巧）

大连海密梯克泵业有限公司 （精益生产 – 八大利器）

上海海湾石化有限公司 (TPM)

世伟洛克（常熟）流体系统科技有限公司 （精益生产 – 八大利器）4批次

小松（常州）工程机械有限公司 ( IE 现场改善技巧）

中船江南重工股份有限公司（ 5S 之目视化管理）

中船江南重工股份有限公司（精益生产 – 八大利器）

中船江南重工股份有限公司（精益生产 - 价值流分析）

中船江南重工股份有限公司（精益生产 – 看板管理）

中船江南重工股份有限公司（精益生产 – 车间如何实现“一个流”生产）

中船江南重工没份有限公司（精益生产 – “多品种、小批量”生产模式）

中船江南重工股份有限公司（TWI – JM)

曼透平机械（常州）有限公司 （解决现场质量问题的技巧）

无锡康明斯涡轮增压技术有限公司 （5S 目视化管理）

江苏海峰电力机械集团股份有限公司 （精益生产 - “多品种、小批量”生产模式）

江苏海峰电力机械集团股份有限公司 （精益生产 – 车间如何实现“一个流”生产）

江苏海峰电力机械集团股份有限公司 （解决现场质量问题的技巧）

英格索兰（常州）工具有限公司（TWI – JI&JM&JR)

国家电网许继集团有限公司 ( TWI – JI&JM&JR)

合肥永升机械有限公司 （TWI – JI)

浙江红旗机械有限公司国营九四一厂 （5S 之目视化管理）

浙江仪表有限公司国营九二六厂（5S 之目视化管理）

诸暨盾安换热器有限公司 (5S 推行实务)

无锡金都设备有限公司 (生产问题分析与解决)

江苏鸿达福石油设备有限公司 ( 5S 推行实务)

江阴市江顺模具有限公司 (TWI – JI&JR)

徐州徐工随车起重机有限公司 (JI&JR)项目

上海浦东汉威阀门有限公司 (5S 之目视化管理)

英格索兰(中国)工业设备制造有限公司 (一线主管技能训练 2批次)

南通爱尔思轻合金精密成型有限公司 (精益生产战工具)

杭州赛富特设备有限公司(5S 推行实务)

诸暨盾安人工环境有限公司( TWI – JI&JM&JR)

徐工集团徐州筑路机械有限公司(TWI – JI&JM)

艾默生费希尔调节器(上海)有限公司(TPM)

上海电气益达机械有限公司(5S 推行实务)

上海安川电动机有限公司(主管如何培育部属)

横河电机(苏州)有限公司 ( TWI – JI & JR)

万高(南通)电机制造有限公司(一线主管培训)

苏州世纪福科技有限公司( 一线主管硬性技能培训)

歌尔声学股份公司( TWI)

汽车行业服务客户：

丰田合成(张家港）塑料制品有限公司 （TWI – JI&JM&JS&JR）

霍尼韦尔汽车零部件服务（上海）有限公司 （精益生产 – 七大浪费及改善对策）

德国奔驰汽车（北京）有限公司 （TWI –JI&JM&JR)

本特勒长瑞汽车系统（长春）有限公司 (TPM)

长安福特马自达发动机有限公司 (精益生产 – 车间如何实现“一个流”生产)

长春一汽四环汽车泵有限公司 (TPM)

库博赛阳(芜湖)汽车配件有限公司 (IE- 现场效率损失分析与改善)

上海科世达华阳汽车电器有限公司 (TWI – JI&JM&JR)

马可讯（南通）车轮有限公司 （精益生产 - 价值流分析）

长春派格汽车塑料技术有限公司 (TPM)

韩国晓星集团南通变压器有限公司 （TWI –JI&JM&JR）

长春富维-江森自控汽车饰件系统有限公司 （ TWI – JI）

浙江永康强广剑铝业有限公司 （精益生产 – 看板管理）

浙江永康拓新工贸汽配有限公司 （精益生产咨询项目）

浙江康茂机械有限公司 （5S 之目视化管理）

恒盛汽车轴承有限公司 （精益生产系列课程）

上海现代摩比斯汽车零部件有限公司 （金牌班组长培训）两批次

现代汽车（上海）有限公司 （金牌班组长培训）两批次

锦湖轮胎（南京）有限公司 （金牌班组长培训）

长春一汽富维江森自控汽车金属零部件有限公司 (TPM)

伟巴思特车顶供暖系统（上海）有限公司 （TWI – JM&JR)

天纳克陵川（重庆）排气系统有限公司 (TWI – JI&JR$JM)

长春富维-江森自控汽车饰件系统有限公司 （ 从技术走向管理）

邦迪管路系统(长春)有限公司（TWI – JM&JI)

蒂森克虏伯富奥汽车转向柱(长春)有限公司（TWI – JM&JI)

劳士领汽车配件（长春）有限公司（TWI – JM&JI)

劳士领汽车配件（长春）有限公司 (TPM)

大陆汽车电子（长春）有限公司(TPM)

高田汽车电子(上海)有限公司 (工厂安全)

南京乔丰汽车工业技术开发有限公司 (金牌班组长)

无锡摩比斯汽车零部件有限公司 (TWI – JR)

上海马勒工业过滤器(上海)有限公司 (5S 实战技能)

蒂森克虏伯富奥汽车转向柱(长春)有限公司 (TPM)

大陆汽车电子(长春)有限公司 (TWI – JI&JM)

无锡吉兴汽车部件有限公司 (生产主管技能训练)

长春海拉车灯有限公司 (一线主管技能训练)

本特勒长瑞汽车系统（长春）有限公司 (TPM)

江苏摩比斯汽车零部件有限公司 (一线主管技能训练)

上海现代摩比斯汽车零部件有限公司 (一线主管技能训练)

长春塔奥金环汽车制品有限公司 (TPM)

蒂森克虏伯富奥汽车转向柱(长春)有限公司（从技术走向管理)

邦迪管路系统(天津)有限公司 (一线班组长人员管理技能)

一汽通用商务车有限公司 (一线主管管理技能培训)

上海现代摩比斯汽车零部件有限公司 (现场改善技能提升)

无锡现代摩比斯汽车零部件有限公司(现场改善技能提升)

江苏现代摩比斯汽车零部件有限公司(现场改善技能提升)

邦迪管路系统(长春)有限公司 (一线班组长管理技能培训)

卡思马汽车系统(上海)有限公司 (一线班组长培训)

湖北吉兴汽车部件有限公司 (TWI – JI&JR&JM)

恩坦华汽车零部件(镇江)有限公司 (一线班组长管理技能训练)

芜湖集瑞联合重工有限公司( 一线班组技能训练)

李尔长春汽车内饰件系统有限公司(一线班组技能训练)

长春富奥石川岛增压器有限公司 (TWI – JI&JR&JM)

扬州保来得科技实业有限公司 ( 精益生产八大利器)

扬州保来得科技实业有限公司 ( 价值流和看板拉动)

扬州保来得科技实业有限公司 ( TPM – 全员设备保全)

蒂森克虏伯富奥汽车转向柱(长春)有限公司(金牌班组长培训)

长春盖尔瑞孚艾斯曼汽车零部件有限公司(精益生产八大利器

电器行业服务客户：

南京艾欧史密斯热水器 (TWI - JI)

扬州飞利浦照明有限公司 (IE - 现场效率损失分析与改善)

博西华电器（南京）有限公司 （TWI -JS )10批次

南京夏普电子有限公司 （TWI – JI&JM&JR)

光荣电子（苏州）有限公司 （TWI –JI&JM&JR）

上海紫江集团有限公司 (从技术走向管理)

慈溪赛亿电器集团 (5S 之目视化管理 )

巴西恩布拉雪花压缩机(北京)有限公司 (TWI – JR 3批次)

无锡博西威家用电器有限公司（TWI – JS ) 3批次

奥林巴斯贸易(上海)有限公司 (精益生产系列课程）

大金空调（上海）有限公司（金牌班组长培训）

杭州九阳小家电有限公司 (TPM)

美的集团威灵(芜湖)电机制造有限公司 (精益生产与八大利器)

海信(南京）电器有限公司 (TWI – JR)

特灵空调系统(中国)有限公司 (一线主管技能训练)

美的集团合肥美的冷柜产品有限公司 (IE – 工业工程)

海信(南京)电器有限公司( 8D 问题分析与解决)

冶金化工服务客户：

法国圣戈班依索维尔中国 – 北京固安工厂 （5S 及 目视化）

法国圣戈班集团南京圣韩玻璃有限公司 （TWI – JI&JR）

泰国正大集团浦城生化有限公司 （TWI – JI&JR）

欧文斯科宁复合材料（北京）有限公司 （TWI – JI）

欧文斯科宁复合材料（杭州）有限公司 （TWI – JR）

欧文斯科宁（南京）建筑材料有限公司 （5S 及目视化管理 )

建大轮胎（昆山）有限公司 （5S 及 目视化管理 ）

建大轮胎（昆山）有限公司 （解决现场质量问题的技巧）

杭州格林香料化学有限公司 (中层主管技能训练)

弓箭玻璃器皿（南京）有限公司 (精益生产 – 价值流分析)

上海国际油漆有限公司 (TWI – JI&JM)

张家港飞翔化工有限公司 （5S 及目视化管理）

中国中广核工程公司 （精益生产 – 八大利器）

南京美瑞制药有限公司 (中层主管技能训练)

宛西制药集团（TQM全面质量管理）

上海旭东海普制药有限公司 (中层主管培训）

泰国正大集团浦城正大生化有限公司 ( TWI – JM)

苏州欧莱雅尚美国际化妆品有限公司 (5S 与目视化管理) 2批次

山特维克硬质材料（无锡）有限公司 (精益生产八大利器)

新能源行业服务客户：

艾德太阳能科技（徐州）有限公司 （TWI – JI&JR)

威泰能源（苏州）有限公司 (IE –工业工程)

徐州协鑫太阳能材料有限公司 (TWI – JI&JR&JM&JS)

江阴爱康太阳能器材有限公司 （精益生产 - 价值流分析）

镇江环太硅有限公司 (IE - 现场效率损失分析与改善)

江苏常州天合光能有限公司 (TWI - JI&JR)

江苏常州天合光能有限公司 (价值流)

其他行业服务客户：

江苏南通三润服饰有限公司 （精益生产 – 价值流分析）

南京恒业服饰有限公司 (PMC – 生产计划与物料控制)

台湾旺旺集团（中国）有限公司 （TWI – JI）

青岛啤酒上海分公司 （5S 及目视化管理 ）

上海福喜食品有限公司 （TWI - JI&JS&JR&JI）

江苏力宝建材工业有限公司（精益生产 – 车间如何实现“一个流”生产）

佛山鹰牌陶磁有限公司 (PMC –生产计划与物料控制)

民丰特种纸股份有限公司(PMC –生产计划与物料控制)

浙江缙云千秋门业有限公司 ( 5S 及目视化管理 )

民丰特种纸股份有限公司 (精益生产)

协顺纺织有限公司 (精益生产 – 八大利器)

鹰牌控股实业（河源）有限公司 （IE – 现场效率损失分析与改善）

常熟盛客郎集团（解决现场质量问题的技巧）

上海福喜食品有限公司 (中层主管技能训练）

上海西西艾尔气雾推进剂制造与罐装有限公司合肥分公司（精益生产 – 八大利器）

山东济宁东郊热电厂 （ 5S 及目视化管理）

浙江梦娜袜业股份有限公司 （从技术走向管理）

浙江义乌浪莎袜业有限公司 （从技术走向管理）

农夫山泉(建德)新安江饮料有限公司 ( TWI – JR)

长春长客-庞巴迪轨道车辆有限公司 (班组长系统管理知识培训)

杭州雅马哈乐器有限公司 (解决现场质量问题的技巧)

南车长客-南车株洲电力机车有限公司 (精益班组建设)

上海国际机场股份有限公司 (精益经营)

南车长客-南车株洲电力机车有限公司 ( 5S 和 目视化管理)