

怎样做好管理人员

管理人员在每个公司都是存在，从基层、中层到高层，你是真正合格的管理人员吗？怎样做好管理人员？

步骤/方法

1. 敢担任就要感担当

如果你望公司一眼，不喜欢那些工作人员，别责怪他们，过错在你自己身上；如果你不喜欢你的业绩，观察一下你自己，别光是观察市场。

缺乏适当管理，就难以获得足够的资本，更谈不上维持；最重要的是，有良好的管理才能吸引住最优秀的人才，指导他们，让他们各展其才。每位高瞻远瞩的经理都会承认，公司内最大的未开发资源就是人的潜力。管理者有责任将员工的优点发挥的淋漓尽致。有效的管理者，会为事情的结果负起个人的责任。

2. 让你的下属无拘束

很多人对待员工就像对待牲口一样，也因此员工的对应也变得和对待牲口一样。任何优秀的经理人就是离开公司的一个月，公司都不会发生危机，也就是说地球离开谁都能转。

大部分人当进入管理阶层，自我感觉自己有解决问题的能力。实际当他们解决的愈多，依赖他的人也愈多，他就得到的满足感就愈强。使他们在成就和依赖之中得到自我满足，感觉处处少不了他们，可知危险地事情即将发生，因为没有狼，当狼真的来了，这种成就也就会喂了狼。

孩子已经嫁人了，当母亲的仍难以割舍他们？这种情况类似于经理人缺乏个人安全感，抛弃别人对自我的依赖，建立自信。

是有些问题经理人必须亲自解决。如果否定下属的能力，就等于少给予一次他成长的机会，还会使他更失望。假如你离开公司一两天，指导并赋予他们机会，他们就会感激你，相信会把事情处理的很圆满。

3. 思想比结果更重要

你不能光凭数字来管理员工，要对了解下属的心态，而且有效地对应员工的心情、恐惧以及盘旋在他们心中的阴影，执行力才会增加。

员工的表现不一致是很明显的事，有的人执行力就是比别人高。这也是心态带来的结果，比方说同一城市内有两批推销人员，他们基本上向相同的顾客推销相同的产品，往往得出的结果不一样，观察一下自己的员工：“差别在哪里？”但我坚信，成功者与不成功者之间的差别，就在于成功者是有心在做事，他们付出了常人不能付出的辛苦。毫无疑问他自然会很成功。一个人的成功与失败当然是以他的工作习惯为基础，很多管理者多年以前就分辨出这一点。不过工作习惯只是冰山的一角，增加个人能力的挑战才是习惯的根本。

4. 不要拿自己当回事

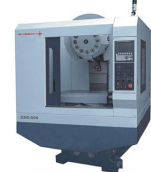
当一位经理人把自己定位为高级管理层，那么他在员工中间就不会有亲和力，因此这种心态是破坏员工与其他部门之间的团结。

EASSON
怡信科技

Metrology
产品系列



高速精雕机



高速钻孔攻牙机



高速立式加工中心



高精度三坐标



高精度影像仪



高精度投影仪

▽机床 ▷自动化元件 ◁测量仪器 ▲顾问服务



对刀仪

宁波怡信光电科技有限公司 optoelectronics Ningbo Co.,Ltd
电 话(TEL): 86-574-87488065 87486909
传 真(FAX): 86-574-87498479
联系人(Contact): 施 勇 手机(Cellphone): 13884450183
地 址(Address): 宁波市海曙区环城西路南段811号
网 址: www.easson-nb.com 邮箱: eassonn@163.com

当你在为各式各样公司打工时，就必须学会去注意那些危险信号。有些红线是碰不得的，应特别注意代名词的使用，因为在谈到公司的任何部门时，只有一个代名词那就是：我们。

5. “一视同仁”才同人

如果你是管理者，最好先做好让你失望的心理准备。把握属下个性中的基本差异，了解他们的能力与弱点，并且发挥他们的个人优势。

一把钥匙只能开一道锁，同样的道理，换一种技巧也许可以使员工产生你所期望的效果。一种方法可能对某些人是有效的，但不等同于都会有效。

不要忽视结果：利润

管理有个主要目的：使企业持续下去。

企业缺乏利润，即使你把公司管理的很好，你的业绩也是零。

6. 只见问题，不看目标

当我们被市场中的问题所吸引，忘了所欲达成的目标时，照着纸上谈兵，忽略细节过程，创造力也跟着背弃。或者会逐渐枯竭，直到我们把注意力回到目标上为止，这就是战略的执行力问题。

7. 为制度设定标准

当公司的人把标准视为一种誓约，一种要求的时候，尊重他们的自尊心——你的管理也就变得愈来愈轻松。

无论把“标准”这个字眼写在员工手册上，还是写在文件里，对员工接受的程度设下基准线。我们的期望愈高，手下员工的自尊也就愈高。使有价值的人留住，如果无法使人引以为荣，优秀的人就无法留在公司里为你效命，所以说标准是公司的法律法规，哪些又是律，那些又是法呢？一个好管理者自己身先士卒，更能理顺员工。

是“赔”还是训

如果不能训练下属，只能是一批顶一批的新老交替，这就是好多管理者向下属交的学费，假如你把培训当成训练员工的生产力，将生产力形成壁垒，销售就会立即派上用场，没有训练的员工是最贵的。

对有能力的员工，要放到合适的位置，管理者有责任能给他们长成的环境，还要赋予他们成长的过程。

在一个公司里，任何事都起于管理，止于管理，做为管理者，不懂得这些，别告诉我你也会做管理。

[宁波怡信光电科技有限公司 地址：宁波市海曙区环城西路南段 811 号 电话：0574-87488065/13884450183](http://www.easson.com)