

本文目录

- [如何成为一个好的管理者？](#)
- [怎样做一个合格的管理者？](#)
- [怎样做好中层管理者？](#)

如何成为一个好的管理者？

首先：要有业务能力，优秀的业务能力在决策工作方向，实际问题时会有权威性。
萊珀頭條

第二：要有格局，能看到问题或方案的全面性及你所在行业前瞻性。萊珀頭條

第三：敢于承担责任，推供揽责是一个好的管理者必须具备的。珀頭條萊

第四：善于沟通，善于倾听，下属有时有些问题会想不明白或钻牛角尖，这时我们要做好沟通工作。萊珀頭條

第五：公正公平，处理事情要公正公平，下属才会服你。頭條萊珀

怎样做一个合格的管理者？

如何做好管理 企业管理是一项系统工程。必须靠自己努力去适应、去改变、去征服。首先作为一个管理者必须知道自己在企业是什么角色，职责任务是什么，该干什么，不该干什么。必须做到在其位、谋其职、担其任、负其责、享其利。企业为每一个员工都提供了平等演出的舞台，但这仅只是创造了外部环境，究竟你能不能表演得好，还得靠个人的能力。作为一个管理者最重要的一项就是树立榜样----树立一个你期望其他人学习的好榜样。榜样非常重要，因为人们更多地通过他们的眼睛来获取信息，他们看到你做的比听到你说的效果要大得多。

“领导就是榜样”是对领导者最精干和生动的描述。作为一个管理者不仅要能激发他人跟随你一起工作，以取得共同目标，而且能创立一种机会和成长并存的环境。在这种环境下，每个人都想抓住机遇，做出显著业绩。在了解的基础上信任员工，给她舞台让她充分发挥。当然，要让下属长期保持旺盛的士气，决非如此简单。不仅要制订一套详细的法则制度和按劳分配、多劳多得的薪酬奖励分配方案，给每一位员工提供公平、适当的竞争环境；还应当采取许多其它的激励方法，比如：尊重、关爱、赞美、宽容下属，物质奖励等。还有，给下属指出奋斗的目标、帮助下属规划出其发展的蓝图、恰到好处的批评等等。综合运用各种激励手段使全体员工的积极性、创造性、企业的综合活力，达到最佳状态。作为一个管理者不仅能够让员工体验解决难题、分享成功的乐趣，而且能够让员工认识到他们是这个团队的一部

分，每个人都是这个团队有价值的贡献者。管理者通过及时有效的沟通不仅能解决许多工作中现存的和潜在的问题，更能让团队成员知道团队需要他们，激发他们的工作热情，形成和谐的团队。管理者必须了解团队中每个人有形的和无形的需求，尽力满足他们的需求或引导改变他们的需求。随着你这方面能力的加强，团队成员会更有活力、更有凝聚力、更忠诚。作为一个管理者首先应专注某些主要方面，其中一项是处理信息，使用信息；及时向员工通报公司的销售情况、重要交易、经营业绩和重大事项，可使员工及时了解公司的情况，尤其是那些振奋人心的合同、业绩、人物和事件能够很大程度上鼓励和刺激员工，激发大家的荣誉感和归属感。其次管理者在创造目标和价值的同时，也担负创造公正、公平和支持环境的任务。通过聆听员工意见，响应需求，促进行为结果，帮助完成目标；领导才能不是表现在告诉别人如何完成工作，而是如何使别人有能力完成它。最后，持续不断地吸取知识和磨练自身技能，以维护作为领导者的地位。现代社会，科技信息的快速发展要求我们随时做出快速反应，组织的前瞻性日益成为竞争的砝码。新的思想、概念、工具层出不穷，要求领导者对决策进行反省，并用开放的态度广泛地学习。与此同时，整个组织也将逐渐向开放的学习型组织转变。有科学家预言，未来的领导，由于变化越来越快，持续的学习和改革将是唯一不变的任务。一个成功的管理者能够广泛听取、吸收信息意见，审时度势，从时间、战略和全局上考虑和分析问题，抓住时机，确立目标。同时，力图将目标明确化、愿景化，使下属真正理解并建立信心，持久投入，成为组织的信仰和价值观。成功者的一种通病就是被成就冲昏了头脑。一旦你开始赞叹自己多么了不起，那就陷入麻烦了。一个成功的管理者受到太多赞美会停止前进的。关键是要学会从容对待一切，包括成功和失败。两者通常都是短暂的，都会提供有价值的教训。在你想着已把全世界握在手心且没人能像你时，赶紧停下来，别再想那些你以做出的成就了；相反，多想想那些等待你去做的事情吧。萊珀頭條

怎样做好中层管理者？

一、企业的中层管理者，起着中流砥柱，承上启下的作用，肩负无与伦比的重任。俗话说，干部强则企业强。其重要性自是不言而喻，但是在民营企业很多的中层管理人员都是欠资格上岗，加上老板对于中层培养与培训重视度不足。导致民营企业中的中层管理者普遍存在以下四方面问题。

- ① 角色转换速度慢，管理能力差
- ② 危机意识淡薄，学习力不够
- ③ 业务能力强，交际能力差
- ④ 缺少主人翁意识，总觉得是为别人做事

二、如何当好一名企业中层的管理者：

1.信念力。一个没有坚定信任的人，是不可能成为伟大企业家的，因为到达胜利的目标或者终点的路上，是不可能一帆风顺的。因为在通往成功的路上，有可能会碰上这样、或者那样的问题或者阻碍，这时如果没有坚定的信念，是很难战胜困难，勇往直前的。

2.影响力。一个伟大的企业家，必须具备强大影响力，否则还难成为伟大的企业家，因为要改革、要推进新的管理措施，必然会引来强大的阻力或者是不和谐的声音，这时，企业家如果缺乏对他人的影响能力，必将使改革受阻，或者是良好的管理措施不能得到有效的贯彻和实施。

3.人际力。作为领导者的你，是否经常思考这样的问题：自己该与什么样的人交往，并与其发展什么样的关系？如何进一步处理好、利用好这种关系？谭老师表示，企业家要愿意投资在建立与保持人际关系上，有能力让团队成员信服，带得动工作团队，而且需要的时候，找得到人帮忙。

4.包容力。对我们自己而言，有时候舌头和牙齿也会“打架”。更何况是企业的人，身为企业的企业家，有时候也会被下属、客户、供应商，甚至社区等误会。作为企业的企业家，是继续冲撞对抗，还是停下来找出口？企业家得有包容能力。正所谓宰相肚中能撑船！否则，企业就很难运作下去了！

5.沟通力。对管理人员来说，想要在自己的公司里跻身领导之位，领导沟通是首先必须掌握的技能。谭老师表示，沟通是一种自我推销能力，是一种良好的口头表达能力，作为一个伟大企业家，须具备卓越的沟通能力，因为只有沟通才能消除隔阂，消除不理解，最终达成默契，最终在执行的过程中，大家步调一致、统一行动。

6.协调力。企业领导者的协调力涉及部门协调、利益协调、工作协调、环境协调和人际关系协调等项内容。其中协调人际关系的艺术是重点，包括处理好与上级、与下级及与同事的关系。对上级要尊重，要服从，要配合，出力而不越位。对下级要多服务，多支持、多关心、多沟通，宽严有度。对同事要多通气，多协作，相互配合，互相促进。实践证明，一个班子内部能否做到关系顺畅，心情舒畅，在很大程度上取决于一把手的协调作用。领导者只有提高协调艺术，才能充分发挥组织内各要素的作用，使组织产生“系统放大”效应，极大地提高组织的整体功能。

7.决策力。成功的领导者的另一个要素是决策水平高。近年来，“决策”成了商务人士的日常用语，很多企业的高管，特别是一把手，往往以“决策者”自居。全球最有影响力的管理大师之一柯林斯，称他们为“适合的人”，韦尔奇称他们为“明星”，已故的杜拉克把他们描述为“运筹帷幄的指挥大师”，这些管理专家所谈到

的是那些真正决定企业兴衰的人。作为领导者，在其综合素质上，有三方面是属于核心才能的，即决策、用人、专业。而这三方面侧重点又各不相同：对于领导者来说，最重要的是决策，占47%;其次是用人，占35%，专业只占18%。

在残酷的市场竞争环境下，许多企业因为没有决策型的领导者而陷入危机，江河日下。问题在于，即使占据着领导者的位置，也不一定就能成为名副其实的领导者，因为领导者的伟大在于关键时刻能做出正确的决策。决策关系重大，决策是领导工作的关键环节，决策才能体现的是领导者的基本功，这就要求我们每一个领导者要在实践中不断提高自己的决策才能。

8.协作力。做一个成功的领导，要通过协作性或推动性的组织和激励方法影响人们，使之采取能使他们发挥最大潜力、达到最高绩效的行动的才能。我们可以看到，很多案例中，实现了高度协同效应的团体能够提高绩效，增强人们的学习动机，为每个人提供一种互惠的利益。通过组织和社会转变实现的变革会帮助这些团体中的每一个成员发挥出他们作为个体的最大潜能，帮助他们更清晰地了解他们在社会生活的各个领域中所做出的特殊贡献。

企业面对企业发展的新形势，各种挑战非常复杂，以核心管理层的领导力在企业的运营决策中的作用越来越重要，提升核心管理层的领导力，成为企业迫在眉睫的重大课题。需要高层领导重视及中层领导自我提升。