

罚钱的领导最不负责任 PDF转换可能丢失图片或格式，建议  
阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/289/2021\\_2022\\_\\_E7\\_BD\\_9A\\_](https://www.100test.com/kao_ti2020/289/2021_2022__E7_BD_9A_)

[E9\\_92\\_B1\\_E7\\_9A\\_84\\_E9\\_c123\\_289424.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/289/2021_2022__E7_BD_9A_E9_92_B1_E7_9A_84_E9_c123_289424.htm) 什么是规范的管理呢？很多人认为所谓的规范管理就是要严格、严密，各项流程一定要完备，离开任何人，这套管理系统都应当能够有效的运转，对于违背者或是违反制度的人，按照相关条律该杀的杀，该罚的罚，总而言之，只要铁面无私的执行军法，就会有规范的管理，就会出现一个非常规范的队伍，也就不会出现一个非常规范的成绩。但是我们却经常发现这样的现象，很多看起来管理非常规范的公司却倒闭了，而那些看似非常混乱的公司却在高速发展，这样的事情非常的普遍，这里面的管理有很多东西我们还没有弄得很清楚。如果大家感兴趣可以参看《规范的公司倒闭了，混乱的却发展了，为什么？》这篇文章，但就这个问题延伸下去，我们自然会问，什么是好的营销领导呢，营销领导到底应不应当罚员工的钱？营销领导 = 支持、帮助、教育 + 批评 不管我们自己是否承认，我们很多人心里面对营销领导的认识，就是管理别人的人，而且再狭义一点就是可以批评别人的人。不管是何种情况下，只要是营销领导觉得这件事有问题，那么领导就可以马上大发雷霆的臭骂一顿，下属这时候只能硬着头皮听着。某公司小张没有完成销售任务，主管营销领导闻听，将小张叫到面前训斥到：“这是怎么搞得，你是不是不想干了，告诉你，你自己要小心了，如果下个月再完不成销售任务，你自己看着办！”小张战战兢兢的下去了，第二个月又没有完成任务，营销领导气坏了，把小张叫来又是一顿臭骂，如此反复

三次，小张实在受不了最后离开了公司。营销领导这时向其他人表示：“像小张这样的员工就是不能够适应公司的工作，所以离开是应该的”。这样的营销领导在企业中比比皆是，而且那些感觉不错的营销领导多半也是一副暴君的嘴脸，员工见到他们除了发怵什么感觉都没有。事实上，营销领导当然是可以批评员工的，但是批评员工是有前提条件的，还是小张的例子，合格的营销领导在批评他的时候，首先需要问这样几个问题，小张销售不好，我们是否在此之前，给他必要的培训与教育，这种教育是否真的起到了作用？在他遇到问题的时候，我们是否真的认真帮助过他，在他需要我们支援的时候，我们是否支持过他？如果这些都没有，那么你凭什么批评小张，他的问题到底应当算在谁的头上？如果在小张出现问题之前，我们帮助、支持、教育过他，而且他也能够有效的掌握了，但最终仍然没有做好，这时我们再批评他，他是非常能够接受的，而且会起到正向的作用，否则只能增加小张的怨恨，也不会刺激小张向更好的方向发展。所以作为领导，他的重要工作内容，在某种意义上讲更多的应当是教育员工的过程，越是高层的领导越应当是这样，而不是动不动就批评员工，这只有百害而无一利。公司的管理制度也是这样，我们不能指望管理制度可以解决所有的问题，尤其是销售人员的问题，面对需要自觉性为依托的销售职业，思想工作比严密的制度还要重要，否则越是严厉的管理制度，越可能带来更为严重的后果。“罚钱”是最不负责的表现 有一家公司的老板很有意思。他在很多商场里面有专柜经营自己的产品，专柜的导购员就是非常重要的销售人员，平时他经常到各个专柜去暗访，一次他发现一个专柜

的销售人员在隔壁的柜台玩游戏机，他非常生气，但是他没有发火，而是极为克制地走到柜台前，这时玩游戏的导购看到老板，非常不好意思马上跑回了柜台。之后老板对她说：这一次我不处罚你，如果再有一次，我就罚你200元钱！没有多久老板又来检查，他惊奇的发现那个导购员还在玩电子游戏，他简直气坏了，当时命令扣了她200元。之后，笔者问他那个导购后来怎样，那个老板颇为得意地说：“自从扣了钱之后，那个导购再也没有玩过游戏，我这个人很讲道理，第一次给你机会，第二次还犯，我就会重重地处罚，这一点我的属下都很赞成”。听到这里笔者微微一笑，对方老板不解地问为何发笑。笔者解释到：罚钱可以解决部分问题，但是并不能解决所有的问题，甚至不能够解决根本问题。处理这个导购的关键不是处罚她，而是要分析她为什么会玩游戏，否则她可能不玩游戏了，改玩手指头了，你是否仍然会罚她200元。就算她什么也没有违反，坐在那里发呆，你怎么办？因此，问题的关键在于，为什么她会玩游戏而不是在工作。听到这里老板有些发呆，事实上他从来没有这样想过问题，他一直觉得自己做得很好。这个导购的最大问题是：她把工作看做是为了老板在工作，而不是为了自己在工作。这才是问题的关键，也就是自觉性问题，因此必须让这样的员工从思想上认识到，工作不是为了老板，是为了他自己、为了他的孩子、为了他的父母，他有责任及义务工作好，只有这样才能够真正地解决这个员工的问题。事实上，这样的问题每天都在企业发生，我们仅仅是粗暴地强制执行了，作为老板来说罚员工的钱是非常容易的事情，甚至开除一名员工也是非常容易的事情，但那只能够证明我们的无能，因为我们

没有从根本上树立起员工的自觉意识，自主地工作，再强的管理措施也是没有用的，这一点对销售人员尤为重要。罚钱的文化与激励的文化 很多的企业是在罚钱的文化中成长起来的，在强有力的制度管制下，员工被培养为一台没有头脑的机器，在罚钱的大棒下面，他们更多的知道了“不应当做什么”，而并不清楚“应当作什么”！它的表现形式就是员工都负责任，又都不负责任，没人要求就可以什么都不做，这种状况如果发生在销售人员身上，结果将是灾难性的。销售人员是需要自觉的职业，没有自觉，所有的制度都是废纸，包括罚钱，所以很多企业对销售人员的态度就是，对销售人员的严格监管是必须的，甚至是唯一的手段，只有这样，我们才放心他们真的老老实实的干活。激励的文化，更多的体现在对员工的关怀上，尤其是思想上的关怀，员工来工作当然是为了挣钱，但是在挣钱的同时，他也需要别人的认可与帮助，由于销售人员的管理素质不高，因此很难让他自发地形成正确的工作态度，因此大量的教育是必要的，建立在激励文化上面的企业，他的表现状态是：“员工主动工作、愿意负责”，这决不是金钱的处罚与奖励可以做到的。100Test

下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问  
[www.100test.com](http://www.100test.com)