

老板们，不该管的请别管 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__E8_80_81_E6_9D_BF_E4_BB_AC_EF_c123_289440.htm

一个企业想要做到管理有条不紊，就要有管理层次，而现代管理就有着明显的层次分别。像一个公司中有决策层、管理层、执行层。各层次都分有与之相对应的职责和权利：决策权负责企业的经营战略、规划和生产任务的布置；管理层负责计划管理和组织生产；执行层负责具体的执行操作。如果企业老板不能正确对待这一管理中存在的客观事实，便会在管理中不可避免地出现这样或那样的问题。有一名公司老板，见到工人迟到就训斥一番，看到行政人员的态度不好也要批评一顿。表面上看他是一位挺负责的领导，而实际上他却违背了“无论对哪一件工作来说，一个员工应该接受一个领导的命令”这样一个指挥原则，犯了越权指挥错误。员工的出勤本来是人力资源部的管理范围，行政人员的态度好坏是公司办公室主任活行政部门的管理范围，老板（总经理）的任务则是制定企业的经营战略和生产规划，他管理的人员应是各车间及职能科室的负责人。作为老板，管理过多过细往往会打破正常的管理秩序，使管理处于紊乱状态，影响公司的效益。对于员工来说，一会儿老板说个东，一会儿主任道个西，前后指令不统一，令出多门，交叉重复，会令他们无所适从。管理应具有层次，而企业领导在管理中应体现出这种层次，避免“越俎代庖”的现象发生。聪明人喜欢自己思考，独立行事，只有懒虫、笨蛋才会爱事无巨细地完全受命于人。如果企业的老板越权指挥，包办一切，什么都不放心，从企业的经营策

略到车间的生产计划，再到机器的螺丝是否拧紧了，办公室的窗户擦得是否干净，他全管，这就恰好适应了那些懒虫的心理习惯：他们不愿动脑，不愿思考，只需伸手，便可完成工作了，出了问题也不承担责任。而此时正好有老板事事都包揽，谁会不喜欢这样的“好”老板？认识一个企业的老板，尽管现在公司做的很大，可他依旧采用的是小店铺的老板作风，对公司的上上下下，关切个彻透：哪个管理者做什么，该怎么做；哪个员工做什么，该怎么做，他都布置得精微妥贴。而当他出外公务时，才出门不到三天，反映公司问题的信件和电话就源源不断，而且尽是一些公司内部的琐碎小事。这使得我这个老板不得不提前结束原来准备一周的业务活动，紧急回公司处理那些琐碎的问题。假如这个老板在企业管理中做到层次分明、职责清晰，怎么会出如此低级问题呢？究其原因，在于他的管理有问题，滋养了部下和员工们的惰性，造成了事无大小全凭指挥的缺乏思考和创造性的局面，以至于离了他，公司便无法正常运转。就管理成效而言，这是一种十分糟糕的情况。企业老板全面管理、包办一切的另外一个害处，是不利于调动部下和员工的积极性与创造性，不能尽人才之用。创造性只有在不断的实践中才能体现出来，而越权指挥的领导恰好就截断了通向创造性的通道，使员工和部下的行为完全听从于个人的命令和指挥。长此下来，会使他们认为想也是白想，老板一切都安排好了，即使有再好的创意也难见天日。个人的创造性不能在公司创业的过程中得以体现，人也就无什么积极可言，慢慢地人就变成机器一样，出了问题，出了毛病，便停止工作，只有等老板赶来修好，才能继续运转，没有一点的能动性。对于那些有才

华，有能力的部下或员工，他们会比普通人更加迫切地希望体现自己的价值，而工作中却处处都得不到体现，在这种情况下，难免会有一种压抑感，时间长了，要么就在此磨洋工，要么有些能耐的就干脆辞职走人。给员工们以相当程度的自主性，并不意味着高层领导对管理人员的纰漏、员工的错误等等就应该不管不问，听之任之。问题是要采取对路的管理方法，管教合适的对象，如果在十分紧急的情况下，把越权指挥当做临时的应急措施也未尝不可，但事后一定要马上向分工管理那件事的部下通报情况，以免造成管理上的紊乱。在管理中，老板要和部下、员工打成一片，但在涉及到具体的权利和职责，或处理公司内部中的种种问题时，老板就必须注意管理的层次，切忌越权指挥，对一个现代的企业，企业领导更不宜全方位插手大大小小的事务。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