

个体老板管理的4个"避免" 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__E4_B8_AA_E4_BD_93_E8_80_81_E6_c123_289551.htm 关键字:管理者 个体

老板 管理 企业管理 关注 由于特殊的社会背景，成就了大多的敢说敢干的“个体实干家”，但这此所谓的“个体实干家”，大多是素质不高的个体户，甚至有刚洗脚上田的农民，为了让这些人能更好明白经营公司过程中的可为与不可为，现特作此文，谨供参考。 [案例]：我有一个好朋友,曾任大公司的主要销售管理人员,实力很强，但因为一些特殊原因不能继续呆在大公司工作,因此,她进入了一家个体公司担任主要管理职务。起初老板采取放任式的信任,朋友无奈倒也算卖力,自接手后连续多月取得销售佳绩,不光将以前的亏损补回来，而且有了较丰厚的盈利，但就在这时，老板开始了干预和插手,因为他天真地认为:现不用聘请管理人员也能保持这样的业绩...于是,我的朋友果断地离开了个体公司,但那家公司自从她离开以后,便开始出现了连续多月大面积的亏损,此时,老板才后悔莫及。透过这位个体老板的所作所为,我认为个体户老板应有几方面值得关注:一、避免出现“机关算尽太聪明”的行为产生。控制成本是有必要的，但是更要关注投入产出比的质量，如果一位合适的管理人员能给你带来更大的利润，而她又愿意干，就理应人尽其才，物尽其用，毕竟考核聘任管理人员的标准是她的市场价值给公司带来的效益，而不仅仅是多支付给她应得的奖金。二、避免“多上司多重指示”的行为产生。在个体公司里，大多是夫妻负责制，并没有明确地分工，因此可以说无人管理又是人人管理

，所以，经常出现夫妻各自指示不一样的情况出现，造成下属不知听谁的，也不知该如何执行才好，这通常会造成工作效率不高甚至导致下属流失。三、避免出现“只言完全信任放任不管”的单纯行为产生。由于每一个公司的企业文化及价值观有所不同，因此，作为一名个体老板不能仅凭相信两字就对管理人员放任不管：只有明确对哪位上司负责，并明确什么是可为与不可为，才能在互相间更顺畅更有效地沟通，也只有这样，工作效益才会更高。四、避免出现“该报销不愿意支付”的行为产生。在个体公司，资金流转比较少，因此，对费用控制方面把关也比较紧，但即使资金再紧张，再不愿意支出，该支付的也要爽快一点，否则负面效应很难避免。．．． 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