

业务明星要不要做管理者人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/513/2021_2022__E4_B8_9A_E5_8A_A1_E6_98_8E_E6_c37_513265.htm “大多数新任领导者都是因为出色的技术能力而获得晋升的，但他们并不一定拥有在更高职位上取得成功所具备的领导能力。” 睿仕管理顾问公司（Right Management）高级副总裁史蒂夫科恩（Steve Cohen）说。说得太对了，史蒂夫！一次又一次，我亲眼看到那些富有才干、高效的员工没有经过必要的培训就走上管理岗位，而且他们也并不真的期望去管理他人。这种现象在那些技术型员工身上表现得尤其突出，例如设计人员、工程人员或科研人员。在业绩优秀的销售员身上也会出现这种情况，让他们做业务要比做管理更有成效。踏上管理岗位是一种信念上的飞跃。首先，对于许多员工来说，这意味着放弃自己喜欢做的事情。那是他们得到提升的根本所在，因为他们对自己的工作十分在行。但是，上司往往不去询问潜在的经理人是否愿意晋升，更糟糕的是，后者通常还没做好去管理他人的准备。在你想提升一位能力出众的员工之前，请考虑以下三个问题：为什么这位员工想要管理？技术优秀的员工一般钟爱自己的工作。许多人希望继续从事设计、工程和科研的工作。管理对他们来说就是行政，荒废技术能力去做管理并不值得。询问潜在经理人是否真的希望从事管理，以及出于什么原因。更多的收入和更高的声望也许是诱因，但这些并不足以激励一个人长期待在管理岗位上。在管理岗位上，该员工能做出什么其他贡献？能在高级职位上做出贡献的员工很难找到。有时候一些公司会忘记这样的事实提拔高

绩效员工就意味着他将不再从事以前的工作。而另一方面，有些组织会因为优秀员工的工作效率太高而故意不提升他。对于那些不想被提拔的员工来说，最好的答案就是让其留在原位。对于那些想获得晋升的员工来说，组织需要想方设法帮助他们成长和发展。否则，他们将会辞职去其他公司。我们会怎样对这位新任经理提供支持？睿仕管理顾问公司的一项新研究表明，现实情况“不容乐观”。10位新经理中仅有3位接受过训练（coaching），甚至比高级领导者（包括CEO在内）35%的比例还低。训练并不是唯一办法，支持还可以体现在职业发展上，例如提供高管培训课程。公司内部的指导（mentoring）是另一种方法。不管怎样，新上任的经理人员需要一些帮助，这是早晚的事。一些有专业进取心（或有自知之明）的员工，会对晋升说不。他们知道自己乐于追求所选择的事业，不想成为什么经理人。另一方面，那些确实想做管理的员工，最终会从管理中发现一种看不见的乐趣：带领一个团队实现目标。那些在带领团队方面获得成功的人，才是真正的领导者！"#F8F8F8" 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