

破  
迷  
开  
悟

# 建材老板, 请你不要太“能干”!

■《建材商界》大隐

各位建材老板, 你是否经常有这样的体会: 自己的员工太笨, 什么事情都做不到, 任何事情都只有你亲自上阵、亲力亲为才放心, 就连一些鸡毛蒜皮、陈芝麻烂谷子的事都等你做决定。事实上, 很多事你亲自去做, 结果确实好多了。

实践表明, 你真的比你的员工能干多了。

然而, 真实情况究竟是员工太笨, 还是你太能干了?

其实, 这里面没有什么深奥的道理, 几乎绝大多数情况下的员工“太笨”, 不是他真的“笨”, 而是因为你没有指导他正确成长, 你没给他机会历练和担当。

这与溺爱孩子的家长一样, 当孩子长大了却什么也不会做的时候, 不要责怪他, 更不要什么都替他包办, 而应该给他锻炼的机会, 允许他跌倒摔跤。

我们过去衡量一个管理者的水平高低, 往往是看这个人能不能办事, 遇到难题能不能想出好办法去解决。在这种标准下提升为管理者的人, 都是个人能力很强的人, 他们在指导下属时也习惯于亲自上阵。

从眼前看, 这样做解决问题的速度最快, 管理者在第一时间告诉员工答案, 员工回去一试, 果然见效, 立竿见影。

但是当员工再次出现问题时, 他还是不知道该怎么办, 只好又跑来求助上司。久而久之就成了习惯, 遇到难题就找领导。

管理者解决一个部下的问题很容易, 如果有十个部下怎么办? 如果每个部下都有问题的话, 上司就成了救火队员。试想, 如果有100个带着问题来



的下属, 或者一个下属带着很多问题来问, 可想而知, 老板的时间肯定不够用, 甚至一天到晚不睡觉也应付不了, 因为所有的事都等着他给答案。

这种情况在开始时老板可能会觉得很有成就感, 但是坚持不了多久就会感到焦头烂额, 叫苦不迭了, 而且老板会觉得部下都是无能之辈, 根本没有解决问题的能力。

公司请任何一个员工来, 绝不是为了让他天天坐在那儿等着上司布置工作, 也不是上级说怎么办就怎么办。否则的话, 企业培养出来的是一批只有躯体没有脑袋、没有主动性和积极性、不会思考的“机器人”。

我们提倡老板或管理者应该要教会员工做事和思考问题的方法, 而不是直接给出答案。短期看, 这样做付出了很大的代价——明明5分钟就能说清楚的事情却花了好几天时间。但从长期看, 员工的思维方式和工作方法慢慢地扭转过来了, 组织效率也就提高了。

衡量一个管理者有没有本事, 不是看他自己能不能解决问题, 而是看他能不能教会部下解决问题。如果管理者爱好自己表现得能干, 往往难以教出能干的下属。

**所以, 真诚建议建材老板, 你不要表现得  
太“能干”, 即使你真的能干。**

**华美星**  
HUAMEIXING  
弘扬中华之美 集成厨电之星

JD 京东  
华美星集成灶厨电



加微信, 了解更多...



**诚招全川  
新零售实体店  
400-180-9855**



集成灶·烟机·灶具·热水器·净水器·消毒柜

**重塑实体店 创造新零售**

**全新营销模式 品质坚若磐石**

**嵊州市美星电器有限公司**

Shengzhou meixing electric appliance co., ltd.

浙江总部: 浙江省嵊州市经济开发区金雅利路1号

四川分公司: 成都市青白江区西部旗舰建材市场31栋3楼

官 网: www.zjhm.com

全国统一服务热线: 400-180-9855

CCTV7、CCTV17、中国品牌网十大品牌、苏宁帮客全国联保、京东商城、京东物流