

# 如何看待上市公司中层——企业中层干部现状怎么样-股识吧

## 一、企业中层干部现状怎么样

做好中层管理干部应做到以下几点：第一，做好角色定位对高层而言，中层管理者要做到：一是服从者。

作为高层管理者的下属，中层首先要做到的是服从。而服从意味着对企业价值观的认同和对高层的信任。

二是执行者。

中层的一个重要职责就是把高层的决策化为执行力。

将决策层的思想不折不扣地传递下去，把决策层的决定不折不扣地执行下去，是中层义不容辞的责任。

三是协助者。

企业中无论高层、中层还是基层，都是为了一个共同的目标而努力，因此，中层对高层而言，也是重要的协助者。

对下属而言，中层管理者要做到：一是计划者。

将高层的要求化为切实可行的工作计划。

二是指挥者。

指挥下属各负其责，对计划进行实施。

三是监督者。

在计划实施过程中进行必要的监督，确保计划正确实施。

四是激励者。

通过对下属的培训与激励，使其在工作中成长并感受到快乐。

作为一个部门的主管，必须清楚地意识到培养下属成长是管理人员的天职，培养下属有利于提高绩效。

第二，提升管理技能中层管理者要做好自己的角色定位，履行好自己的职责，必须以一定的能力为基础。

这些能力大致可以分为三类：一是业务技能。

每一个岗位都有它所要求的基本业务知识、技能，要做好管理者，就必须对此深入了解。

二是概括技能。

对于工作不断出现的各种问题，管理者必须有理性的思考、分析、判断和决策能力。

三是人力资源管理能力。

如何把合适的人放在合适的岗位上，通过对员工进行激励和培训，调动员工的积极性，使其能愉快地做事，是管理者必须具备的重要技能。

四是创新能力。

当今世界，唯一不变的就是“变”，市场、客户、员工，整个环境都在不断地变化，我们只有根据当前实际情况，顺势应变，否则就会被淘汰。

因此我们必须具备创新能力，才能根据环境的不断变化，创造性地开展工作。

第三，学习是提高的惟一途径每个人的能力不是与生俱来的，而是在不断地学习和总结中得来的。

公司的发展为我们提出了更高的要求，给了我们一个良好的战略机遇。

在企业快速发展的关键时期，面临机遇，提高自身素质是必然选择，而学习是提高的惟一途径。

## 二、怎么评判一个公司中层管理做的好与坏？

据我了解，应该是体现在执行力上，是否完整有效地执行核心领导的决策.实战效率就是绩效考核完成情况.

## 三、想问一下您如何看待企业中中层管理流动频繁的问题？

中层管理人员起着承上启下的作用，企业中的许多管理问题都需要中层人员带领着去完成，一个企业的中层管理人员状况最能反映这个企业的管理状况，如此频繁的中层人员流动，说明这个公司有点问题，或者是激励制度不完善，或者是个人发挥能力的平台很有限，或者是老板和中层人员的沟通甚至配合有问题

## 四、现实企业中，中层管理人员的工作现状怎样？

净资产收益率。

它反映企业盈利的真正绩效，也是杜邦分析体系的核心指标。

通过这一指标，可以找出企业中影响利润高低的因素和解决的办法。

因为：净资产收益率 = 税后利润 ÷ 平均净资产 = 总资产周转率 × 销售利润率 × 权益乘数 = (销售收入 ÷ 平均总资产) × (税后利润 ÷ 销售收入) × (总资产 ÷ 净资产)。

从净资产收益率指标的分解中可以得出，要提高净资产收益率，就要不断提高税后利润，就要求企业提高销售收入，加强内部管理，降低产品成本，提高销售利润率

，同时要求企业有适当的负债，利用财务杠杆的作用，使企业获利更大。

、存货周转率和应收帐款周转率。

存货和应收帐款是企业资产帐户中两个重要的科目。

存货的高低影响着企业占用资金的高低，影响着销售成本，从而影响销售利润。

应收帐款的长期挂帐是企业坏帐的根源。

加强对二者的管理能提高企业的利润。

其中：存货周转率为： $\text{产品销售成本} \div \text{存货平均余额} \times 100\%$ ；

应收帐款周转率为： $\text{赊销净额（销售收入）} \div \text{平均应收帐款}$ 。

3、成本费用利润率。

成本费用问题是当前企业中存在的一个重大问题。

一个企业没有盈利或者盈利过低并不是因为产品销路不好，而是因为成本费用太高。

加强成本费用的控制，已成为许多企业迫切需要解决的问题之一。

因此企业在如何提高利润的决策中，重点要放在降低成本费用上。

这就需要检查成本费用利润率的高低。

成本费用利润率为： $\text{利润总额} \div (\text{营业成本} + \text{期间费用}) \times 100\%$ 。

4、流动比率和资产负债率。

这是考察一个企业短期和长期偿债能力的主要指标。

负债经营已成为企业存在的普遍现象，但负债过多也加大了企业的风险，能否偿还到期债务是确认企业破产与否的界限，同时也是投资者进行投资和债权人据以借贷的评判标准。

其中，流动比率为： $\text{流动资产} \div \text{流动负债}$ ，资产负债率为： $\text{负债总额} \div \text{资金总额}$ 。

所有这些指标计算结果应至少不低于本行业的平均指标水准，否则意味着该企业财务状况的恶化和经营的亏损。

## 五、怎么看待中层管理者在企业经营发展中的作用

中层干部在企业管理中起到的作用：一.领导手中的令牌。

领导的工作是指引正确的战略方针布局谋篇，运筹帷幄，而具体的作战部署还是各部门的中坚——中层干部。

令牌指到哪里中层干部就冲到哪里，对领导交办的工作要迅速准确的领会意图，利用自身具备的岗位业务知识抓好落实，体现“快”“稳”“精”，在发生重大突发性事件时，要召之即来，来之能战，战之能胜；

把属于自己的工作搞得更深、更细、更快、更好。

冲锋陷阵时，还应注重撤略，不断改直工作的方法，有勇有谋。

有新意地开展工作不能平平淡淡，随波逐流。

二.职工冲锋的号角领导干部的表率作用是无声的命令，有形行动，影响才是非常大的这种影响力分为两种；

一种是强制性影响力，是组织赋予的职权实现的；

另一种是自然性影响力，是通过领导者的高尚品格和优秀才能实现的，后者要比前者更为重要，身为中层干部。

要带领群众去实现预定的管理目标，表率作用非常重要，这就要求领导干部做到；加强品德修养，提高领导才能，牢记勤政为民，作出工作实绩。

形象就是旗帜，就是力量，职工认知干部的最直接形式就是干部的外在形象，团结群众，与群众的关系拉近，说话算数，产生众望所归的作用，你才能从群众中获得第一手资料，才能把群众聚拢到自己身边。

为企业的发展加快进程。

三.培育企业的催化剂培育企业文化不是一朝一夕之功，也不是个人的力量所及，但中层领导的示范作用，却是培育企业文化的催化剂.中层干部的示范作用，首先表现在对培育企业文化的高度认识上，要自觉地把修企业文化置于企业生产经营活动的先导地位；

二实出表现在身体力行，身教重于言教；

三还表现在要有敏锐的眼光和勇气，在深化的进程中，必顺触及旧传统，旧观念及某些人的既得利益，矛盾是不可避免的.一个企业，中层干部主持各个不同范围的工作，肩负不同的领导责任，他们抓着企业的命脉主线，他们这间能不能融洽相处，真诚合作，对于企业要实现的工作任务来说至关重要“众人划浆开大般”。

主事者之间貌合神离，各自为政，甚至不折手段，互相拆台，这样的“一个领导班子”如何能为政一任，造福一方呢?所以企业内部公共关系的根本目标是“内求团结”。

“内求团结”是“外求发展”的基础。

## 六、怎么评判一个公司中层管理做的好与坏？

做好中层管理干部应做到以下几点：第一，做好角色定位对高层而言，中层管理者要做到：一是服从者。

作为高层管理者的下属，中层首先要做到的是服从。

而服从意味着对企业价值观的认同和对高层的信任。

二是执行者。

中层的一个重要职责就是把高层的决策化为执行力。

将决策层的思想不折不扣地传递下去，把决策层的决定不折不扣地执行下去，是中层义不容辞的责任。

三是协助者。

企业中无论高层、中层还是基层，都是为了一个共同的目标而努力，因此，中层对高层而言，也是重要的协助者。

对下属而言，中层管理者要做到：一是计划者。

将高层的要求化为切实可行的工作计划。

二是指挥者。

指挥下属各负其责，对计划进行实施。

三是监督者。

在计划实施过程中进行必要的监督，确保计划正确实施。

四是激励者。

通过对下属的培训与激励，使其在工作中成长并感受到快乐。

作为一个部门的主管，必须清楚地意识到培养下属成长是管理人员的天职，培养下属有利于提高绩效。

第二，提升管理技能中层管理者要做好自己的角色定位，履行好自己的职责，必须以一定的能力为基础。

这些能力大致可以分为三类：一是业务技能。

每一个岗位都有它所要求的基本业务知识、技能，要做好管理者，就必须对此深入了解。

二是概括技能。

对于工作不断出现的各种问题，管理者必须有理性的思考、分析、判断和决策能力。

三是人力资源管理能力。

如何把合适的人放在合适的岗位上，通过对员工进行激励和培训，调动员工的积极性，使其能愉快地做事，是管理者必须具备的重要技能。

四是创新能力。

当今世界，唯一不变的就是“变”，市场、客户、员工，整个环境都在不断地变化，我们只有根据当前实际情况，顺势应变，否则就会被淘汰。

因此我们必须具备创新能力，才能根据环境的不断变化，创造性地开展工作。

第三，学习是提高的惟一途径每个人的能力不是与生俱来的，而是在不断地学习和总结中得来的。

公司的发展为我们提出了更高的要求，给了我们一个良好的战略机遇。

在企业快速发展的关键时期，面临机遇，提高自身素质是必然选择，而学习是提高的惟一途径。

## 七、如何看待关于企业对中层管理人员裁员

裁员有利亦有弊 裁员作为一种组织行为，不管其操作是否规范、合理，在某种意

义上可以说，是一种理性行为，或有限理性行为。

就是说，任何企业在做出裁员决定时都会进行相应的成本收益分析，不会有企业因为从众，而盲目实施裁员。

那样做，不但没有任何收益，反而影响广大员工的积极性。

根据大多数企业裁员的理由来看，裁员主要存在以下一些潜在的预期收益：

- 1.降低人工成本和企业运营成本；
- 2.优化人员和岗位的匹配关系，提高企业所需要员工的素质；
- 3.给所有的从业人员造成一种从业压力，激发所有人员的自我提高意识。

从表面看，裁员肯定能给组织带来一定的收益，但裁员也会带来一些负面影响。

一项实证研究结果显示：1.裁掉10%的员工仅会使成本下降1.5%。

2.在三年中，裁员的公司的股票价格平均上涨4.7%，而规模相同却没有裁员的公司的股票价格上涨了34.3%。

3.仅有一半的裁员公司的利润率有所上升。

4.裁员对生产力的提高没有决定性的影响。

产生这些负面影响的原因在于：裁员时公司要支付给被裁员工大量的福利补贴。

同时，裁员有可能导致关键性人才和技术的流失，公司可能失去那些最能焕发企业竞争活力的员工。

一些实施过裁员的公司，其中大多最后又不得不重新聘请原来的员工作为顾问。

除了直接的雇用成本外，为了替代流失的关键人才的成本花费也很惊人。

导致公司裁员的预期目标不能实现的一个最重要的原因，也许就是留职员工的士气低落。

如果留职员工感到公司的裁员过程不公平，他们的积极性就会降低。

有研究表明，如果员工的工作量增加为以前的两至三倍，而部门员工规模缩减了一半或三分之二的話，员工就会表现出保守、恐惧、畏缩、麻木等消极反应。

甚至那些实施裁员的管理者也会有同样的感受，因为他们承受了巨大的批评压力。

具有讽刺意味的是，恰恰是那些裁员的公司自己很不明智地破坏了他们在提升企业竞争力上最需要的东西：员工的信任和积极性。

## 参考文档

[下载：如何看待上市公司中层.pdf](#)

[《国庆前一般买什么股票好》](#)

[《上市公司公布多少股东有什么》](#)

[《封跌停板为什么卖不掉谁在出货》](#)

[《环保板块一般有什么股票》](#)

[《这种股票走势没什么好说的》](#)

[下载：如何看待上市公司中层.doc](#)  
[更多关于《如何看待上市公司中层》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/store/41208030.html>