# 为什么民营企业家总是不相信职业经理人

来源：网络 作者：星海浩瀚 更新时间：2024-08-11

*[ 公司治理结构不清晰、不合理;老板肆意践踏流程;缺乏现代企业管理理念，不善于授权分权;把企业完全看成自己的，随意发火滥骂……这些都是活生生的企业老板和很多民营企业的现状，但他们却是中国企业管理必须研究的对象 ] 我们经常会听到职业经...*

[ 公司治理结构不清晰、不合理;老板肆意践踏流程;缺乏现代企业管理理念，不善于授权分权;把企业完全看成自己的，随意发火滥骂……这些都是活生生的企业老板和很多民营企业的现状，但他们却是中国企业管理必须研究的对象 ]

我们经常会听到职业经理人不适应民营企业的生存环境，抱怨老板素质低，不懂管理，不授权;我们也经常听到老板责怪职业经理人不了解企业实际，不能够结合企业的实际思考问题和解决问题。在中国，似乎职业经理人和老板之间很难找到最理想的结合点，或者对于某些企业来说，似乎这种结合点本来就不存在。本文笔者从人性的根本出发，结合企业运营管理，与您一起探讨一些典型老板的特点，也许更有助于中国民营企业的发展。

案例一：A是国内最知名的四大乳业公司下辖一家民营企业的董事长兼总经理，从最初摆地摊创业开始，到现在身家几个亿，走过了非常艰苦的20年。跟随他多年的老员工都清晰地记得他摆地摊火爆时的场景，最火的那几年，每天白天他和夫人一起做生意，晚上则和夫人一起整理那些一分分、一毛毛的零钞，光整理这些零钞每天晚上都要整理到凌晨两三点。后来生意做大了，有了一定的积蓄以后，自己开了公司，现在老婆孩子都去了加拿大，自己则还是每天挂着胰岛素的自动注射器(治疗糖尿病)，奔波在工厂和市场之间。对于A董这种快销品出身、一分钱一分钱打拼经历的创业者来说，长时间形成的创业情结，和闲不住的激情已经深深地融入他的工作和血脉之中。A董会在每月月底，一张张地仔细审查业务员准备报销的所有车票、的士票等票据，也许对他来说，审查票据本身也是一种快乐和成就感，可是对员工来说，这似乎已经很明确地表明了，老板对其缺乏信任。

点评：类似A董这样的老板现实生活中还有很多，对于他们来说最重要的是能够转换自身的角色，从过去的小生意人意识中走出来，学会控制流程的最关键环节，而不是琐事的每一个细节。

案例二：B是山东一家企业的董事长兼总经理，创业15年，在山东潍坊的一个非常不知名的小县城，一直把企业做到了资产过亿元，应该说在当地已经是相当不容易了。回想创业之路，B董说到动情处，总是眼眶湿润，最艰苦的时候，他都已经装好了上吊的麻绳。现在公司成为了行业里面的第二名，虽然行业市场容量并不大，但创业板上市的前景再一次激活了他二次创业的冲动。借助当地政府的支持，他快速地进行战略扩张。然而令人心痛的是，快速扩张最显性的土地、设备、资产增多了，但是原来全部依靠当地小县城招聘和培养起来的小团队却根本适应不了公司快速发展的要求。B董为此坚持到清华大学学习了一年，学习完以后，引入了4位职业经理人，但新老团队激烈的冲突，经常让B董焦头烂额。因为对于B董家族中的成员和创业的老员工来说，要真正地把权力转交这些“外面的人”不是一件容易的事情。B是董事长兼总经理，爱人刘是业务出身，现在担任财务总监，尽管问起财务指标的时候她基本都答不上来，但财务掌控的重要性，在他们看来不是完全可以相信专业的;主管公司环境卫生的是自己的父亲，多年来父亲形成的节衣缩食习惯也基本没有保留地继承到了他的日常管理中，父亲总会因为新来的职业经理人下班时电风扇没关、门窗没关而气恼。B董则经常因为父亲和职业经理人的冲突而苦恼。

点评：核心团队外聘进来本来就不容易，要与老团队融合则更难。这种时候，需要企业老板力挺，因为制度和流程建设必然改变一些传统的组织行为习惯，这种改变要固化下来必须采取一些强化措施，因此，老板必须有坚定的信念。

案例三：C是一家电摩车辆公司的董事长，用古怪多变、性格暴戾、思维敏捷、嗅觉敏锐、自信膨胀形容他最为合适不过，多年来成功的经历使他很难听得进一些善意的批评。按照今天的逻辑和现代管理的理念去衡量他，我相信很难找出他成功的理由和答案。C可以因为生气而拒绝搭理他的客户和他请来的专家，那样子真像犟嘴的孩子;C也可以经常因为半夜想到一个创意，然后回到公司召集高管开会，C可以因为职业经理受不了这种折磨，一年换掉4任营销总监;C还可以凭借自己仅有的4年级文化，高谈阔论哲学思想、国计民生、经营理念，而且总结和概括能力、抽象概念提炼能力让服务于他的硕士、博士都瞠目。他经常营造高压的会议氛围，让大家头脑风暴，而且在大家头脑风暴的时候他看似心不在焉，但风暴结束，他快速地总结出合理化的核心建议。说实话，我甚至都不忍心看到他手下的女高管，因为变化无常的工作规律，和根本不可预期的加班，对于这些女性来说真的无异于摧残，但却是现实。

点评：性格的缺陷不是每一个人都能弥补的，但作为企业老板，可以更多地规避自身的缺陷。类似于C这样的董事长可以更充分地授权给一个CEO，从经营管理工作中逐步退出，更多地关注决策和经营的结果。同时，这样的企业应该加强流程体系建设，避免因为高管的离职而工作瘫痪。

公司治理结构不清晰、不合理;老板肆意践踏流程;缺乏现代企业管理理念，不善于授权分权;把企业完全看成自己的，随意发火滥骂……这些都是活生生的企业老板和很多民营企业的现状，但他们却是中国企业管理必须研究的对象，是中国大批的职业经理人需要学会适应的对象。对于这些企业老板来说，需要告诫的是：成功只代表过去，企业要实现永续经营，企业老板必须更多地调整和改变自身，弥补性格的缺陷和管理的“短板”，走出小我的天地。因为只有善于学习和改造自己的老板，才能承担更多的社会责任，也才能真正成为“企业家”。(作者为联纵智达咨询集团副总裁)

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找