



Expense Reduction Analysts

2011.11.29-工商時報

D4版 經營知識 <守成為盈>

小氣管家婆與大度闊老爺

【守成為盈】

◎文／葉益成

影響，就好像一個管理者比較小氣，處處計較成本，最後公司就變成了重成本的公司，員工也為了適應氛圍而變成小氣的員工，如此企業上下對每一分小錢都計較，在微利的時代，也就可以多那一點的勝出。但在小氣之餘，也別忘了對要員工部屬大度。

作為一個管理者，不論是身居企業的高層，還是帶領幾個人的工作小組，要想提升管理績效，帶領團隊朝共同的利潤目標前進，若能做到既是小氣管家婆，又是大度的闊老爺，就能小氣大度地養出一群獲利大將。

（本文作者為ERAig英國殺業企業成本國際顧問集團大中華區總裁）

老 關真小氣，斤斤計較，福利不多，要求倒是不少。老闆主管們若也能大度量，敢給敢花又能對部屬多一份容忍，那該有多好？

小氣指的是在考慮開支時斤斤計較，能省則省，能省一分是一分，能暫時不用就不要買，舊的能用就不必買新的，杜絕浪費。

現代企業的利潤來源可概括為3大來源：

1. 擴大銷售，主要來自企業的銷售團隊，每天都需積極努力。
2. 減本降耗，是企業可以把握的，需要上下一心地節省開支，才能夠有效降低成本。
3. 專注競爭優勢，有時很難以捉摸。

小氣並不是不通情理，不是死板，是一種原則，要有一定的靈活度，否則突來的小氣和走極端，只會人人自危地感覺公司出了狀況。

大度除了指的是要有大度量，在面對意見相左的批評

和員工犯錯時，要能夠有恢宏的度量，海納百川，有容乃大，適切地鼓勵員工，稱許其才能，如此大度地讓員工為你抬轎，才能夠走出可長可久的企業。

把大度做進一步的延伸，用於員工的獎賞亦然。科技電子業因景氣不好，相繼裁員、減薪、放無薪假，餐飲業反其道地有人年終獎金高達近27個月，令人稱許其老闆的大度，雖然後來證明該消息是謠傳，年終獎金真正僅2至3個月，該餐飲集團逆勢加薪和獎賞的大度行徑仍令人稱羨。

一個企業的文化往往是取決於管理者的態度，企業的氛圍也會受到管理者的關注重點所



▼若企業對員工大方、容忍度高，員工自然對企業有歸屬感。

圖／本報資料照片



▲部分科技電子業因景氣不好，相繼放無薪假，影響企業氛圍。圖／本報資料照片