

## 企业中层领导的基本素质（精选 5 篇）

### 第一篇：企业中层领导的基本素质

#### 企业中层领导的基本素质

昨天，公司的一位管理员工向我抱怨：与他人关系处理不好，感觉人人都是针对他，感觉无法工作。

我想通过这篇文章答复他。

作为企业一名管理干部，应当具备如下基本素质：

一）敢于承担责任。敢于承担责任是企业中层领导的第一要义，只有敢于承担责任，才能肩负责任，才能做到真正的尽责，才能做到客观。一个不能承担责任的中层领导，会造成什么样的后果，其领导的团队如同一盘散沙，没有凝聚力，相互推委，将原本是自己应当承担的责任推给团队其他成员，在这个团队中更不可能存在公平、公正。企业目标在这里是无法得到实施。

二）积极主动。作为中层干部必须要积极主动，积极主动要求我们提高自身专业素质及管理能力。不是碰到事情上级怎么说就怎么做，毕竟上级是给予目标是给予原则，相当多的细节是需要自身去把握的。不能因为碰到问题则停滞不前，要搞清目标的实质，通过各种渠道解决问题。当前相当多的人就是积极主动不够，碰到一点点小问题就以次为由致使整个计划停滞。要做到积极主动则必须提高专业素质，只有专业素质的提高，才有可能开拓视野，才具备积极主动的基础。

三）宽容。中层领导是企业与广大基层员工交流的桥梁，作为一名中层领导必须学会宽容。宽容包含两个层面，1）是对下级的非原则性的错误要采取帮扶的措施，尽量内部处理，不是事事上报；2）是对下级针对其个人的行为要宽容，不是借用职权打压，采取公报私仇。当然宽容不是放弃原则，对于原则性的问题是不能宽容的。

四）换位思考。换位思考指中层干部要经常同上级采取换位思考，不要总是盘算自己的那一亩三分地的利益，毕竟那只是企业的一个组成部分，同时又要经常同下级换位思考，毕竟业绩是需要大家共同创造的要不断的激发广大基层员工的动力，才能创造效益。

五) 客观公正，就事论事。当遇到冲突时凡是有制度可以依照的依照公司制度实施，不掺杂个人感情，否则很难令人信服。

六) 表率。严于律己，自己要在各方面都要高标准要求自己，否则在自身做的不够的方面是很难实施管理管理工作的。

七) 不能胆大妄为。所有的处理事项必须要在授权权限内实施，不要想当然，这一条是中层干部实施管理工作须严格遵守的纪律。

第二篇：中层管理人员基本素质和职业要求

中层管理人员基本素质和职业要求

397

5 郭强 原创 | 2011-05-31 11:41 收藏

| 投票

关键字：中层管理 素质要求

麦肯锡公司的一项调查表明：有公司能保持持续发展和改革，达到更高的业绩，关键的因素不在于高级管理者，而在于一批具有改革才能的中层管理者和专业人才。

可见，中层管理人员在企业中起中流砥柱的作用，他们不同于一般员工，他们的素质高低，在很大程度上影响一般员工的职业行为。甚至关系企业发展的成败，因此对中层管理者的素质，要有更高层次的特殊的要求。

虽然不同规模的企业在不同的发展阶段，中层管理者所需要的的素质也不尽相同，但有一些素质是每一位中层管理者所必须的：如主动性、执行力、过程控制、影响力、培训力、领导力以及专业技能等。

一、主动性

主动性是指管理者在工作中不惜投入较多的精力，善于发现和创造新的机会，提前预计到事情发生的可能性，并有计划地采取行动提高工作绩效、避免问题的发生、或创造新的机遇。

不能积极主动地前进，不敢为人先，集体的成绩就会受到限制。如果中层管理者不能对企业的总体绩效产生积极的推动作用，就是在为自己的事业自掘坟墓。衡量中层管理者工作成效的标准之一就是要看其个人主动发起的行动数量。在这一点上，中层管理者与冲浪运动

员颇为相似。冲浪者只有赶在浪潮前面，才

能够精彩地冲向岸边。而如果每次都慢半拍，就只能在海里起起落落，等待下一波浪涛的到来。走在时代前列需要真正的努力与积极性。

李明是一家中型家用电器公司新上任客服经理，他们的产品虽然是家庭必需品，但销售量不瘟不火，增长迟缓。除了促销、降价和折扣，公司对如何刺激销售几乎无计可施。

李明不安于现状，他仔细调研企业内部的问题并不断考察和分析竞争者的现状，认定如果改善员工在服务质量上、专卖店在销售业绩上的差距，找一种方法使两方面的强项相结合，就有可能增加销售量。

他把一流的客服代表集合在一起进行产品和物流方面的培训，然后建立了一个电话营销中心，来为他们的专卖店服务。顶级的专卖店超过销售指标 26%，每年比没有加入专卖店电话计划的一般专卖店多销售 100 万元的产品。

## 二、执行力

现任北京亚都人力资源部经理的李丽认为：“执行力是最容易出问题的地方，也是中层管理者必须具有的能力，高层很多时候考核他们的时候都是衡量自己的决策能否被中层管理者很好地贯彻到基层”。

从《执行力》一书卖的火暴异常的情况来，很多的企业都面临着执行不到位的问题。好的产品要好的策划，好的策划要好的执行，好的执行要好的团队，好的团队要好的中层管理者。执行力的强弱，是衡量一个团队战斗力强弱的重要依据，也是中层管理者胜出的一个要素。个人执行力是团队执行力的基础，而基础的关键是中层管理者的执行力。中层管理者作为地方区域的决策者、领导者，承上启下，非常的重要。作为总部、你的上级，他们的决策、行销推广方案下来了，都希望得到 100% 的执行，如果你及你的团队在执行的过程中，常是打折，他们是怎样想的？还会提拔重用你吗？怕更多的是怀疑你的能力，索性还是换掉你吧！

北京某影视发展文化传播公司的中层经理刘先生曾经在工作中遇到这样一件事：有一段时间，公司的大型项目比较集中，为数不多的

制片忙得不亦乐乎，于是刘经理启用了后备人员担任制片的角色，但因为后备人员没有经验，导致很多环节都出了纰漏，而且由于年纪轻，他也未能重视和导演之间沟通的重要性。

在此情况下，刘经理开始进行类似于信息管理的工作，将大型项目制片的工作流程、职责以及与相关人员必要的协调工作整理下来，固化成表格；同时安排“老”制片对新人传、帮、带，以使其尽快领会制片工作的要义。最后，项目圆满完成。

刘经理在此过程中，起到了使责权清晰，明确每个人自己应该做什么的作用。实际上，领导的执行力就在于使员工们做得更出色。

### 三、过程控制

任何事情从量变到质变都不是一个短暂的过程，如果中层管理者没有持之以恒的“举轻若重”，做好每一个细节的务实精神，就达不到“举重若轻”的境界。

有一家著名出版社的中层主管，希望该出版社在出版界的某一特定领域占据支配地位，经过上级领导的同意，他决定以相当可观的价格购买一家比较小的出版社。该主管急于推行这一购买活动以确保出版社在市场中的重要地位，因此给手下施加压力，让他们在没有做好细致的准备之前就仓促上阵，他说道：“我们以后能清除那些细节。”

然而，他手下的快速行动忽略了一个不能被忽略的细节。数以千计的顾客订购了这家出版社的产品，出版社订单在握，这很好；帐单及时开出，这也很好。

但是只有 20% 的客户支付了货款，不知是什么原因，有人忘记了检查货款回收率。这件事情不是被有意隐瞒的，而是被淹没在其它大量琐碎的财务细节中，这样，非但不能使整个战略产生预期效果，而且其造成的损失妨碍了出版社几年内的其它投资。

如果管理者认为宏图大略才是当务之急，那么此想法将会诱使他相信所有的细节不值得关注。但与此同时，也将有一大堆“小事”带来一连串麻烦，导致他的重大机会被破坏，直至化成泡影。

因此，过程控制细节点的有效把握和关注，对于各项工作的顺利推进和目标的圆满达成具有不可替代和不容忽视的作用。

#### 四、影响力

如果说传统意义的领导主要依靠权力，那么现代观点的领导则更多是靠其内在的影响力。一个成功的领导者不是指身居何等高位，而是指能够凭借自身的威望、才智，把其他成员吸引到自己的周围，取得别人的信任，引导和影响别人来完成组织目标的人。并且使组织群体取得了良好绩效。领导者的影响力日渐成为衡量成功领导的重要标识。

一个拥有充分的影响力的中层领导者，可以在领导岗位上指挥自如、得心应手，带领队伍取得良好的成绩；相反，一个影响力很弱的领导者，过多地依靠命令和权力的领导者，是不可能在分队中树立真正的威信和取得满意的领导效能的。

张瑞敏曾被入选大陆唯一的“最具影响力的商界领袖”，他的影响在于让员工形成不断变革的意识。海尔集团的员工都有这样一种感觉，刚跑完 100 米，一口气没歇又要继续往前跑，永远不会有“日出而作，日落而息”的安逸感觉。

#### 五、培训力

美国 GE 公司总裁韦尔奇认为，企业领导必须“忙碌”一些有意义的工作。韦尔奇说：“有人告诉我，他一周工作 90 小时以上。我对他说：‘你完全错了！请写下 20 件每周让你忙碌 90 小时的工作，进行仔细的审视。你将会发现，其中至少有 10 项工作是没有意义或可以请人代劳的’。开诚布公地说，我就特别反感形式主义。有的企业领导赞美‘勤奋’而漠视‘效率’、追求‘数量’而不问‘收益’。‘勤奋’对于成功是必要的，但它只有在‘做正确的事’与‘必须亲自操作’时才有正面意义。我们不妨在‘勤奋’之前先问问自己：这件事是必须要做的吗？是必须由我来做的吗？”韦尔奇认为，企业的领导应当抽出一定的时间与精力去寻找合适的经理人员并激发他们的工作动机。他强调，有想法的人就是英雄。他的主要工作就是去发掘出一些“很棒的想法”，然后“完善它们”，并且“以光速将它们扩展到企业的每个角落”。他坚信，自己的工作就是：一手拿着水罐，一手拿着化学肥料，让所有的事情都变得枝繁叶茂。

优秀的中层管理者更多的关注员工的潜能的开发，鼓励和帮助下属取得成功。安排各种经历以提高他的能力，帮助他成长。

松下公司的领导者认为，如果指示太过详尽，就可能使部属养成不动脑筋的依赖心理。一个命令一个动作地机械工作，不但谈不上提升效率，更谈不上培养人才。在训练人才方面，最重要的是引导被训练者反复思考、亲自制定计划策略并付诸实行。只有独立自主，才能独当一面。对中层管理者而言，最重要的工作就是启发部属的自主能力，使每一个人都能独立作业，而不是成为惟命是从的傀儡。

某公司的中层经理说：“我经常将一些非常重要的会议交给我的高级助理去主持，这样在我到会或者不到会的时候，会议都可以正常地进行，其他部门的经理都能将他们的问题反映给我地助理，他也能够基本按照我地意思现场处理某些急需决策地事务，我认为这对于我地助理来说就是最好地培训。

## 六、领导力

管理从来不是一个人的事情，富有发展潜质的中层管理者表现出团队取向的工作风格，他们乐于协同作战，在实际管理工作中，他们是“领头雁”，是足球场上的“灵魂人物”；他们善于营造一种团队协作、平等沟通的文化氛围；他们坚信1+1不等于2，善于运用头脑风暴放大集体的智慧；他们以开放的心态欢迎批评、面对冲突，从来不放弃寻找最好的问题解决办法；他们彼此欣赏，鼓舞士气，关注团队成员的共同发展。

团队合作对中层管理者的最终成功起着举足轻重的作用。据统计，管理失败最主要的原因是中层管理者和同事、下级处不好关系。

某公司有两位刚从技术工作提升到技术管理职位的年轻管理者：A经理和B经理。

A经理觉得责任重大，技术进步日新月异，部门中又有许多技术问题没有解决，很有紧迫感，每天刻苦学习相关知识，钻研技术文件，加班加点解决技术问题。他认为，问题的关键在于他是否能向下属证明自己在技术方面是如何的出色。

B经理也认识技术的重要性和自己部门的不足，因此他花很多的时间

间向下属介绍自己的经验和知识；当他们遇到问题，他也帮忙一起解决，并积极地和相关部门联系和协调。

三个月后，A 经理和 B 经理都非常好地解决了部门的技术问题，而且 A 经理似乎更突出。但半年后，A 经理发现问题越来越多，自己越来越忙，但下属似乎并不满意，觉得很委屈。B 经理却得到了下属的拥戴，部门士气高昂，以前的问题都解决了，还搞了一些新的发明。

对管理者而言，真正意义上的成功必然是团队的成功。脱离团队，去追求个人的成功，这样的成功即使得到了，往往也是变味的和苦涩的，长期是对公司有害的。因此，一个优秀的中层管理者决不是个人的勇猛直前、孤军深入，而是带领下属共同前进。

## 七、专业技能

作为一个企业的中坚力量，其实最基础的是每个中层管理者必须拥有的从业素质——专业知识与技能，当然每个企业有不同的标准和要求。

掌握所需的专业知识与技能是从事管理类工作的基本要求。它是发挥管理者的素质作用的基础，包括在对未来的发现进行预测的基础上制定有挑战性的目标；有效地培养人才；在下属和团队中树立影响与权威等。每个中层管理者可以根据不同的行业性质、自身需求进行有针对性的专业知识与技能的学习与积累。包括财务知识、行业知识；专业知识、产品知识、商务经营管理知识和一些行业的相关法律、规定和规则方面的知识。

还在企业基层打拼的 TQM，有职业抱负的朋友们，你们准备好了吗？

## 第三篇：企业中层领导辞职报告

### 企业中层领导辞职报告范文（精选 3 篇）

在生活中，报告的使用成为日常生活的常态，其在写作上具有一定的窍门。我敢肯定，大部分人都对写报告很是头疼的，下面是小编整理的企业中层领导辞职报告范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

### 企业中层领导辞职报告 1

尊敬的领导：

您好！首先感谢您在百忙之中抽出时间阅读我的辞职申请。

我是怀着十分复杂的心情，经过深思熟虑之后写这封辞职申请的。

20XX年XX月XX日，我荣幸的进入xx公司，在这将近两年的时间里，得到了公司领导及同事们的倾心指导及热情帮助，各方面的能力都有所提高。但是，“由于xx的原因”，我决定辞职。我知道这个过程会给公司特别是xx、xx环节带来一定程度上的不便，对此我深表抱歉。我已准备好在四月中旬从公司离职，并且在这段时间里完成工作交接，以减小因我的离职而给公司带来影响。在离职后的短期内我将不会变换联系号码，如果有同事对我以前的工作有任何疑问，我将及时做出答复，以尽量减少对现有工作造成的影响。

在公司的这段经历，于我而言弥足珍贵。将来无论什么时候，我都会为自己曾经是公司的一员而感到自豪。我确信在公司的经历将是我整个职业生涯发展中相当重要的一部分。

祝公司领导和所有同事身体健康、工作顺利！再次对我的离职给公司带来的不便表示抱歉，同时我也希望公司能够体恤我的个人实际，对我的申请予以考虑并批准。

辞职人：

20xx年x月x日

企业中层领导辞职报告2

尊敬的领导：

非常抱歉做出这个辞职的决定，从毕业就到这家公司做设计，直到现在做上主管。我从一个刚刚毕业什么都不懂的学生，到一个能够把在学校学的理论知识用到实践中去的设计师，能不能称师我不清楚，但我的职位就是设计师。经历这一年多的蜕变，我还是感谢公司对我的培养的，公司人和企业文化有时都会让我感动，用公司的话说这里比其他地有人情味儿。但有时我又想就是因为这里所谓的人情味儿使很多人都难以启齿说离开，因为已经不能把工作关系和个人感情分开来看了。

去年妈妈的'生病，是帮我找的医生，对于只有一个母亲的我，母



亲的生病无疑对我是个重大的打击，知道妈妈的诊断结果之后，连夜买了机票飞回大连，我感觉自己的天都塌了，那时的心情我至今都不能忘记，想起来是无尽的伤心和后怕，只想去最好的医院，找最好的医生给我妈做手术。那时还在广州出差的王总听说这件事之后，给我打来电话告诉我立刻回北京，他已经帮我安排好了医院和医生，医生是治我妈妈这种病的科室里的权威。那一刻的感动是无法言语的，人在最难的时候有个人能帮一把，这种帮助是我能够记一辈子的，不管这是否只是他的举手之劳，但对于我来说无疑是救了我全家。在我请假照顾妈妈的那两个月中，公司依然给我发着工资，这是我没有想到的，王总给我的不仅是帮助，在我看来这是一种恩惠，尽管在我妈妈生病之前我就想离开另谋高就，但发生了那件事之后我打消了辞职的念头，想用自己能做到的事情去回报王总给予我的帮助。

有时我想我的离开是不是没有良心，但工作和感情毕竟是两码事，不能混为一谈，现在我需要更高的薪水，更有发展的公司去体现我的价值，王总曾经给予我的帮助我一直记在心里，也一直念着王总的好，我不想勉强自己继续留在那个公司来作为我对王总的回报，与其勉强自己留下，还不如离开。

辞职人：

20xx 年 x 月 x 日

企业中层领导辞职报告 3

敬爱的 xx 公司各位领导：

非常遗憾在这个时候我事情辞职。

自 XX 年底入职以来，我一直都很享受这份工作，感谢各位领导的信任、栽培及包容，也感谢各位同事给予的友善、帮助和关心。

在过去的近两年的时间里，利用公司给予良好学习时间，学习了一些新的东西来充实了自己，并增加自己的一些知识和实践经验。我对于公司两年多的照顾表示真心的感谢！当然，我也自认为自己在这两年的工作中做出了自己的最大努力。

但因为某些个人的理由，我最终选择了向公司提出辞职申请，并希望于今年 9 月 30 日正式离职。希望领导能早日找到合适的人手接

公司，对客户尽好最后的责任。

以上是我的诚恳的辞职报告，希望公司对我的申请予以考虑并批准为盼。

此致

敬礼！

辞职人：

20xx 年 x 月 x 日

《如何成为一名合格的中层领导》摘录及思考

从夹心到核心：学校中层领导力的认识与培养

领导就是能够激励并带领他人一起去实现大家共同目标的活动。

在一个组织中往往存在两种领导角色，一种是战略性领导，一种是战术性领导。在一个学校里，校长是战略性领导，而中层属于战术性领导，他们更需要关注当下，其核心任务在于执行。

中层领导力在行为上所表现出来的主要特征包括：

1. 高度忠诚的品格。中层的首要素质是忠诚，即高度忠于组织，服从组织和奉献组织，认同组织目标和规则，并自觉履行组织承诺。忠诚也是中层保持旺盛的工作激情、无怨无悔地投入的基础。中层忠于组织不等于忠于校长。

2. 过硬的专业本领。最好的办法就是身体力行、树立典范，要有拿手绝活。

3. 非常强的组织和沟通能力。从本质上讲，领导力实际上是一种人际关系能力，中层一定要善于组织和利用资源，要有非常强的沟通意识和沟通技巧。一句话一本正经地说还是幽默地说、正面说还是侧面说、当面说还是背后说、私下说还是集体说，效果往往差别极大。中层要取得良好的沟通效果，需要具有真诚的品格，有同理心，善于换位思考，而不是依赖手中的权力，简单地向他人发号施令。

4. 善于合作。身边有一群追随者，并建立稳固的团队。

5. 较强的应变与创新能力。更多的时候需要权衡利弊、因地制宜

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/796143001243010201>