

## 向上管理

在一般人的成長過程中，剛開始接觸管理這門學問，幾乎都是從學校開始，在學校裡，學生所接受之教育，向來都是一種由上而下的管理觀念，也就是由老師擔任最高單位來管理、教導學生及安排考試等等，學生只要把老師所交代之事項辦好就可以了。由於從小接受這種教育模式的緣故，畢業後，一般人對於職場之認知也是如此，習於由上級指揮下級的運作模式，在工作環境中，總是等待老闆或主管將工作交辦下去，新進人員就如同是工廠的機器一般，等待著由上級分配工作並將其完成，就認為是完成應盡的義務，這些人認為品質及進度之控管都是老闆或主管的問題，而非其本身的問題。

但向上管理與前揭管理模式正好相反，所謂向上管理，顧名思義，就是由員工來管理老闆，也就是由下而上的運作模式。換言之，要由員工來主動要求工作，主動控管案件進度，將自己當成每個案件的主導者，簡而言之，就是承辦案件時，將自己當成是這個案件的老闆，這也就是向上管理的真諦。

爲什麼每個人都要瞭解向上管理這門學問呢？因爲向上管理對於任何人來說都是非常有用且有利的一個管理概念，在傳統由上而下的管理概念中，員工若是採取「等待被管理」之心態工作，就會形同是一台被動式的機器，這種心態在現今充滿競爭的環境中是很容易被淘汰的，個人實力亦無法完全發揮。職場上真正的強者，沒有一個是採用被動式心態工作的，真正成功的人，在工作上能得到別人的讚美，其來有自，如果你掌握了向上管理，學會了向上管理，那你就能在職位上主動出擊、積極表現，成爲一位在工作上、事業上的成功人士。當員工瞭解向上管理的真諦，在沒有工作時，他會主動問老闆有沒有未完成的工作需要幫忙，而不是將手上的工作完成後，即等待老闆分派下一份工作。當他接到一個工作時，他會將這份工作當成自己的事，主動去想要如何做才能將工作做到最好，盡可能搜集各方面的資訊，以利工作完成。倘遇到困難時，也會主動找主管討論，在完成工作之後，會自己檢討該工作是否尚有改進之處。當員工能這樣做，無論他在哪一間公司，擔任何種職位，都能夠是一個稱職的員工，無論在什麼地方，都能得到極高的評價，因此，向上管理此對於每個人都是非常有用且重要的。舉例而言，某甲是公司的新進人員，在剛進公司時，雖然什麼都不懂，但是他懂得向上管理這門學問，他就會主動去找經理問說有沒有什麼工作是他可以做的，當經理分派工作給他時，對於這份工作，他會將自己當做這份工作的主導者，想著要如何才能把這份工作做好，盡可能去搜集所有可能利用的資料，倘有不足或不會的，會主動的去找經理或其他熟悉此業務的人討論，時時掌握這份工作的進度，而不是等主管問這份工作進行如何才回答，這樣的好處是從主管的方面看來，某甲是一個積極的人，對工作也有相當的熱忱，將來如果要加薪或升職時，某甲將是不二人選。相反的，某乙也是公司的新進人員，個性雖非懶散，但因爲

不懂向上管理的真諦，總是在等經理分派工作給他，每當完成經理分派的工作，就認為自己的責任已完成，五點半就打卡下班，也不管經理是不是還有工作沒有作完，在工作時總是等著主管下命令才去做，一個指令一個動作，這樣在經理的印象中，自然會認為某乙對於這份工作是不是沒有熱忱，將來在加薪或升職時，自然也就沒有某乙的份。

宣導向上管理的理念，不但員工在職場上的表現能提升，企業的競爭力也會相對提升。對於雇主及員工而言是雙贏的局面。