

[目录](#)[主讲](#)[留言](#)

07-19 21:36

得到

得到管理员

课堂笔记：

1. 促成长——不要让人长期只做一件事

1) 不断变换工作内容：90后的特征是要每天的工作和生活充满新鲜感

横向方式：给他调换不同的工作岗位和工作内容；

纵向方式：让他在一类工作中不断深化，成为这个领域的专家。

2) 127法则——10%培训、20%人际互动、70%实践

不要只盯10%的培训，而要更注重那20%和70%；

20%人际互动——给他配一个导师、老员工，作为他的教练；

70%实践——通过不断地轮换岗位给他新领域的工作，更有挑战的任务，让他担任一些项目的具体负责人等。

3) 分解员工成长的里程碑，并定期与他面谈

面谈只要问员工三个问题：

a. 评价一下自己在上一个周期哪方面做得好，哪方面做得不好？

b. 下一步的方向和目标是什么？

或者下一个里程碑是什么？

c. 为了实现这个目标和里程碑你希望我作为你的上级给你什么样的支持？

提示：90后的存在感是线上的，可以通过微信、QQ的方式进行“面谈”，而不用一定面对面。

2. 多关心——不要只谈工作、不谈生活

员工8小时工作时间以外遇到的问题，会影响他的情绪，而情绪会影响他这8小时的工作。

三招教你如何关心员工的生活：

1) 早上上班时学会看员工的情绪天气预报

例如，可以通过闲聊：昨天晚上干什么去了？今天路上堵不堵车？通过他的回答来看情绪正不正常。如果发现员工的情绪不对，则设法发现昨天八小时之外发生了什么，自己有没有可能帮助其解决问题。

2) 与团队内部消息灵通人士保持沟通

每个团队里都有了解每个人情况的消息灵通人士，可以定期通过他了解团队所有人的状态，他们给你的信息比你直接获取的信息更为准确。

3) 不要错过员工的关键日子

员工的生日、结婚纪念日、孩子出生的日期，在所有这些人生重要的日子里，管理者都要给员工一定的关心。如果你还有更大的能量，就去搞定你所在城市的医院和小学吧，你的员工自然知道该怎么来报答你。