很多人都觉得要挑选员工的性格,再培养 他的能力。其实,能力和性格都是可以培 养的,而且用时不长。你完全可以把一些 不必要的成本付出,从招聘环节拿出来, 用在培训上。

具体怎么做?首先,**你可以把员工的任务** 分解,找到和人格高相关的情境,这有个 **术语,叫任务人格化。**然后,你可以在明 确性、一致性、约束性,还有严重性上下 功夫,制造强情境,帮助他改善性格。

比如,当你发现一个人创新性不足时,你 就可以要求他:别人想一个方案,你要想 三个,而且把它纳入考核范畴。

2011年,我和某超市合作了一个项目。他 们发现,收银员亲和度不高。我们当时就 把一名收银员可能遇到的冲突性情境全都 罗列了一遍,然后制定了统一的、简单的 应对规范。比如有一条,就是不管怎么 着,都要保持微笑。然后把所有规范都纳 入考核。半年时间,改善非常明显。

好,说了这么多,回到我们的原点。性格 都不是一成不变的。只有当你认识到,这 些最底层的、看似不变的东西都很复杂, 你才能认识到管理的复杂性。

度;

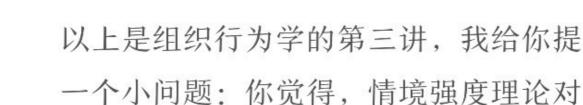
■ 划重点

添加到笔记

改变; 2) 改变个性的关键,是情境的强

1) 即便是成年人,他的个性也可以

3) 企业如果希望完善员工的个性, 可以从情境强度的四个维度下手:明 确性、一致性、约束性、严重性。



以上是组织行为学的第三讲, 我给你提

李育辉

于世界观的改善有没有帮助?欢迎给我 留言。 李育辉·组织行为学

组织进化的行动策略

版权归得到App所有 未经许可不得转载

[7] 课堂笔记

提交留言可与专栏作者互动

〈前一篇

Aa 字목

留言精选

写留言

