

## Staffing

反思：

講到人員配置就必須要跟前一章的招募進行比較。招募是將潛在員工引進，而本章的人員配置就是要將這群人進行分配，也就是把對的人放到對的位置。突然想到前一陣子看到的一篇討論文，就是在討論大學分組報告的問題。很多人都在說朋友之間同一組反而會讓感情變差，有時候反而隨機分組效果會比較好，然後就看到一則我覺得很符合這章的留言，就是將所有人分成三群，第一群是想要找資料但不想要做簡報的人，第二群是想要用簡報但不想上台的人，第三群是只想要上台不想要找資料的人。也就是說每組都會有這三種類型的人，不會因為分配工作而有疑慮，各自做好每個人想負責的工作，同時也是自己擅長的部份。但實際上執行的效果如何無法得知，希望未來有機會按照這種模式來分組看看，很特別，感覺會有不一樣的效果！

透過上述的例子可以知道配置這件事情，注重重複性，不停地嘗試，找到能讓每個人的能力發揮到最大的方法。能求新求變的管理者我非常佩服，畢竟要從旁觀者的角度來檢視自己的方法是否有誤是困難的，總是會下意識認為按照前輩們的做法來做絕對沒有問題。

可是最重要的是，能跟上時代變化來改變根基才是突破現狀的方法，這跟我最近的想法非常接近，不再活在熟悉的生活模式，想要做一些自己沒想過的事，使自己培養不內耗的心態，才不會因為外在而讓自己疲倦。