管理，用人要用长处不用短处

帮助员工发现长处

交谈询问的时候问问，对什么感觉痛苦，对什么感觉快乐，然后进行工作调整

有的人不能清晰的认知到自己喜欢什么不喜欢做什么，问答就没有价值。这种就需要领导从细节发现

或者从工作效果中发现他擅长什么

不知道自己不知道，这种状态比较常见，需要细致的问下去才能真实的知道情况。

知道自己不知道的时候，有的员工会主动问，这种就有培养价值。

然后越早打破不知道不知道的状态的员工，也比较有价值。

有三种工作状态，热情，痛苦，没感觉。

避免痛苦

尽量帮助寻找热情

有三种工作结果，优秀，一般，差。

结果是差的人，最好是换工作内容。

根据以上综合评价工作表现。

招聘的时候，可以看三方面 能力，经验，潜力。找螺丝钉，找经验。进一步发展则看能力跟潜力。