Implications/Conclusions

Hàm ý/ Kết luận.

Bài này đưa ra 3 chiến thuật chính (được xem như nhiệm vụ của một người quản lí để quản lí nhân viên hiệu quả) đó là:

* Đầu tiên phải xác định được khả năng của từng nhân viên thông qua các câu hỏi, các hoạt động hàng ngày cũng như kết quả mỗi cộng việc cụ thể mà họ đã làm. Từ đó xác định đâu là điểm yếu và điểm mạnh của mỗi nhân viên.
* Khi đã xác định được năng lực mỗi cá nhân việc làm tiếp theo là khuyến khích, hay nói đúng hơn là kích thích những năng lực đó phát triển.
* Chiến thuật cuối cùng là điều chỉnh phương pháp dạy sao cho phù hợp với phương pháp học và khả năng của từng người.

Đâu là sự khác biệt cơ bản giữa nhà quản lí tuyệt vời và nhà lãnh đạo vĩ đại.

Có một phẩm chất khiến các nhà quản lý thực sự tuyệt vời so với phần còn lại: Họ khám phá những gì là duy nhất ở mỗi người và sau đó tận dụng nó. Các nhà quản lý tuyệt vời biết và coi trọng các khả năng độc đáo và thậm chí là sự lập dị của nhân viên, và họ học cách tốt nhất để tích hợp chúng vào một kế hoạch tấn công phối hợp. Các nhà lãnh đạo vĩ đại khám phá những gì là tổng quát và tận dụng nó. Công việc của họ là tập hợp mọi người hướng tới một tương lai tốt đẹp hơn.

Những ưu điểm của từng chiến thuật trên:

* Đầu tiên, xác định và lợi dụng tính độc đáo duy nhất của mỗi người sẽ giúp tiết kiệm thời gian. Nhân viên tài năng là hoàn toàn rộng và đa dạng. Mỗi người có một khả năng nhất định. Biết được điểm mạnh của từng người làm giảm thời gian và chi phí cho việc training.
* Thứ hai, lợi dụng vào đặc tính duy nhất làm cho mỗi người trở nên có trách nhiệm hơn. Khi bạn đánh giá cao một ai đó ở một lĩnh vực nào đó hiển nhiên nhân viên của bạn sẽ cảm thấy có trách nhiệm hơn, làm việc nghiêm túc và cố gắn hơn từ đó hiệu quả công việc sẽ cao hơn.
* Thứ ba, lợi dụng vào cái duy nhất về mỗi người sẽ tạo dựng ý thức mạnh mẽ hơn cho đội nhóm bởi nó tạo ra sự phụ thuộc lẫn nhau. Trong một nhóm đòi hỏi nhiều khả năng. Mỗi người sẽ có một khả năng riêng do đó tăng sự hợp tác của các thành viên trong nhóm.

Những điều cần làm để tránh những kết quả không mong muốn:

* Mặc dù bạn phải chú ý đến cả điểm mạnh và điểm yếu của nhân viên, nhưng bạn nên tập trung vào điểm mạnh của họ. Điều này, sẽ củng cố sự tự tin của nhân viên và khiến họ lạc quan hơn và kiên cường hơn trước những thách thức sắp tới.
* Cách tiếp cận tập trung vào các điểm mạnh có thể tạo ra cho nhân viên một chút quá tự tin, nhưng các nhà quản lý tuyệt vời giảm thiểu điều này bằng cách nhấn mạnh quy mô và độ khó của các mục tiêu của nhân viên.
* Khi có thất bại, luôn giải thích thất bại là thiếu nỗ lực, ngay cả khi điều này chỉ chính xác một phần. Điều này sẽ che mờ sự nghi ngờ bản thân và cho nhân viên một cái gì đó để làm việc khi họ đối mặt với thử thách tiếp theo.
* Nếu thất bại lặp đi lặp lại có thể chỉ ra điểm yếu trong đó vai trò đòi hỏi sức mạnh. Trong những trường hợp như vậy, có bốn cách tiếp cận để khắc phục điểm yếu.
* Nếu vấn đề là thiếu kỹ năng hoặc kiến thức, thì điều đó dễ giải quyết: Đơn giản là cung cấp các khóa đào tạo có liên quan, cho phép nhân viên kết hợp các kỹ năng mới và tìm kiếm các dấu hiệu cải thiện.
* Nếu hiệu suất của cô ấy không tốt hơn, bạn sẽ biết rằng lý do cô ấy đấu tranh là vì cô ấy thiếu một số tài năng nhất định, Điều này đưa chúng ta đến chiến lược thứ hai để khắc phục điểm yếu của nhân viên. Bạn có thể tìm cho cô ấy một đối tác.
* Nếu không thể tìm thấy được đối tác hoàn hảo, hãy thử chiến lược thứ 3: đưa vào một công nghệ của thể giới ngươi lao động, nó sẽ giúp hoàn thành công việc thông qua kỷ luật điều mà con người không thể thực hiện thông qua bản năng.
* Nếu quá trình đào tạo không cải thiện, nếu việc hơp tác bổ sung chứng tỏ không thực tế và nếu không tìm thấy kỹ thuật kỷ luật tiện lợi, bạn sẽ phải thử chiến lược thứ tư và chiến lược cuối cùng, đó là sắp xếp lại thế giới làm việc của nhân viên để đưa ra sự không liên quan đến điểm yếu của nhân viên.
* Sự ràng buộc mạnh nhất cho đến nay là sự công nhận, không phải là tiền.

Có 3 phong cách học chiếm ưu thế:

* Đầu tiên, phân tích.
* Thứ hai, Hãy thực hành.
* Cuối cùng, Có người quan sát hướng dẫn.