

让员工更优秀的十大策略 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/268/2021\\_2022\\_\\_E8\\_AE\\_A9\\_E5\\_91\\_98\\_E5\\_B7\\_A5\\_E6\\_c67\\_268579.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/268/2021_2022__E8_AE_A9_E5_91_98_E5_B7_A5_E6_c67_268579.htm) 在企业从事人力资源管理多年，发现企业的优秀员工（项目经理、中高级设计师、业务经理、精算师等）都希望在专业方面一展所长。如何促进企业的优秀员工通过学习并实践新知识、新技术，提高自身价值，同时也提高企业的竞争力呢？

一、给予员工挑战的责任 一种让员工成长的方式就是增加他的责任。让他们尝试新工作，接受交叉培训以便从多种角度来看待问题。企业管理者应认清员工的专业知识和经验，并找到利用这些无价资源的方式。当遇到一种新工作，面临新问题、新挑战或令人感到刺激的机会时，要寻求员工的建议。结果你会感到惊讶：他们一个小小的灵感会产生这么大的效果即使这些灵感来自那些与需要讨论的问题不存在直接联系的员工。这些人有许多绝妙主意，即使他们只是在工地或者制成品生产车间的工人。他们成长于不同的背景中，从不同的角度来看待问题，能够大胆地提出相反意见，往往可以使公司解决某个问题。这说明团队中的每个成员都是可以出把力的。

二、提供员工参加正规教育的机会 对那些有兴趣参加正规教育的员工要给予财务上的支持，他们感兴趣的也许是建筑学院的设计课程或MBA研究生课程，有些企业仅限于支持与工作有关的课程，其实还应有一些其他的支持。是支持与工作相关的课程还是支持与员工能从事的无直接联系的课程呢？许多管理者对前者的支持力度更大一些，但无论如何，你一定要支持他们，注意在你支持他们时不要过于狭隘，尽管员工所学的

科目也许与工作无具体联系，但这会增强其自律性和自尊心。当员工结束课程，取得毕业证之后，就会因其具有了学位而变得更加抢手。这时，你要支持他们实现职业目标，以此来保证他们对公司的忠诚。

三、为个人成长提供学习资料 建立一个能够外借图书、录音带、录像带和期刊的图书馆或网络数据库，员工可以通过各种信息资料继续其个人发展或专业发展的学习。图书馆里的这些学习材料应是关于管理模式、管理方法、销售技巧及各种技术方面的资料，关于个人技能如倾听、人际关系、健康、压力管理和时间管理等方面的资料都非常有价值。最新的期刊，甚至过去的期刊也都是很有用的。还要考虑在图书馆里增添当地的报纸、商业报、各种行业期刊以及技术或专业方面的学术刊物，它们涉及的领域是你所经营的领域或相关领域，或是你的客户感兴趣的领域。一个新手刚进入公司时，他的辅导人也也许想带他在图书馆看些资料，可派资历较深的员工进行指导，鼓励新手们阅读某种资料，从专业资料中汲取知识，阅读应用性强的期刊。当然，在指导新人的过程中，资深员工也可以发现有利于自己继续发展的线索和知识。

四、派员工参加外部的研讨会 通过参加高质量的研讨会和培训班，可以使你的员工获益甚多。这种研讨会的机会多得数不清，有的只有半天，有的为期几天。如岗位资格证书班专业学会的年会、国际展览会、各类管理培训班、专业考察等。

五、让学习者把信息传递给其他人 当你的员工参与了各种培训，并学到了各种经验之后，要鼓励他把所学的知识传递给团队的其他成员，尽管不是每个主题方面的知识都能够全部传达到，但的确有很多是可以传达的。交流知识的方法根据员工特点、知识性质和公司

的设备因地制宜，有些通过研讨会或作报告的方式可以更有效地传递。当公司为员工在外培训而支付费用时，管理者要这样想它的回报是员工获得知识并与他人分享。为保证员工把所学的知识传递给其他人，要给予他们所需的时间和空间，延长午餐时间，提供会议室，一块书写板或翻动卡片都会使员工进行有效的沟通。如果员工知道他们在研讨会或培训班上了解到的信息回来之后还要传达给其他人，他们就会更加集中精力，当学习变成工作的一部分，而不是与取得更好的工作业绩无关的额外事情时，每个人都会获得更多的收益。

六、让员工承担更重要、更高级的工作 在太多的组织中，管理人员和监督人员投入过多的时间来保护自己的职位，包括保守关于项目细节之类的秘密，提高自身的重要性或阻止下属的职业发展。这些被引入歧途的人认为，下属如果变得太优秀，下属将得到提升甚至会超过自己的职位。但事实上，情况正好相反，衡量一个主管工作的有效性尺度之一就是其下属业绩如何，如果他们得到了很好的培训和发展，就会更加胜任自己的工作，也会更容易接受组织中其他的任务。当这些人被委任具有挑战性的新职位时，别人就迫切地想知道他们的老板“是何许人也”，并把他誉为“人梯”。许多主管或低层管理人员因为不能使下属得到发展以胜任工作而阻碍了自己的提升，如果你想得到提升，就应该培训更多的下属。如果你让员工承担范围更广的工作、更多的责任或更高的职位，他们的能力就会得以提高，并作为团队成员工作得更好。在培养员工发展方面投入时间、精力、兴趣以及其他资源，会给主管带来短期的和长期的收益。因为你的员工理解到你的兴趣和对他的支持就会对你更加忠诚并留下来。

七、鼓励员工思考 很多公司的培训都是针对技术技能、管理和领导能力、技术应用以及个人成长方面的。其中很少有哪一方面能够激发员工开发智力，使员工学会清晰、理性的思索。组织为获得最高回报而对人力资源进行投资，这就为员工的相互交流创造了条件，他们发现进取的员工有许多东西要相互交流。通常，每个人都忙于把一天的工作做完，很少有时间（或能够花些时间）坐下来交谈，而花费一点点时间让员工来讨论问题，尤其在得到专业促导员的帮助下，会带来难以想像的进步。例如，多组织一些新老员工座谈、项目经理座谈及设计师论坛等，你有一个想法，我有一个想法，双方交换一下，各自就有了两个想法。很多技术灵感和管理创意都是在思想的碰撞中产生的。

八、委派特殊项目 要给员工委派一些超过其正常工作压力限度的项目，以便让他扩充知识、开阔视野、增加经验，这些项目不应是“为工作而工作的”任务，而是会推动组织进展的重要工作。为了让员工应对这种挑战，要为他提供资源，包括专业知识和时间。

九、刻意培养能力 越来越多的公司开始为员工（尤其是那些被认为有发展前途的员工）进行职业规划，这种做法非常有价值。当你们确认每一名员工在职业发展方面需要能力时，可以列出清单，把员工现有的能力和组织今后所需要的能力进行对比，把你们双方都列出的能力作为重点进行培养。并确定多长时间之后需要这种能力：一个月，一年，还是三年？根据这一清单设计一个计划，让团队成员通过细致的、有条不紊的能力培养计划来增强其专业能力。要指出谁应对计划的每一部分负有责任，是否应当让员工参加某一课程的培训或者获得某种特殊的技能？是否需要主管和属下共同学习？

实施计划时需要何种资源？员工学习时是在业余时间还是带薪学习？培训计划或大学课程要承担费用吗？为了学习经验要暂停正常的工作吗？在制定了实际的时间表之后，要启动能力培养计划。定期会见员工来跟踪其进展情况，对计划做出适当的调整，要在员工的个人档案中保留书面介绍材料。你的员工取得了进步，一定要认可他的成绩，可以由上司写恭贺信或表扬信，或者佐以提升或者特殊的任务。十、让学习成果富有意义的确，为学习而学习也是有价值的。但是，公司资金的合理应用表明投资到员工发展方面的金钱应当给公司带来回报。而员工也有同样的感受：他们投入了时间和精力应当有所收获。要做好准备利用员工获得将要学到的知识和新技能，帮助他们在组织中以可行的方式利用他们，要使所有的经验、学习和应用富有意义。尽可能制定在员工发展之后应当怎样做的标准，讲清楚你希望员工怎样做，以及员工希望你怎样做。除非情况发生变化使目标的实现变得不可能，否则你一定要履行诺言。如果你不能履行诺言，而且又不对员工加以解释，你就会失去他的信任，甚至还会失去一位有价值的员工。遵从这些策略，争取为所有人取得最佳回报。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)