

伯乐相马：什么人才是有潜力的员工？ PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/289/2021_2022__E4_BC_AF_E4_B9_90_E7_9B_B8_E9_c123_289117.htm 楚汉相争时，韩信一直得不到项羽的重视，原因就在他为人狂妄。但是，令项羽万万没有想到的是，若干年后，这个曾经让他瞧不上眼的韩信正是打败自己的人。如今，在一些高校中，被老师列为差等生的学生不计其数，但是，他们当中有的走入社会后却取得了很大的成就。 这些事例统统都说明了一个问题：识人是一门重要的课程。“千里马常有，而伯乐不常有”，做到真正的“识人”的确不是一件容易的事情。在现代企业中，这样的事情也是层出不穷，管理者为此也很烦恼。那么，如何发现将来的“栋梁之材”呢？本文提供几个方法，仅供参考。 面对形形色色的员工，很多人都在默默无闻地干着自己的本职工作，管理者很难从中识别谁是可以有所作为的员工，这样就给企业培育员工方面带来不小的困难，有时企业培养一个员工，结果这名员工却到最后一事无成，既浪费财力也浪费了精力。所以，在识人方面，管理者应多注意以下这四种员工： 1.有独到见解的人在某企业的会议上，管理者提出了企业变革的问题后，很多人站起身来进行反对，因为他们已经对原有的管理制度比较适应，不愿意去尝试新的管理方式，其中不乏有企业的高层管理者和创业元老们，所以公司的总经理为此事一筹莫展。而在此会议上，一名新员工站起身来，将自己近一个月的时间内思考的管理变革方案说了出来，方案列举了当前本公司内部的管理缺陷和将来的管理体制，很具有实效性。但是，他的发言被众人的哄堂大笑无

情地打断后，总经理也只好顺应“民意”，将此事搁浅下来。这名新员工由于自己的方案没有得到重视而离开了这个企业。有独到见解的员工，不论他的见解是否正确，起码说明他是在认认真真地为企业做事，他对自己的工作是充满激情的。激情是人类进步的阶梯，管理者应该重视每一位有激情的员工，因为他们是有潜力可挖掘的，也是企业应该重点培育的员工。其中，独到的见解是指有员工经过认真思考后总结性的语言，这个语言中包含有大多数人没有想到但很实用的想法。诸如那些不切实际和稀奇古怪的想法当然不属于这个范畴。

2.敢说敢干的人 企业中有的员工敢于说出自己的想法，并且他所说的想法很有见解，对企业的发展很有帮助，管理者看到这一点后对其大加培养。然而，当他真正做到了领导职位上时，他的所有想法都无法付诸于实践当中，原因就在于此人做事优柔寡断、患得患失，使本来很好的想法只能处于空想之中。这样的人才不能算是“栋梁之材”。还有一种员工，他们敢于将自己的想法付诸于实践，但是，他们不愿意将自己的想法拿到桌面上来进行讨论，在任何人不知情的情况下就会把事情做完。由于他们的盲目自信会给企业造成一些损失。这样的员工也不是管理者应该重点培养的员工。敢说敢干的员工，他们具有良好的理性和感性认知，这才是有望成为企业的中坚力量的群体，管理者应该重点培养他们。

3.有晋升欲望的人 有晋升欲望的员工分为两种：一种是不择手段地为自己走向领导岗位做工作，是有野心的员工，他们不会为工作付出更多的精力，只会想着如何通过不正当的手段获取某个职位。还有一种员工也有做领导的欲望，但是他们所走的途径是通过自己对工作上的付出来获取的。

管理者应该清醒地识别这两种员工，对于后一种员工应该多加培养，因为他们对自己的前途充满希望，同时也能将自己的热情以最大程度投入到企业建设中去。有晋升欲望的员工对待企业会以主人翁的身份去关注任何一件事情，这也是他们获得进步动力的源泉，是有望成为企业中流砥柱的人物。

4.善学善用的人 还有一个发现员工潜力的方法就是看员工掌握新知识的速度和应用程度。员工掌握新知识的速度快，说明该员工会学习、脑子聪明。员工对新学习的知识应用程度高，说明他们善于适应环境、应变能力强。这样的员工属于善学善用的员工，可想而知，他们的进步速度是飞快的，所以他们也应当是将来企业不可缺少的人才，应加以重点培养的。现在的社会是信息高速发展的社会，如果员工不能及时学习和掌握新知识必然会落伍，只会依靠经验生存的员工已经不能适应现代企业的发展。管理者通过平常细致地观察，会不难发现这样的人才，也会在培养员工方面不至于走偏，造成一些无谓的资源浪费。 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