

人力资源综合辅导:如何提拔有问题的员工？ PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/471/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c67\\_471589.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/471/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_471589.htm) 一般地，有问题的员工往往能力也比较强，爱出风头，不容易被接受。俗话说：枪打出头鸟，就是这个道理。作为一名企业的人事经理或者领导，要想提拔这样的员工应该注意以下问题：第一，要分析此员工的问题所在，是因为性格上的还是不会处理人际关系，还是品德上的等等综合分析一下，如果他的毛病和问题是可以被融合的，如性格上的而不是人品上的，就应该作为提拔对象加以培养，如果问题是人品上的，就是再有能力的人也不宜提拔。第二，如果打算提拔，也要坚持早期培养，中期提拔，后期扶持的原则，在同志们对他意见较大时，不宜马上提拔，暂时缓和一下，与他谈话，帮助他分析缺点和不足，利于改进，在合适的时候再提拔。使用这样的人要本着“用人不疑，疑人不用”的原则，尽量给他创造发展的空间和通道。在提拔时还要严格程序，做到公开公正，让群众认可他。提拔后，要给他提出要求，利于改进缺点和不足，发挥它的长处，为企业做出更大贡献。第三，如果不提拔，要找到合适的机会，与之交谈，共同查找问题的所在和根源，帮助他树立继续做好工作的信心，而不致于心灰意冷。

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)