

## 用人与信任

2019-11-18 18:05 - Yulinyi

状态:	新建	IsPublic:	是
优先级:	普通		
ShareType:	感悟		
<b>描述</b> <p>吃一堑长一智，对不可靠之人不能尽信任之责，否则，就会和农夫与蛇的故事一样，你帮了对方，然后反过来再咬你一口。</p> <p>这算是浪费了一次很好的机会，从侧面来说也是自己能力不够导致，管人、用人能力不够，过度信任的结果：经历过了，再来分析一下，希望自己工作中能改善和提高：</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1、奸诈，不信任任何人，股东乐于让员工之间的内斗，心思不在开拓市场业务上。</li><li>2、膨胀，当公司业务发生变化，搬迁至新办公室，就宛然觉得自己已经是大公司，公司部分管理层膨胀了。</li><li>3、不应放弃主业务，公司不愿意跟建委合作，损失至少上千万的业务，想另辟蹊径，开拓混凝土，放弃一直为公司带来收入的主业务；</li><li>4、过于理想化，低估了新产品开发的难度。</li><li>5、贸然建厂，毫无工厂生产管理经验，就贸然建厂，投入了几百万，为公司贡献微乎其微，近乎闲置。</li><li>6、员工内斗，老板喜欢让员工之间内斗，“相互制衡”、“相互掣肘”，以期达到所谓的“管理平衡”，恰巧这杠杆没用对地方，最终变成了各部门之间相互推诿，推责。</li><li>7、重用能力不足，此位置重要性不亚于古代“丞相”之位置，处处制造内部和外部矛盾，经历、阅历不足以协调对内对外的各方利益。</li><li>8、个人原因：未阻止错误决策、任用能力不足之人、信任不可信任之人、招聘筛选力度不够、决策欠果断；</li></ol> <p>一个人的能力包括多方面：</p> <p>情商、智商、财商等多方面构成，这对我对来是第二次说极好的机会了，很气馁，但又不能气馁。当作是一个人成长中的经历！</p> <p>希望通过这段总结，能提升自己用人方面的管理能力，继续Fighting!</p>			

### 历史记录

#1 - 2025-03-19 15:17 - Yulinyi

- ShareType 被设置为 感悟