

工作能力差的表现是什么？

■ 小乐

1. 交代的事情件件没有着落

事事没有回音，做事特别不靠谱，让人不放心。

2. 遇到问题，不及时反馈

有的是为了面子，有的是性格问题，却忘了工作结果才是硬道理。

3. 考虑问题，不周到细致

忘东漏西，没有前瞻性，拿到任务不懂得及时确认和沟通，不能找到默契，不能领悟、明白到关键点，做好预案。

4. 没有反馈

总是爱拖延，永远都要人在后面象赶驴一样拿鞭子抽。

5. 遇事，第一反应是推卸责任

被指出自身不足时，本能地反驳或辩解，而不是想着积极解决问题、主动担当，承认不足。

6. 不诚恳、踏实

遇到挫折就意志消沉，不能扛

事，破罐子破摔，我就这样，有本事你开了我啊（现在很多老板都希望员工是多面手，学习能力强，就算放入一个其它陌生领域希望也可以很快入手）。

7. 沟通能力不强，没有效率

无论是在会议上被点名发言，还是日常的汇报，或年终总结，总是说不到关键点，让听的人很着急。

8. 不主动学习，不主动找活干

不懂得学无止境，学习新技术，安于现状，工作中也不懂得主动帮助同事、死迷呆眼，不懂团结协作、团结周围的同事。

9. 情商太低

说话不注意方式方法，太自以为是、自我为中心，不懂得换位思考。不知道该如何处理复杂的人际关系和业务关系，不能妥善地处理各种矛盾，爱打小报告、耍小脾气。

10. 负能量传播者

总爱抱怨，抱怨工作，抱怨老板，

抱怨流程制度，抱怨一切不符合他心意的事情和安排。

11. 向上，管理能力太差

工作中遇到需要领导帮忙协调资源时，汇报没有条理，措词不清，说不到点上，领导听了半天不知道他说什么、要干什么？

12. 做事，没有计划

领导安排了工作任务，走一步算一步，走到哪步算哪步。不问清楚背景，不问清楚时间节点，不能确认是否领悟了领导的意图，没有预案，没有规划，没有深度思考和领悟目标结果要求，敷衍、粗糙交差了事。



怎样才能让下属心甘情愿地跟着你干活？

■ 虎妞

一个人当上了领导，就要执行对下属的领导权，怎么体现这个领导权呢？就是你提出的任务、要求和目标，大家都同意。这样呢，下属就事实上处于你的领导之下了。如果认同的没几个，或者只是少数，那你就是一“空”军司令，很容易被下属架空，也会被你的领导所看轻，觉得你搞不定他们。所以如何得到大家的同意，这些管理下属的技巧，你一定要知道。

第一，一打一拉。这几乎是一个万能的技巧，用传统的话说是刚柔并济，给予下属一定的打压之后，就要拉他、帮助他一把，使他觉得你对他是公正的、不是针对性的。因为给予打压之时，其他人往往会离他而去，甚至落井下石，此时他处于特别无助的位置，此时你再拉他一把，帮助他一把，这时就有一种雪中送炭的感觉，他会对你心

生感恩之心，从而为你所用。当然也有先拉后打的，这样子就可以打去他的骄傲，使他觉得你不是非他不可的，使他觉得他跳不出你的手掌心，反而生成争宠之心。

第二，充分酝酿。这就要求要充分获取各个下属的意见、综合下属的意见，让自己处于后发制人的地位，所谓知己知彼、百战不殆。当然最好的办法是和下属一个一个的交谈、获取下属的意见，当和大家基本达成共识的时候，就可以开一个大会，让这个共识顺利地通过和同意，于是下属们就觉得老板果然考虑周到、全面、有远见。在这个会上，就提升了威信，而使个别下属不轻易生出挑战之心。

第三，只讲共同点，不讲不同点。很多时候，总是和下属有无法消除的不同点，此时就需要完全的不讲不同

点、不同点隐忍不发，只讲共同点，这样子双方都能获得前进，而不致于在不同点之处耽搁了。通过把不同点搁置到以后，随着时间的发展，就会发现这种不同点消失了，或者完全不影响了。而通过强调共同点，就获得了团结和当下的利益。

第四，形成三方博弈。就是把你和下属的直接博弈，再引入一个人、或者一群人，变成三方博弈，而使自己处于有利地位——比如渔翁的地位、比如裁判的地位，此时下属就势必对你作出让步、同意你的要求，这就让你处于事实上的领导地位了。

第五，卸下下属的包袱。要时刻关注下属所背上的包袱，并且利用你自己的优势，卸下下属背着的包袱，这样让下属觉得在你手下是自由自在、没有负担，这个时候他就不愿意换个环

境，此时势必他就会想办法适应你这个环境，同意你的要求，这就让你处于事实上的领导地位，并且塑造了人，这就建立起了自己的嫡系。这就是士为知己者死。

第六，给予委任。即给予下属各种委任，这样子下属就会觉得在你这里空间大，并且竭尽全力充实自己的委任，使这个委任名副其实，并且有头街的委任，也使得下属觉得有底气，完全可以借助你或者平台的杠杆，从而发扬出很强的士气来；同时也会使别的人觉得有奔头、应该向上努力、争取位置。最好的委任是在实现某个目标的时候，给予委任，这样子效果尤其好。

这样，双方一旦获得信任，即使有些条件比较困难，很多事情也比较好办，这就是领导艺术、也是团结的艺术、也是前进的艺术。