

工作反思

1. 员工积极性不高

问题：

没有调动积极性的工资奖励机制

员工的任务太死板

对工作的职业发展空间不了解

缺乏刺激积极性的竞争感

没有得到来自上级和周围的积极反馈，情绪

解决：

引入了工作日程记录，公开竞争，有了进度条

给予员工更多的自主工作权，但是经常跟进，问询，建议

多鼓励员工，营造有希望，热情的氛围

多使用一些激将法，对比法，制造危机感，竞争氛围。这个方法可能因人而异

经常提及工作可能给他们带来的潜在好处，比如潜在人脉，赛道，赚钱，升迁，宣扬组织的优越性

阅读：

集体行动的逻辑

社会认同的逻辑

感召力

高绩效教练

2. 对员工完成高自由度的工作不信任，不清楚如何

缺少评估员工进度的方法，缺少拆分任务的方法，缺少分配任务的方法，缺少描述任务的方法

阅读

阅读

Deep and Deliberate Delegation: A New Art for Unleashing Talent and Winning Back Time

Delegation & Supervision

Delegation & Supervision

If You Want It Done Right, You Don't Have to Do It Yourself! The Power of Effective Delegation

1. 缺少评估方法战略的效率的习惯和工具

没有反思工作的习惯

没有反思工作的方法

没有有意识地罗列，选择，使用，评估工具

解决：日记内容增加一个工作方面的反思
研究一下原则中建立的系统工作原则

The Handbook of Work Analysis: Methods, Systems, Applications, and Science
原则

1. 过于习惯开发新的方法
过于质疑常识
过于质疑经验
不清楚经验和创新的关系

阅读：
经验的疆界