

訂太多規則管 5% 壞員工，
是在懲罰 95% 的好員工！

江美佳

2021/4/20

有些員工做了錯誤的事 讓公司蒙受損失或困擾

- 客戶不付款造成呆帳、
- 員工私吞樣品、
- 處理交辦事情經常錯誤連連，
- 上班打卡作弊、
- 老是遲到....

為 5% 錯誤的人不敢授權分工，得不償失

○一直犯錯、帶來困擾的人，可能只占 5%。

主管為了 5%「錯誤的人」，一再把工作收回來，幫屬下做他本來該做的事，反而讓主管疲於奔命，無法承擔更重要的任務。

事必躬親，錯失商機而不自知

- 因不信任部屬，
事必躬親，忙死自己，導致效率降低，
卡住了自己與公司的發展，可謂得不償失。

正確的做法：

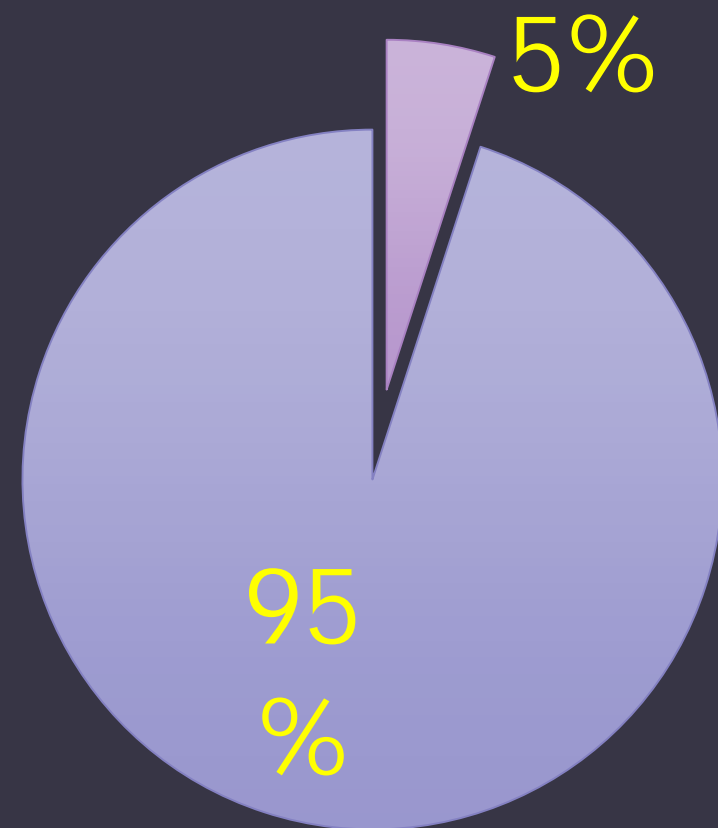
主管應該允許屬下犯錯，做錯了再發回修正。

不要為少數 錯誤的人， 制定對大多數好人不方便的規定

○建議：

不要為 5% 錯誤的人、事、物，
制定讓 95% 的好人不方便的規定。

應該針對製造錯誤的人，
訂定「例外管理」的機制才對。



不要一朝被蛇咬，十年怕草繩， 導致不敢信賴人

- 人們經常因為一次的失敗、遭人背叛等，就自行腦補，延伸認為未來同樣的嘗試都會失敗，其實未必如此！
- 把負面的 5% 狀況當成全部，一朝被蛇咬就裹足不前，決定不再對人友善，一定會損失更多正面互動的契機。相反地，敞開心胸，就不會因噎廢食。

建議：不要因為一個特例，扼殺了自己與公司發展的機會。

要隨時檢討不合時宜，讓人不方便的規定

○某些麻煩的規定，

是因為從前的**時空背景與環境限制**，才需要制定，

我們應該隨時**因應新的環境而調整**，才能創造更大的效益。

遇到負面的例外，當作上輩子欠人家的

- 萬一真的碰到了，當作上輩子欠人家的，
就不會因為這樣因噎廢食。

結論

不要為了防弊，喪失更多興利的契機

(營求利益)