

贝尔效应

1. 来源



英国学者贝尔天赋极高。有人估计过他毕业后若研究晶体和生物化学，定会赢得多次诺贝尔奖。但他却心甘情愿地走了另一条道路——把一个个开拓性的课题提出来，指引别人登上了科学高峰，此举被称为贝尔效应。



2. 启示



这一效应要求领导者具有伯乐精神、人梯精神、绿地精神，在人才培养中，要以国家和民族的大业为重，以单位和集体为先，慧眼识才，放手用人，敢于提拔任用能力比自己强的人，积极为有才干的下属创造脱颖而出的机会。



3. 应用



如果你是管理者，你发现了下属中非常优秀的人员，你该怎么办？

1、积极工作，积极沟通。了解你的下属为什么在下属的位置上都干得那么好？是不是已经具有一个主管所具备的能力？你需要向你的下属学习哪些东西？有东西要学，好了，我觉得一个上司要想从下属那里学到东西应该不是一件难事，因为他所有的工作都在你的掌握之下。积极地做好本职工作的同时，不断充电，并和准备提干的下属搞好个人关系。

2、主动汇报，及时夸奖。你要将优秀的员工在你的老板面前和你的上司面前多加夸奖。让你的上司了解你的见解，和他的优势。对待优秀的下属要及时给予表扬性的鼓励。

3、分析工作，顾全大局。让你的下属做你的位置，并不是你就没有地方可去。需要我们充分分析企业还需要什么样的人，那些部门还少人。通过调职调动，来实现人力资源的合理配置。如果你的员工成为和你一样的管理者，我想对于两个部门的工作，一定会做得更好。

