

自我成長

首先自我檢討一下，在離開學校以後是不是自己就停止學習了？這樣當然不行！在科技日新月異的今天尤其不能，我們都必需隨時保持自我更新才會跟得上時代。在職場上也是如此，不管是主管自己還是員工，要如何提升保持成長呢，以下提出三個工具以供參考：

一、開課

最好是在內部訓練課程時安排擔任講師。有經驗的人都知道，坐在台下聽和自己上台講完全是兩回事。因為必需上台講給別人聽，所以第一步必需先將課程內容、經驗和心得……等預先思考，作系統的整理，然後編寫成教材，製作授課大綱，在真正上台前還要私下不斷練習，以免在台上出包，丟人現眼！還有，既然是在課程中擔任老師，學員在上課途中如有任何問題，當然老師也必需拿出真本事來回答，這樣也可避免所謂老師傳留一手的問題。如果沒有開課的機會，那麼安排負責指導後進也會有類似的效果，只是強度低一些。在這樣的過程中，不論是講的還是聽的，都會得到成長！

二、輪調

有不少公司會以定期輪調的方式來訓練員工，一方面可以增加員工工作方面的技能，也能親身體驗不同崗位上的盲點和困難，這對於個人的成長都有很大的幫助。不論任何人如果在同一個崗位工作太久，固然愈來愈熟練，但也容易形成固化的本位思維，忽略了與其他單位的配合和總體的目標，無形中變成了一個個的小圈圈。尤其是第一線的工作人員和後場或辦公室的幕僚人員之間、不同單位的各級主管之間、主管和第一線人員之間，不能長期論調的話，短期或臨時性的支援也是一個辦法。

在國外有一家醫院的高階醫務主管，因為罷工風波及爆發流行病，他被迫支援到病房值班照顧病人一個星期，直接面對醫病關係和醫術束手無策和生離死別的場面，這次的經驗讓他學到很多。現在這家醫院規定：所有的行政主管每年都要安排一個星期到病房與值班人員一起照顧病人！

大陸文化大革命期間，把大量的城市知識份子下放到農村勞改，

這段期間固然造成社會很大的損失，但是這段經歷也造就了現在領導階層額外的磨練，許多政策才能真正接地氣。在台灣，最大的便利商店 7-11 也規定所有的行政主管要在每年的 7 月 11 日安排到門市去工作一天，以免脫節。

三、取經

還有一個辦法，就是派到其他公司或自己公司其他部門去「參觀見習」，這就是到外面去取經。到外面去看看常常能使人大開眼界，原以為是不可能的，沒想到別人做得這麼好！所謂的「外面」可以是關係企業的同類或完全不同業種的公司，如能交換到企業外部或客戶公司甚至於國外，因為與原公司文化有較大的差異，眼界會開得更大效果就會更好。

異業學習有時也會帶來意想不到的效果。有一家公司派他的業務到客戶公司的採購部門交換工作一段時間，他在客戶公司工作的期間，才深深理解了他們真正的需求，在乎的是什麼、有什麼限制和困難……等等，回來以後，工作態度自然完全不同，當然也穩穩抓住了這個客戶，成為他們的最佳伙伴！

只有當我們致力於自我成長，不時的加入新的變化、刺激和挑戰，才能讓老舊的工作煥然一新。從不同角度來看自己的工作和任務，可以幫助我們展開新的成就！