

4类劣币员工严重影响公司管理生态，怎么办？

产品名称	4类劣币员工严重影响公司管理生态，怎么办？
公司名称	广州坤与尚企业管理咨询有限公司
价格	3000.00/天
规格参数	
公司地址	广州市番禺区钟村街致业科技中心
联系电话	020-84649816 18929597529

产品详情

劣币驱逐良币(Bad money drives out good)

由16世纪英国伊丽莎白财政大臣格雷欣提出，也称“格雷欣现象”（Gresham's Law）。

指当一个国家同时流通两种实际价值不同而法定比价不变的货币时，实际价值高的货币或银子（良币）必然要被熔化、收藏或输出而退出流通领域，而实际价值低的货币（劣币）反而充斥市场。

狭义来说，劣币驱逐良币是指因为信息不对称，物品的估值方（信息缺少的一方）估值一定时，物品的提供方（信息充分的一方）会选择提供实值较低的物品（劣币），致使实值较高的物品（良币）越来越少。

广义来说，劣币驱逐良币也可以泛指一般的逆淘汰（即劣胜优汰）现象。

企业管理中，什么样的制度下，会出现逆淘汰，好员工流失，一般甚至差的员工反而留下来，导致公司企业文化消极低效，严重腐蚀公司发展竞争力？

根据8D问题解决法，界定问题是第一步，首先，高层管理者要深刻认识到“劣币驱逐良币”这一现象对公司发展的致命性危害，然后刻不容缓地采取调整措施，弥补和修复已经造成的不良影响，重构“主动”“担当”“负责”“高效”的工作文化。

哪些员工属于“劣币”员工呢？主要有4类。

腐蚀企业发展竞争力的4类“劣币”员工

类型		描述	行为表现
1	阳奉阴违	光有承诺没有行动的人	<p>在上司面前大包大揽，转身却不以身作则</p> <p>在会议上拍胸承诺，会后毫无行动落实</p> <p>讲道理头头是道，执行蜻蜓点水没有成效</p> <p>评判别人非常上心，参与执行百般借口</p>
2	摸鱼偷懒	一有机会就混时间的人	<p>虽然准时上下班，但是进入工作状态慢，收工早</p> <p>工作期间走动太多，不主动规划消除的浪费动作，随意随时离开岗位</p> <p>出工不出结果，耗时不出效率</p> <p>工作主动靠后，需要催促和反复交代</p>
3	指手划脚	僭越职责，妄自评论，不遵守流程、制度、职责和岗位要求，干涉他人工作的人	<p>自身岗位工作做不好却不思改进</p> <p>攀扯后进，不接受主管教育</p> <p>说问题不作自我检讨，全部反应别人的问题</p> <p>对他人工作横加干涉、指责</p> <p>为一己私欲擅自要求他人偷减工作流程和要求，漠视工作品质</p>
4	僵化守旧	害怕变革承压，工作避重就轻，对创新、改善一根否定打压	<p>留恋舒适区，怕麻烦，怕改变</p> <p>对新人传授守旧思想，用老经验限制解决问题新办法</p> <p>干工作不主动，抢功劳很积极。没有集体荣誉感和团队精神，不协作，不成全，守着自己的“地盘”吃老本，对公司发展没有危机感</p>

请对号入座，梳理一下公司员工中，有没有上述4类“劣币”员工，如果有，即刻采取调整措施进行补救改善。

需要提醒的是，对于“劣币”员工的界定，不能过多辨识和讨论，主要看其态度、行动。人的内心想法有极强的隐蔽性，借鉴萨提亚家庭治疗中的冰山理论，一个人的“自我”就像一座冰山一样，我们能看到的只是表面很少的一部分——行为，而更大一部分的内在世界却藏在更深层次，不为人所见，恰如冰山。

只要一个人的行为不符合他的语言表达，行为包括他对一件的表态、作法，高层管理者就可以先认定这个人有“劣币”员工嫌疑，应开始考虑对其进行工作调整和隔离，以免影响其他员工。

“劣币”员工的危害是相当严重的，企业人力资本的投资成本中，量的变化影响质的产出。当公司的员

工流失率超过20%的全行业最高平均水平，说明已经很严重了，youxiu的企业人员流失率超过被动5%就要认真分析和研究如何改善。在“劣币”员工大量存在的公司，人员流失率可以超过50%，几乎没有youxiu的老员工留存，公司正向文化和交付品质当然不能保持。

为什么“劣币”第一危害是造成公司员工流失率过高呢？

我们知道，即使在没有任何培育培训的前提下，公司也能够通过社会招聘，吸纳本质youxiu、表现良好和绩效突出的好员工，这些员工称为“良币”。

好员工的好，首先是心态好，对公司和工作用心，做事负责认真，主动追求精益结果，有创新和改善精神，这些员工基本不需要督促，只用每天明确布置任务，接下来就能够主动完成了。但是好员工也有人的性格上的个体差异，有的有耐心，有的没有耐心，有的比较会宽容理解公司，有的非黑即白对规章制度很在乎等，他们有个共同的特征，喜欢公正公平、管理规范的公司，更愿意选择好的企业工作平台。如果公司的“劣币”员工较多——

- 有耐心和性格好的好员工，公司管理即使不规范、乱一点，他也能够接受；
- 不容瑕疵的好员工，看到公司管理混乱，他就非常生气；
- 更多的好员工，是看到那么多“劣币”员工存在，公司居然不管不理，他就觉得公司没前途，进而萌生跳槽的想法。

这是“劣币”员工不处理，“良币”员工要离开的根本原因。

优选好员工，打造好团队，重构积极工作文化，企业需要秉承以下理念和做法：

1. 通过确定招聘标准，严格对标招聘，筛选进符合要求的员工；
2. 主动界定、主动处理“劣币”类型的员工，不要有太多顾虑，经历过调整的痛苦，必将有风清气正的员工队伍；
3. 遵守管理科学，改变凭感觉选人用人的做法，相信持续规范的招聘培育流程能够带来彻底的改变。