

狼性测试企业文化中隐形的引狼入室

在职场的竞争中，企业往往会通过各种方式来提升团队的士气和效率。其中一种常见的做法是引进具有“狼性”的员工，这种说法源自于wolves' nature，即那些像狼群中的成员一样，强烈求生欲、合作协作、无私奉献等特质。但在实际操作中，如果不加以控制，“引狼入室”可能导致严重后果。

选择与公司文化相符的人才

首先，在招聘时要明确目标，不仅仅是为了增加团队动力，而是要确保这些新加入的员工能够融入现有的组织文化。如果他们缺乏适应能力或者个性与公司价值观不匹配，那么即使他们有很高的工作热情，也可能成为潜在问题。例如，有些人虽然非常勤奋，但却总是在工作之余挑拨他人，这样的行为会破坏整个团队氛围。

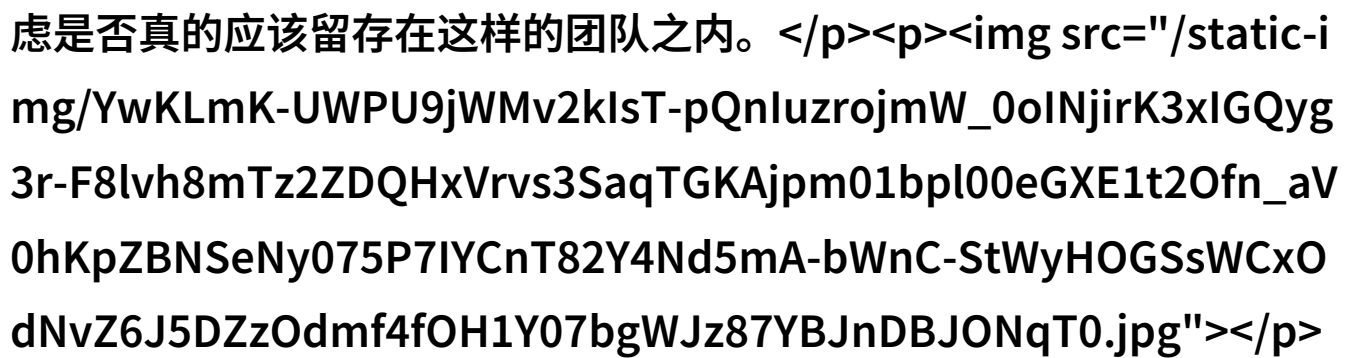
明确期望和边界

接下来，要对这些新加入的人设立清晰的期望和边界。让他们知道什么行为被鼓励，什么行为则需要避免。这就好比是在森林里放置猎犬，它们必须明白它们应该追逐的是小动物，而不是更危险或受保护的大型动物，如野猪或熊。

培养合适环境

同时，还需要为这类员工提供一个可以发挥其优势的地方。在一个充满活力的、高度竞争性的环境下，他们能展现出最佳状态。而对于那些不太适应这种压力或要求极端表现的人来说，则需考

虑是否真的应该留存在这样的团队之内。



鼓励健康竞争

健康而积极的心态对任何组织都是必要条件。不断地激励每个人都保持自己的标准，同时也允许彼此之间进行健康而友好的竞争。这将有助于打造出更加高效且积极向上的工作环境。但如果这种竞争变得过于激烈，或是转变为攻击其他同事，那么它就会成为负面影响的一部分，从而实现了“引狼入室”。



管理风险并制定预案

面对潜在的问题，每个管理者都应当准备好应对策略。在一些情况下，即使最努力也是徒劳，因为某些问题无法简单解决。因此，我们还需要建立起良好的沟通机制，以便及时发现并处理任何出现的问题，并根据情况调整我们的策略。此外，对于那些看似无害但实际上可能造成麻烦的情绪或者事件，我们也应当有一套既有效又可行的手段去管理它们。

维护核心价值观

最后，不管如何发展，都不能忘记我们最初为什么开始采取这个方法——为了维护核心价值观。当我们看到某些行为威胁到这些原则时，无论多么强大，也不能容忍这种状况继续下去。这就如同一只真正忠诚的小狗，它尽管勇敢无畏，却绝不会伤害主人的家人，所以即便它拥有许多天生的本领，也永远不会被视为真正的问题。

综上所述，

“引狼入室”并不意味着随意地吸收任何类型的人才，而是一种精心筛选、培养和管理人才过程。只有这样，我们才能从中获得最大的益处，同时避免产生不可预料甚至危险的情况。

load="870308-狼性测试企业文化中隐形的引狼入室.pdf" target="_blank">下载本文pdf文件</p>