

КЛЮЧЕВЫЕ КОНЦЕПТЫ ВОВЛЕЧЕННОСТИ

ПРИЗНАКИ ОРГАНИЗАЦИЙ С ВЫСОКИМ УРОВНЕМ ВОВЛЕЧЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ

- ⊗ Выше прибыль.
- ⊗ Лучше обслуживают клиентов (это приводит к большим продажам, большому среднему чеку, большей степени удовлетворенности клиентов и т.д.)
- ⊗ Лучше решают возникающие конфликтные ситуации с клиентами.
- ⊗ Сотрудники прикладывают дополнительные усилия, причем часто без дополнительной оплаты.
- ⊗ Улучшают бизнес-процессы за счет большой активности людей.
- ⊗ Снижают себестоимость продукта.
- ⊗ Выше производительность труда.
- ⊗ Сотрудники лучше понимают положение дел компании в кризис и помогают пережить такие периоды с меньшими потерями.
- ⊗ Проще найм и удержание сотрудников.
- ⊗ Меньше текучесть кадров.
- ⊗ Меньше болезней и прогулов.

ПРИЗНАКИ ОРГАНИЗАЦИЙ С НИЗКИМ УРОВНЕМ ВОВЛЕЧЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ

- ⊗ Сотрудники имитируют трудовую деятельность, занимаются на работе посторонними делами: пьют чай, сидят в интернете, обсуждают с коллегами личные проблемы.
- ⊗ В случае возникновения сложностей или нестандартных ситуаций сотрудник не берет на себя ответственность, а ждет указаний руководителя.
- ⊗ Сотрудники часто срывают сроки работ, на предприятии царят «волокита» и «проволочки».
- ⊗ Сотрудники работают от «звонка до звонка».
- ⊗ В компании высокий уровень текучести кадров.
- ⊗ Сотрудники всячески противодействуют всем нововведениям и инициативам.
- ⊗ Руководители среднего звена не способны мотивировать своих подчиненных.
- ⊗ Сотрудники разных отделов или не общаются вообще, или между ними идет «холодная» война не на жизнь, а на смерть.
- ⊗ Сотрудники собираются по неформальным группам и «дружат» друг против друга в рабочее время.

