

## КЛЮЧЕВЫЕ КОНЦЕПТЫ

### ПРИЗНАКИ ОРГАНИЗАЦИЙ С ВЫСОКИМ УРОВНЕМ ВОВЛЕЧЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ

- ⊕ Выше прибыль.
- ⊕ Лучше обслуживают клиентов (это приводит к большим продажам, большим средним чекам, 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 наем 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 «волокида» и «провоочки».
- ⊕ 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.

