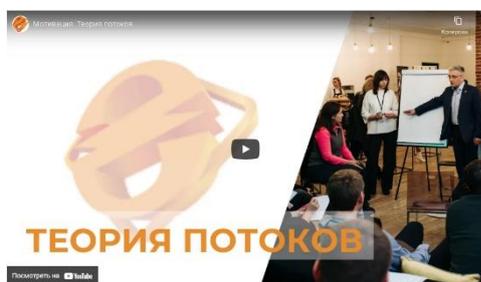


«АЛГОРИТМ ОЦЕНКИ СОТРУДНИКОВ»

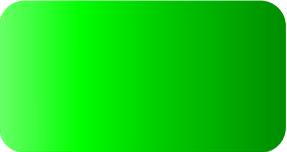
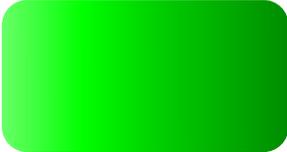
Состоит из 2-х ключевых показателей:

- 1 определение стиля поведения сотрудника
- 2 оценка уровня вовлеченности сотрудника



Этот файл будет максимально полезен после просмотра видео

[Мотивация. Теория потоков \(stalking.by\)](http://stalking.by)

	НАДСИСТЕМНЫЙ Создавать Рост	СИСТЕМНЫЙ Создавать- Получать Стагнация	ПОДСИСТЕМНЫЙ Получать Деградация
СОТРУДНИКИ			
РЕЗУЛЬТАТНИК			
ПРОЦЕССНИК			
БЫТЕЛЬ			

Определение стиля поведения сотрудника

Мы выделяем три стиля поведения:

Результатники

- составляют порядка 20% сотрудников на рынке труда

- мыслят категорией конечного результата;

- лучшие кандидаты на должность руководителя и самостоятельного работника;

-хороши в создании новых бизнес-схем и подходов, быстро вычисляют самый короткий путь достижения результата; любят побеждать.

Процессники

- составляют порядка 70% сотрудников на рынке труда

- мыслят процессными схемами;

- хороши как исполнители; основные объемы работы выполняют именно они;

- им ценны промежуточные достижения (количество звонков, отправленных писем, напечатанных документов, количество часов, потраченных на работу и т.д.); требуют постоянного согласования шагов и действий;

Бытели

- составляют порядка 10% сотрудников на рынке труда

- мыслят категориями развития своего статуса;

- хороши как руководители отделов, которые достигают результатов силами команды

- работают с ранее изученными подходами и бизнес-схемами (новый подход не создадут); способны придать статусность и привлекательность компании (если есть на это бюджет); придерживаются иерархических стандартов и правил.

2. ОЦЕНКА УРОВНЯ ВОВЛЕЧЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ (система «Светофор»)

Наша система «Светофор» отражает три уровня вовлеченности:

ЗЕЛЕНое ПОЛЕ

Здесь находятся сотрудники с преобладающим созидательным мотивом.

Они создают пользу и рост для компании, получая взамен бонусы, благодарность и признательность за свою выполненную работу. Их интересует оптимизация рабочих моментов, скорость выполнения задач, запуск маргинальных проектов для компании (они создают и настраивают эти процессы, а не просто говорят про них).

Берут на себя и ответственность за результат, и дополнительную нагрузку. Являются ресурсом своей компании.

ЖЕЛТОЕ ПОЛЕ

У сотрудников наблюдается снижение созидательного мотива, они балансируют между мотивами «создавать» и «получать».

Акцент переходит сугубо на получение выгод от компании. Сотрудники уже не выходят за рамки своего функционала.

Отказываются от дополнительной ответственности, за дополнительную нагрузку потребуют компенсацию, а могут и вовсе отказаться от нее, находясь в «зоне личного комфорта».

В этой категории могут находиться те сотрудники, которые в прошлом создавали много пользы для компании, но сейчас их активность и желание работать заметно снизились.

КРАСНОЕ ПОЛЕ

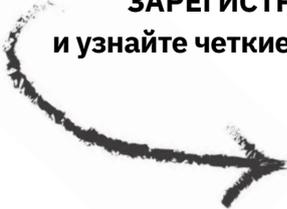
Сотрудники плотно закрепились на мотиве «получать». Считают, что это нормально, когда все блага идут к ним без учета интересов самой компании.

В этой категории находятся сотрудники с криминальным поведением и мышлением. Сотрудники могут шантажировать руководство компании и коллег, использовать клиентскую базу по своему усмотрению, работать с подлогами и т.д.

РЕЗЮМЕ

1. Важно понимать какие сотрудники занимают в Вашей компании ключевые должности (кто из них Результатник, Процессник, Бытель). Каждой категорией сотрудников нужно уметь управлять правильно.
2. Вовлеченность сотрудников не является константой. Нужно уметь вовремя отслеживать «падение» сотрудников (переход их из зеленого поля в желтое), чтобы откорректировать это падение и вернуть сотрудников на стадию «созидания».
3. Нужно уметь распознавать сотрудников из красного поля. Выявлять их при найме на работу (профилактика от приема на работу «токсичных сотрудников»). Использовать верные управленческие шаги для реанимации существующих сотрудников (есть модель управления, которая позволит реанимировать сотрудника из красного поля; или позволит понять окончательно, что такая реанимация невозможна).

ЗАРЕГИСТРИРУЙТЕСЬ НА БИЗНЕС-ВСТРЕЧУ "ВСЯ ПРАВДА О ПЕРСОНАЛЕ"
и узнайте четкие критерии рассмотренных показателей, чтобы оценить свою команды



[Заполнить заявку](#)

НАМ ДОВЕРЯЮТ



и другие белорусские бизнесы