

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 «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.**

