В небольшую IT-компанию взяли на работу системного администратора. На собеседовании, которое проводил директор и HR, кандидат показал себя грамотным специалистом. Согласно организационной структуре, новый сотрудник попал в подчинение к опытному исполнительному директору, который подробно объяснил суть работы и предъявляемые требования.   
Как оказалось на практике, системный администратор - не результато-ориентированный человек, он начинает делать задачу и не стремится ее закончить, объясняя это различными причинами, которые не стоят выеденного яйца. Занимаясь настройками серверов, он даже не задумывается об элементарной информационной безопасности, предлагаемые им технические решения не продуманы, не учитывают очевидных факторов. Грамотно писать не умеет, хотя ему постоянно напоминают об одних и тех же ошибках в письмах. Исполнительный директор уже и разговаривал с сотрудником, и разбирал с ним все ошибки, и написал инструкцию, которой должен следовать сотрудник в своей работе – ничего не помогает в исправлении ситуации. Директор об этом знает, но увольнять не хочет в данный момент, аргументируя тем, что нужны рабочие руки. Исполнительный директор тоже понимает, что если в данный момент уволить сисадмина, то весь объем работ, который худо-бедно делал сотрудник, должен будет делать исполнительный директор.

Стоит ли уволить такого сотрудника и почему?

Стоит уволить. Или исполнительному директору придется всегда с ним мучится, краснеть за его безграмотность и доделывать за него работу.

Или другой вариант, заняться его обучение и каждый раз стоять над ним и контролировать выполнение его работы до конца. Неблагодарное занятие для руководителя.

Из такого системного администратора толка не получиться, у него нет желание работать (наверное это не его), стремление развиваться, собранности, с таким отношением он рано или поздно он грохнет серверное оборудование.

Уволить и не плакать. Но сначала лучше найти ему замену, чтобы новый системный администратор поработал с ним месяц (вник в суть процесса).

Как вы считаете, можно ли исправить работу системного администратора и как?

Как определяют эффективную работу руководителя по работе вверенной ему команде. Может, просто руководитель виноват, не хватает жестких мер.

Мое мнение невозможно исправить неграмотного сисадмина, если у него отсутствует стремление к знаниям. Можно конечно помучатся с ним. Взять ему помощника, если он такой безответственный и не хочет справляться с проблемой, а может он просто не успевает выполнить свою работу до конца. Если будет конкурировать с другим системным администратором, его это заденет и может он, будет доводить все до конца. Установить программного обеспечения по учету решенных и не решенных инцидентов (сейчас много на любой вкус, например, help desk - http://hd.boas.ru/ ), и будет сразу видно объем работы, сколько выполняет системный администратор. Если нет такой системы, трудно контролировать админа. Создать инструкцию, где четко аргументировать сроки выполнения работ, за невыполнение штраф.

Отобрать ручку и листок. :)

Как мотивировать системного администратора на качественное выполнение его обязанностей?

Мотивировать его можно либо бонусами, либо штрафами. Не завершил работу (не закрыл инцидент) штраф. Закрыл N-количество инцидентов бонус. За своевременное или срочное выполнение работы премия, выполнил PKI премия, не работает сервер в течении 2 часов - штраф.

В сложившейся ситуации, не стоит сразу увольнять сотрудника. Необходимо определить приносят ли действия сотрудника убытки компании, создает ли это риски, которые могут навредить имиджу компании или привести к финансовым потерям.   
Также стоит заметить, что выполняемые им обязанности не совсем соответствуют его квалификации, системный администратор вполне может не разбираться в теме информационной безопасности.   
Выяснить причину невыполненных до конца задач - либо он действительно плохой сотрудник, либо он не успевает из-за большого объема работы. Исходя из этого можно решить, оставлять сотрудника или увольнять его.   
  
  
  
  
  
  
Работу системного администратора можно исправить грамотным планированием и контролем его деловой карьеры, учитывая его личные навыки и объективные возможности развития в данной компании. Узнать соответствует ли его ожиданиям, выполняемая им работа, определить уровень его квалификации. Определить сильные и слабые стороны, какие задачи он делает в срок и какие сделать не успевает, выявить причину его неудачи. Возможно, сотрудник может не знать каких-то нюансов. Основываясь на этом поставить цели и сроки их выполнения, предусмотреть вознаграждение за их достижение и «наказание» за не достижение соответственно.   
Рассмотреть возможность повышения квалификации сотрудника с помощью посещения дополнительных курсов, с целью получения специализированных навыков, развития его деловых качеств.   
  
  
Доступно донести до системного администратора, что если он будет выполнять цели и задачи качественно и в срок, то будет получать материальные поощрения (премии, бонусы), а также нематериальную мотивацию в виде профессионального роста и развития, карьерного роста, морального и статусного поощрения.