

Системные (желтые) сотрудники

Системный РЕЗУЛЬТАТНИК стагнация	Системный ПРОЦЕССНИК стагнация	Системный СТАТУСНИК стагнация
<p>Включается программа «Экономия энергии»</p> <p>Не стремится быть впереди всей планеты (когда он был молодым – тоже вот так активно действовал, но сейчас -«помудрел»)</p> <p>Очерчивает свои функциональные рамки, работает четко в этих рамках.</p> <p>Внимательно следит за РАВНОВЕСИЕМ своей работы, загрузки и получаемой прибыли</p> <p>Может предлагать идеи или способы достижений, но требует переоценки своего времени и вознаграждения за реализацию этих проектов.</p> <p>Убедительно выглядит во время собеседования</p>	<p>Человек интересуется только своей работой, своей должностью и своим окружением.</p> <p>Готов помогать и содействовать только этому окружению (своим помогаем, а не своим -нет).</p> <p>У него есть четкое разграничение: существуют люди наши и не наши.</p> <p>Нашим нужно помогать. Не нашим - не помогаем.</p> <p>Нашим нужно верить. Не нашим - не доверяем</p> <p>Деление на кланы внутри организации</p>	<p>Акцент с правильного управления командой переносит на себя.</p> <p>Превращается в специалиста, занимающегося стратегическими вопросами, и не занимающегося тактикой</p> <p><i>Анекдот про Сову, которая является Стратегом, и не занимается тактическими вопросами.</i></p> <p>Пришли как-то мыши в сову и пожаловались: «Нас все обижают!» «Станьте ежиками», - сказала им сова. Тогда мыши спросили: «А как нам стать ежиками?» «А вот это уже не мое дело, я - стратег» ответила сова.</p>

Подсистемные (оранжевые) сотрудники

Подсистемный РЕЗУЛЬТАТНИК деградация	Подсистемный ПРОЦЕССНИК деградация	Подсистемный СТАТУСНИК деградация
<p>Человек уже смотрит на систему изнутри (не сверху!). Ему уже важны внутренние связи и внутренние взаимоотношения в коллективе, в системе. Перестает самостоятельно воплощать задуманное. Требуется подталкивание со стороны руководителя.</p> <p>Может предлагать идеи или способы достижений, но самостоятельно их не воплощает, ему нужно содействие важных с его точки зрения людей или систем.</p> <p>Его видение дает пробуксовку. Для воплощения озвученной им идеи нужно много чего согласовать и взаимоувязать, а он этим не хочет заниматься, так он себя останавливает.</p> <p>Начинает работать как Процессник!</p> <p>Стиль управления – как Процессником (раздаем задачи)</p>	<p>Человек интересуется только той частью своей работы, которая ему нравится.</p> <p>Причем эта работа может быть не первоочередной, но он будет стремиться заниматься именно этой работой, в ущерб важной</p> <p><i>Пример:</i> <i>вместо общения с клиентами, звонков, переговоров, занимается оформлением второстепенных документов и таблиц</i></p>	<p>Позиция: «Я – начальник, ты – дурак!»</p> <p>Принижает других, выставляя вперед свой статус. Приписывает заслуги команды полностью себе.</p> <p>Полезные сотрудники на этом этапе могут уходить из его команды. «Подлизы» остаются. При этом потенциал командной работы снижается.</p> <p>Может поставить сотрудникам невыполнимые и нереальные цели, стараясь максимально выжать нужный ему результат.</p>