

# ОСНОВНЫЕ ОТЛИЧИЯ РЕЗУЛЬТАТНИК-СТАТУСНИК

## РЕЗУЛЬТАТНИК

## СТАТУСНИК

|   |   |  |
|---|---|--|
| Предпочитает изобретать, модернизировать, улучшать, создавая абсолютно новые правила и подходы  | 1 | Акцентируется на том, что знает - разработанные системы, чек-листы, стандарты. Предпочитает делать правильно в проверенной области   |
| Многовариантность. Выдвигает новые гипотезы.  | 2 | Предпочитает понятный вариант. Выполняет его четко и стандартно  |
| Поиск решения, как можно использовать процесс нестандартным образом.  | 3 | Использует стандартные процессы (люди видят знакомое - быстро к этому адаптируются и быстро изучают, внедряют, дают результат).<br><br>Принцип "Работает – не трогай!!! Умный человек придумал - соблюдай правила!"  |
| Модернизирует ради эффективности.   | 4 | Внедряет модернизацию - смазывает все шестеренки, чтобы они хорошо работали. Если инструментом неудобно/непонятно пользоваться, если в нем долго разбираться – не возьмет этот инструмент.   |
| Сотрудникам не совсем понятны их новые идеи, в них мало привычных подходов.   | 5 | Легко внедряют, описывают и контролируют уже разработанные идеи  |
| Интересуются недокументированными возможностями систем, нестандартным использованием привычных вещей. Если сотрудников, после внедрений Результатника, не ознакомить с новой разработкой, они не смогут ее использовать.<br><br>(Результатник может использовать чайник как кастрюлю, чтобы сварить в нем пельмени. Это непривычно для того, кто привык в чайнике просто кипятить воду) | 6 | Схема должна быть описана и понятна. Как научили - так и работаем.<br><br><i>В чайнике - только кипятим воду. CRM- систему используем по прямому назначению.</i><br><br>Если в обучении были ошибки - он их будет повторять.<br><br><b>Контролируйте правильность обучения и понимания изученного у Статусников!</b> |

# РЕЗУЛЬТАТНИК

# СТАТУСНИК

|  |  |
|--|--|
| <p>Видит усложнение (нестандартную задачу) – пытается в этом разобраться.</p> <p>Он пока сам не поймет, как разобраться и правильно использовать, остальным не даст распоряжение это выполнять.</p> <p>Если Результатник не силен в каком-то процессе, может его застопорить, пока в этом разбирается.</p> <p>Когда ему приносят решение - он прежде всего сам должен понять принцип этого решения, только после этого спускает его подчиненных.</p> | <p>7</p> <p>Видит усложнение – пытается от него избавиться (делегировать).</p> <p>Если поступило непонятное распоряжение - он его донесет его до остальных и потребует найти решение.</p> <p>Когда решение будет найдено - Статусник возглавит этот процесс. Сам особо погружаться и разбираться в этом не будет. Чем больше от таких решений зависит его карьера - тем глубже будет его личное погружение в этот процесс.</p>   |
| <p>Ему нужны близкие по духу коллеги-изобретатели, которые рядом с ним генерируют работающие идеи, разрабатывают новый процесс и проводят тестовый запуск.</p> <p>Их боль: отсутствие единомышленника, вместе с которым можно погрузиться в ситуацию и найти решение (погрузиться в ситуацию, поковыряться в ней сгенерировать новый подход)</p>   | <p>8</p> <p>Важно, чтобы люди его слушали, выполняли распоряжения, без лишних слов и обсуждений.</p> <p>После тестового запуска и настройки процесса, он готов возглавить данный процесс и обслуживать его, управляя командой.</p> <p>Интересно возглавлять важные и значимые процессы.</p> <p>Не важные процессы возглавлять не стремится.</p> <p>Практичный подход к тому, на какой должности какой сотрудник нужен (Р-С-П). Иерархия сотрудников, система подчинения.</p> |
| <p>Как решает задачу:<br/>"Я сам разберусь и сам все придумаю и налажу!"</p> <p>Чем больше он придумал сам в бизнес-схеме, тем выше вероятность ее внедрения. И тогда он готов длительно курировать этот процесс. Если он уйдет от Вас - Вы потеряете и сотрудника, и проект!</p>  | <p>9</p> <p>Как решает задачи:<br/>Есть инструкции чтобы обучиться самому?<br/>Или есть в команде тот, кто в этом разбирается?</p> <p>Если есть инструкция или разбирающийся спец в его команде - без труда сможет управлять и атомной электростанцией, и торговлей на ВБ.</p>   |
| <p>Для воплощения своей идеи готов работать на 3-х ролях.</p> <p>Ради воплощения его идеи ему не нужно быть главным. Он становится главным тогда, когда это необходимо для воплощения идеи, когда других вариантов нет.</p> <p>Я стану главным, чтобы идея не погибла!</p>   | <p>10</p> <p>Готов обучаться, готов быть на 2-х ролях, (но не на 3-х), если впереди видит социальный рост для своего статуса.</p>  |