

## **ПРИЧИНЫ:**

### **1. Управленческие ошибки**

При управлении Результатником:

- не отслеживаем его идеи и цели, не учтываем их, игнорируем, что приводит к снижению интереса и вовлеченности сотрудника.

При управлении Статусником:

- не отслеживаем его взаимодействия с подчиненными (коллегами);
- позволяем ему надеть на себя «корону» и не создаём угрозу утратить свой статус и свои преимущества (отсутствие конкуренции).

При управлении Процессником:

- не благодарим за успехи, не подтверждаем его достижения;
- не проводим коррекцию его ошибок, направляя к дальнейшим целям;
- не замечая усердия старательного сотрудника, поощряем и награждаем тех сотрудников, которые делают вид, что работают много (вызывая обиду у старательного и усердного).

### **2. Ошибки сотрудников:**

- остановиться в профессиональном развитии, считая, что они и так все уже знают и умеют;
- не признаваться в собственных ошибках и не исправлять их, что приводит к самооправданиям, обвинениям коллег и критике руководства.

<b>Уровень мотивации</b>	<b>Описание</b>	<b>Стиль управления</b>
<b>Зеленый</b>	<p>Обладает не только энергией и мотивацией, но и наращивает свои навыки. Искреннее болеет за общее дело.</p> <p>Проявляет инициативу.</p> <p>Приносит пользу компании и себе.</p> <p>Выполняет работу на перспективу, за которую прямо сейчас не заплатят.</p>	<p>Поддерживающий - можно смело делегировать. Важно не мешать таким сотрудникам работать. Постановка задач – убеждающая, без прямых приказов. Попытка поставить их в роль тупого исполнителя приведет к потере мотивации. Прислушиваться к мнению и вовлекать в решение проблем.</p> <p>Выражать им благодарность.</p> <p>Подчеркивать их заслуги (за факты).</p>
<b>Желтый</b>	<p>Обладает всеми знаниями и навыками, но «потерял блеск в глазах». Выполняет только свою работу, если поступит команда – может проявить инициативу.</p> <p>Обычно сотрудники с опытом, развитие которых игнорировалось, цели не учитывались.</p>	<p>Демократичный - стараться «расшевелить» сотрудника. Можно смело делегировать свои функции, необходим промежуточный контроль.</p> <p>Дополнительные мероприятия по мотивации.</p>
<b>Оранжевый</b>	<p>Может обладать навыками и знаниями, но использует их исключительно в своих корыстных целях.</p>	<p>Тотальный контроль во всем.</p> <p>Детализация и проверка задач - максимальная.</p> <p>Четкое применение поощрений и наказаний.</p> <p>Проведение выборочных аудитов.</p>
<b>Красный</b>	<p>Способен участвовать в криминальных схемах.</p>	

**ВАШ СЛЕДУЮЩИЙ ШАГ -**

**ПРАКТИКУМ «ТЕХНОЛОГИЯ ПОСТРОЕНИЯ УСПЕШНОЙ КОМАНДЫ»  
АВТОРСКОЕ ИНТЕРВЬЮ, КОТОРОЕ СНИМАЕТ «МАСКИ»**



Практикум 1,5 дня и последующее сопровождение (4 встречи с интервалом 1 раз в неделю).

- Как за 15 минут определить «Модель поведения», потенциал человека и уровень его вовлеченности.
  - Модель поведения сотрудника
  - Уровень потенциала
  - Уровень вовлеченности
- Как снять «социальную маску» и увидеть правдивые параметры сотрудника / кандидата.
- Какой метод управления использовать?

Наше авторское интервью — это **четкий алгоритм вопросов**, на основе которого можно сделать быструю аналитику потенциала и вовлеченности (желания сотрудника/соискателя создавать В НАСТОЯЩИЙ МОМЕНТ времени пользу не только себе, но и компании).

Нас интересует уровень вовлеченности сотрудника/кандидата в настоящий момент времени. Ведь уровень мотивации сотрудника может снижаться, он может много чего рассказать Вам о своих прошлых достижениях, запросить большой размер ЗП, и при этом будет находиться на падающем векторе своего профессионального развития (т.е. деградировать). Запросы у него могут быть велики, рассказы о его профессионализме - поразительны, а отдача от него будет в лучшем случае средняя.

**ВАЖНО:** нужно уметь измерять и анализировать количество проблем (в сравнении с количеством пользы), которое сотрудник создает на своем рабочем месте.

**В сопровождение входит:**

- Тренировка по проведению интервью + доступ к заданиям на учебной платформе.
- Анализ опросов существующим сотрудникам (разбор с консультантом).
- Разбор проведенного интервью кандидату (разбор с консультантом).

**Формат:** групповые онлайн встречи с обсуждением выполнения домашнего задания, вопросами – ответами, рекомендациями по оценке персонала и решения вопросов в области персонала.

Для регистрации свяжитесь с нами - +375291699399, [office@stalking.by](mailto:office@stalking.by)  
или оставьте заявку на сайте <https://stalking.by/>

## ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Последовательные шаги найма и оценки персонала.

1. **Определение «Модели поведения»:** Результатник, Процессник, Статусник.  
Описание итоговых полезных результатов разных должностей.  
Алгоритм определения каждой модели (последовательные вопросы).  
*В итоге: навык точного определения всех трех моделей поведения (+ Бытеля).*
2. **Определение уровня потенциала** (потенциал – это способность приносить пользу на рабочем месте в нужных объемах):
  - высокий уровень потенциала
  - уровень выше среднего
  - уровень средний
  - уровень ниже среднего.

Во время интервью **изучаем алгоритм вопросов**, чтобы быстро определить уровень потенциала и не тратить свое время на сотрудников с низким потенциалом.  
*В итоге: навык определения уровня потенциала (не смотря на «красивые слова» и обещания тех, кто умеет себя «продать», но не способен производить.*
3. **Определение уровня вовлеченности** (согласно «Матрицы системности»). Изучение вопросов на **определение уровня вовлеченности** и аналитика ответов.  
*В итоге: навык определения уровня вовлеченности (зеленый, зелено-желтый, желтый, желто-оранжевый, оранжевый, красный)*

**ИТОГ: сформированный навык определения уровня потенциала и вовлеченности сотрудника (кандидата) за максимально короткое время!**

## ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ:

4. Изучим вопросы интервью, проведем тренировки по **созданию навыка выявлять модель поведения и уровень потенциала** сотрудника/соискателя.  
Отработка в мини-группах алгоритма проведения интервью. Анализ практических упражнений согласно контрольным чек-листам (тренируем способность аналитической проработки полученных во время интервью данных).
5. Изучим вопросы интервью, проведем тренировки по **определение уровня вовлеченности** сотрудников/соискателей (в том числе проверка на криминальные схемы).  
Отработка в мини-группах алгоритма проверки на определение уровня вовлеченности. Анализ практических упражнений согласно дополнительным контрольным чек-листам (тренируем способность аналитической проработки полученных во время интервью данных).

## ЭТАП СОПРОВОЖДЕНИЯ:

Вы проведете интервью 4-м ключевым сотрудникам или кандидатам, и совместно с консультантом проведете анализ собранных данных:

- определите модель поведения, уровень потенциала и вовлеченности
- подберем способы эффективного управления и методы повышения уровня вовлеченности).

**В итоге:** сформируем навык (пожизненный) по оценке и управлению персоналом.