



Принцип работы капитана корабля, который должен неустанно проверять координаты назначения, чтобы увериться в том, что судно следует правильным курсом, можно применить и в отношении сотрудников. По этой причине, любому руководителю потребует механизм постоянной оценки работы.

Важно ответить себе на вопрос, достигают ли работники тех целей, которые оговаривались изначально? Вне зависимости от того, как часто вы оцениваете сотрудников, очень важно понимать и видеть эффективность работы по ключевым показателям успеха. Это поможет избежать распространенной ошибки директоров и управленцев.

Слишком долго на месте

У вас трудятся сотрудники, не учитывающие интересы фирмы? Подход «подождем – увидим» - это прямой путь к неудаче. Вы пытаетесь быть хорошим и добрым начальником? Вас пугает необходимость поиска нового сотрудника? Вам нравится заставлять работать людей?

Каждый день работы некомпетентного сотрудника стоит вашей компании денег, времени, множества идей и возможностей. Не стоит быть заложником своих работников. Нужно принимать решения на базе продуктивности работы человека, а не на эмоциях.

Одной из сложнейших задач в работе менеджера является увольнение. Вместо вопроса «Что лучше для работника?», задайте вопрос «Что лучше для компании?» Чаще всего, ответ будет оптимальным для любой из сторон.

Слишком быстрое увольнение

Если вы думаете, что новый работник сразу же начнет показывать невероятные результаты без усилий с вашей стороны, то, скорее всего, вас вынудили его нанять. Или же вы еще не смогли выработать «барометр» для оценивания уровня эффективности. Если у вас нет идей, времени или терпения давать возможность сотрудникам расти, то может случиться так, что в результате вы уволите человека, который мог бы достичь очень высоких результатов.

Но перед принятием решения об увольнении стоит взглянуть в зеркало и спросить самого себя: «Все ли я сделал, чтобы человек достиг успеха?» Если вы ответите себе «да», то самое время отправиться к более перспективным кандидатам.

Такие ошибки директора и управленца являются самыми грубыми из существующих, а самое главное в том, что они могут нанести серьезный ущерб работе компании.