

Приходят к одним, а уходят от других



Владимир Любаров, президент Корпорации «Индустрия ИНТЕЛЛЕКТА», Москва; Профессия: бизнесмен. Работа: «выращивание» состоятельных людей и компаний №1 в своих отраслях. Призвание: бизнес-тренер. Входит в совет директоров многих компаний. Член наблюдательных советов крупных корпораций. Как специалист ведет крупные и очень крупные группы компаний и холдинги. Подробнее на www.lyubarov.com

Приходят к одним, а уходят от других.

Все нейтрально.

Лишь отношение определяет: доброе и не-доброе.

Многие хотят видеть хорошее и не видеть плохое. Это так. И так было всегда и так будет всегда.

Нет плохого и нет хорошего друг без друга. Все вместе. Все соединено. Во всем есть цельность и достаточность. Во всем есть все. Все нейтрально.

Есть польза и есть вред. Отсутствие пользы это вред. Но отсутствие вреда не есть польза. Отсутствие результатов есть вред. Отсутствие здоровья есть вред. Отсутствие денег есть вред. Отсутствие роста есть вред.

Есть активность и есть пассивность. Отсутствие активности это вред. Но отсутствие пассивности еще не польза. Активность, приносящая результаты, есть польза. Пассивность есть вред. Активность без результатов еще больший вред.

Люди приходят в компанию, а уходят от конкретного руководителя.

Если уходит плохой сотрудник, то нужно укреплять в руководителе то свойство, по причине которого он уходит.

Если уходит хороший сотрудник, то нужно устранять то свойство руководителя, которое стало причиной его ухода.

Люди приходят в компанию, а уходят от руководителя, который не дает возможности вырасти — неудачная ситуация, вредная ситуация.

Люди приходят в компанию, а уходят от руководителя, который не дает использовать компанию в корыстных целях, не давая ей ничего взамен — удачная ситуация, полезная ситуация.

Люди приходят к руководителю, а уходят из компании.

Если уходит плохой сотрудник, то нужно укреплять тот порядок, который привел к увольнению данного сотрудника.

Если уходит хороший сотрудник, то нужно изменять тот порядок, который вынудил этого сотрудника уйти.

Люди приходят к руководителю, а уходят из компании, которая не растет сама и, следовательно, не дает вырасти сотруднику и сделать карьеру — неудачная ситуация, вредная ситуация.

Люди приходят к руководителю, а уходят из компании, которая не дает им вводить свои правила, когда они, не достигнув наивысшего профессионализма в своей должности и не давшие результатов в той системе, которая была выстроена до них, совершают попытки ее корректировать под себя — удачная ситуация, полезная ситуация.

ВИРУС «ЧЕМОДАННОЕ НАСТРОЕНИЕ»

Как распознать, что сотрудник решил уволиться? Какие симптомы указывают на развитие негативной психологии в сотруднике?

Первый этап: похвала всем окружающим, восторженная эйфория от компании, лесть в отношении руководителя, в любой ее форме, гордость за прошлые результаты, стремление к собственной статусности, желание обособиться ради собственного эго не связанного с результатами.

Второй этап: частые сравнения с другими руководителями и/или компаниями, особенно из прошлого опыта и/или у соседей и/или конкурентов, недовольство руководством, обидчивость, требование к себе особого внимания, критика не имеющая предложений, осуждение поведения, оценка действий.

Третий этап: очень часто и много внешних препятствий, не нравится все больше и больше порядок, введенный руководителем, несвойственно большое количество ошибок, тревожное ожидание трудностей и сложностей, предрекание несчастий, склочность с коллегами по работе.

Четвертый этап: неисполнение поручений, саботаж, невнимательность к шефу и клиентам, игнорирование деталей, избегание встреч с руководителем, лень на работе, в рабочее время, во «время клиентов с 9.00 до 18.00», составление планов, подготовка документов, написание отчетов, поиск альянсов с другими недовольными, частые ошибки, несвойственная забывчивость, поиск союзов с себе подобными, поиск виновных в отсутствии собственных результатов, фраза «меня здесь не понимают», частые споры с руководителем, частичные не исполнения, затаился, отмалчивается, отсутствие инициативы, огромные сложности с построением планов.

Так как узнать? По степени проявления симптома и концентрации симпто-

мов на том или ином этапе. Первые три этапа лечатся управлением и мотивацией сотрудника. Первые три этапа лечатся внешними воздействиями.

Четвертый этап устраняется только через осознание сотрудником своей динамики и желанием ее устранить. Четвертый этап внешними средствами не лечится. Если четвертый этап не вылечивается, руководитель обязан уволить сотрудника на четвертом этапе. Руководитель обязан уволить сотрудника, ибо он, в противном случае, инфицирует этим вирусом еще как минимум троих-пятерых сотрудников и потеряет их. Если руководитель любит себя и потому заботится о своем окружении, а значит о своих подчиненных, его святая обязанность поддерживать в чистоте поле управления и решительно увольнять сотрудников на четвертом этапе.

Шаблон оценки намерений сотрудника в зависимости от проявленных симптомов

№	Этапы	Наличие признака	Степень выраженности
Первый этап:			
1.	похвала всем окружающим		
2.	восторженная эйфория от компании		
3.	лесть в отношении руководителя, в любой ее форме		
4.	гордость за прошлые результаты		
5.	стремление к собственной статусности		
6.	желание обособиться ради собственного эго не связанного с результатами		
Второй этап:			
1.	частые сравнения с другими руководителями и/или компаниями, особенно из прошлого опыта и/или у соседей и/или конкурентов		
2.	недовольство руководством		
3.	обидчивость		
4.	требование к себе особого внимания		
5.	критика, не имеющая предложений		
6.	осуждение поведения руководителя		
7.	оценка действий руководителя		
Третий этап:			
1.	очень часто и много внешних препятствий		
2.	не нравится все больше и больше порядок, заведенный руководителем		
3.	несвойственно большое количество ошибок		
4.	тревожное ожидание трудностей и сложностей		
5.	предрекание несчастий склонность с коллегами по работе		
Четвертый этап:			
1.	неисполнение поручений		
2.	саботаж		
3.	невнимательность к шефу и клиентам		
4.	игнорирование деталей, избегание встреч с руководителем		
5.	лень на работе		
6.	в рабочее время, во «время клиентов с 9.00 до 18.00», составление планов, подготовка документов, написание отчетов		
7.	поиск альянсов с другими недовольными		
8.	поиск союзов с себе подобными		
9.	поиск виновных в отсутствии собственных результатов		
10.	фраза «меня здесь не понимают»		
11.	частые споры с руководителем		
12.	затаился, отмалчивается		
13.	отсутствие инициативы		
14.	огромные сложности с построением планов.		