

### Чек -лист №3

#### Ситуация: Сотрудник выполнил плохо задачу ("спустя рукава", не напрягался)

Алгоритм переговоров для опытного сотрудника (от 3 месяцев)

1. Руководитель (Р): *Как вы считаете, насколько качественно (своевременно, экономично) была выполнена задача?*  
Сотрудник (С): дает оценку по 100% шкале. Опирается на то, какой результат должен был быть **получен. знаки убираем**
2. Р: *Что помешало Вам выполнить задачу правильно?*  
С: скорее всего оправдания типа: "не успел", "как смог", и т.д.
3. Р: *Красивая история у вас есть, а вот результата у компании -нет. Скажите, пожалуйста, а Вам компания за красивые истории платит, или за результат?*  
С: свой ответ
4. Р: *Давайте разберем как все происходило и какие Вы предпринимали действия, для получения результата? Опишите весь процесс.*  
С: описывает картинку действий последовательно и подробно.  
Р: внимательно слушает и ищет в описании пустые места, отсутствие должной настойчивости сотрудника, пропущенные шаги, неэффективные действия т.д.
5. Р: **В** обнаруженных местах задает вопросы: *А что помешало проявить настойчивость, посоветоваться, сделать, привлечь....*  
С: .... (**Надемся, что искренне разбирается вместе с Вами с ситуацией и ищет истинные причины случившегося**).
6. Р: Какой **сделаем** вывод на будущее?  
С:.....(**формулирует выводы по ситуации**).
7. Устанавливает норму на будущее сотруднику:  
Р: *Я ожидаю, что Вы будете прикладывать максимум своих способностей и воли для достижения результата. А сейчас, займитесь, **в первую очередь тем-то..***

Успеха в мастерстве управления!

