



КАК УПРАВЛЯТЬ СОТРУДНИКОМ: Mr. Thomas Sample

01.01.0001

Лично и конфиденциально

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Mr. Thomas Sample положительно реагирует на неформального лидера, который делает акцент на сотрудничество и координацию усилий. Следует создавать рабочую обстановку, упорядоченную в процедурном отношении, но при этом не связанную правилами. Он стремится развивать как личные, так и рабочие взаимоотношения со своим руководителем и коллегами.

Его руководителю следует осознавать, что, несмотря на его ориентированность на работу в команде, он нуждается в значительной степени самостоятельности. В результате, Mr. Thomas Sample лучше всего подходит на должности, позволяющие ему скорее оказывать помощь и влияние на команду, чем оставаться её составной частью.

Хотя Mr. Thomas Sample ожидает от своего руководителя руководства, он всё же ожидает достаточных полномочий с целью доведения выполнения задачи от начала до конца. Тем не менее, для того чтобы добиться от него полной самоотдачи, следует подтверждать и уточнять его положение перед принятием ответственности.

ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ

Ключом к эффективной мотивации этого человека является чувство стабильности, приобретаемое от искренней и частой оценки и свободы действий в качестве самостоятельного члена команды. Основными мотивирующими факторами являются стабильность положения, руководитель, проявляющий личный интерес, сложные задачи, связанные с его квалификацией, чётко обозначенные цели и возможность обращаться по мере необходимости.

Стимулы должны подчёркивать координацию усилий других, сотрудничество и систематическую работу. Поощрительные вознаграждения должны быть скорее практическими и престижными, чем эффектными и, по возможности, присуждаться публично. Однако следует исключать излишнюю похвалу. Вознаграждения могут включать в себя дополнительные льготы престижного и практического характера, например, предоставляемый компанией автомобиль, частную медицинскую страховку и т.д.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Ключом к эффективному взаимодействию с этим человеком является участие. Если Mr. Thomas Sample приглашён к участию, он становится внимательным слушателем и собеседником. Несмотря на то, что он обычно является внимательным слушателем, важно, чтобы его руководитель признавал необходимость привлечь его к высказыванию своего мнения и своих идей. В противном случае можно с уверенностью говорить о недостаточном внимании и интереса.

Устное общение должно быть равномерным и может быть открытым (не подробным) и разъясняющим. Следует, по возможности, персонализировать письменные сообщения и требовать оговоренный по времени ответ. Подробные указания, сроки и условия следует сообщать в письменной форме.

РУКОВОДСТВО

Наиболее эффективный контроль в отношении этого человека осуществляется посредством выделения возможности команды и коллег полагаться на его сотрудничество и важности согласованных усилий.

При своём дружелюбном поведении Mr. Thomas Sample постоянно стремится к одобрению со стороны своих коллег. Это может привести к тому, что он станет брать на себя излишнюю рабочую нагрузку в силу своего неуместного чувства долга. Поэтому его руководителю необходимо следить за этим аспектом его рабочего поведения и подчёркивать необходимость приверженности приоритетам. Наиболее эффективным способом осуществления вышесказанного является обеспечение контрольной обратной связи посредством чётких временных графиков.

ОКАЗАНИЕ ПОДДЕРЖКИ

Mr. Thomas Sample является инициативным, но при этом медлительным человеком. Его руководитель может предоставлять упрощённые методы, необходимые для начала работы. Он также с благодарностью воспримет предоставление скорее проанализированной информации, чем необработанных данных.

Его потребность добиваться одобрения со стороны своих коллег может вступать в конфликт с его способностью принимать жёсткие или непопулярные решения. Поэтому его руководитель может помогать частным советом или открытой поддержкой принятого решения.

ДЕЛЕГИРОВАНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ И ПОСТАНОВКА ЗАДАЧ

Ключ к эффективному делегированию полномочий заключается в доскональном и неформальном разъяснении. Важно наряду с порученной задачей делегировать ответственность к действию. Однако при этом также важно, чтобы Mr. Thomas Sample осознавал ограничения полномочий, и к кому и когда ему требуется обращаться за помощью.

Mr. Thomas Sample склонен получать удовлетворение от должностей, требующих от него предоставления рекомендаций, убеждения и организации окружающих на пользу коллектива. Следует избегать задач, требующих засилья правил или постоянной оценки или использования детальной информации.

ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ

Необходимость в дисциплинарном воздействии сокращается в случае, если Mr. Thomas Sample знает, что может обсуждать расхождения во взглядах со своим руководителем без опасений отказа или своевольных суждений.

В случае возникновения необходимости в дисциплинарном воздействии следует придерживаться твёрдого, но вместе с тем открытого подхода. Это важно учитывать, поскольку Mr. Thomas Sample ориентирован скорее на справедливость, чем на правила. Навязчивый и авторитарный подход обычно вызывает у него упрямую защитную реакцию.

При любом дисциплинарном решении акцент следует делать скорее на улаживании проблемы, а не на наложении взыскания. Mr. Thomas Sample вряд ли станет воспринимать снисходительность как слабость.

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Основные качества этого человека предполагают наличие способностей к лидерству и организации окружающих в упорядоченной рабочей обстановке. Кроме того, Mr. Thomas Sample обычно является компетентным администратором и разработчиком.

Mr. Thomas Sample склонен одобрительно воспринимать обучение, подразумевающее развитие или совершенствование презентационных, организаторских навыков и навыков межличностного общения. Тренинг самоутверждения может оказаться важным и полезным.

Хотя рекомендуется тренинг, направленный на совершенствование навыков обращения с необработанными данными и анализом детальной информации, вряд ли он даст желаемый эффект.