



# Урок 7. Работа с ошибками сотрудников и нагоняи

2021

СКАЧАНО С [WWW.SW.HELP](http://WWW.SW.HELP) - ПРИСОЕДИНЯЙСЯ!



# Работа над ошибками с подчиненными

Всегда выясняем причину ошибки или негативного результата!!!

Если она связана с невнимательностью, недостаточной компетентностью или дисциплиной:

1. Когда сотрудник ошибся первый раз – спокойно объясняем в чем ошибка и как ее исправить, не сильно концентрируясь на последствиях ошибки.
2. Во время второй аналогичной ошибки – добавляем «градуса» (акцентом на последствиях и вопросом – «ну и что мы с этим делать будем?») к объяснению как нужно делать.
3. В третий раз – нагоняй.
4. Дальше – увольнение.



# Когда нужны нагоняи

1. Сотрудник «зарвался» – делает ошибки и не способен их признать в силу отказа считать их ошибками (завышенная самооценка).
2. Сотрудник воспринимает ошибки равнодушно, потому что не видит значимости в последствиях.





# Когда нагоняи сделают хуже

1. Ошибки и снижение производительности вызваны смещением фокуса мышления на снижение статуса по интересам (своим или бенефициаров: семья, друзья и т.д.), слабо связанным с работой: здоровье, семья, друзья и т. д.
  - а. Если сотрудника бросила девушка – нужно помочь ему, а не бить. Поэтому любой реакции предшествует выяснение причин.
2. У людей с пониженной самооценкой
  - а. Косячников с пониженной самооценкой надо только увольнять.





# Что такое нагоняй и как он работает

Нагоняй – это наказание в ответ на системный плохой результат или ошибку, путем снижения статусов по нескольким нематериальным интересам:

- Уровень собственного развития
- Положение в коллективе
- Самореализации
- Авторитета

иногда совместно со снижением материальных интересов (подрезание или снижение дохода, квазидохода) с которого человек будет стремиться избегать, тем самым избегая ошибок.





# Методы – как поводить «мордой по столу»

- Сначала всегда выясняем видение сотрудника по сложившейся ситуации
  - а. Обычно «кто-то другой виноват, а я классный»
    - i. Если это отмазка – объясняем это.
    - ii. Если действительно есть вина со стороны – обязательно разбираемся в ее объеме, чтобы не бить невинного.
- Просим объяснения, почему в Зий раз мы ведем разговор об одном и том же
- И дальше по силе воздействия:
  1. Негативная оценка результатов
  2. Наглядная демонстрация последствий ошибок и снижения интересов компании и всех вокруг из-за этих ошибок.
  3. Негативная оценка уровня компетенция и достижений
  4. Негативные прогнозы по всем интересам, связанным с работой («ну так ты не только апельсины себе на ЗРП не напродаешь, так еще и куда тебя и не возьмут такого бездельника», «все работают, а ты косячишь и отдел подставляешь – теперь ни у кого бонуса не будет»)
  5. Все то же самое, но публично (на общем совещании)



# Формы как поводить «мордой по столу»

- Написать в мессенджер/почту – самый слабый по воздействию способ.
- Личная беседа («вызов на ковер») – обычно делают именно так
- Публичное совещание с коллегами – когда авторитет сотрудника, которого надо наказать высок (такой же или выше вашего), самооценка высока и он на вас слабо реагирует.



!!Всегда!! после выволочки говорите, что вы ждете от человека и как будет хорошо, когда он так сделает!



**Спасибо за внимание!**