

ДА

- 1** Вы регулярно встречаетесь с сотрудниками один на один, чтобы обсудить накопившиеся вопросы и прояснить обоюдные ожидания в работе?
- 2** Вы регулярно собираете обратную связь от сотрудников о вашем стиле руководства?
- 3** Вы обсуждаете с ними возможности дальнейшего развития в компании?
- 4** Вы знаете в каком состоянии находятся ваши сотрудники (усталость, перегруженность, нересурсность)?
- 5** Ваши руководители регулярно получают информацию о ходе вашей работы?
- 6** Ваши заказчики регулярно получает и информацию о ходе проекта, особенно, если что-то пошло не так?
- 7** Вы регулярно получаете от сотрудников информацию о ходе их работы?
- 8** Вы знаете, что мотивирует каждого вашего сотрудника (от чего горят глаза, что драйвит, от каких задач тошнит)?
- 9** Вы часто и легко делегируете часть своих задач?
- 10** У вас есть четкий критерий, озвученный сотрудникам, в каких случаях наступает увольнение?
- 11** У вас есть четкий критерий премирования, известный всем сотрудникам?
- 12** Ваши действия направлены на создание долгосрочных отношений с сотрудниками и коллегами?
- 13** Вы всегда непосредственно обращаетесь к тем людям, которые могут решить проблему (а не обсуждаете ее с теми, кто готов послушать\ попался под руку)?
- 14** Вы всегда своевременно решаете проблему?
- 15** При обсуждении проблемы вы в первую очередь ищите решение и возможность избежать ситуацию в будущем (вместо обвинений и поиска крайнего)?
- 16** Прежде чем обсуждать проблему или поведение сотрудника\коллеги вы всегда собираете дополнительную информацию, факты, аргументы, цифры, договоренности?

  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  

Результат \_\_\_\_\_