

Я устанавливаю контакт с подчиненными

Идентификация руководителя сотрудником

Личный пример меня, как руководителя, для подчиненных
(кладется в основу принципа идентификации)

Я не пренебрегаю здороваться за руку с подчиненным, но держу его на расстоянии, не допуская панибратства

Он один из нас...
Он начинал также как и мы...

Я ставлю задачи и определяю ОБЩУЮ цель

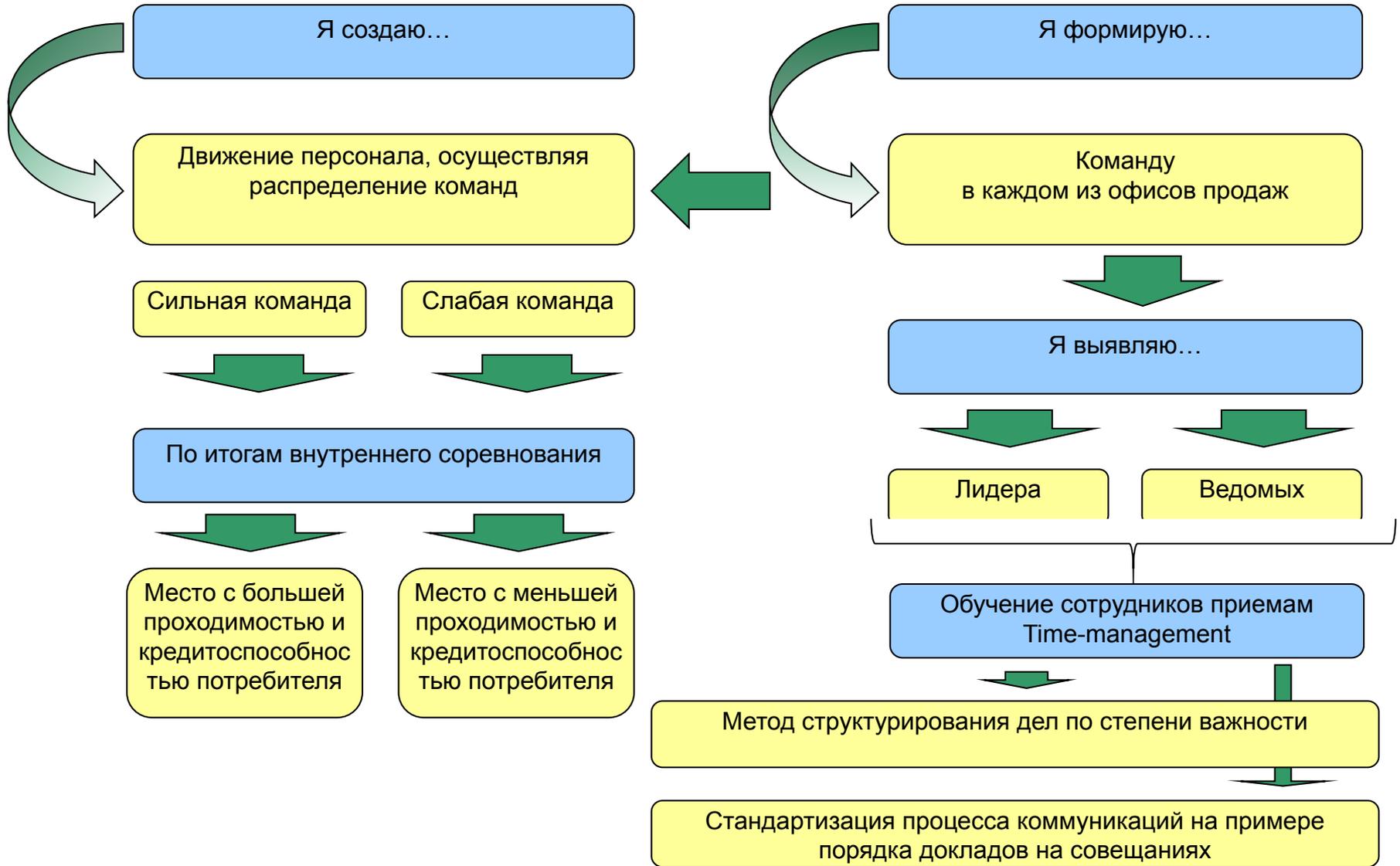
Наша с вами общая цель: повысить конкурентоспособность нашего банка, увеличить объемы продаж

Задачи: на данном этапе нам с вами предстоит увеличить объем продаж на ...%, расширить клиентскую базу, укрепить статус нашего банка, как одного из самых надежных на рынке банковских услуг

Способы их решения

Размещение рекламы на радио
Рассылка полезных мелких подарков (настольные календари, ручки с логотипом) клиентам банка, а также торговым организациям

Проведение маркетинговых исследований (опросов) для выявления уровня платежеспособности потенциальных клиентов и их готовности пользоваться услугами банка

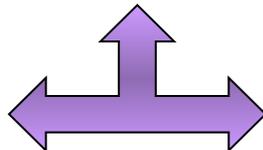


Я создаю...



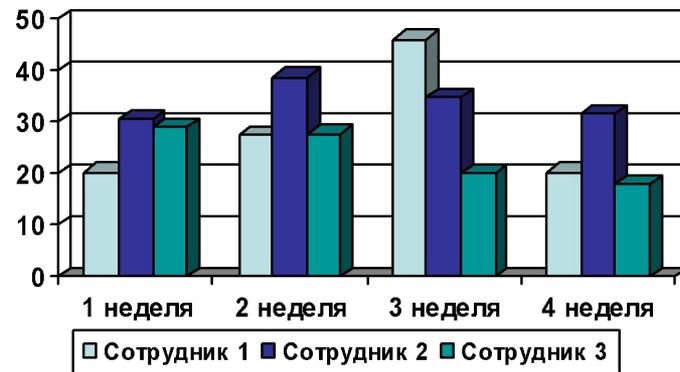
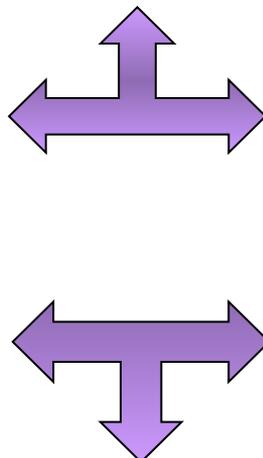
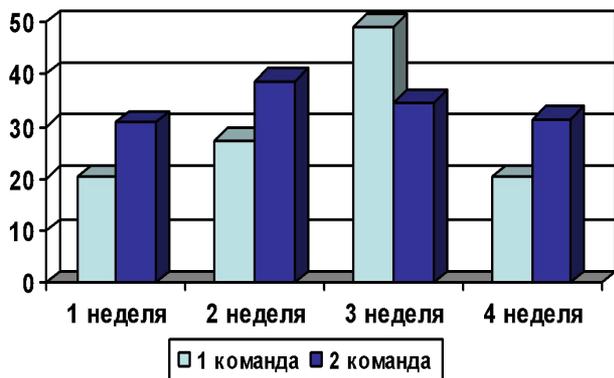
Эффект соревновательности

Между разными группами

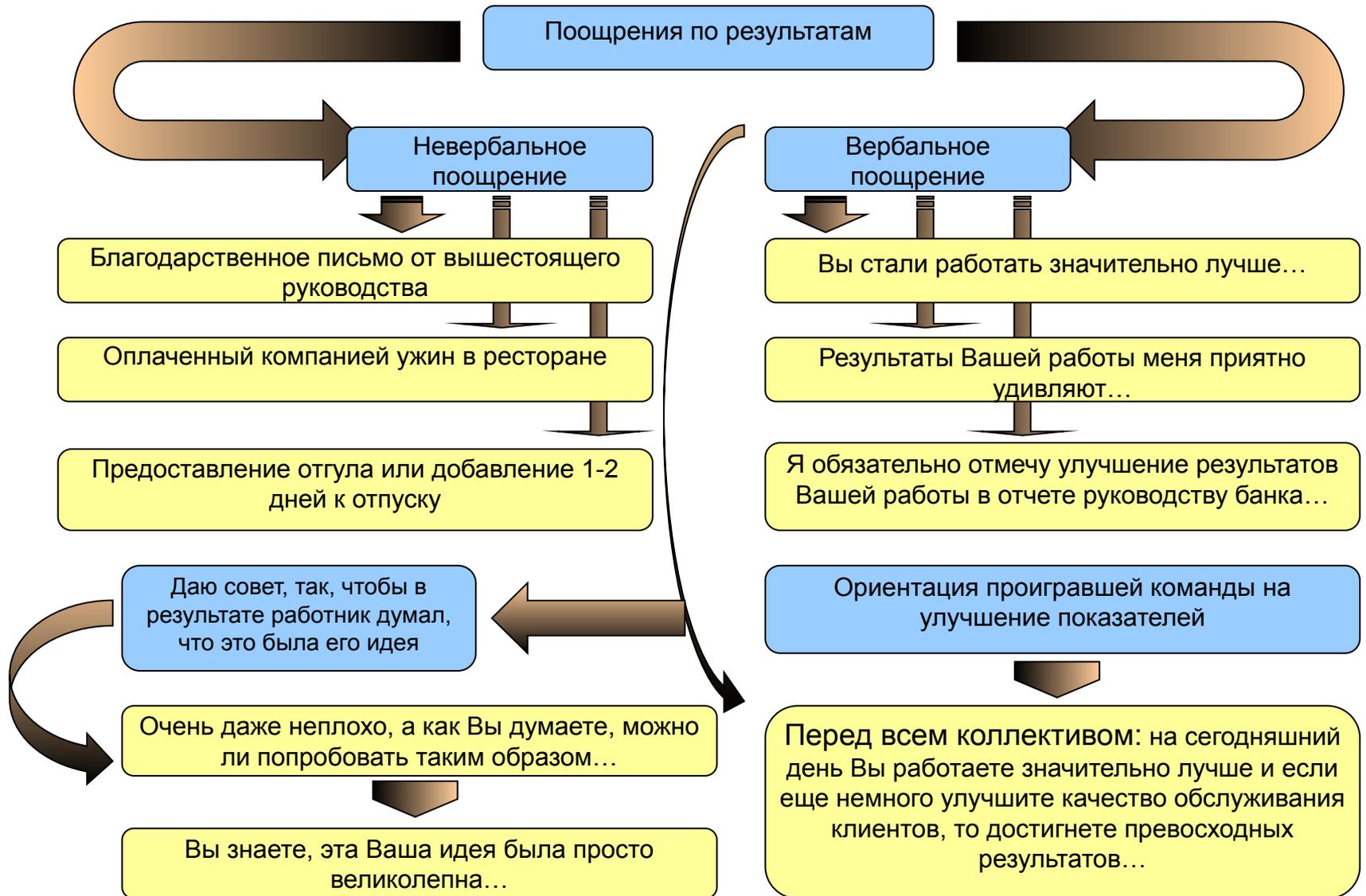


Внутри групп

График объема продаж



Поощрения по результатам



Дополнительные системы
мотивации

Премирование временем

Возможны доплаты за внесение рацпредложения

Сотруднику предоставляется возможность выполнить положенную норму в то время, в которое он способен это сделать. Излишки рабочего времени сотрудник может использовать по своему усмотрению

Я принимаю предложение сотрудника, направленное на увеличение объема продаж

Назначаю время для его практического применения (1-2 недели)

Команда реализует предложение (отмечает его плюсы и минусы)

В случае положительного эффекта по согласованию с вышестоящим руководством возможно премирование сотрудника (оплата одного ужина в ресторане в рамках установленной суммы, единовременная прибавка к премиальной выплате и т.п.)

Оценочная таблица уровня работы

Оценка	Критерий	Балл
I	Качество работы	
5	Постоянно очень высокий уровень аккуратности и точности; не требуется дополнительная проверка, можно полностью положиться на его работу; может выполнять работу практически без руководителя	
4	Аккуратность и точность выше ожидаемого уровня; ошибки встречаются очень редко; хорошо выполняет инструкции; нуждается в незначительной помощи со стороны руководителя	
3	Качество работы соответствует предъявленным требованиям	
2	Бывает небрежен; встречаются ошибки; иногда приходится проверять его работу	
1	Низкое качество работы; постоянные ошибки; требуются постоянные проверки и исправления	
II	Объем работ (количество)	
	
III	Присутствие на работе (дисциплина)	
	
IV	Лояльность к компании (отделу)	
	
V	Документооборот	
	

Таблица соответствия

Балл	Формулировка
от 1 до 2	Очень плохо
от 2 до 3	Плохо
от 3 до 3,5	Ниже допустимого
от 3,5 до 4	Удовлетворительно
от 4 до 4,5	Хорошо
от 4,5 до 5	Отлично
5	Превосходно