

### **Вас вызвал к себе директор и сообщил:**

- Я вижу, что у нас проблемы с персоналом. Сотрудники работают плохо, а вы с ними не справляетесь. Хочу сам во всем разобраться. Надо, чтобы вы провели анкетирование всех сотрудников. Выявили их интеллектуальный уровень и лояльность к нашей компании. Особенно меня интересуют новички. Результаты анкетирования положите мне на стол, я сам буду принимать решение о том, кто останется в компании и на какой должности.

### **У вас иная точка зрения:** с персоналом все в порядке.

Вы проводите набор согласно требованиям руководства, новые сотрудники хорошо адаптируются в компании. Ваша организация нормально работает, план выполняется.

Однако люди недовольны тем, что директор принимает решения авторитарно, мнение коллектива ему не интересно. "Низовые" предложения по улучшению работы компании не только не внедряются, но даже не рассматриваются. Работники давно уже решают все производственные вопросы между собой, а директора "вычеркнули": соглашаются, слушают, кивают, но руководителем - лидером - не считают. Директор это чувствует и нервничает, не понимая причин.

Вы хорошо осознаете, что "большой босс", получив результаты анкетирования, может "наломать дров", поскольку он не имеет специальных знаний в области подбора и расстановки персонала. К тестированию по определению интеллекта вы вообще относитесь скептически.

### **Ваши действия.**

**Продумайте последствия принятых вами решений:  
как это воспримут подчиненные и ваш босс.**