

# Причины плохой производительности сотрудников

Выполнила: Зайкина М.И

**Производительность - это сочетание способности работника и его мотивации.**

**Во-первых, сотрудник должен иметь возможность выполнить задание;**

**Во-вторых, иметь определенную мотивацию сделать это. Выяснение причины проблем с производительностью как раз и позволит ее решить.**



# Ресурсы

Если у сотрудника нет конкретных ресурсов для выполнения задачи - времени, денег, персонала, расходных материалов - то он и не сможет ее выполнить, как бы ему этого не хотелось.

Эта причина, пожалуй, является самой безобидной и простой. Но тем не менее, нужно принять определённые меры до того, как начинать обреченное на провал дело.



# Препятствия

Препятствия могут представлять собой долгое принятие решение от клиентов, ненадлежащее взаимодействие с другими департаментами компании, отсутствие обратной связи с самим начальством.

В данном случае менеджер должен посодействовать в решении этой проблемы, так как рядовому сотруднику порой очень сложно решить ее самому.



# Навыки

Иногда низкая производительность может быть связана с отсутствием необходимых для выполнения задачи навыков или опыта.

Возможно, работнику поручили не входящие в его компетенцию задачи, а, возможно, ему просто не хватает каких-то навыков.

Определенно, дополнительное обучение-курсы, семинары, повышение квалификации - помогут сотруднику.



## *Ожидания*

Для каждого проекта есть установленные ожидания, а также цели, задачи и ожидаемый результат.

Возможно, сотрудник просто не понял их или они не были оглашены перед началом работы по проекту.

Такую проблему легко устранить просто объяснив все непонятные моменты в работе.



## *Поощрение*

**Многие сотрудники начинают хуже работать, если видят, что их труд не вознагражден и не замечен.**

**Более того, большинство людей видят именно в этом радость от работы.**

**Опытные менеджер может похвалить сотрудника за его предыдущие заслуги, и получить, как результат, вдохновлённого работника.**



## *Наказание*

Если руководитель не наказывает сотрудника за плохую работу, то работнику в дальнейшем будет абсолютно все равно как он ее выполняет. Но в данной ситуации нужно разработать последовательный ряд предусмотренных мер за плохую работу. В таком случае, непонятных ситуаций и конфликтов будет меньше.





# *Синдром профессионального выгорания*

Бывает, что человек просто устал, ему стало скучновато на этой работе, обязанности не приносят уже сильной радости - это синдром профессионального выгорания, который случается время от времени абсолютно у каждого. Хороший менеджер может вновь оживить сотрудника, оценить его таланты, поощрить.

Следует обратить внимание, что за синдромом профессионального выгорания может таиться на самом деле пассивно-агрессивная попытка исправить то, что ему кажется неправильным.



**Спасибо за внимание!**