

[7/20] Почему люди не проявляют инициативу?



<https://stratoplan-school.com/>

Парадокс восприятия



Почему же они не проявляют инициативу?



Какие ваши ожидания?



1. Предлагать идеи и решения на общих встречах.
2. Менять подход к решению задач, если текущий недостаточно хорош.
3. Приходить на помощь другим сотрудникам для решения их задач.
4. Брать на себя ответственность за решение проблем путем самовыдвижения на встречах с руководителем.

А зачем людям проявлять инициативу?



Зачем людям проявлять инициативу?



1. Видно как именно труд и усилия отдельного человека превращаются в результат всей команды и ценность для клиента.
2. Есть примеры когда инициатива помогла человеку (облегчить себе работу, получить больше денег, получить поддержку и развитие, и пр.)
3. Нет негативных примеров, где инициатива привела к дополнительной нагрузке и трудностям без очевидного вознаграждения/ преимущества.
4. Качественный и своевременный результат без проявления инициативы также вознаграждается и признается.
5. В целом, обеспечивается безопасная и поддерживающая среда, руководитель своим примером показывает, что брать на себя ответственность – это нормально и ожидаемо.
6. Как обстоят дела с рабочей загрузкой людей, действительно ли проявленная инициатива не превратиться в переработки?

Что можно сделать?



1. Четко описать какое поведение в конкретных ситуациях будет цениться и зачем это нужно команде, компании, и самому человеку.
2. Прямо попросить нескольких людей к определенному сроку подумать о конкретной проблеме и попросить их предложить конкретные решения, и пообещать конкретные полномочия и свободу для реализации их инициативы.
3. Меньше назначать задачи самому, а больше спрашивать людей: кто какую задачу хотел бы взять, и кого считают более подходящим и опытным сотрудником для каждой из задач.
4. Посчитать сколько решений в течении недели было принято в команде с вашей «подачи», а сколько самими людьми. Исходя из этого, возможно, повысить количество ситуаций где вы приглашаете людей принять решение самим и поощряете их решения.
5. На реальных примерах продемонстрируйте команде, что за ошибкой не следует наказание, а человек получает поддержку и помощь в исправлении своей ошибки. Для того, чтобы заменять страх ошибок уверенностью – в твоей команде тебя не бросят, а руководитель верит в необходимость учиться на собственном опыте.

Вы готовы управлять в том стиле, в котором люди будут хотеть проявлять инициативу?



Спасибо!

[Facebook.com/Stratoplan](https://www.facebook.com/Stratoplan)

[Twitter.com/stratoplan](https://twitter.com/stratoplan)

<https://stratoplan-school.com/blog/>

school@stratoplan-school.com