

Работники «от звонка до звонка»: будущие звезды или винтики компании?



Восьмичасовой рабочий день используется с [конца 19 века](#). Он хорош для однообразной работы – рабочий на конвейере, комплектовщик и т.д. Однако, в эпоху знаний для достижения результатов требования другие – умственная работа, креативный подход и особые личные качества. Всё это нельзя измерить только лишь затраченным временем, но можно оценить по отношению сотрудника к нему, выделив три группы:

1. Работники «от звонка до звонка»

Они приступают к работе, отработывают и уходят домой, не задерживаясь ни на минуту. Результаты работы средние: все необходимые требования выполняются, не более того. Такое отношение к работе не даст толчка к интенсивному развитию, но эти «винтики» общей машины могут быть полезны: если появляется больше клиентов, увеличивается производство, то возникшие при этом рутинные процессы отлично подойдут.

Если такие сотрудники растут профессионально, они становятся «золотой серединой». Но основная часть или работает годами на той же должности, или уходит из фирмы. Им часто не хватает понимания целей и креативности, чтобы сделать что-то помимо их стандартных обязанностей.

2. Золотая середина

Такие сотрудники ощущают себя такими же винтиками, как и работники «от звонка до звонка». Они ответственны: если нужно, они останутся после работы на 15 минут, но и не будут растягивать выполнение простых задач. Отличие в том, что у них есть видение развития, хорошие знания и предложения, но их сдерживает страх неудачи и выхода из зоны комфорта.

Руководителю важно найти сотрудников в этой группе, которые готовы расти, и помочь им – обучением, поддержкой в начинаниях и идеях. Хотя и могут ли они идти выше и дальше? Справятся ли? Может, их все устраивает как есть? В зависимости от ответов на эти вопросы, человек со временем или становится «суперзвездой», или возвращается к работе «от звонка до звонка».

3. Суперзвезды

Такие сотрудники амбициозны и полны идей, они знают как достичь поставленных целей и с достоинством отвечают на все «вызовы», одновременно справляясь с обычной работой, сами подталкивает двигаться не только себя, но и организацию вперед. При таком подходе граница между частной жизнью и работой стирается – эти люди могут задерживаться часами, чтобы достичь результата.


Где найти таких людей? Нанять «суперзвезду» со стороны - редкая удача, поэтому чаще их нужно искать внутри компании: по [опыту предпринимателей](#), около 75% «средняков» имеют потенциал вырасти до этого уровня. Руководителю важно вовремя заметить, насколько сотрудники ориентированы на результат, и отношение к рабочему времени – один из хороших маркеров. Нужно показать, что руководитель верит в их способности, ценит их труд.


Все люди не могут быть идеальны: компаниям нужны как «ищущие», творческие и активные, так и преданные сотрудники, опытные в своих ролях. Создание и поддержание этого баланса, с поддержкой сотрудников, которые стремятся к развитию суперзвездами, является ключом к созданию сильной и успешной организации.

 <https://skypetime.ru/>

 https://vk.com/skypetime_ru

 info@skypetime.ru

 +7 929 629 66 10

 8-804-333-4357