Фирма производит набор персонала. Изначально, менеджер является для сотрудников, устраивающихся на работу помощником и консультантом. Первое время появляется множество вопросов у работников касающихся работы. Но по-прошествии времени, они повышают свой уровень до - рабочего. Однако все же обращаются к руководителю с вопросами, типа «какого цвета лист дерева», которые возможно решить и самостоятельно, профессиональный уровень позволяет. С самого начала работы необходимо встать на правильный путь, а не искать причины не самостоятельности в подчиненных. Нужен совершенно иной подход к делу: Не объясняйте подробно. На заданный вопрос от сотрудников «Что делать?». Дайте ответ: «А как вы думаете?».

Не меняйте даже ошибочное действие или предположение своего подчиненного. Предостерегайте подчиненного от серьезных ошибок в работе. Что ты сделал? Не задавайте вопросов своему работнику по типу: «Ты что, не знал, как сделать?». Спраши вайте его вежливо «Что бы вы сделали, для разрешения данной задачи?» Поставленные цели, подведение итогов. Подчиненный должен отлично знать поставленную цель, и отвечать за полученный результат. Основная задача руководителя организация работы коллектива. Каждый сотрудник должен знать круг своих обязанностей. За хорошо выполненную работу руководитель может поощрить данного сотрудника бонусами, премией. Никогда не устраивайте разнос своим сотрудникам, если в своей работе он потерпел неудачу. Лучше всего проанализировать его работу и выработать стратегию его дальнейшей работы. Каждый сотрудник должен быть вознаграждён за выполненную работу. Поддерживайте каждую самостоятельную инициативу своего сотрудника.

Выполняя самостоятельную работу и принимая решения, человек может быть подвержен стрессу, это сказывается на его психическом здоровье. В этом случае ему необходима поддержка. Каждый работник должен сам четко выполнять свои обязанности и нести ответственность за свои действия. Несамостоятельный сотрудник возлагает свои обязанности на любого работника коллектива. Это не допустимо. Больше ответственности - больше свободы. Каждый сотрудник за принятое самостоятельное решение должен быть поощрен. А за перекладывание своей работы на других должен быть наказан как некомпетентный сотрудник. Пример: комбинату по производству строительных материалов требовался опытный бригадир. Все рабочие, кто получал эту должность в скором времени, становились безинициативными и возлагали свои непосредственные обязанности на других членов коллектива. Решено было передать обязанности по материально-технической части бригадиру. Он стал самостоятельно принимать и выполнять решения в своей работе. Добиваясь высоких результатов в своей работе, бригадир и рабочие были награждены премией. Результат: У бригадира

повысился авторитет среди коллег, был накоплен опыт работы. Он самостоятельно решает возникшие вопросы. Если работник не компетентен в своей работе, без сожаления увольняйте такого сотрудника. Это крайний способ формирования самостоятельности, но такой метод необходим.