

Приверженность

- Принимает и разделяет нормы и правила, принятые Корпорации
- Транслирует корпоративные ценности другим сотрудникам. Формирует у подчиненных чувство принадлежности к Корпорации, веру в её успех
- Поддерживает изменения, происходящие в Корпорации. Доводит до подчинённых позитивный смысл проводимых преобразований

УРОВНИ	ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ПРОЯВЛЕНИЯ
<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">МАСТЕРСТВА</p>	<p><i>В дополнение к уровню 2</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Является для окружающих образцом в соблюдении правил и норм, принятых в Корпорации. ▪ Транслирует подчиненным установку, что каждый из них вносит свой вклад в развитие Корпорации. Сохраняет у сотрудников чувство принадлежности к Корпорации и веру в её успех даже в крайне неблагоприятных обстоятельствах.
<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">БАЗОВЫЙ/ОПЫТА</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ «Болеет» за общее дело. Принимает и разделяет нормы и правила, принятые в Корпорации ▪ Транслирует корпоративные ценности другим сотрудникам. Формирует у подчиненных чувство принадлежности к Корпорации и веру в её успех. ▪ Поддерживает изменения, происходящие в Корпорации. Доводит до подчинённых позитивный смысл проводимых преобразований.
<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">НАЧАЛЬНЫЙ/ РАЗВИТИЯ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Формально выполняет свои должностные обязанности, делает необходимый минимум. ▪ Декларирует приверженность ценностям Корпорации. На практике соблюдает сам и транслирует другим сотрудникам только те нормы и правила, которые четко обозначены в документах и требованиях руководства, или совпадают с его собственным видением. Не предпринимает специальных шагов, направленных на формирование у сотрудников чувства принадлежности к Корпорации, повышение у них веры в её успех. ▪ Принимает изменения. Предпринимает действия по их реализации, если видит в этом выгоду для себя, либо по прямому указанию руководства. Не разъясняет подчинённым необходимость и значимость проводимых изменений.
<p style="text-align: center;">0</p> <p style="text-align: center;">НЕКОМПЕТЕНТНОСТИ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Совершает действия, дискредитирующие образ Корпорации в глазах сотрудников и внешнего окружения. Допускает в действиях своих сотрудников грубые отклонения от стандартов поведения, принятых в Корпорации. ▪ В явной или скрытой форме саботирует изменения, происходящие в Корпорации.