



Обычно первые руководители компании всегда заинтересованы в достижении высших результатов в работе, а вот руководители более низких уровней и служащие среднего звена по разным причинам не всегда проявляют необходимую вовлеченность в ее деятельность, а значит в этом случае вышестоящим по должности необходимо грамотно принудить их к этому любыми из возможных способов. Существует авторская методика оценки работы руководителя по результатам работы его подчиненных, которая основана именно на умении начальства грамотно и вовремя донести до работников цели компании и добиться их выполнения. Разработана она была в большей степени для государственных учреждений, однако показала свою эффективность и на коммерческих предприятиях. Каждому из руководителей подразделений выставлялась оценка по достижению выполненных результатов плюс проводился анализ – достаточно ли демократичными были методы принуждения, так как это характеризует руководителя как профессионала и позволяет оценить и его моральные качества. Последнее обстоятельство заставляет специалистов всех уровней заинтересованно отнестись не только к своему делу, но и к своему месту в ряду участников работы, поскольку от этого зависит их оклад и дальнейшее продвижение по карьерной лестнице.