



Чтобы доверять новому сотруднику, нужно провести с ним 10 лет вместе



 **Как убедиться, что можно доверять топ-менеджеру, ключевому сотруднику?**

 Когда собственник бизнеса или генеральный директор задает мне такой вопрос, то я его спрашиваю, есть ли кто-то, кому вы доверяете?

Иногда ответ – нет.

Ну, значит дело не в сотрудниках, значит дело в этом человеке. В его личностных особенностях – подозрительности, повышенной тревожности...

И вряд ли он кому-то будет доверять.

Если ответ – да, то я спрашиваю, а как получилось, что вы ему доверяете?



Михаил Молоканов

И ответ может быть, что мы с ним уже 10 лет вместе, мы вместе проводим свободное время, а наши семьи знают друг друга, мы ходим друг к другу в гости и так далее, и так далее.

Ну, тогда ответ простой.

Чтобы доверять новому сотруднику, нужно провести с ним 10 лет вместе.

По поводу доверия часты два когнитивных искажения.

Первое когнитивное искажение в том, что есть какие-то идеальные сотрудники, которые никогда не подведут.

Но, к сожалению, люди живые. И никогда нельзя гарантировать, что человек не подведет.

Поэтому, чтобы обезопасить себя, необходимо смотреть не только на поведение человека, но и на то, почему он какие принимает решения. Обязательно разговаривайте с ключевыми сотрудниками, почему они приняли то или иное решение. Почему они поступили таким или иным образом. Так они станут для вас более предсказуемыми.

Второе когнитивное искажение состоит в том, что вы думаете, что доверие бывает абсолютным, что вы или доверяете человеку. Или нет. Это совершенно не так.

Даже в семье жена, например, может доверять мужу в том, чтобы он спланировал их поездку, но в то же время она может не доверять ему какие-то покупки для ребенка.

ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП

* Полная версия выйдет на сайте через год