

چک لیست تعیین زمان اخراج یک کارمند

موارد ذیل عوامل تصمیم گیری برای اخراج یک کارمند نیستند؛ بلکه برای تفکر در تعیین ارزش و سهم کارمند در سازمان شما می باشند. اگر جواب شما به بسیاری از این سوالات، بله است باید در این مورد که این کارمند به چه اندازه برای کار شما مناسب است، فکر کنید.

- دائماً از مشکلات موجود طفره می رود.
- زمانی که خرابی پیش می آید دیگران (شامل خود شما) را متهم می کند.
- اجازه ی انتقاد از شرکت را به دیگران می دهد تا مجبور به دفاع نشود.
- نگران تاخیر برای کار و یا قرارها نیست.
- تکمیل پروژه ها را تا حد ممکن به تاخیر می اندازد.
- از پیگیری جهت روشن شدن سوء تعبیرات اجتناب می کند تا بعداً امکان سرزنش داشته باشد.
- هرگز زمانیکه اطمینان کامل به موفقیت ماموریت ندارد، داوطلب نمی شود.
- در مورد ضرب العجل ها نگران نیست.
- به جای حقایق، از منابع اطلاعاتی و تصمیمات اساسی مشابه حمایت می کند.
- تلاش می کند تا حد ممکن در مورد مسائل بی خیال باشد.
- افراد خوبی را که با آنها مخالف است منتقل یا اخراج می کند.
- از محول کردن کارها به دیگران به عنوان روشی برای خلاص شدن از وظایف ناخوشایند استفاده می کند.
- خود را با پروژه های در جریان مشغول نگه می دارد و از طرح ریزی برای آینده ناخوشنود است.
- به دیگران اجازه می دهد تا به جای او تصمیم گیری کنند.
- به انتقاد از دیگران در جمع، به جای حالت محرمانه تمایل دارد.
- از تماس با زبردستان اجتناب می کند.
- مکرراً تلاش می کند تا شما بفهمید که چقدر به او وابسته هستید.
- به افرادی که قابلیت پیشرفت دارند علاقه مند نیست چون ممکن است جای او را بگیرند.
- زمانیکه برای فراهم آوردن جوابها باید به افراد زبردست وابسته باشد، ناراحت است.
- تلاش خود را به جای وظایفی که تمایل کمتری به انجام دادن آنها دارد، بر وظایفی که ترجیح می دهد، متمرکز می کند.
- مداوم از شما تعریف می کند، حتی زمانیکه باید یک دلیل برای آ. شایستگی های دیگر افراد را کم ارزش می کند. داشته باشد.
- در حد ممکن، کم خطر می کند.
- قبل از دادن خبر بد تا آنجا که ممکن است صبر می کند.
- تلاش خود را محدود به ساعات کاری می کند. به ندرت کارها را به خانه می برد.
- در مقابل ثبت نام در برنامه های توسعه ی توانایی هایی که شرکت هزینه آنها را پرداخت نکرده مقاومت می کند.
- تا آنجا که ممکن باشد، در گفتگوهای روزهای خوش گذشته حضور دارد.
- در این مورد که سنجش کار او چقدر دشوار است، بسیار صحبت می کند.

□ افراد با استعداد را پنهان می کند تا کار خود را جلوتر ببرد.