

Данные / Цитата

«Я никогда не штрафую людей — это глупо. Если человек не справляется с чем-то, его нужно уволить».

Айзек Корреа, основатель, IconFood**Алана Солдатова, директор по маркетингу, Infratel Russia and CIS**

«Наказывать сотрудников так же необходимо, как и хвалить. Это позволяет человеку почувствовать, что его работа оценивается, она нужна и важна. Когда есть правило и сотрудник его нарушает, чаще всего он об этом знает, и, если его никто за это не наказывает, то правило обесценивается. Однако важно, чтобы наказание было адекватным. Часто бывает достаточно строго указать на ошибку».

Дарья Николаевская, заместитель коммерческого директора по маркетингу и качеству услуг, Национальная факторинговая компания

«Если работник регулярно не выполняет делегированные ему задачи, то на повестке дня, безусловно, встает вопрос о его соответствии занимаемой должности. Но здесь также возникают вопросы к тому, кто принимал решение брать такого сотрудника в компанию. Любой новый специалист — это не только инвестиции в адаптацию и развитие, но и упущенная выгода, если по прошествии нескольких месяцев становится очевидно, что новичок не вписывается в систему».

Николай Курманов, коммерческий директор, «ЦентрПроектЗащита»

«В системе мотивации нашей компании отсутствует практика штрафов. Мы считаем, что людей нужно вдохновлять на движение к единой корпоративной цели, чтобы весь коллектив объединялся и работал более эффективно. Штрафы же только ослабляют моральный дух сотрудников, и, как следствие, те боятся экспериментировать или проявлять инициативу. В такой ситуации развитие компании и движение к достижению серьезных целей будет медленным, а специалисты начнут искать более комфортное место работы».

Владимир Левочкин, коммерческий директор, Accord Digital

«Я согласен с утверждением, однако эта схема работает не во всех сферах бизнеса. Штрафы в работе допустимы, когда сотрудник выполняет примитивные команды и от него не требуется творческого мышления и предприимчивости. В компаниях и бизнес-процессах, где нет шаблонного выполнения процедур и важен результат деятельности сотрудника, штраф является отталкивающим приемом мотивации. Причем чаще всего система штрафов — это инструмент руководителей, у которых нет желания заниматься корпоративной культурой и идеологией компании, тех, для кого важно четкое выполнение правил».

Елена Матюнина, коммерческий директор, «Венета Систем»

«Абсолютно согласна. Штрафовать людей бессмысленно: кроме озлобления и непонимания, это ни к чему не приводит. Я не единожды убеждалась в этом на собственном опыте, на примере разных категорий специалистов — от самого низкого уровня до старших руководителей. Штраф демонстрирует, что начальство видит недостатки своих подчиненных, в то время как эффективные руководители должны в первую очередь замечать и развивать достоинства сотрудников».

