

Чек-лист: личные встречи

О работе в целом
1. Как тебе текущие задачи? Что нравится, а что хотелось бы изменить? <i>Выявляет общий уровень удовлетворенности и зоны дискомфорта</i>
2. Какие моменты в работе вызывают у тебя больше всего стресса? <i>Помогает найти «болевые точки» — например, график, логистика, коммуникация</i>
О поддержке и руководстве
3. Достаточно ли тебе поддержки от меня/команды? Где её не хватает? <i>Показывает, чувствует ли сотрудник себя брошенным</i>
4. Как я могу помочь тебе работать эффективнее? <i>Дает конкретные запросы — возможно, нужны дополнительные ресурсы или обучение</i>
О развитии и мотивации
5. Есть ли у тебя карьерные цели в компании? Как я могу помочь их достичь? <i>Определяет, видит ли мерчандайзер перспективу или работает «на потоке»</i>
6. Что тебя мотивирует в этой работе, а что, наоборот, снижает интерес? <i>Помогает скорректировать систему мотивации — например, ввести бонусы за сложные объекты</i>
О коммуникации и процессах
7. Удобно ли тебе получать задачи и обратную связь? Хочешь что-то изменить? <i>Проверяет, насколько комфортны рабочие процессы</i>
8. Какие у тебя идеи по улучшению работы нашей команды/процессов? <i>Вовлекает в изменения и показывает, что его мнение ценится</i>

О будущем в компании
9. Что удерживает тебя в этой работе? <i>Ключевой вопрос — если ответы скудные, это тревожный звоночек</i>
10. Если бы у тебя была волшебная палочка, что бы ты изменил в своей роли? <i>Неформальный вопрос, который часто раскрывает скрытые желания</i>

Важные нюансы:

- Задавай вопросы спокойно и без давления — цель не «допрос», а диалог
- Фиксируй ответы и ищи паттерны (если многие жалуются на одно и то же — это системная проблема)
- Действуй по итогам — даже если не можешь решить проблему сразу, объясни, какие шаги планируются