



# Чек-лист для руководителя: признаки потери вовлечённости

6 сигналов, которые нельзя игнорировать · и что с ними делать

Вовлечённость не исчезает мгновенно — она **снижается постепенно**. Этот чек-лист помогает распознать ранние признаки и действовать до того, как проблема станет системной.

## ЧТО ПРОВЕРЯЕМ

### ⚠ ПРИЗНАКИ

### ✓ ЧТО ДЕЛАТЬ



#### Инициативность

РАННИЙ СИГНАЛ

#### ПРИЗНАКИ

Сотрудники не предлагают идей, ждут указаний

#### ДЕЙСТВИЕ

Проведите мозговой штурм, где все идеи принимаются без критики



#### Коммуникация

РАННИЙ СИГНАЛ

#### ПРИЗНАКИ

Совещания молчаливые, вопросы «есть ли идеи?» тонут в тишине

#### ДЕЙСТВИЕ

Начните задавать прямые вопросы каждому, введите правило «высказался — молодец»

#### Качество работы

НАРАСТАЕТ

#### ПРИЗНАКИ

Ошибки стали повторяться, снижается внимание к деталям

#### ДЕЙСТВИЕ

Проверьте нагрузку и критерии качества. Возможно, люди выгорают

#### Текущность

КРИТИЧНО

#### ПРИЗНАКИ

Уходят даже те, кого вы считали «ядром» команды

#### ДЕЙСТВИЕ

Проведите exit-интервью, ищите системные причины



#### Конфликты

НАРАСТАЕТ

#### ПРИЗНАКИ

участились мелкие стычки, напряжение в коллективе

#### ДЕЙСТВИЕ

Введите практику регулярной обратной связи, не ждите, пока взорвётся



#### Отношение к изменениям

НАРАСТАЕТ

#### ПРИЗНАКИ

Любое нововведение встречается в стычки

#### ДЕЙСТВИЕ

Объясняйте «зачем» до того, как начинаете внедрять. Найдите агентов влияния и привлечите их на свою сторону

## Как использовать чек-лист

Пройдитесь по каждому пункту **раз в 2–4 недели**. Если вы узнали хотя бы **два признака** — это сигнал действовать немедленно. Чем раньше вы заметите паттерн, тем меньше ресурсов потребуются на восстановление вовлечённости команды.

