

Обозначения показателей оценок для каждого сотрудника:

### Индекс востребованности



### Индекс корпоративной интеграции



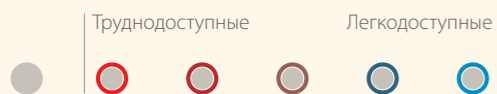
### Индекс влияния



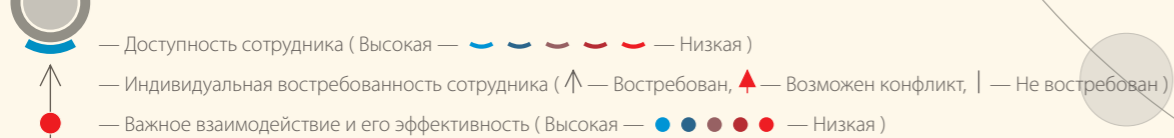
### Общая эффективность



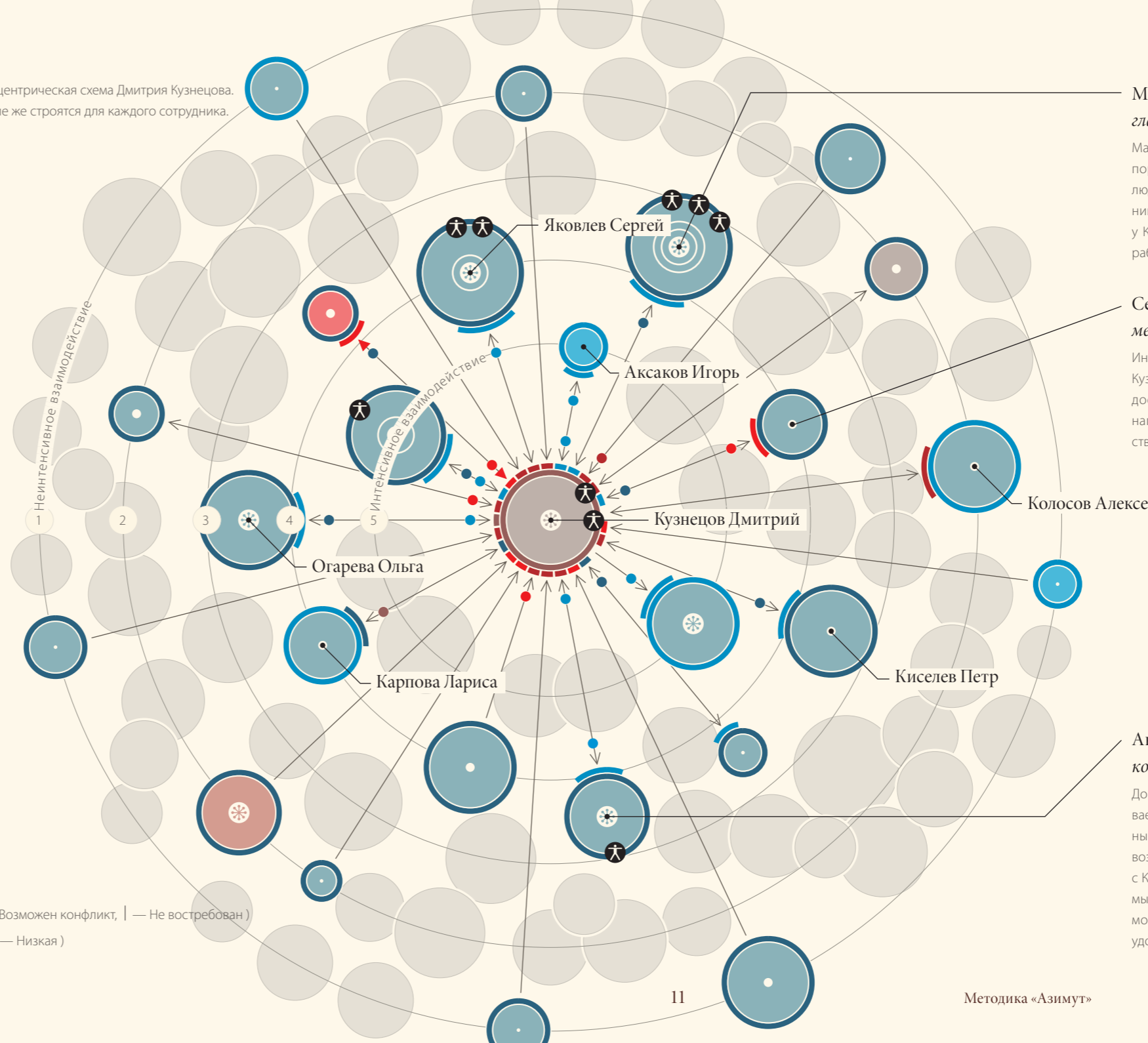
### Общая доступность



### Параметры конкретного рабочего взаимодействия:



Эгоцентрическая схема Дмитрия Кузнецова. Такие же строятся для каждого сотрудника.



**Маслова Екатерина,  
главный бухгалтер**

Маслова — человек с высоким уровнем корпоративной интеграции. Как правило, такие люди имеют большой круг общения в компании и в курсе многих проблем. Причем с ней у Кузнецова, как видно, сложились хорошие рабочие отношения.

**Семенов Анатолий,  
менеджер отдела продаж**

Интересна и связь Кузнецова с Семеновым — Кузнецов этот контакт оценивает, как труднодоступный и неэффективный, Семенов же, напротив, вполне удовлетворен взаимодействием с Кузнецовым.

**Андреева Ирина,  
коммерческий директор**

Довольно редкий случай — Андреева оценивает контакт с Кузнецовым как труднодоступный, но эффективный. Такая ситуация может возникнуть, если Андреева пытается общаться с Кузнецовым чаще, чем он считает необходимым. Например, он отвечает ей одним письмом на пять ее писем, но ответы Андрееву удовлетворяют.