

ТУРАНА^Т



**Психологические аспекты
добровольного и принудительного
увольнения**

Адаменко Елена

КИЕВ 2006

Перемещение персонала в компании



Увольнение сотрудника чаще всего является стрессом как для самого увольняемого, так и для руководства.

Увольнение также оказывает влияние на социально-психологический климат в коллективе.

Главные принципы увольнения:

**в организации должен остаться тот персонал,
который необходим ей для осуществления
эффективной деятельности,**

**оставшийся персонал должен адекватно
принимать позицию руководства,**

**уволившийся или уволенный сотрудник должен
расстаться с компанией без обид.**

Золотые правила увольнения:

**Соблюдение требований трудового
законодательства**

**Индивидуальный подход к каждому
сотруднику**

Готовность к компромиссу

ДОБРОВОЛЬНОЕ УВОЛЬНЕНИЕ

- увольнение по инициативе работника
(по собственному желанию)

Основные причины:

- ✓ неудовлетворенность уровнем заработной платы;
- ✓ отсутствие карьерного роста и/или профессионального развития;
- ✓ монотонность выполняемой работы;
- ✓ желание получить больше возможностей для принятия самостоятельных решений;
- ✓ несовпадение личных целей сотрудника с целями компании.

Признаки начала поиска сотрудником нового места работы:

- Снижение заинтересованности и активности в работе, небрежность при выполнении должностных обязанностей.
- Демонстрация недовольства процессами, происходящим в компании, ее ценностям, нормам и правилам.
- Отсутствие энтузиазма в отношении планов и перспектив развития компании.
- Заметное уменьшение контактов с коллегами и руководством.
- Негативное отношение (и критические высказывания) к стилю и методам управления и организации труда.
- Сотрудник чаще обычного отсутствует на рабочем месте.
- Сотрудник проявляет неестественное поведение при разговоре по телефону.
- Сотрудник устраивает «внеплановую ревизию» на своем рабочем месте.

Основная задача беседы руководителя с ценным сотрудником, подавшим заявление об уходе – выяснить, насколько интересна сотруднику его нынешняя работа, что его не устраивает, и что он хотел бы изменить

В 10% случаев ценного сотрудника можно удержать, грамотно проведя с ним «задушевную» беседу.

Для предотвращения неожиданных ситуаций, связанных со спонтанным увольнением ценных сотрудников, необходимо 1 раз в пол года проводить исследование удовлетворенности персонала своей работой и принимать превентивные меры

Информация, которую необходимо собрать о сотруднике до беседы:

- уровень профессиональной подготовки;
- поощрения и взыскания, применявшиеся к данному сотруднику за время работы в компании;
- характер взаимоотношений сотрудника с коллегами и руководством;
- наличие межличностных либо профессиональных конфликтов;
- доступ к конфиденциальной информации, имеющей важное коммерческое значение;
- предполагаемый период устаревания сведений, составляющих коммерческую тайну.

ПРИНУДИТЕЛЬНОЕ УВОЛЬНЕНИЕ

- по решению администрации

Основные причины:

- ✓ неудовлетворенность качеством исполнения сотрудником должностных обязанностей;
- ✓ систематические нарушения правил внутреннего трудового распорядка, несоблюдение трудовой дисциплины;
- ✓ несоответствие сотрудника корпоративной культуре компании;
- ✓ неспособность или нежелание сотрудника выполнять требуемые функции.

ИНСТРУМЕНТЫ УВОЛЬНЕНИЯ:

- компенсационные выплаты (например, выходные пособия);
- полное или частичное решение личных проблем сотрудника (оплата обучения, погашение кредита и др.);
- консультационная поддержка или помощь в вопросах трудоустройства;
- предоставление рекомендательных документов и отзывов;
- аутплейсмент.

Алгоритм проведения принудительного увольнения:

1. Руководитель и менеджер по персоналу должны четко согласовать истинные причины и стратегию увольнения.
2. Составить план передачи дел увольняемым сотрудником.
3. Провести беседу с увольняемым сотрудником.
4. По возможности предоставить помощь сотруднику по дальнейшему трудоустройству.
5. Провести необходимую работу с коллективом, разъяснив причины увольнения сотрудника.

Советы по проведению беседы с увольняемым:

Обязательно подготовьтесь к беседе,
проработайте несколько возможных сценариев
развития событий

Сядьте напротив собеседника, ваш стул должен
быть чуть выше, чем у собеседника

Не проводите беседу в обстановке крайнего
эмоционального напряжения

Говорите спокойным, уверенным и
категоричным тоном

Будьте предельно вежливы

Начинайте разговор со «сближающей» фразы,
затем постепенно разделяйте понятия

Изложите причины увольнения аргументировано и
объективно

Дайте человеку возможность выговориться

Подробно обсудите позиции обеих сторон

Самый веский аргумент оставляйте на конец беседы

С женщинами беседу лучше проводить в конце дня,
с мужчинами – после обеда

«Жесткие» технологии увольнения:

Метод «выдавливания» сотрудника

Метод невыполнимых заданий

Провоцирование конфликтной ситуации

Накопление компромата на сотрудника

Манипулятивные технологии

АУТПЛЕЙСМЕНТ

Аутплейсмент (англ. Outplacement) – услуги рекрутингового или кадрового агентства по трудоустройству высвобождаемого персонала, оплачиваемые работодателем.

Может сопровождаться профориентацией, психологической поддержкой и переподготовкой (либо развитием профессиональных навыков) специалиста.

Консалтинговая компания «ТУРАНА»

Т – тренинги, семинары, практикумы для руководителей и HR-менеджеров.

У – управленческий консалтинг, оптимизация организационной структуры.

Р – рекрутинг, квалифицированный подбор персонала.

А – аутсорсинг, услуги приходящего HR-а.

Н – наставничество, коучинг для менеджеров по персоналу.

А – анализ эффективности персонала, организационно-кадровый аудит.

Специализация деятельности:

- управленческий консалтинг,
- менеджмент организации,
- стратегическое и операционное управление персоналом.

Миссия: предоставление консалтинговых услуг для развития профессиональных конкурентных преимуществ украинского бизнеса и каждого отдельного сотрудника.

(044) 233-83-02, 8-050-207-37-57

turana2003@yandex.ru**office@turana.com.ua**

www.turana.com.ua