

# Что стоит учесть при увольнении сотрудника?

Видео #005

«Увольнять или не увольнять?»

## ЧЕКЛИСТ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

Программа максимум: сохранить имидж у сотрудников, на рынке труда, среди клиентов

Программа-минимум: уволить и предусмотреть риски внутри компании и угрозы от внешних акторов.

### До принятия решения

- У вас нет препятствующих увольнению внутренних установок
- Руководитель чётко ставил задачи сотруднику и вёл себя с ним профессионально
- Сотрудник был обеспечен всеми ресурсами для выполнения задачи. Включая временные
- Сотрудник своевременно информировался о том, как он справляется с задачами и что ему нужно подтянуть
- Его не подводили смежные подразделения и система вообще
- Руководитель сотрудника не преследует этим увольнением свои личные интересы и не маскирует свою некомпетентность
- Можно ли найти в компании позицию, где этот сотрудник принесёт пользу?

**Вы приняли решение об увольнении.** Перед разговором с сотрудником

- Вы обдумали, как будут работать коллеги этого сотрудника в проектах, где он участвовал
- Если у сотрудника есть подчинённые, вы продумали, какую дадите им информацию о причинах увольнения, замене и дальнейшей работе
- Если сотрудник взаимодействовал с клиентами, провайдерами услуг, другими контрагентами: есть их список и понимание, что им будет сказано
- Проанализированы и учтены риски от возможных негативных действий сотрудника по отношению к компании
- Предусмотрено, как будет оперативно закрываться доступ к системам и чувствительной информации в компании: сменены пароли, отключены учётные записи, заблокирована карточка доступа в помещение...
- Обдумана возможная замена: исследован рынок труда, рассмотрены кандидатуры внутри компании
- С юридической службой проверены все аспекты увольнения с точки зрения соблюдения законодательства
- Вы заранее обдумали, какие у вас есть рычаги влияния. И на какое соглашение вы готовы пойти

✉ [weare@gmp.business](mailto:weare@gmp.business)

🌐 <http://gmp.business>



## Видео #005

«Увольнять  
или не увольнять?»

**В беседе с сотрудником:** если есть возможность, договоритесь по-человечески. Не уводить клиентов и коллег и прочее. Если нет возможности договориться по-джентльменски, заключайте соглашение, минимизируя риски. Сами ведите себя порядочно. На вас смотрят другие сотрудники и всё нехорошее вскоре может стать известно на рынке труда.

**После увольнения,** если увольняли не вы лично:

- ✓ Подумайте, хотите ли вы получить у сотрудника какую-то дополнительную информацию, которую вы уже не получили в процессе увольнения
- ✓ Проверьте, справедливое ли это увольнение

**На будущее,**

- ✓ В компании есть качественная система подбора и система оценки.
- ✓ Система оценки легитимна и реалистична
- ✓ Сотрудники оцениваются в зоне их компетенции и официальных полномочий

✉ [weare@gmp.business](mailto:weare@gmp.business)

🌐 <http://gmp.business>

