

Расстанемся друзьями: как увольнять
этично и без стресса

Как уберечь компанию от скандальных увольнений

HRD Хантфлоу
Батракова Елизавета



Расскажу про свой опыт

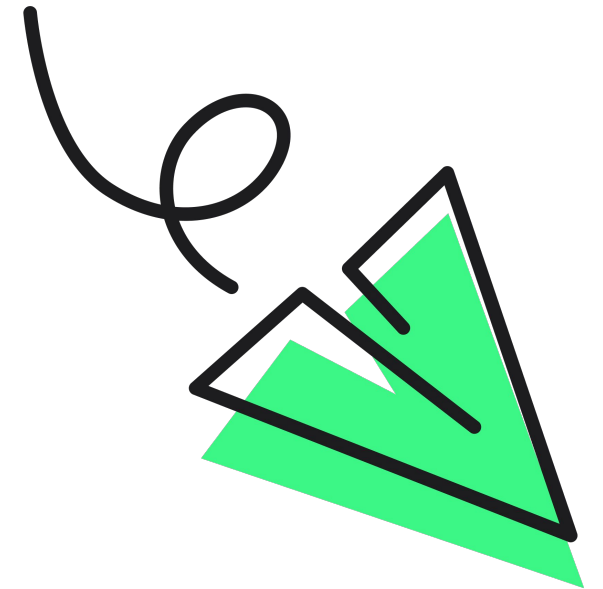
Тим-лид группы ИТ подбора в кадровом агентстве



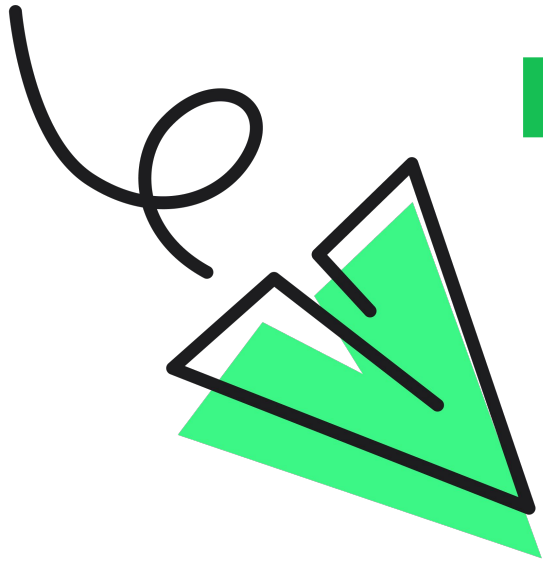
HR-менеджер в ПИК-Digital



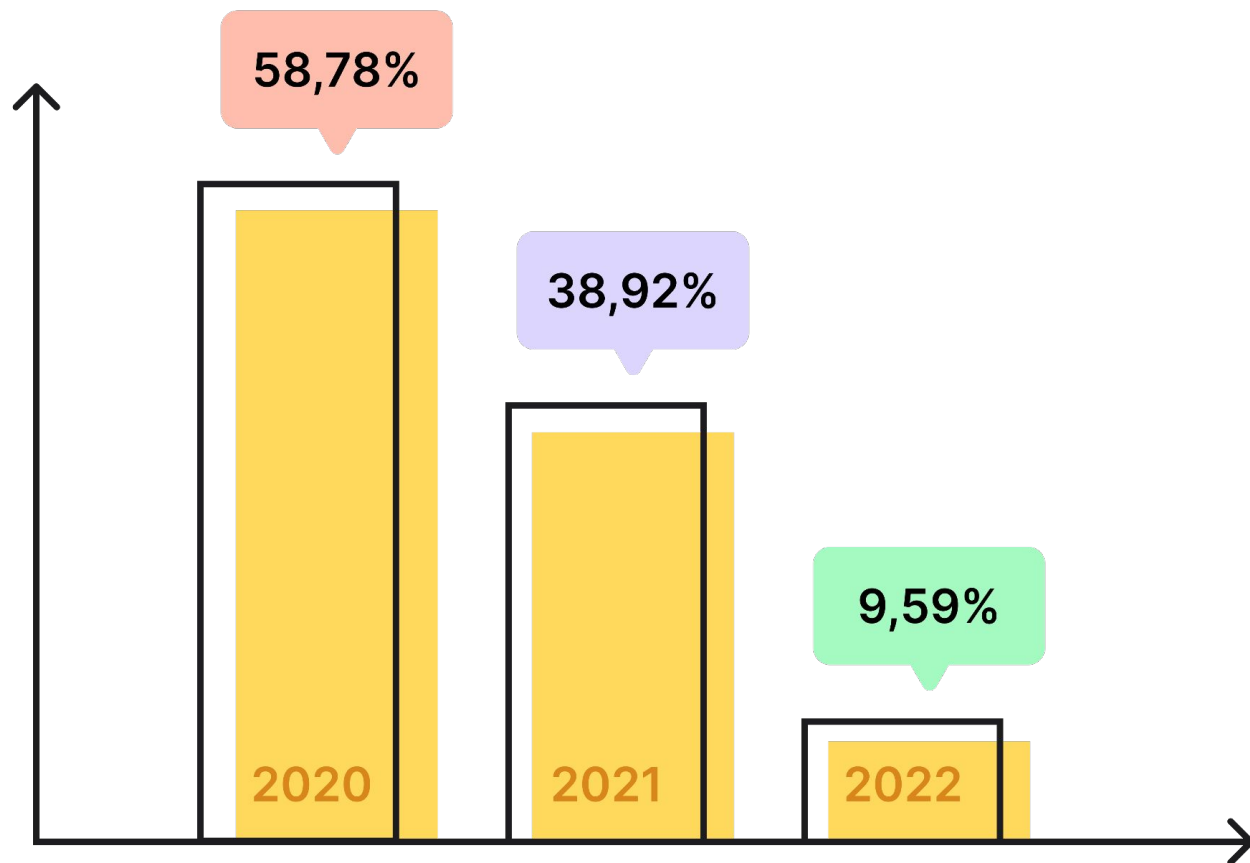
HR-директор в Хантфлоу



**Почему я хочу
поделиться своим
опытом?**



Коэффициент текучести кадров



2020 год — 58,78%
при ср численности
38 чел.

2021 год — 38,92%
при ср численности
58 чел.

Текущее состояние
на 2022 год — 9,59%
при ср численности
73 чел.

Что может привести к скандальному увольнению?

Основные причины, которые могут привести к скандальному увольнению:

- Проблемы в системе найма сотрудников
- Отсутствие в компании процесса обратной связи
- Плохой менеджмент

Проблемы в системе найма сотрудников

Посмотрим бизнес-процесса подбора и остановимся на ключевых этапах, которые напрямую могут влиять на текучесть и увольнения, а также поговорим о кейсах и ошибках, которые могут происходить в работе.



**Рекрутер должен брать
ответственность за наем
новых сотрудников**



Заявка на вакансию



Заявка

- Понять, какие задачи будут стоять перед сотрудником
- Сформировать портрет кандидата
- Убедиться, что это не проектная деятельность и у сотрудника будут задачи в перспективе, как минимум на год
- Убедиться, что сотрудник будет загружен задачами на фулл-тайм

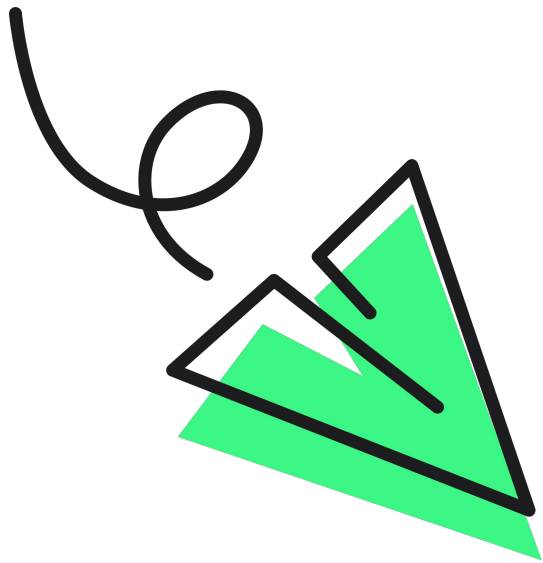


Заявка

Неправильное снятие заявки напрямую ведет к скандальному увольнению, потому что:

- Сотрудник будет наниматься неправильно, должностные обязанности не будут соответствовать действительности
- Ожидания и реальность при выходе на работу сотрудником могут разойтись в корне
- У сотрудника может отсутствовать фулл-таймовая загрузка или вовсе может оказаться такое, что этот специалист в данный момент не требуется компании

Процесс найма



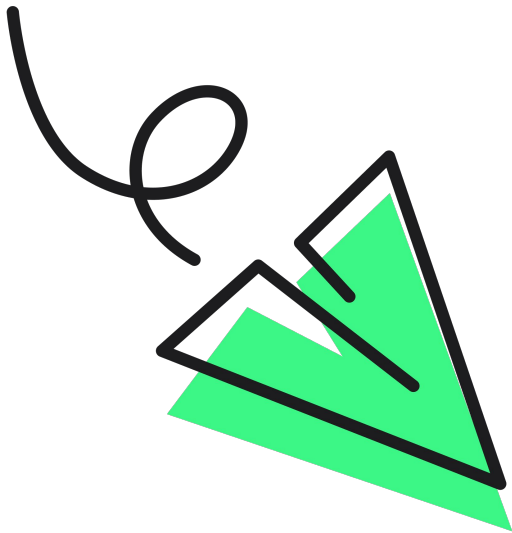


**СКАЖИ МНЕ
ТРИ ГЛАВНЫХ
СЛОВА**

**ГОТОВ ДЕЛАТЬ
ОФФЕР**

Работа с кандидатом на стадии оффера

Важно выстраивать честные
и прозрачные взаимоотношения



Выход на работу



Выход на работу

На этом этапе важно:

- Оформленный трудовой договор (особенно, если работаете с дистанционными сотрудниками, нужно прописать — время выхода на связь, каналы коммуникации с сотрудником)
- Подготовленная должностная инструкция (должностная инструкция должна отражать реальную жизнь сотрудника)



Должностная инструкция

оперативно взаимодействовать со специалистами отдела разработки и специалистами других подразделений Организации для выполнения своих трудовых обязанностей;
принимать участие в обсуждении нового функционала Сервиса и своевременно сообщать о возможных рисках и недостатках в предлагаемых решениях, предлагать альтернативные решения, с более низкими рисками



можем написать точнее? что понимать под оперативно?
2 часа? 12 часов?



Адаптация и онбординг

Индивидуальный план работы
сотрудника на Испытательный срок



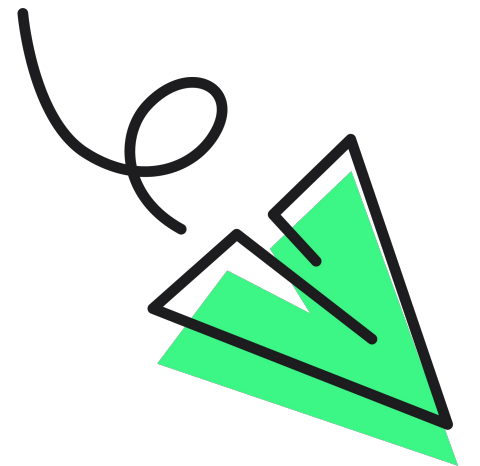
Если соблюдать все эти правила, вы сможете на входе создать с сотрудником прозрачные и честные отношения, которые должны уберечь вас в будущем от возможных скандальных увольнений



Exit-интервью

Это выходное интервью с сотрудником, которое проводится с целью:

- оценивания возможного удержания сотрудника в компании
- предотвращения возможного конфликтного увольнения
- получения честной обратной связи о работе в компании/отделе/команде и т.д.
- сохранения лояльности и возможность показать сотруднику, что в случае его желания вернуться, компания готова его принять на работу снова



Exit-интервью

1. Подготовка
2. Встреча с сотрудником:

Выходное интервью стоит проводить в нейтральной обстановке. Не забывайте, что это не просто разговор по душам, вам важно получить ответы на конкретные вопросы:

- Узнаем как дела у сотрудника
- Если сразу начинает говорить о проблемах — раскрываем истинные причины
- Если не говорит о том, что в поиске нового места или не говорит о причинах ухода — задавать много вопросов.



Exit-интервью

3. Обработка фидбэка:

Подытожить все, что было сказано, обсудить как мы можем решить проблему и можем ли вообще как то повлиять на решение.

4. Обсуждение итогов с руководителем

Есть ли возможность исправить ситуацию, что он думает по поводу причин, найти возможный выход из сложившейся ситуации

5. Составление контр-оффера





Вопросы



Подписывайтесь

<https://www.facebook.com/lizabatr>