Новосибирский профессор знает, как правильно уволить человека

25.10.2019

Одна из глав монографии доктора филологии Юрия Шатина «Искусство переговоров» как раз называется «Риторика увольнений», каковая вовсе не требовалась при «развитом социализме», когда можно было преспокойно уйти с одной работы и через дорогу найти точно такую же с такой же зарплатой. Зато сейчас увольнение может превратиться в серьезную проблему. Как раз поспело очередное сообщение в тему: число безработных, зарегистрированных на бирже труда, за три года может удвоиться. Такие ожидания зафиксированы в пояснительных документах к проекту бюджета на 2019-й и плановый период 2021–2022 годов.

> — На самом деле ситуация, когда менеджер должен объявить работнику, что последнего увольняют, может оказаться очень трудной в психологическом и этическом планах для обеих сторон, — рассказывает Юрий Васильевич. — В крупных компаниях США давно существует специальная должность менеджера-терминатора, оформляющего увольнение работника и сопровождающего его увольнение обязательными риторическими процедурами. В российских компаниях этой должности нет, и вряд ли она появится в ближайшее время, поэтому столь неприятная обязанность обычно выпадает на долю менеджера по кадрам.

Такой менеджер, по мнению ученого, обязан усвоить основные риторические принципы жанра прощальной беседы. Следуя рекомендациям психологов, такой разговор лучше всего вести в первой половине рабочего дня, когда усталость менеджера и увольняемого не достигла пика, чреватого нервным срывом для обеих сторон. Нельзя вести прощальную беседу накануне выходных и праздничных дней. Вполне понятно, что прощальный разговор должен вестись один на один, без присутствия коллег увольняемого и тем более посторонних свидетелей.

Прощальный разговор не должен продолжаться более 20 минут, так как пребывавший до этого в состоянии неведения работник оглушен неприятным известием и не способен внимательно слушать и обдумывать различные подробности, которые излагает ему менеджер.

Как в монологе, так и в диалоге важно избежать эффекта запутывания: у увольняемого не должно возникнуть впечатления неопределенности о своей будущей работе в данной организации, а мотивировки, связанные с его увольнением, должны оставить впечатление если уж не полностью справедливых, то во всяком случае разумных доводов.

Прощальная беседа предполагает использование тактики речевого милосердия, при котором оцениваются лишь профессиональные и деловые, но ни в коем случае не личностные качества увольняемого. Помните, как Франсуа Перрена в фильме «Игрушка» уволили из редакции за влажные руки?

Важно, чтобы менеджер, ведущий прощальную беседу, сослался на экономические и производственные трудности фирмы, создав у увольняемого четкое представление, что эта мера вынужденная.

В конце прощального разговора стоит «подсластить пилюлю», предоставив, например, увольняемому список вакансий на других предприятиях или буклет с программами профессиональной и социальной реабилитации.

Конечно, сомнительно, что после беседы даже с самым опытным терминатором отвергнутый работник выйдет из отдела кадров таким уж окрыленным. Но ему надо помнить, что в любом кризисе обязательно скрыты возможности для еще большего роста.

Александр Дудкин