



 [YouTube канал: АНАТОМІЯ ОРГАНІЗАЦІЇ](#)

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ ЗВІЛЬНЕННЯ СПІВРОБІТНИКА: ЕКО-МЕТОД

Тема звільнення працівника - є одним із найскладніших процесів, в яких безпосередньо приймає участь будь-який керівник.

Звільнення - це управлінський процес, який, в більшості випадків, керівники намагаються уникнути, що призводить до накопичення помилок, погіршення продуктивності та клімату в команді і ускладнює розвиток підрозділу.

Щоб уникнути групових травм, небажаних судових рішень, негативних проявів в соц. мережах, з відповідним погіршенням бренду працедавця - ми пропонуємо технологію «Звільнення працівника: Еко-метод».

Використання для навчання керівників тренінгу «Звільнення працівника: Еко-метод», передбачає подальше покращення клімату в колективі, зменшення плинності кадрів і врешті - збільшення продуктивності.

Тренінг «Звільнення працівника: Еко-метод» не розглядає юридичні аспекти звільнення, але передбачає матеріал та навчання, яке допоможе уникати переносу розгляду звільнення в правову площину.

Тренінг передбачає наявність ділових ігор та інтерактивні обговорення процесу підготовки та звільнення.

Тривалість навчання - 8 год.

Розмір навчальної групи – до 15 осіб.

Цільова аудиторія: керівники всіх рівнів, фахівці відділів управління персоналом, працівники відділів кадрів, юристи.

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ ЗВІЛЬНЕННЯ СПІВРОБІТНИКА: ЕКО-МЕТОД

1. НОВА ПАРАДИГМА ЗВІЛЬНЕННЯ: ЕКО-МЕТОД

- Поняття звільнення: не юридичні аспекти.
- Звільнення – симптом слабкої системи управління.
- Вартість затримки звільнення.
- Формула розрахунків збитків від затримки звільнення.
- Поняття та метод еко-звільнення, як інструмент зменшення плинності кадрів.

2. КРИТЕРІЇ ЗВІЛЬНЕННЯ СПІВРОБІТНИКА

- Поняття критеріїв звільнення.
- Практика формулювання критеріїв звільнення.
- Правила команди, щодо критеріїв звільнення.

3. ПСИХОЛОГІЯ ПОРУШЕННЯ ПРАВИЛ І «ПРОВОКАЦІЯ» ЗВІЛЬНЕННЯ

- Системна біологічна сутність девіантної поведінки.
- Відповідальність лідера за «спокусу» девіації.

4. ПРОФІЛАКТИКА ЗАЛЕЖНОСТІ КЕРІВНИКА ВІД СПІВРОБІТНИКІВ

- Чинники залежності керівника та команди від «поганого» співробітника.
- Забезпечення взаємозамінності та прозорості функцій.
- Управлінські практики та інструменти, що знижують частоту звільнень.
- Практика адаптації персоналу.
- Практика контролю.
- Практика формулювання результатів.
- Практика застосування влади.
- Практика зворотного зв'язку.
- Практики критеріїв та правил звільнення.

5. ПРАВИЛА ЗВІЛЬНЕННЯ, ЯК ПРОФІЛАКТИКА ТЕКУЧОСТІ КАДРІВ

- Ухвалення рішення про звільнення.
- Етика та мораль ухвалення рішення про звільнення.
- Основний морально-етичний та психологічний парадокс ситуації звільнення.

6. ПІДГОТОВКА І ПРОЦЕДУРА ЗВІЛЬНЕННЯ

- Робота з ризиками перед звільненням.
- Планування проекту звільнення.
- Практика дій, у випадку відмови працівника добровільно звільнитися.

7. ПРОВЕДЕННЯ СПІВБЕСИДИ

- Технологія повідомлення про звільнення.
- Рекомендації з проведення співбесіди.
- Обробка заперечень звільненого.

8. РОБОТА З КОМАНДОЮ ПІСЛЯ ЗВІЛЬНЕННЯ

- Пояснення та розмова з командою про звільнення.
-