

УВОЛЬНЕНИЕ КАК ПРОДАЖА



Мария Константиниди/Директор по персоналу **TecForce**



ЭТИЧЕСКАЯ СТОРОНА ВОПРОСА

- Увольнение VS Прекращение сотрудничества
- Кто может инициировать беседу
- Роль HR в процессе увольнения
- Отношение к сложившейся ситуации
- Задачи выходного интервью
- Эффективного увольнения не будет, если...



ГОТОВИМСЯ К СДЕЛКЕ

1) Встреча с инициаторами увольнения:

- Прояснение ситуации;
- Определение цели (какой конечный результат планируем получить);

2) Установление ПЕРВИЧНОГО контакта с увольняемым:

- Получаем представление о характеристиках сотрудника (для формирования выгодного предложения);
- Собираем инфу для этапа отработки возражений (факты, причины увольнения и т.п.);

3) Предварительная встреча с инициаторами до выходного интервью:

- Выбираем стиль общения и позицию
- Утверждаем структуру беседы



ПРИШЁЛ, УВИДЕЛ,
ПРОДАЛ!

ОТЛИЧНЫЙ ПЛАН,
ШЕФ!

ВСТРЕЧА: ЭТАПЫ ПРОДАЖ

- 1) Установление ВТОРИЧНОГО контакта:
 - Корректируем стиль общения при необходимости);
 - Эффект холодного душа;



ВСТРЕЧА: ЭТАПЫ ПРОДАЖ

- 2) Выявление потребностей
- 3) Презентация предложения (выгоды, которые сотрудник получит) ;



ВСТРЕЧА: ЭТАПЫ ПРОДАЖ

4) Работа с возражениями и
Ответы на "неудобные"
вопросы;



ВСТРЕЧА: ЭТАПЫ ПРОДАЖ

5) Завершение сделки:

- Рекомендации от Лида;
- Комментарии и рекомендации от HR;
- Предложение сопровождения (резюме, рекомендации и т п);
- Финализируем встречу планом действий;
- Провожаем в КА.



ЧТО МОЖЕТ ПОМОЧЬ В ХОДЕ ВСТРЕЧИ

- Присоединение и сочувствие: " Мне понятно твоё состояние... "
- Поддержка достоинства сотрудника:"Это не характеризует тебя как человека и профессионала..."
- Желание (ИСКРЕННЕ) помочь и поддержать (найти работу, поработать с резюме, дать рекомендации и т п);
- Сохранение нейтралитета в ходе встречи;
- Предупреждение нежелательного поведения сотрудника (шантаж, угрозы и т п);

ТЕХНИКИ РАБОТЫ С ЭМОЦИОНАЛЬНЫМ СОСТОЯНИЕМ

Шесть основных калибровок:

- Позитив-актив (восторг, счастье);
- Позитив-пассив (покой, комфорт, расслабленность);
- Негатив-актив (злость, бешенство);
- Негатив-пассив (грусть, депрессия);
- Интерес (желание получить информацию);
- Принятие решения (состояние размышления над альтернативами).

ПОСЛЕ ВСТРЕЧИ

Важно следовать достигнутым договоренностям, а так же:

- Еще раз проговорить план действий по результатам беседы;
- Помочь составить резюме;
- Договориться о легенде;
- Рекомендовать коллегам.



ВАЖНО ПОМНИТЬ!!!

- Увольнение с человеческим лицом (не I – сотрудник, а человек–человек);
- Важна не только репутация компании, но и репутация HR
- Держать в голове цель!!!
- С террористами не договариваться!
- Сотрудник выйдет на рынок и то, что он скажет о компании и о вас, решается как раз на этой самой встрече!



И САМОЕ ГЛАВНОЕ!

Не забудьте вовремя уволить . . .

СЕБЯ!

КОГДА ПОЙМЕТЕ, ЧТО ПРИШЛО ВРЕМЯ, И ЧТО ДЛЯ КОМПАНИИ ТАК БУДЕТ ЛУЧШЕ!

НЕ ЗАБЫВ, КОНЕЧНО, НАЙТИ БОЛЕЕ ПОДХОДЯЩУЮ ЗАМЕНУ:)



СПАСИБО ЗА НЕПЕРЕДАВАЕМОЕ УДОВОЛЬСТВИЕ ДЕЛИТЬСЯ
СЕГОДНЯ С ВАМИ СВОИМИ МЫСЛЯМИ И ЗА ТО, ЧТО НАШЛИ
ВРЕМЯ ВЫСЛУШАТЬ ИХ!

МАРИЯ КОНСТАНТИНИДИ / ДИРЕКТОР ПО ПЕРСОНАЛУ КОМПАНИИ TЕСFORCE

ТЕЛ.: +7-921-597-48-65

E-MAIL: MARIYA.KONSTANTINIDI@YANDEX.RU

SKYPE: MARIYA.KONSTANTINIDI

TELEGRAM: MARIYA.KONSTANTINIDI