Для многих руководителей одной их самых непростых задач является задача **уволить сотрудника**
. Встречаются начальники, долгое время терпящие нерадивых подчиненных из-за боязни скандала или личных отношений. Так как же решить эту проблему и не стать врагом для уволенного сотрудника?

Безусловно, страх быть уволенным является одним из самых больших стрессов для наёмного работника. Вот только не надо думать, что от таких ситуаций страдают только уволенные! Ведь тот, кто вынужден увольнять, зачастую страдает не меньше. И этот психологический моральный груз вынуждает менеджеров совершать множество ошибок, за которые они потом и расплачиваются.

Одной из самых распространённых ошибок является увольнение без объяснения причины. Такой способ усиливает разочарование человека, оставляет некую недосказанность. Тем самым **руководитель показывает** себя диктатором и обезличивает человека, относясь к нему как к винтику, части «машины». Несомненно, эта линия поведения лишь усугубляет болезненную ситуацию. Кроме того, другие сотрудники могут подумать, что аналогичное событие может произойти и с ними.

Что бы избежать подобного сценария, начальник должен качественно аргументировать **увольнение любого работника**
, причём сделать это объективно, без пренебрежения. Такой подход лишь упрочит авторитет руководителя, избавит от подозрений в субъективизме и авторитарности.

Также очень часто миссию «карателя» босс поручает другому подчинённому, часто аргументируя такой подход нежеланием даже общаться с увольняемым. Естественно, это сильно унижает человека. Кроме того, отказ принимать и озвучивать трудное решение дискредитирует руководителя в глазах всего коллектива, что может привести к потере авторитета. А значит, управление коллективом станет намного сложнее, и добиваться качественных результатов от сотрудников будет весьма непросто. Конечно, можно “придавить бунт” очередными увольнениями, невиданными премиями и так далее. Ещё одним распространённым заблуждением будет считать, что коллектив можно ввести в заблуждение, если увольнение представить в виде некоей игры, манипуляции. Это не так.

В данной ситуации нужно действовать честно и открыто. Самое главное – о решении нужно сообщить напрямую, лицо в лицо, аргументируя максимально подробно и оставаясь толерантным. Вы увольняете сотрудника/работника, а причиняете боль человеку. Постарайтесь эту боль приуменьшить и сгладить.

Вспомните знаменитый афоризм – **ничего личного – просто бизнес!** Дайте понять, что такое решение принимается исключительно из-за рабочего профиля, но не ввиду моральных или личностных качеств увольняемого. Если это возможно, компания должна компенсировать некоторые материальные убытки, которые человек понесёт, потеряв работу. Это может быть выходное пособие, премия, или просто позитивная рекомендация. Такая стратегия экономически оправдана, ведь вполне возможна ситуация, при которой в будущем будет необходимо просить этого человека об услуге. Кроме того, такой подход не даёт нервничать коллективу, ведь если начальник всегда открыт и понятен, люди спокойно работают, не переживая по поводу возможных кризисов.