Что делать с ценным сотрудником в случае серьезного просчета

Автор: Administrator
10.01.2013 00:00

Люди ошибаются и допускают просчеты. Даже очень умные и добросовестные, в том числе и ценные сотрудники в вашем офисе. Практически каждый руководитель рано или поздно сталкивается с неверно принятыми сотрудниками решениями или даже грубым ошибкам. Если речь идет о рядовом сотруднике, то чаще всего применимая санкция - увольнение. Но даже рядового сотрудника увольнять - очень неприятная процедура. Да и атмосфера в коллективе после такого увольнения бывает сложная и напряженная. Что уж говорить о том, как непросто принять такое решение для работника, который числился высококлассным специалистом, и к нему было особенное отношение.

Как поступить? В первую очередь - выслушать. Желательно после того, как улягутся страсти, в том числе в вашей душе, а все последствия просчета будут осмыслены и оценены на предмет ущерба компании. Возможно, причина была достаточно уважительной с чисто человеческой точки зрения - болезнь, проблемы в жизни, стресс и.т.д. Часто, увидев сочувствие начальника и понимание сложившейся ситуации, а также желание разобраться, провинившийся сам предлагает пути решения проблемы, причем такие, которые сам начальник ему предложить не может, исходя из трудового кодекса. Примеры приводить не будем, все очень индивидуально. Если это и не исправит ситуацию, возможно, сможет частично её смягчить.

Если увольнение не рассматривается, важно, чтобы сотрудник понял, что его ценят и оставляют только ради его прошлых заслуг. Также важно, чтобы у него не осталось обиды на предмет того, что "пока я не ошибаюсь, я хороший, стоит один раз промахнуться - все забыто". Дайте понять сотруднику, что вы его цените.

Если же подобные просчеты на фоне успешной и квалифицированной работы случаются не впервые, такого сотрудника, как это ни прискорбно, все же лучше уволить.