

Уволенный сотрудник, особенно руководитель подразделения, в некоторых случаях может увести за собой весь отдел, управление, а то и департамент. Причины «переманивания» может быть несколько. Если увольнение произошло вопреки намерениям бывшего сотрудника, то это, скорее всего, обида, злость и стремление «насолить», а если он уволился сам, то просто «потянул» за собой проверенных людей, особенно, когда у него появился более интересный вариант, и он забирает «свою» команду. Чтобы остановить это «перетягивание», нужно действовать быстро, четко и грамотно.

Во-первых, о возникшей проблеме следует заявить открыто. Для этого лучше собрать вместе всех сотрудников, имеющих отношение к данной ситуации, попросить их сохранять спокойствие и постараться убедить, что из сложившегося положения можно найти оптимальный выход. Если не замечать происходящего и делать вид, что все нормально, то можно потерять даже сомневающихся в своем намерении уходить. Неискренность порождает пересуды и накаляет атмосферу. Затем следует поговорить наедине с каждым сотрудником «проблемного» отдела, спросить его о планах и намерениях. Таким образом, можно понять для себя, чего следует ждать и к чему готовиться. В отдел по работе с персоналом нужно передать сформированный в результате переговоров список вакансий, которые появятся в скором времени: лояльно настроенных сотрудников нужно постараться сохранить, а «решительно настроенных» лучше сразу отпустить. Если человек решил уйти из-за более высокой зарплаты, то удерживать его нет смысла. Повышение зарплаты удержит сотрудника лишь на время, и к тому же создаст прецедент для остальных – «хочешь повышения – пригрози увольнением». У тех, кого сложившаяся ситуация поставила в тупик, нужно выяснить, что именно их еще останавливает. Что они боятся потерять? Откровенный разговор увеличит вероятность сохранения сотрудника.