



Беседы представляют собой немаловажный этап в числе различных управленческих процедур, среди которых прохождение собеседования при трудоустройстве и увольнение служащих, прием посетителей, консалтинг, ведение бизнес-переговоров, участие в приемах.

В настоящее время беседы можно разделить на официальные и неофициальные, с обсуждением рабочих вопросов. По своей ориентации виды деловых бесед подразделяются на целевые, которые предусматривают решение определенных вопросов, и общие.

По своей длительности они бывают регламентированные, следовательно проводятся согласованно с существующими правилами и в официально установленной последовательности (в частности, анкетирование), и не регламентируемые, среди которых можно отметить дружеский разговор.

По сравнению с иными видами обмена сведениями, беседе присущ тесный контакт двух и более собеседников, кроме того она подразумевает непосредственность общения, а также неременность обратной связи. Беседа как правило, дает толчок к развитию неформальных отношений, без которых зачастую в действительности управленческий процесс является довольно таки затруднительным.

К видам деловых бесед можно отнести:

1. **Беседа в случае трудоустройства** выглядит в качестве «приёмного» интервью, главная задача такой беседы заключается в оценивании способностей разных соискателей на вакантную должность.

2. **Беседа в случае увольнения** подразумевает два типичных варианта: вариант незапланированного освобождения от выполнения каких-либо обязанностей, без принуждения, по личному желанию служащего, а также вариант, при котором

служащего вынуждены уволить либо сократить.

3. Проблемные и исправительные беседы, подразумевают появление недоработок и недобросовестного выполнения своих трудовых обязанностей или же имеются факты дисциплинарных нарушений, в связи с чем появляется необходимость обсудить и разобрать его недостатки. В ходе приготовления к подобной исправительной беседе начальнику требуется вначале подумать о смысле, задачах, итогах, средствах и методах устранения проблемы, и приложить усилия для того, чтобы в конце сотрудник осознал свои ошибки.

Причем в арсенале руководителя всегда имеются ряд правил, благодаря которым удастся уклониться от беседы в виде «разноса» и добиться от неё благотворных итогов.