



نبایدها هنگام اخراج کارکنان!

اخراج شدن فی نفسه آزاردهنده است. این اتفاق می‌تواند آزاردهنده‌تر باشد، زمانی که کسی که شما را اخراج می‌کند، حرفی نابخردانه یا حتی توهین آمیز بزند. اگر می‌خواهید بدانید در چنین مواقعی از چه جملاتی نباید استفاده کنید به ادامه مطلب بروید!



جملات ممنوع در موقع اخراج کارکنان

۱ - در مقایسه با فلان شخص، شما موفق نبودید

برای تصمیم اخراج یک فرد، هیچ وقت او را با کسی مقایسه نکنید و بحث را شخصی نکنید. کارمندان مستحق اخراج هستند، چون نتوانسته‌اند مطابق با استانداردها، اهداف یا انتظارات رفتاری موجود عمل کنند.

۲ - این برای من خیلی سخت است

اینکه این موضوع برای شما سخت است، مطمئناً به کارمندان ارتباطی پیدا نمی‌کند. چرا که او هم با خود می‌گوید: «واقعاً؟ پس من چی؟ اصلاً در نظر می‌گیری چقدر برای من سخت است؟» همچنین هیچ وقت نگویید «نمیدانم چطور این موضوع را مطرح کنم...» قطعاً می‌دانید چطور باید آن را مطرح کنید. واقعیت این است که برای مطرح کردن آن احساس خوبی ندارید. نباید انتظار داشته باشید کارمندان‌تان حتی کمی از ناراحتی شما را درک کنند. این فکر خودخواهانه است.

۳ - تصمیم گرفته‌ایم تغییراتی ایجاد کنیم

شما در یک نشست خبری حضور ندارید که بخواهید توضیحات اضافه بدهید. اگر کارتان را درست انجام داده باشید، کارمندان نیز به خوبی می‌دانند دلیل اخراجش چیست. با این حال می‌توانید فقط دلیل اقدامتان را واضح و دقیق برایش شرح دهید یا صرفاً بگویید: «مارک، باید بگویم که من تصمیم گرفتم با شما قطع همکاری کنم.»

۴ - در مورد برخی جزئیات، بعداً صحبت می‌کنیم

اخراج برای کارمندان، پایان یک فرآیند و شروع یک فرآیند دیگر است. اخراج شدن به اندازه کافی بد است. چیزی که به شما برسد به اینکه فرد اخراج شده که می‌خواهد در اسرع وقت از آن شرایط فرار بگیرد و شاهد مراحل تحقیرآمیز بعدی باشد.





• بیا در موردش صحبت کنیم، دلایل من اینها هستند...

بیشتر کارمندان در چنین شرایطی ساکت می‌نشینند، ولی تعداد اندکی هم هستند که علاقه دارند در مورد اخراجشان با شما مشاجره کنند. هیچ وقت به چنین بحثی وارد نشوید. چرا که این مشاجره‌ها معمولاً باعث می‌شوند کارمند اخراجی احساس بدتری داشته باشد. فقط با برخوردی حرفه‌ای و البته با احساس بگویید: «ما می‌توانیم تا هر وقت بخواهی در این مورد صحبت کنیم، ولی توجه داشته باش که این بحث چیزی را عوض نخواهد کرد.» در این شرایط، نیازی به پاسخ دادن ندارید، سعی کنید شنونده باشید.

۶- تو کارمند قابل اطمینانی بودی، ولی ما مجبوریم تعدیل نیرو کنیم

اگر حقیقتاً مجبور به تعدیل نیرو هستید، همین موضوع را مطرح کنید و موضوع عملکرد را دخیل نکنید. ولی اگر تعدیلی در کار نیست و صرفاً این بهانه را برای آسان‌تر شدن کارت‌ان مطرح کرده‌اید، بدانید کار اشتباهی کردید و این موضوع می‌تواند زمانی که نیاز به جذب نیروی جدید دارید، تأثیرگذار باشد. بنابراین بهتر است صریح باشید.

۷- هر دو می‌دانیم شما از اینجا راضی نیستید، می‌توانید در جایی دیگر راحت‌تر باشید

حتی اگر کارمندان بعدها از اینکه اخراجش کردید خشنود باشد، باز هم این موضوع نباید ارتباطی به تصمیم شما داشته باشد. انتظار نداشته باشید کارمندان در این شرایط بد، نکته مثبتی پیدا کند. حداقل در ابتدا این گونه نیست. به آنها اجازه دهید به تدریج نقطه‌های مثبت موجود را پیدا کنند.

۸- باید تا در خروج همراهی‌تان کنم

من زمانی در شرکتی کار می‌کردم که سیاستشان این بود که بلافاصله کارمند اخراجی را تا در خروج مشایعت می‌کردند. این اقدام که شباهت به اخراج یک مجرم دارد بسیار تفریرانگیز بود. بهتر است از او بخواهید وسایلش را جمع‌آوری کرده و نزد شما بیاید. اگر این کار را در زمان تعیین شده نکرد، سپس به سراغش بروید.

۹- ما تصمیم گرفتیم شما را اخراج کنیم

واژه «ما» در اکثر موارد مناسب است، ولی در چنین موردی از «من» استفاده کنید. شما در این لحظه، همان شرکت‌تان هستید، پس مسوولیت این کار را بپذیرید.

۱۰- اگر کاری هست که برایتان انجام دهم، مرا مطلع کنید

مثلاً چه کاری؟ البته در مواردی که به دلیل کم بودن حجم کار، مجبور به تعدیل نیروهای مفید و خوبتان می‌شوید، قطعاً باید همکاری از دست‌تان برمی‌آید برای کمک به آینده شغلی آنها انجام دهید. در چنین شرایطی باید

بگویید «اگر در مورد مزایا، تسویه حساب یا جزئیات دیگر سوالی داشتید، با من در میان بگذارید.» ولی

هیچ گاه کاری که نمی‌توانید انجام دهید را پیشنهاد نکنید.

