**ВАС МОГУТ УВОЛИТЬ**

Оглавление

[Когда пора увольняться: 5 советов 1](#_Toc47337943)

[Как, оставшись без работы, сохранить себя в форме 3](#_Toc47337944)

[Ленивый коллега, сидящий по соседству, увеличивает ваши шансы на увольнение в сотни раз 5](#_Toc47337945)

[Что делать, когда вас увольняют? 7](#_Toc47337946)

[За что сегодня увольняют: четыре самых распространенных сценария 19](#_Toc47337947)

[7 способов избежать увольнения 22](#_Toc47337948)

[Как пережить увольнение 24](#_Toc47337949)

[Незаконное увольнение – что делать? 26](#_Toc47337950)

[24 непрофессиональных привычки, из-за которых вас могут уволить 27](#_Toc47337951)

[Семь признаков того, что руководитель хочет от Вас избавиться 33](#_Toc47337952)

[20 правил, которым стоит следовать, если вы работаете в крупной компании и Вас хотят уволить 35](#_Toc47337953)

[Вас увольняют 44](#_Toc47337954)

[Реорганизация – вдруг вас уволят?! 46](#_Toc47337955)

[Вас сокращают! 50](#_Toc47337956)

[Как справиться со стрессом в период сокращения: 8 советов 52](#_Toc47337957)

[**Вернуться в каталог сборников по карьерному росту**](http://учебники.информ2000.рф/karjera2/karjera3.shtml)

[**Вернуться в электронную библиотеку по экономике, праву и экологии**](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)

[**НАПИСАНИЕ на ЗАКАЗ: дипломы и диссертации, курсовые и рефераты. Переводы с языков, он-лайн-консультации. Все отрасли знаний**](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml)

# Когда пора увольняться: 5 советов

Каждый (возможно) день вы говорите себе: «сегодня я уволюсь!», а потом каждый день уговариваете себя не ходить в кабинет начальника и не подавать это двухнедельное уведомление перед днём Х.

Вы меняете своё мнение по многим причинам. «У меня нет сбережений». «А что, если я не смогу найти другую работу?». «Как я могу уйти сегодня? Я не закончил проект». Одна из наиболее распространённых причин, по которой люди не бросают работу, которую они ненавидят, заключается в том, что «сегодня» им кажется не подходящим временем.

**Но когда лучше всего будет бросить работу?**

***«Работа должна быть улицей с двусторонним движением****, — объясняет Пиюш Патель, автор книги «Будьте лидером, любите свою работу» (Lead Your Tribe, Love Your Work). —****Команда должна нуждаться в вас так же, как и вы в ней. Нет смысла каждый день ходить на работу к группе людей, которые вас не ценят и не уважают».***

Бывший профессор колледжа Патель разочаровался в устаревших учебных материалах на своей работе и запустил компанию из своей гостиной всего с 54 долларами в кармане, построив её без каких-либо долгов или инвесторов. В конце концов, он создал многомиллионный бизнес.

Будь то карьера, инвестирование или жизненное решение, никогда не бывает идеального времени, чтобы сделать какой-либо шаг. Есть, однако, конкретные очевидные подсказки, что это конец пути текущего положения дел или позиции.

Вот признаки того, что пришло время немедленно бросить работу.

**1. Работа делает вас физически больным**

Хождение на работу может сделать вас больным несколькими различными способами. Ненависть к работе может вызвать огромный стресс, и этот стресс связан, по меньшей мере, с шестью распространёнными причинами смерти.

Некоторые «физические» места также виноваты. Получившие название «синдром больного здания» офисы с плохой вентиляцией, плесенью и даже переполненностью могут вызвать краткосрочные и долгосрочные проблемы со здоровьем.

Прежде чем подать заявление за две недели, Патель предлагает попросить изменить сценарий, чтобы, возможно, спасти отношения или, по крайней мере, чувствовать себя лучше, идя на работу.

***«Если ваша корпоративная культура хорошо вам подходит, но ваше ближайшее окружение — нет, вы можете попросить перевести вас в другой отдел. Если это не вариант, или если он не имеет никакой привлекательности для вас, тогда ваши лучшие отношения с успехом могут случиться с другим работодателем».***

**2. Следующее повышение не так уж привлекательно**

Средняя «продолжительность» работы на одном месте составляет 4 года — в зависимости от вашей области. Поэтому, если вы не увидели, что продвинулись вперёд за эти четыре года, пришло время что-то поменять.

Если шанс на продвижение по службе на вашей текущей работе действительно существует, но должность не выглядит такой уж весёлой, зарплата не изменит вашу жизнь каким-либо существенным образом или рабочая нагрузка и обязанности кажутся невыносимыми, это ещё одна причина начать обновлять и рассылать резюме.

**3. Ваша жизнь стала другой**

Люди проходят через изменения, особенно, в личности. Изменение менталитета — это медленный процесс, но есть большая вероятность, что вы уже не тот человек, который согласился на эту работу пять или десять лет назад.

Если вы проработали на одной и той же работе более десяти лет, вы определённо не находитесь в одном и том же месте в жизни.

***«Может быть, в то время эта шестизначная зарплата и казалась вам отличной****, — предполагает Патель, —****но после нескольких долгих лет вы можете прийти к пониманию, что она просто не стоит того стресса и страданий, которые вы испытываете. Длинные, жёсткие рабочие часы, возможно, были для вас нормой, пока вы были одиноки, но, возможно, теперь вам нужна свобода, чтобы иметь возможность больше времени проводить с семьёй».***

**4. Ваша подработка приносит больше денег**

Всем нужна «побочная» суета. Это один из самых быстрых способов стать миллионером или, по крайней мере, быть финансово стабильным. Если ваша подработка приносит приличные деньги или, что более важно, время, потраченное на эту работу, гораздо более приятно, чем часы, потраченные на работу «от звонка до звонка» на чужого «дяденьку», — пришло время бросить свою работу.

**5. Вы ненавидите объяснять, чем вы занимаетесь на работе**

Ваша «занятость» всплывает в каждом разговоре. Особенно с незнакомцами. Это неизбежно, что кто-нибудь на вечеринке спросит: «И чем вы занимаетесь?».

Если вы ненавидите объяснять, из чего состоит ваша трудовая деятельность, потому что думаете, что людям в целом либо плевать, либо они найдут её невероятно скучной, то, скорее всего, реальная проблема заключается в том, что это на самом деле ваши истинные чувства. Возможно, вы просто проецируете эти чувства на незнакомых людей.

***«Если вам не нравится обсуждать свою работу с другими людьми, сделайте шаг назад и спросите себя, почему. Это потому, что вам не нравится ваша работа, или вы боитесь, что им не понравится ваша работа? Возможно, у вас не самая гламурная, высокооплачиваемая, востребованная работа на планете, но если она делает вас счастливым, — это действительно важно. Сосредоточьтесь на том значении, которое имеет для вас ваша работа, а не на том, что подумают о ней другие».***

**Самое лучшее время бросить работу**

Даже если нет идеального времени, чтобы бросить работу, в конечном счёте, ваша интуиция подскажет вам, что лучше для вашей жизни. Что бы вы ни решили, Патель умоляет людей думать о перспективе, прежде чем делать что-то, о чём вы можете в конечном итоге пожалеть.

***«Ни одна работа не является на 100% потрясающей в 100% случаев. Даже если негатив составил небольшой процент нашего дня, он может показаться нам намного больше. Если вы всё ещё получаете чувство удовлетворения и смысла от своей работы, пусть это будет ваша Полярная звезда, которая уводит ваше внимание от любого незначительного негатива».***

# Как, оставшись без работы, сохранить себя в форме

[Михаил Звягин Руководитель, Санкт-Петербург](https://www.e-xecutive.ru/users/341051-mihail-zvyagin)

Если пауза в профессиональной карьере затягивается, есть опасность отстать от рынка и растерять свои навыки. Десять советов, как этого избежать.

Эта статья не о том, как найти работу. Эта статья о том, как, находясь в долгом поиске работы, сохранить себя в хорошей умственной и физической форме. Такой проект может занять многие месяцы. Часть своего времени вы тратите на просмотр вакансий, рассылку резюме, на собеседования. Но остается еще немало времени, когда вы ничем не заняты, и вы чувствуете, что это плохо сказывается на поддержании вашего привычного рабочего ритма, распорядка дня, на сохранении профессиональных навыков.

А между тем на собеседованиях вы должны демонстрировать свою полную готовность к интенсивному труду уже завтра! Вот мои десять советов, которые помогут [поддерживать такую готовность](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1362015-obratny-daunshifting-ili-kak-perezhit-vinuzhdenuy-karyerny-pereryv).

**1. Активно переписывайтесь**

Общайтесь родственниками, друзьями, бывшими коллегами, блогерами, редакторами профессиональных сайтов. Участвуйте в дискуссиях на разные темы, пишите комментарии к постам, проходите опросы, тесты. Это позволит вам сохранить навык интенсивной переписки, который понадобится на новом месте работы. Если в работе вы используете иностранный язык – делайте тоже самое и на иностранном языке.

**2. Посещайте конференции и семинары**

Участие во многих офлайн-мероприятиях бесплатное и, тем более, – в вебинарах и онлайн мастер-классах. Не теряйте присутствия в профессиональной среде, узнавайте новости отрасли и рынка. На новом месте работы вам необходимо быть в тренде!

**3. Планируйте жизнь**

Устанавливайте распорядок своей занятости на насколько дней, обязательно составляйте перечень дел на завтра. Старайтесь сделать день таким же плотным, как на рабочем месте. Это могут быть и домашние дела, и активность по поиску работы, и что-либо еще. Начинайте «рабочий день» в определенное время, заканчивайте тоже вовремя. И не забывайте отдыхать от всех дел: ни поиска работы, ни другой бизнес-активности по субботам и воскресеньям!

**4. Живите активно**

Вы много времени находитесь дома, двигаетесь мало. Некоторым это грозит накоплением избыточного веса, что будущему работодателю может не понравиться. Поэтому занимайтесь привычным спортом или, если раньше не делили, начните бегать по утрам. Поднимайтесь по лестнице пешком, делайте гимнастику. Работа может быть полна стрессов, и физическая выносливость поможет вам справляться со стрессом, особенно в первое время на новом месте.

**5. Употребляйте меньше алкоголя**

Постарайтесь избежать увлечения спиртным, даже если вам кажется, что алкоголь необходим для снятия стресса. Ваше моложавое лицо без следов вредных привычек может стать необходимым условием при устройстве на работу. Кроме того, безделье нередко приводит к злоупотреблению алкоголем, что в момент трудоустройства недопустимо категорически.

**6. Организуйте некоммерческий проект**

Это может быть свадьба друга, юбилей родителей, встреча выпускников. Звоните, пишите, встречайтесь, договаривайтесь с контрагентами – делайте работу, необходимую для успешной реализации задуманного. Тем самым вы будете поддерживать навыки управления людьми. Эти ключевые навыки руководителя вам, конечно, пригодятся на работе. Я, например, предложил своим одноклассникам написать книгу воспоминаний о школе и возглавил эту работу. Книгу написали и издали за десять месяцев.

**7. Бесплатно консультируйте друзей**

Соберите информацию об отрасли, где они работают, оцените конкурентов. Посмотрите на бизнес-процессы внутри их компании, предложите идеи по их улучшению и развитию. Так вы сохраните навык маркетолога, аналитика, советника, руководителя – все в копилку для будущей работы. И, возможно, вы получите знания о новом для вас рынке, что так же будет полезно в дальнейшем. Мой опыт – консультирование друзей, открывших стоматологическую клинику.

**8. Больше общайтесь**

Театры, выставки, уже упомянутые конференции, шопинг-моллы, – на новом месте работы у вас будет много контактов с незнакомыми людьми, и навык общения с ними нужно постоянно поддерживать. Умейте заговорить с незнакомцами, задать вопрос, спросить совет. Если вам уже за сорок, ищите возможности общаться с молодежью. Интересуйтесь их сленгом, их ценностями: вы обязательно встретитесь с этим на новой работе. Мне очень пригодился опыт общения с молодежью во времени турниров по одной интеллектуальной игре: мои 40+ прекрасно общались с их 20+ в одной команде.

**9. Освойте новый навык**

Это может быть новая компьютерная программа, копирайтинг, SMM, приемы продаж, техника публичных выступлений, 1С, фотошоп, цифровые методы оценки персонала, – да мало ли чего! Не обязательно дойти до уровня профи. Станьте хотя бы новичком. Однако на новом месте вам в любом случае чему-то придется учиться, и важно сохранить навык обучения новому. К тому же новый навык, полученный сейчас, может неожиданно пригодится на новой работе.

**10. Не забывайте излучать успех**

Демонстрируйте уверенность в себе (не путать с превосходством над другими!). Улыбайтесь, спину держите ровно, одевайтесь опрятно, даже если вы отправились в магазин за картошкой. Не жалуйтесь друзьям и близким на жизнь. Когда вы окажетесь на собеседовании, [навык излучать успех и демонстрировать уверенность](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1984824-kak-sohranit-pozitivnyi-nastroi-esli-poisk-raboty-zatyagivaetsya) может оказаться вообще самым главным!

# Ленивый коллега, сидящий по соседству, увеличивает ваши шансы на увольнение в сотни раз

30.03.2018

Токсичное поведение на работе может быть столь же заразным, как грипп. Оказалось, что стресс, лень и нежелание подчиняться дисциплине легко передаются окружающим — словно пассивное курение.

Можно ли заразиться низкой эффективностью и чувством лени от коллег? Увы, можно. Однако можно перенять и хорошие черты соседей по рабочему столу, [**пишет**](https://www.fastcompany.com/3062253/how-where-you-sit-in-your-office-impacts-your-productivity)Лидия Дишман, автор Fast Company.

— То, где в офисе стоит ваш рабочий стол, может сильно влиять на то, насколько вы счастливы и продуктивны на работе. Новое исследование Cornerstone OnDemand и Гарвардской школы бизнеса показывает, что офисные перестановки и возможность сидеть рядом с человеком, чей стиль жизни дополняет ваш, помогают без особого труда повысить энергию и эффективность.

**Какое значение имеет место, где вы сидите**

По данным Gallup, сегодня люди гораздо в большей степени довольны своей работой, чем десять лет назад. Но мотивация и удержание сотрудников — по-прежнему главные проблемы работодателей по всему миру, показывает недавний доклад Deloitte. Немотивированные работники обходятся дорого: по оценкам Gallup, американская экономика теряет до $550 млрд в год из-за проблем с производительностью, вызванных недовольством сотрудников.

***Исследователи в течение двух лет анализировали данные о работе больше двух тысяч сотрудников крупной технологической компании, имеющей несколько офисов в США и Европе. Оказалось, что если сажать рядом работников определенных типов, то это повышает производительность и прибыльность компании, прирост может составлять до 15%.***

В ходе эксперимента была проанализирована производительность людей, сидящих вокруг каждого сотрудника. Специалисты изучали три типа работников: «продуктивные», «универсалы», «ориентированные на качество». Продуктивные — это те, кто много успевает, но кто не очень следит за качеством. Те, кто ориентирован на качество, напротив, не так продуктивны. А универсалы имеют средние показатели по обоим направлениям.

Оказалось, что каждый сотрудник может иметь «побочный эффект» — как позитивный, так и негативный, — в зависимости от его расстояния до других работников.

**Поведение заразительно**

Один из авторов исследования, Майкл Хаусман, отмечает, что позитивные результаты имеют гораздо более сильный побочный эффект, чем негативные.

***Если посадить рядом сильного и слабого работников, слабый начинает работать гораздо лучше, а продуктивность более сильного почти не пострадает, — говорит он.***

Поэтому Хаусман советует не очень продуктивным людям садиться поближе к сильным сотрудникам. И, напротив, «если вы сильный работник, не нужно избегать более слабых коллег. Это не игра с нулевой суммой. Результаты обоих сотрудников могут быть лучше, когда они сидят рядом, чем когда они сидят поодиночке».

При этом токсичное поведение на работе может быть столь же заразным, как грипп. Руководители могут, даже не сознавая того, создавать культуру, которая не способствует честности и этичному поведению. В некоторых случаях стресс передается окружающим — это как пассивное курение. И эгоистичное поведение также, как показывают исследования, может распространяться в группах людей.

Доклад указывает на такой феномен, как «плотность токсичного поведения»:

***Если вы посадите такого токсичного работника в пределах 5-6 метров от другого сотрудника, то вероятность, что и этот сотрудник станет токсичным, увеличивается в два с лишним раза. Если вы сидите в окружении таких токсичных людей, риск вашего увольнения за негативные поступки возрастает в сотню раз, — рассказывает Хаусман.***

Тем не менее, позитив заключается в том, напоминает Хаусман, что хорошие результаты дают гораздо более сильный побочный эффект, чем слабые, а высокая продуктивность заразительнее низкой. Почему? Возможно, дело в том, что люди склонны к конкуренции и стремятся не отставать от тех, кто находится рядом с ними. Поэтому работодателям стоит внимательнее присмотреться к тому, где и рядом с кем сидят их работники.

# Что делать, когда вас увольняют?

[Дмитрий Исаревич Менеджер, Брянск](https://www.e-xecutive.ru/users/411352-dmitrii-isarevich)

Как реально противостоять попыткам недобросовестных работодателей уволить сотрудника, отвечающего за прямые продажи.

Отдел продаж – самое динамичное подразделение любой компании. Только от него зависит будущая прибыль. Поэтому в моменты кризисов и других потрясений HR-менеджеры приходят в этот отдел в последнюю очередь: когда в других отделах уже все «оптимизации» прошли на 100%. Ну вот, случилось так, что они все-таки пришли…

Речь пойдет о сотрудниках, которые непосредственно осуществляют продажи [или руководят такими сотрудниками](https://www.e-xecutive.ru/career/hr-management/1985557-vash-otdel-optimiziruut-kak-vesti-sebya-rukovoditelu) напрямую. Это торговые представители, территориальные, окружные, региональные, дивизиональные представители, супервайзеры и менеджеры, менеджеры по работе с ключевыми клиентами или менеджеры по работе с категорией в ключевом клиенте и их непосредственные региональные руководители, а также различные медицинские, ветеринарные представители и территориальные, региональные медицинские и ветеринарные менеджеры...

Разобьем весь процесс «увольнения» на определенные этапы:

1. Предложение работодателя.
2. Ответ сотрудника.
3. Переговоры и «Позиционные маневры».
4. Соглашение.

**1. Предложение работодателя**

Довольно часто это происходит так:

1. «У нас оптимизация вашего подразделения и твоя должность попадает под сокращение. Но сокращение – долгий и проблемный процесс, поэтому компания идет тебе навстречу и предлагает «разойтись» по соглашению сторон с выплатой определенного количества окладов».

2. «По результатам подведения итогов года / квартала, или по результатам анализа показателей, включенных в общий оцениваемый рейтинг сотрудников, [принято решение с тобой расстаться](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1958285-pyat-priznakov-chto-vas-hotyat-uvolit). По закону – это долгий и проблемный процесс, поэтому компания идет тебе навстречу и предлагает «разойтись» по соглашению сторон с выплатой определенного количества окладов».

3. «За последнее время ты показал неудовлетворительные результаты работы, все коллеги и клиенты на тебя жалуются, ты срываешь сроки по всем обязательным программам и отчетам, ничего не успеваешь, тянешь все подразделение назад... Но ты по жизни хороший человек и увольнять «по статье» мы тебя не будем, поэтому компания идет тебе навстречу и предлагает «разойтись» по собственному желанию или по соглашению сторон с выплатой определенного количества окладов».

Рекомендации на данном этапе:

1. Одна из самых главных – не торопиться с принятием каких-либо решений, не давать никаких обещаний руководителю или HR-менеджерам и, тем более, не торопиться подписывать соглашения об увольнении и писать заявления об увольнении по собственному желанию. Если заявление об увольнении по собственному желанию отозвать еще можно, то соглашение об увольнении – нет. Даже через суд. Далее об этом подробнее.

Поэтому внимательно выслушивайте предложение и требуйте перерыв для обдумывания и консультаций. Не менее одного дня.

2. Никакие рейтинги, никакие результаты подведения итогов года или квартала, результаты анализа показателей, включенных в общий оцениваемый рейтинг сотрудников, никакие субъективные оценки руководителя, в том числе по итогам выполнения ежемесячных, ежеквартальных и годовых целей, пусть даже и хроническое невыполнение планов продаж – не являются основанием для увольнения.

3. Ведите себя уверенно. К каждой возможной [встрече с руководителем или HR-менеджером надо готовиться](https://www.e-xecutive.ru/career/hr-management/338136-byt-pravilno-uvolennym), как к серьезным переговорам с клиентом, в том числе с подготовкой карты переговоров (проверено на себе): особенно, возражения-контраргументы, покупки-уступки.

Как правило, предпосылки к таким встречам дают о себе знать: руководитель чаще стал указывать на недочеты, коллеги перестали делиться информацией и ведут себя замкнуто по отношению к вам (хуже того – доносить на вас начальству: чем вы занимаетесь в рабочее время), вас перестали приглашать на массовые мероприятия и т.п.

Дни, которые выбираются для таких мероприятий – это четверг или пятница, а также последний или предпоследний день перед праздником или отпуском, часто в конце рабочего дня (когда максимальная усталость работника не дает в необходимой мере соображать и сопротивляться, или максимальная эйфория от предвкушения предстоящих выходных, праздников, отпуска). Для этих целей, как правило, используются ранее запланированные мероприятия: личная встреча с руководителем по любой текущей теме, обсуждение любого статуса в текущем проекте, митинги и конференции любого уровня, а также телеконференции или вебинары по Skype с обязательным присутствием в определенном месте. Таким мероприятиям следует уделять особое внимание и быть готовым во всеоружии. Выдвигаясь на такие «встречи», необходимо всегда с собой иметь телефон, фотоаппарат, видеокамеру, диктофон, план переговоров...

Если планируется массовое сокращение или увольнение, как правило, со стороны работодателя соблюдается максимальная секретность: информируются только участники, непосредственно лидирующие данный процесс, даже прямые руководители информируются только в ночь до «объявления» о предстоящем событии. Поэтому сигналом к вашей подготовке должны послужить различные разговоры и даже слухи о предстоящей «оптимизации», скоропалительные и необоснованные увольнения коллег (по собственному желанию или соглашению), неожиданные массовые сборы сотрудников под надуманным предлогом и т.п.

4. Могут происходить и следующие негативные моменты:

* Изоляция от возможного общения с целью консультаций и создание дефицита времени на обдумывание решения.
* Требования ответа «здесь и сейчас».

Вы имеете право все спокойно обдумать, проконсультироваться, поговорить с коллегами. Воспрепятствование в обращении за юридической помощью – незаконны (Конституция РФ, ст. 48 «Каждому гарантируется право на получение квалифицированной юридической помощи»). Больше того, если вас физически не выпускают из помещения, пока вы не дадите ответа – смело можете звонить в полицию с заявлением о незаконном лишении свободы (ст. 127, п.2 п.п. «а» Уголовного кодекса РФ, от 3 до 5 лет лишения свободы).

Если нет возможности (не дают позвонить, забрали телефон) – это можно сделать после «освобождения». При этом совершенно спокойно делайте соответствующую запись в предложенном документе – уведомлении о сокращении, соглашении об увольнении: «Сотрудниками (перечислите Ф.И.О.) насильственно удерживался в помещении (название помещения и адрес), данные сотрудники угрожали и не давали мне возможности обдумать свое решение, позвонить и получить квалифицированную юридическую помощь, требовали подписать заявление/соглашение, с которым я категорически не согласен. Дата. Подпись. Расшифровка». Затем сделайте ксерокопию, скан фото получившегося документа.

**2. Ответ сотрудника**

В самом начале необходимо точно и однозначно определиться в одном из двух направлений развития событий, который для вас приемлем:

1. Оставаться работать в компании и возобновить активный поиск новой работы: либо на этой же должности, но с «натянутыми» отношениями с руководителем, либо договориться на какой-нибудь перевод в рамках региона или в другой бизнес/подразделение. Либо самый жесткий вариант – остаться на этой же должности, но в состоянии конфликта, а по сути – войны, с руководителем + HR + вчерашними «коллегами и друзьями», которые будут им помогать.

2. Покинуть компанию при определенных условиях: договориться на увольнение по соглашению сторон с приемлемым выходным пособием и другими преференциями, которые возможны в данной конкретной компании. Например: отсроченная дата увольнения или «отработка» 2-3 месяца, медицинская страховка, возможность выкупить свой служебный автомобиль по остаточной стоимости, наем кадрового агентства за счет работодателя для ускорения поиска новой работы, [положительные рекомендации](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1988159-kto-vas-smozhet-rekomendovat-rekruteru) и т.п.

Помните, что «безосновательное» покидание компании (по соглашению сторон, по собственному желанию) – это услуга с вашей стороны, которая стоит денег со стороны инициаторов. Поэтому не следует стесняться, требуя положенную компенсацию! Хотя инициаторы вашего ухода [будут всячески выворачивать ситуацию наизнанку](https://www.e-xecutive.ru/community/magazine/347241-desyat-sposobov-dovesti-sotrudnika-do-uvolneniya-po-sobstvennomu-zhelaniu): объясняя кризисом, нехваткой денег и т.п. С этой целью будут всевозможными способами понижать вашу самооценку, рассказывая, как плохо вы отработали в прошлом или текущем году, какой низкий рейтинг и результаты различных оценок. Бывают случаи и открытых угроз увольнения «по статье», создания негативной репутации для нового работодателя: не устроишься даже вахтером на мыловаренную фабрику, а также оскорблений и унижений: «Ты что, нищеброд? За что тебе столько денег?».

Не обращайте внимания, а смотрите п.2 моих рекомендаций! Размер выходного пособия (количество окладов) зависит не от возможностей компании, а от количества месяцев, в течение которых вы будете искать новую работу, и от размера финансовых обязательств вашей семьи в кредитных организациях. Если у компании нет финансовых возможностей увольнять сотрудника по соглашению сторон, то и нет смысла это предлагать.

Касаемо «возможного» сокращения, когда работодатель пытается его оценить в 5-6 ваших должностных окладов:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Увольнение по сокращению** | **Увольнение по соглашению сторон** | **Комментарии** |
| Сроки увольнения | Фактическое увольнение через 2 месяца. | Фактическое увольнение со дня указанного в соглашении, как правило, через 2-3 дня с момента подписания. | За 2 месяца может произойти что угодно, улучшающее ваше положение: хуже точно не будет. |
| Выплаты | ЗП за 2 месяца до увольнения, 1 ЗП сразу после увольнения и 1+1 ЗП каждый последующий месяц, если не найдете работу. Итого: 5 ЗП. | 5-6 окладов (оклад меньше средней ЗП, ведь есть еще и ежемесячный бонус/премия). | Примерно одинаково. Учитывая «-» по остальным параметрам, считаю, что следует по соглашению выплачивать 8-10 ЗП. |
| Запись  в трудовой книжке | «Увольнение по сокращению». | «Увольнение по соглашению сторон». | На увольнение по статье «Соглашение сторон» новые работодатели относятся с недоверием. Необходимо доказывать, что вас не выгнали за плохую работу. |
| Возможность не уволиться и остаться  в компании | 1. Наличие или появление (в течение 2 месяцев до увольнения) вакансий, которые работодатель обязан вам предложить.  2. Наличие или появление преимущественного права на оставление на работе (более высокая квалификация или производительность труда, при наличии двух и более иждивенцев, отсутствие у других членов семьи самостоятельного заработка, по ст. 179 ТК РФ).  3. При наличии ребенка до 3 лет можно уйти в отпуск по уходу за ним (в декрет). Это актуально для мужчин (отцов).  4. Нарушение процедуры увольнения по данному основанию. Например, неуведомление профсоюза о предстоящем сокращении; отсутствие учета преимущественного права на оставление на работе при принятии решения об увольнении; не предоставление предложения о переводе. | Нет. | Большие шансы остаться на работе в случае попытки работодателя уволить по сокращению.  И 100% не остаться – в случае подписания соглашения об увольнении. |

Далее следуют переговоры, к которым необходимо тщательно готовиться. Ниже предлагаю набор тезисов, использование которых значительно усилит ваши позиции.

*1. Каждая компания, согласно трудовому закону, несет социальную ответственность по отношению к каждому работнику*. На строгие реплики представителей работодателя: «Мы – не благотворительная организация и не обязаны никому ни за что платить!», необходимо отвечать: «Меня вы нашли не «на помойке», не взяли «с улицы». Я мог сделать прекрасную карьеру в предыдущей компании А. Вы пригласили меня на работу совершенно добровольно, если вдруг я вам больше не нужен, мне необходимо определенное время найти новую работу. Сколько это будет по времени? Я не знаю. Ранее я не искал работу, но сейчас займусь активным поиском, и помощь кадрового агентства только ускорит этот процесс. Работая в такой стабильной компании как наша, я был полностью уверен в том, что отработаю минимум 5-7 лет, поэтому, учитывая определенные семейные обстоятельства, взял кредит или ипотеку и т.п.

У вас была возможность заранее известить меня о планируемых организационно-штатных мероприятиях, и тем самым дать сотрудникам возможность и время для поиска работы. Но ничего подобного сделано не было, а напротив – вы всех извещаете об этом врасплох, чтобы воспользоваться эффектом неожиданности в своих корыстных целях и уменьшить выходное пособие. Таким образом, работодатель полностью несет ответственность за создание такой ситуации! Предлагаемые вами оклады совершенно не гарантируют, что в предполагаемый срок я смогу найти работу. Есть немало фактов, подтверждающих, что после подписания соглашения компания теряет всякий интерес к работнику, со всеми вытекающими последствиями. Мое предложение: работаю в том же режиме и активно ищу работу, как только получаю предложение от другого работодателя, пишу заявление по собственному желанию и увольняюсь без выходных окладов».

*2. Касаемо перевода*: согласно трудовому законодательству, в случае [признания работника несоответствующим занимаемой должности](https://www.e-xecutive.ru/wiki/index.php/%D0%A3%D0%B2%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5_%D0%B7%D0%B0_%D0%BD%D0%B5%D1%81%D0%BE%D0%BE%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B8%D0%B5_%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8), работодатель обязан предложить ему для перевода все имеющиеся в данной местности вакансии. Признать несоответствие занимаемой должности может только аттестационная комиссия, а не прямой руководитель, вышестоящий руководитель или совет директоров.

*3. Никакие планы развития или испытательные сроки для сотрудника, уже работающего в компании, не имеют ничего общего с законностью*. По крайней мере, на этот счет необходимо знать о соответствующих политиках и положениях в вашей компании.

*4. В случае применения других форм принуждения к увольнению* лучше обратиться в правоохранительные органы, в суд, к руководству компании за границей (если работодатель – транснациональная компания) и Администрацию президента РФ.

*5. Про количество окладов.* Считаю, что найти работу подходящего уровня реалистично за 9-10 месяцев. Поэтому стоит просить 10 средних ЗП. И чтобы избежать дальнейших путаниц при обсуждении выходного пособия, учитывая разницу окладов и средних ЗП, лучше сразу перейти на точные суммы. Например, 1 млн руб.

Все остальные основания, которые вам могут предъявить с целью убедить вас, что пора уже подумать об увольнении – это всего лишь психологические манипуляции. И все обсуждения этого мероприятия будут сведены только к определению количества выплачиваемых окладов. А далее, перефразировав Генри Форда – «вы можете выбрать любое количество выходных окладов, при условии, что их будет не более трех».

Поэтому у вас должно быть четкое понимание. Веские основания для увольнения это:

1. Грубые дисциплинарные проступки: состояние опьянения на работе, прогул, разглашение коммерческой тайны, хищения, нарушение требований охраны труда, согласно п.6 ст. 81 ТК РФ.

2. Реальные нарушения трудовой дисциплины или неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Если же таковых оснований нет, то увольнение по соглашению сторон – это услуга, которую вы оказываете компании. И эта услуга стоит денег! Размер стоимости этой услуги определяете только вы, исходя из семейного положения, состояния здоровья – вашего, здоровья родных и близких, размера и сроков обязательств перед кредитными организациями и т.п. Все остальное – переговоры, которые только уточняют эту сумму. Опять же, различные возражения, типа: «Это стандартные суммы, которые мы предоставляем всем…», «Компания на это не пойдет…», «Максимум еще один оклад», «Мы тебя и так уволим. Получишь задания или план работы под подпись», «Сейчас кризис…», «Дадим плохие рекомендации …» – всего лишь психологические манипуляции и «пугалки».

**3. Переговоры и «Позиционные маневры»**

Как правило, первые раунды переговоров заходят в тупик. И связано это скорей с тем, что на первых этапах работодатель уверен, что уволит вас дешевле. Каким образом? Начнет [создавать невыносимые условия работы](https://www.e-xecutive.ru/community/magazine/347241-desyat-sposobov-dovesti-sotrudnika-do-uvolneniya-po-sobstvennomu-zhelaniu):

* Завышенные планы, чтобы не платить бонус.
* Прекратит выплату «черной» составляющей ЗП, если такая есть.
* Установит жесткий контроль рабочего графика.
* Заберет служебный автомобиль или прекратит выплату компенсации на него.
* Выведет из подчинения сотрудников и дистрибуторов.
* Заблокирует различные информационные ресурсы, необходимые в работе.
* Создаст индивидуально для вас «суррогатные» планы-графики работы, выдаваемые под подпись, на определенные периоды (как правило – одна неделя) и будет их строго контролировать, с последующим вынесением дисциплинарных взысканий и увольнением по соответствующей статье ТК РФ.

Кроме того, все вышеуказанное будет сопровождаться морально-психологическим прессингом и манипуляциями: частые и мелкие запросы и указания, с коротким сроком выполнения, на которые вы должны быстро и качественно реагировать, запросы на объяснения причин невыполнения этих указаний, «лавина» писем и заданий.

Ваша главная задача – сделать так, чтобы процесс выживания из компании стал для работодателя дороже, чем цивилизованное «расставание» за необходимую вам разумную компенсацию.

**Рекомендации на данном этапе**

*1.Четко понимать правила игры*. Досконально изучить самые важные документы – трудовой договор, [должностную инструкцию](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1310285-Personalu-na-polzu-ili-Dlya-chego-nuzhny-dolzhnostnye-instruktsii), правила внутреннего трудового распорядка. Кроме того, неплохо владеть и другими вспомогательными документами, которые регулируют деятельность отдела продаж и вспомогательных служб, с которыми тот связан, например, с транспортным отделом – политикой по использованию корпоративного транспорта. Если таковых нет у вас на руках, необходимо срочно запросить в отделе кадров. Работодатель, согласно ст.62 ТК РФ, обязан предоставить заверенные копии этих документов в течение трех рабочих дней.

*2. Определиться с вашим рабочим местом, режимом работы и должностными обязанностями*. Согласно вышеуказанным локальным документам, а не как это происходит по факту! Как правило, режим работы связан с разъездами. На служебном автомобиле или на своем с компенсацией? Это должно быть прописано в трудовом договоре.

Таким образом, место работы – это не офис, а территория разъездов, которая должна быть указана в договоре и в должностной инструкции. Стало быть, если вы в 9.00 вышли из дома, вы вышли на работу без опозданий. В 18.00 зашли домой – закончили работу. Даже если находитесь дома – тоже находитесь на работе.

Проверьте точный перечень ваших должностных обязанностей. И строго следите за их выполнением. Например, в должностной инструкции написано: «Еженедельно отправлять руководителю прогноз продаж на текущий месяц». Значит, необходимо это делать, даже если ранее этого не делали никогда. Это также важно проверять и в так называемых планах-задачах, которые вам станут давать под подпись.

Проверьте: как сформулированы взаимоотношения с дистрибутором или с клиентами, если вы продаете напрямую клиентам от производителя, которым является ваш работодатель.

*3. Полностью переосмыслить и изменить ежедневную работу, которой вы будете заниматься.*

* Четко фиксировать выход на работу и уход с нее. Например, завести тетрадь, в которой ежедневно отмечать посещение в 9.10 какой-нибудь торговой точки, с приложением чека с датой и временем. То же самое и в течение дня с интервалом в 1,5-2 часа, и в 17.50. Таким образом создается видимость работы, которую можно доказать даже в суде.
* Если для работы предоставлен компьютер, то таким же образом нужно осуществлять отправку служебных писем.
* Точно следовать условиям трудового договора, должностной инструкции и всех локальных нормативных актов работодателя: политик, положений, правил, инструкций. Соответственно, их необходимо изучить и знать досконально. И прекратить действия, на которые ранее руководители не обращали внимания ради эффективности работы. Например, по транспортной политике запрещено разговаривать за рулем движущегося автомобиля – даже с устройством Hands free. Ранее вам руководитель звонил в любое удобное ему время и, понимая, что вы за рулем, тем не менее ставил оперативные задачи и принимал обратную связь. Теперь же можно просто не отвечать на звонки до полной остановки в конечном пункте поездки. В противном случае, руководитель зафиксирует нарушение политики и инициирует дисциплинарное взыскание.
* Не торопитесь отвечать на запросы руководства. Согласно ТК РФ (ст. 93), на каждый есть два рабочих дня. Причем, расчет этих дней начинается со следующего дня, с момента получения запроса. Получили его в понедельник, ответить должны до 18.00 среды. Ведь теперь цель работодателя – не использовать ваш функционал максимально эффективно для повышений продаж и получения максимальной прибыли, а загонять тупыми поручениями, замучить запросами, завалить требованиями на различные объяснения, чтобы в конечном счете – добиться как можно быстрее вашего ухода из компании.

*4. Принимать весомые контрмеры.*Если действия работодателя переходят в разряд «беспредел», если он прекращает выплату бонусов, искусственно создает «подставы» или ставит заведомо невыполнимые задачи, необходимо:

* Обращение в правоохранительные органы: трудовую инспекцию, прокуратуру, суды различной инстанции, ФАС, ФНС, Роскомнадзор, Роспотребнадзор.
* Обращение в Администрацию Президента РФ, Уполномоченному по правам человека при Президенте РФ.
* Обращение к владельцу компании работодателя или руководству за границей, если работодатель – транснациональная корпорация.
* Частичный или полный отзыв согласия на обработку персональных данных. Тем самым вы можете значительно усложнить процесс «беспредельного» выживания.

**Какие потенциальные нарушения могут иметь место в вашей компании**

**В области трудового законодательства:**

1. Отсутствие специальной оценки условий труда сотрудников с разъездным характером работы, в соответствии с Законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

2. Отсутствие в «Положении об оплате труда» или в аналогичном документе четких и прозрачных критериев, касающихся [начисления и выплаты бонусов, премий в отделе продаж](https://www.e-xecutive.ru/career/hr-management/1987085-chto-ne-tak-s-vashei-sistemoi-premirovaniya), а также ежегодной индексации ЗП.

3. Отсутствие в трудовых договорах, заключенных с сотрудниками, выполняющими свои обязанности с использованием автомобиля – трудовой функции водителя автомобиля и работника ПК, которые они выполняют дополнительно по распоряжению работодателя, без соответствующей дополнительной оплаты.

4. Использование заемного труда сотрудников, официально трудоустроенных в независимых компаниях – у «дистрибуторов». Встречается, что так называемые торговые представители и мерчендайзеры полностью управляют персоналом других компаний: принимают окончательное решение о приеме на работу; о размере заработной платы и премий; лично осуществляют ежедневные постановки задач и контроль над их выполнением; осуществляют обучение этого персонала; принимают окончательное решение о сроках всех видов отпусков; принимают окончательное решение об увольнении по любым основаниям.

5. Персональные данные сотрудников могут обрабатываться работодателем с грубыми нарушениями, в том числе передаваться за границу без согласия сотрудника.

**В области налогового законодательства**:

1. Отсутствие филиальной системы по субъектам федерации, как это требует Налоговый кодекс РФ для компаний, осуществляющих свою коммерческую деятельность в каждом субъекте федерации. ФНС провела проверку, и вручила предписания налоговых инспекций об обязанности открыть в данных городах филиалы или представительства. Иными словами, в каждом субъекте федерации должен быть филиал или представительство вашей компании.

2. [«Черная» или «серая» часть ЗП](https://www.e-xecutive.ru/career/hr-indicators/1987487-v-kakih-kompaniyah-chasche-vydaut-zarplatu-v-konvertah).

**В области антимонопольного законодательства:**

1. Наличие ценовых моделей для дистрибуторов, причем одинаковых по всей стране. Эту модель насаждает и контролирует компания-производитель.

2. Разделение территорий РФ между разными дистрибуторами. Компания-производитель под страхом лишения дистрибуции категорически запрещает одному дистрибутору продавать продукцию данной компании на территорию другого дистрибутора.

3. Сотрудники компании-производителя от имени дистрибуторов осуществляют «продажи», проведение переговоров, заключение сделок, подписание договоров и других финансовых документов; производят вмешательство в финансово-хозяйственную деятельность дистрибуторов путем дачи указаний на выплаты бонусов и различных компенсаций их клиентам.

Все это вместе взятое и каждое по отдельности – явное нарушение антимонопольного законодательства.

Могут быть нарушения и в других областях, например, в части Кодекса Всемирной организации здравоохранения, регулирующего продвижение детского питания. Однако, это частные вопросы, не будем их касаться.

**Как защищать свои права**

Противостоять работодателю в одиночку крайне сложно и, как правило, невозможно. Выход – искать в организации единомышленников и коллег «по несчастью», с целью обмена опытом и информацией по противостоянию вышеуказанной агрессии. Каким образом это сделать?

Работодателю [данные конфликты и их огласка](https://www.e-xecutive.ru/career/hr-management/1985670-chto-delat-esli-sotrudnik-ugrozhaet-uvolitsya-so-skandalom) крайне нежелательны. Поэтому все, что будет связано с вами, будет тщательно скрываться.

Необходимо действовать «от противного»:

* Максимально ярко распространяйте информацию о том, что против вас предпринимают, но говорите только факты, только правду.
* Извещайте коллег сами о новых фактах «злодеяний» и отвечайте на все их вопросы, связанные с выживанием вас из компании.
* В случае какой-нибудь переписки на вышеуказанные темы – вовлекайте в эту переписку как можно больше сотрудников и высших руководителей.

Уверяю вас, всегда найдутся люди, которые будут искренне, хоть и тайно, помогать вам всем необходимым: информацией, предупреждать об угрозах, содействовать по работе.

Если вы нашли минимум трех смелых единомышленников, готовых открыто противостоять беззаконию и дискриминации, самое время [создать профсоюз](https://www.e-xecutive.ru/career/hr-management/1376994-profsouzy-v-sovremennoi-rossii). Это выход на более качественный уровень борьбы. Но он актуален только в том случае, когда вы готовы достаточно долго оставаться в данной компании, а не с помощью профсоюза увеличить давление на работодателя для получения более выгодного «выходного пособия» при увольнении по соглашению сторон.

Первичная профсоюзная организация прикрепляется к структуре отраслевого профсоюза и может войти в международный отраслевой профсоюз. В этих организациях – существенная помощь для эффективного противостояния беззаконию и дискриминации со стороны работодателя. Тактика и стратегия профсоюзной борьбы – это уже отдельная глобальная тема.

**4. Соглашение**

Лучше, когда первое предложение сделает работодатель. Первый, кто делает предложение, как правило, выступает в роли просящего. Поэтому его позицию могут расценить как более слабую, будут полагать, что он нуждается в этом соглашении, а значит – пойдет на многие уступки.

Какие могут быть варианты первого предложения:

* «Мы можем тебе предложить пять окладов».
* «Пять окладов тебе хватит? И хорошие или нейтральные рекомендации».
* «Что ты там возомнил себе? Мы больше трех окладов не даем!».
* «Это вымогательство! Максимум два оклада!».

Бывает, работодатель хитрит, поэтому, делая первым предложение, все-таки хочет, чтобы сумму и другие условия озвучили вы:

* «Сколько ты хочешь, чтобы отстать от нас?».
* «У тебя есть шанс первым назвать сумму».
* «Ждем твоего предложения, но учти – не более трех окладов».

Далее, все в рамках классического торга, по правилам и законам переговорного процесса.

В случае недостижения договоренностей всегда будет возвращение на этап переговоров с дальнейшей позиционной борьбой, в результате которой либо ваша позиция ухудшится, и вы согласитесь на ранее предложенные условия работодателя, либо позиция работодателя ухудшится из-за ваших активных действий и тогда он согласится на ваши условия.

И вот наступил момент, когда вы «ударили по рукам» и готовы подписать соответствующие документы. Здесь главное внимательно изучить предлагаемые на подпись документы.

**Основные моменты**

1. Все договоренности должны быть прописаны в соглашении:

* Дата увольнения (последний рабочий день).
* Сумма, выплачиваемая за увольнение – «отступные» в рублях.
* Предоставление рекомендаций, характеристики.
* Сроки медицинской страховки.
* [Оплата работы кадрового агентства по поиску вам работы](https://www.e-xecutive.ru/career/hr-management/1984749-kak-uvolit-sotrudnika-tak-chtoby-v-otvet-uslyshat-spasibo) – сроки и сумма.
* Выкуп по остаточной стоимости и условия передачи служебного автомобиля.

Важно учитывать, что прописанные в соглашении «отступные» могут быть не выплачены. Работодатель имеет возможность вас, что называется, «кинуть». В связи с этим, не лишним будет подписать дополнительное соглашение, в котором закрепить отдельным пунктом размер выходного пособия при увольнении по соглашению сторон. Но опять же, это не будет гарантией от «некрасивых» действий работодателя. Гарантией будет выплата «отступных» до подписания (перевод на банковский счет) или во время подписания соглашения об увольнении наличными. Как ни странно, даже в очень крупных компаниях есть такие прецеденты с выплатами.

2. На момент подписания в соглашении могут появиться пункты, которые вы не оговаривали:

* Режим конфиденциальности (не разглашать условия данного соглашения).
* Обязательство не предъявлять претензий работодателю после выполнения всех условий соглашения.
* Обязательство отозвать поданные на работодателя жалобы и обращения в контрольно-надзорные и иные государственные органы.
* Предоставить работодателю нотариально заверенные отказы от судебных исков, находящихся в производстве судов, и письменные доказательства отзыва вышеуказанных жалоб и обращений.

В таком случае рекомендую либо разменять такие обязательства на встречные:

* Работодатель обязуется никоим образом не распространять в отношении работника информацию, порочащую честь и достоинство, деловые качества и доброе имя.
* Не передавать третьим лицам (в том числе работникам работодателя и сотрудникам нового работодателя) негативные сведения и характеристики о работнике, в том числе о его деловых качествах, выполнении трудовых обязанностей и результатах его работы.
* Обеспечить конфиденциальность информации о наложенных на сотрудника дисциплинарных взысканиях, о результатах проводимых служебных проверок деятельности работника, информацию об общественной деятельности работника, в том числе связанную с профсоюзом.
* В случае разглашения работником или работодателем любой информации, связанной с содержанием настоящего соглашения, стороны будут вправе раскрыть любую информацию, имеющую отношение или послужившую основанием к заключению данного соглашения.

Либо разменять такие обязательства на увеличение «отступных» выплат.

3. Когда все спорные моменты разрешены и есть полная ясность договоренностей – соглашение нужно подписать и обязательно второй экземпляр, подписанный с обеих сторон, забрать себе.

Согласен, что нелегко пройти такой путь до самого конца и получить от работодателя все причитающееся вам за долгий и плодотворный труд, или остаться работать дальше. Но, поверьте, те немногие, кто это сделал, стали настоящими профессионалами в «трудовых войнах», на порядок повысили свои самооценку и самоуважение в данном аспекте, и либо продолжают работать у текущего работодателя, который «отстал» от них в рамках паритета взаимных угроз, либо с достоинством и в полном спокойствии работают у других работодателей.

# За что сегодня увольняют: четыре самых распространенных сценария

[Алена Владимирская Менеджер интернет-проекта, Москва](https://www.e-xecutive.ru/users/285093-alena-vladimirskaya)

Как быть, если вас вынуждают покинуть компанию? И как себя защитить от таких ситуаций? Советует**Алена Владимирская.**

Конечно, добавленное «сегодня» – это небольшая хитрость и где-то даже условность. На самом деле и сегодня, и вчера, и вполне вероятно, что завтра, увольняли и будут увольнять за одно и то же. Статистика, собранная проектом **«Антирабство»**, показывает, что существует всего четыре типичных причины увольнения. О них и расскажу.

**1. Профессиональное несоответствие**

*Теория.*Встречается не так часто, но все же случается. Это те ситуации, когда человек объективно не тянет свои рабочие обязанности. Причем под «не тянет» в наше время подразумевается не то, что раньше. Сейчас все меняется быстро, цифровая турбулентность очень резко и стремительно корректирует правила и требования к конкретным профессиям. И человек, тянувший еще полгода назад, сегодня может оказаться полностью не у дел. Важно: вчерашние навыки не гарантия работы сегодня!

*Практика.*Понятие «профпригодность» сейчас воспринимается очень болезненно, практически все отрасли находятся в состоянии перелома. Если еще год назад человек был профпригоден, это вовсе не значит, что сегодня ситуация останется такой же. Особенно болезненно это для людей в возрасте старше 40-45 лет, которых подгоняет молодое поколение.

Классический пример из моей практики – случай с женщиной из отрасли, где такая ситуация вообще не ожидалась. В «Антирабство» пришла типичная представительница сферы финансов и бухгалтерии, главный бухгалтер небольшой компании. Точнее, фактически это была россыпь нескольких компаний малого бизнеса, объединенных одним учредителем. В какой-то момент случилось так, что поменялись форма отчетности и требования налоговой, а бухгалтер вовремя на это не отреагировала. Компания получила штраф, и собственник моментально поменял слушательницу наших курсов на человека, который владеет более современными системами, а затем и вовсе привязал все это дело к бухгалтерскому сервису **«Кнопка»**. В общем, уволил старого сотрудника, сэкономив при этом практически треть на зарплате новому. Самая показательная история несоответствия компетенций и времени. При этом слушательница работала в своей компании бухгалтером шесть лет, и никаких проблем до тех пор не было. Она, конечно, была готова доучиться, но собственник прямо заявил, что тратить время на ее учебу он не собирается, поскольку на рынке полно специалистов, которые уже давно все знают и умеют.

*Что можно сделать?* Регулярно актуализируйте свои знания по профессии.

**2. Корпоративные интриги и войны**

*Теория.* Конкурентные сражения на работе дело обычное. Обычны и увольнения, если человек выступил «не на той стороне» или не выступая оказался в команде проигравших.

*Практика.*Была у нас в «Антирабстве» еще одна слушательница, которая работала в большой компании главой департамента по управлению недвижимостью. К корпоративной войне, которая велась между топ-менеджерами ее организации, как специалист она отношения не имела. Зато ее руководитель бился не на жизнь, а на смерть. За власть, функционал, деньги. И, к несчастью для нашей слушательницы, проиграл. Причем ушел в никуда, поэтому забрать с собой людей из прошлой компании не смог. Руководитель победившей стороны между тем честно сказал, что люди, которые работали в команде проигравшего, ему не очень нужны. Разве что в качестве исполнителей, но никак не глав департаментов.

Соответственно, наша слушательница получила извещение об увольнении. Конечно, сразу же с ее стороны пошли попытки доказать, что она нужна и незаменима. Тут ей корректно намекнули, что это не совсем так: научиться тому, что она делает, можно, и либо она передает свои знания в течение нескольких недель новому сотруднику, либо уходит с работы уже не по сокращению и без выплаты трех окладов.

*Что можно сделать?* Как ни странно, становиться самым настоящим незаменимым экспертом. Если ваши знания невозможно передать за условно две-три недели испытательного срока, с большой долей вероятности никто вас с работы не уберет ни при каком раскладе. И даже если вы вдруг будете уволены, то, выйдя на рынок трудоустройства, вы станете востребованы моментально.

**3. Биохимия**

*Теория.* Те самые случаи, когда работник по какой-то причине не сошелся характером с руководителем. Или даже не характером, а просто не сработался. Так часто случается, когда руководитель меняется. При отсутствии объективных причин недовольства происходит несовпадение на каком-то человеческом, биохимическом уровне.

*Практика.* Снова «женская» история: так уж получилось, что женщин к нам приходит больше. Ольга работала в фармацевтической компании в департаменте маркетинга. Много лет она подчинялась и напрямую отчитывалась головному офису в Германии, и все было замечательно. До тех пор, пока компания не решила изменить структуру и не поставила регионального руководителя. На позицию взяли девушку, назовем ее Светланой, и как-то сразу стало понятно, что Света Ольгу невзлюбила: почувствовала конкурента. Да и сама Ольга общий язык со Светой никак найти не могла: привыкла отчитываться глобально и внутренне не признавала Светлану как руководителя.

Возник очень сильный внутренний конфликт с обеих сторон, и это при том, что формально никак проблем на работе не было. Света начала травить Ольгу придирками, плохим отношением, стала настраивать против нее коллектив. А еще, понимая, что Ольга на хорошем счету у глобальных руководителей, и ее уход может породить ряд вопросов, Света заранее начала писать на Ольгу плохие отзывы в головной офис. Разбираться там никто особо не стал: тянул сотрудник до этого, а теперь не тянет – ну, бывает. Ольга, зная, что профессионал она хороший, не стала за место биться, а вышла на рынок и практически сразу получила несколько предложений от компаний, готовых взять ее с распростертыми объятиями. Когда Ольга пришла с заявлением об уходе, ее никто уже особо не ценил и удерживать не стал. Она и ее прежняя компания спокойно разошлись. Формально это, конечно, не увольнение, но реально человека вынудили уволиться.

*Что можно сделать?* Знать, чего вы стоите как профессионал, и всегда быть готовым к неожиданным поворотам. Подстелить себе соломку – правильное решение, потому что буквально все имеет свойство меняться в одночасье.

**4. Отсутствие корпоративной лояльности**

*Теория.* Здесь в частности подразумеваются походы на сторонние собеседования, негативные высказывания о своей компании, распространение информации, которая мешает ее работе, и прочее.

*Практика.* Еще одна классическая история. Слушатель, назовем его Кирилл, захотел на рынок посмотреть и, что называется, себя показать. Разместил резюме, закрыл его для текущей компании (есть такая функция на ведущих рекрутинговых ресурсах) и стал смотреть, что нынче по его специальности предлагают. Причем на 100% был уверен, что его компания об этом ничего не узнает.

К сожалению, Кирилл не учел, что HR-специалисты друг с другом дружат и часто общаются, так что HR-отдел его компании обо всем довольно быстро узнал. Кирилл был старшим менеджером по продажам в телекоме, и компания не хотела его ни убирать, ни замещать. Но до тех пор, пока не узнала, что Кирилл ходит на собеседования. Тогда среди его коллег нашли внутреннего кандидата, которого стали продвигать на место Кирилла: новый сотрудник был и лоялен, и платить ему можно было меньше. Кирилла же просто поставили в известность, что его должность переходит другому человеку, а он может быть свободен.

Естественно, наш герой не сразу понял, что произошло, и в чем причина. Начал выяснять, и частным образом где-то в кулуарах ему сказали, что причина в размещении резюме. Кирилл возмутился, сказал, что за это его ни сократить, ни уволить не могут, и уходить отказался. Тут компания пошла другим путем и просто подняла план продаж. Выполнить его было невозможно, потому что его сознательно подняли до совершенно нереалистичного уровня в изменившихся экономических условиях в стране. Кирилл посидел несколько месяцев на голом окладе да еще со штрафами – и в итоге ушел сам.

*Что можно сделать?* Не искать новую работу, если вы к ней не готовы.

**И еще**

Надо понимать, что под увольнением в России довольно часто понимается то, что человека не увольняют, а вынуждают уволиться. Во многом это вопрос чисто экономического характера. Уволить человека по Трудовому кодексу в нашей стране довольно сложно – надо создавать разные комиссии, а это все долго, сложно и муторно. Никто не хочет связываться с увольнениями «по уму», плюс существует неплохой такой риск получить судебный иск от человека, которого уволили.

Похожая история и с увольнением по соглашению сторон: этого не хотят, потому что надо будет выплатить три или четыре оклада. Что в итоге? Правильно – человека доводят до увольнения психологическим или каким-то другим давлением, и он уходит сам.

Правильно ли это? Конечно же, нет. Доводить работника до состояния, когда ему свет не мил, и он готов уйти вообще без зарплаты, главное, чтобы его больше не трогали – неправильно и вообще-то, по-хорошему, должно быть наказуемо. Но до сих пор увольнение «по собственному желанию» у нас встречается чаще всего и, видимо, изменить это мы сможем не скоро.

**Об авторе**

[**Алёна Владимирская**](https://www.e-xecutive.ru/users/285093-alena-vladimirskaya) – хедхантер, один из крупнейших экспертов в области рекрутинга, основатель [проекта «Антирабство»](https://goo.gl/awYWyY), где помогают людям, желающим преуспеть в карьере и выстроить равные рабочие отношения.

# 7 способов избежать увольнения

[Ульяна Сечкина Менеджер, Москва](https://www.e-xecutive.ru/users/462165-ulyana-sechkina)

Вы чувствуете, что вас могут уволить? Что вы предпринимаете для того, чтобы этого не допустить? Читайте семь советов, которые помогут вам сохранить рабочее место.

Потеря стабильного заработка влечет за собой серьезные финансовые и психологические трудности. Поэтому стоит бороться за свое рабочее место и не допустить того, чтобы вас уволили. **Джейми Хейдл** предлагает вам семь способов избежать увольнения. Эти правила будут особенно актуальны и полезны в свете нового экономического кризиса, который повлечет за собой [новую волну увольнений](https://www.e-xecutive.ru/career/adviser/1910502/).

**Правило №1: Будьте позитивно настроенными**

Вы, наверное, слышали такое выражение: «Отношение – это все». Особенно оно работает в том случае, если вы хотите сохранить свое рабочее место. Недостаточно просто работать от звонка до звонка и выполнять свои должностные обязанности. Всем своим видом демонстрируйте положительный настрой к работе, свое желание улучшить финансовое положение компании, чтобы это было заметно, в том числе и вашему начальнику.

Это совсем не значит подхалимничать. Относитесь к этому следующим образом: «Сотрудники продают свои знания и умения, которые идут на благо компании, значит, руководство нуждается в таких людях», – советует **Эрика Мур-Бертон**, вице президент компании **Relativity Staffing Group** и автор книги «The Little Professional P.I.N.K. Book of Success».

Быть положительно настроенным означает сохранять целеустремленность, разделять взгляды руководства относительно политики компании.

**Правило №2: Учитесь правильно общаться с людьми**

Если вам важна работа, побеседуйте со своим боссом, и вместо того, чтобы высказывать опасения по поводу [возможного увольнения](https://www.e-xecutive.ru/career/adviser/340094/), дайте знать, что вы не против повысить свой профессиональный уровень. Может быть, вам необходимо расширить должностные обязанности или пройти курсы повышения квалификации.

**Даниэль Миллер**, коуч по реорганизации и бренд-стратег считает: «Руководителям импонирует, когда сотрудники проявляют инициативу и хотят повысить свою квалификацию».

Когда вы готовы к саморазвитию, вряд ли вас [захотят уволить](https://www.e-xecutive.ru/community/articles/347241/).

**Правило №3: Легко приспосабливайтесь к новым ситуациям**

Большинство людей не любят перемен. Страх поменять что-то в своей жизни знаком многим, особенно, если это касается работы. Многие компании проводят реструктуризацию отделов, навешивают на одного сотрудника обязанности, которые раньше выполняли два человека, закрывают одни должности и открывают другие. Будьте готовы к тому, что теперь вам может быть придется освоить новую программу или вам снизят прибавку к зарплате.

Такой стресс может вызвать у вас чувство протеста, но ничего хорошего из того, что вы будете возмущаться в присутствии коллег и руководства, не получится. Сделайте глубокий вдох и успокойтесь. Никто не говорил, что будет легко, но в любом случае это лучше, чем потерять работу.

Вот что говорит эксперт бизнеса **Арти Линвес**: «Жизнь такова, что рано или поздно каждая организация сталкивается с трудностями, и начальник вероятнее всего оставит в своей команде тех людей, которые смогут держать удар, сохранять позитивный настрой и взваливать на свои плечи новые обязанности».

**Правило №4: Хорошо обходитесь с клиентами**

Если вы трудитесь в отделе по работе с клиентами, то очень важно сохранять приятное выражение лица и мягкий тембр голоса. Отвечая на телефонный звонок, сделайте глубокий вдох и улыбнитесь, а затем поднимайте трубку. Вашим приветствием может быть следующая фраза: «Добрый день. Вас приветствует Петр Иванов, отдел по работе с клиентами. Чем я могу вам помочь?»

Научно доказано, что человек на другом конце провода чувствует, в каком настроении вы находитесь. Улыбайтесь, разговаривая с клиентами, это поможет вам сохранить позитивный настрой.

Даже если ваша работа не связана напрямую с обслуживанием клиентов, помните, что ваш босс, коллеги, поставщики тоже реагируют на настроение. Так что не забывайте улыбаться, выслушивать других людей и помогать, когда вас просят о помощи.

**Правило №5: Сдерживайте свое негативное отношение к коллегам**

Понятно, трудно удержаться и не посплетничать с коллегами за обедом или чашечкой кофе. Но не делайте этого. Вы не только потеряете доверие, но и [выставите себя в дурном свете перед руководством](https://www.e-xecutive.ru/knowledge/announcement/1882448/).

Если будете постоянно жаловаться и конфликтовать с коллегами, то можете долго не задержаться на своей работе.

Как считает **Донна Болмэн**, юрист и писательница, завоевавшая несколько наград: «Люди, которых постоянно не устраивает компетенция босса, жалующиеся на дедовщину, продвижение сотрудников не по деловым качествам, нормы морали, агрессию, недостаточное количество разрешенных перерывов в работе должны помнить, что все это может обернуться против них».

Естественно, все должно быть в рамках разумного, и не стоит молчать, когда речь идет о явных правонарушениях.

**Правило №6: Не забывайте о самообучении**

Это правило неразрывно связано с позитивным настроем. Никто лучше, чем **Чарльз Парди**, ведущий редактор **Monster.com**, не знает, как избежать увольнения. Вот что он говорит: « Если вам предлагают обучаться, не отказывайтесь от предложенной возможности и не забудьте сообщить об этом своему боссу».

**Правило №7: Серьезно относитесь к своей работе**

Так хочется посидеть в соцсетях, когда выдается затишье на работе! Не делайте этого. Этим лучше заняться в обеденный перерыв или дома. Если вы полностью выполнили свою работу, узнайте, может, вы будете чем-либо полезны другим сотрудникам. Свободное время можно также потратить на самообучение. Ваш руководитель должен это оценить.

Это также касается личной переписки, личных телефонных звонков, разговоров с коллегами и сплетен. Если вам нечем заняться на работе, то может вы и не нужны компании?

Конечно, сложно сосредоточиться на работе, если вас постоянно посещают мысли об увольнении. Но если вы постараетесь следовать вышеперечисленным правилам, то вас не только не уволят, а может быть, и повысят!

# Как пережить увольнение

**23 июля 2018 Сьюзан Пепперкорн**

Увольнение — один из самых тяжелых опытов, с которым вы можете столкнуться в своей карьере. Как действующий коуч, я лично наблюдала шок, горе и тревогу, которые этому сопутствуют. Увольнение может вызвать беспомощность и неуверенность в себе в виде пугающей утраты контроля над ситуацией и голоса беспощадного внутреннего критика — особенно если ваши коллеги сохранили работу.

От вашего восприятия зависит, насколько успешно вы перейдете к следующему этапу своей карьеры и жизни. Хотя увольнение временно выбивает почву из-под ног, оно не разрушит карьеру, если вы поймете, как контролировать свое отношение к случившемуся.

Работая с топ-менеджерами, пережившими увольнение, я наблюдала, как некоторые из них берут себя в руки, двигаются вперед и наконец преуспевают, а другие застревают в круговороте гнева и самообвинений. Деструктивные шаблоны мышления удерживают их в болоте неудач, делают неспособными вновь обрести почву под ногами и определиться с дальнейшим. Ниже я предлагаю три способа, которые позволят утихомирить внутреннего критика, повысить стрессоустойчивость и остаться в продуктивном состоянии после увольнения.

**Сохраняйте позитивный настрой.** Чтобы оправиться после неудачи, перестаньте бесконечно прокручивать в голове одно и то же. Это скорее прибавляет проблем, чем помогает их решению. Образ мыслей влияет на восстановление после увольнения. Приведу в пример истории двух 50-летних мужчин, с которыми я работала. Назовем их Оуэн и Боб.

Оуэн тяжело воспринял известие о своем увольнении, хотя оно было результатом слияния организаций и не основывалось на результатах его работы. Он продолжал обвинять себя, недоумевая: «Как я мог не видеть, к чему все идет? Я не годен для науки и у меня никогда не появится другой работы в мои-то пятьдесят». Вместо обдумывания дальнейших планов Оуэн тратил время на самоистязание и беспорядочное просматривание вакансий, все больше и больше расстраиваясь. Когда Оуэн пришел ко мне на встречу спустя несколько месяцев после увольнения, он уже едва выбирался из постели по утрам. Он не мог избавиться от самокритики, постоянно винил себя за потерю работы, тогда как некоторые коллеги ее сохранили, — и в результате скатился в депрессию.

Боб тоже пережил увольнение, но действовал иначе. После первого шока от известия он обновил свое резюме и страницу на LinkedIn, чтобы показать, что он ищет работу, и стал планомерно налаживать связи со своей аудиторией. Несмотря на переживания из-за временной нетрудоустроенности, он постоянно напоминал себе: «У меня есть навыки в маркетинге, и сейчас подходящий случай, которым стоит воспользоваться, чтобы исследовать свои карьерные возможности». За несколько недель Боб нашел потенциальные варианты трудоустройства. Более тридцати его знакомых согласились посодействовать поиску работы.

Ключевая разница между историями Оуэна и Боба не в том, что один после увольнения чувствует себя лучше, чем другой. Первоначально оба были одинаково расстроены потерей работы. Но, в отличие от Оуэна Боб сосредоточился на контроле ситуации и не стал заниматься постоянной самокритикой.

**Не давайте негативным мыслям взять верх.**После увольнения совершенно нормально обнаружить себя в тисках гнева и самоуничижения, и эти чувства могут надолго поселиться в вашей голове. Отдавать себе отчет в сопровождающих увольнение чувствах важно, но также необходимо обращать внимание на то, что вы говорите себе, и определять, помогают ли или препятствуют ваши чувства достижению целей. Задавая вопросы своему внутреннему критику, вы можете остановить пагубный круговорот самообвинений, который сдерживает вас в движении вперед.

Вот несколько примеров распространенных негативных мыслей в парах с вопросами, которые вы можете задать себе, чтобы трезво смотреть в будущее.

*Мысль:* «Я мог бы делать больше и предотвратить увольнение».

*Вопрос:*«Какие есть основания полагать, что я мог предотвратить увольнение?»

*Мысль:*«Увольнение приведет к потере навыков или к каким-то другим недостаткам».

*Вопрос:* «Почему я уверен, что это приведет к ухудшению моих способностей?»

*Мысль:* «Мне не повезло оказаться в неправильном месте в неправильное время».

*Вопрос:* «Что могло сделать мою работу невостребованной?»

*Мысль:* «Это несчастье, от которого я никогда не смогу оправиться».

*Вопрос:* «Для исследования каких карьерных возможностей я сейчас свободен?»

**Переключите внимание с недостатков на преимущества.** Как правило, потеряв работу, вы пытаетесь выяснить, что сделали не так, и раздумываете над всевозможными просчетами. Концентрируясь на недостатках, вы, скорее всего, забудете или сведете к минимуму свои сильные стороны.

Чтобы заменить демотивирующий подход на более позитивный, охватите взглядом всю свою карьеру. Если вы только начинаете работать, вспомните ваш образовательный опыт на данный момент. Цель этого упражнения в том, чтобы узнать, какие профессиональные и личные неудачи вы уже пережили и с какими проблемами справились на пути к своему нынешнему положению. Вспомните, как вы страдали от другой сложной ситуации, которую в конечном счете преодолели.

Вспомнив об этом, задайте себе следующие вопросы.

* Какие сильные качества вы использовали для решения своих проблем?
* Что вы узнали о себе в процессе преодоления проблем?
* Как вы можете использовать свои сильные стороны на этом переходном этапе своей карьеры?

В тренинге на стрессоустойчивость, разработанном психологами Университета Пенсильвании для американской армии, участники объединялись и выполняли тяжелые боевые задачи, используя выработанные командные навыки. После увольнения вы можете использовать тот же подход, оглядываясь на ситуации, в которых вы в прошлом проявили упорство.

При правильном настрое и активной постановке вопросов увольнение скорее дает возможность преуспеть, чем закончить провалом. Способность определить свой жизненный курс, выбрать угол зрения, под которым вы смотрите на ситуацию, и выработать осознанное отношение к своим преимуществам — лишь несколько из неожиданных плюсов, которые ждут вас после того, как вы справитесь с багажом из гнева и разочарования. Как сказал мой бывший клиент, приступая к новой работе: «Знал бы я, оставшись без работы, что буду так счастлив год спустя».

**Об авторе. Сьюзан Пепперкорн** — коуч, автор книги «Ditch Your Inner Critic at Work: Evidence-Based Strategies to Thrive in Your Career».

# Незаконное увольнение – что делать?

27 октября 2018

Случаи незаконного увольнения работника – не редкость в нашей стране. Решив избавиться от работника, начальство не всегда действует в рамках закона и редко задумывается о возможных негативных последствиях своих действий.А тем временем за принуждение работника подать заявление об увольнении по собственному желанию, или за увольнение по ложным причинам, работодатель может быть строго наказан.

В каких случаях увольнение считается незаконным?Увольнение будет считаться незаконным в том случае, если оно было произведено без законных оснований или такие основания не были доказаны. Кроме того, увольнение может быть признано незаконным, если работодатель при оформлении данной процедуры допустил нарушения. Например, если при оформлении документов были допущены грубые ошибки или если был нарушен порядок расчета. С особым вниманием рассматривается законность увольнения льготных категорий граждан. Если начальство искусственно создало ситуацию, из-за которой появились основания для увольнения работника (например, специально проводимое сокращение с последующим созданием другой должности с похожими функциями), его действия также будут признаны незаконными.

Естественно нельзя не упомянуть о давлении на работника и принуждении подать заявление об увольнении по собственному желанию. Такие требования работодателя абсолютно неправомерны, и если работник сможет доказать факт принуждения к увольнению, работодателя ждут серьезные последствия.

Если работник считает, что его уволили несправедливо, он вправе бороться за восстановление нарушенных трудовых прав. В случае успеха работник будет восстановлен на прежнее место, а в трудовую книжку будет внесена отметка о недействительности записи об увольнении. Кроме того, работодатель будет обязан выплатить такому работнику компенсацию за отстраненный период, а при наличии соответствующего судебного решения – моральную компенсацию.

Куда обращаться в случае незаконного увольнения?Начинать защиту своих прав следует с обращения в Государственную инспекцию труда. Данная организация контролирует соблюдение трудовых норм и прав. Заявление подается в письменном виде, а решение по нему принимается в течение десяти дней.

Провести проверку законности процедуры увольнения может и прокуратура. При обнаружении нарушений прокурором может быть принято решение о привлечении работодателя к административной ответственности.

В случае если обращения в указанные выше инстанции не принесли положительного результата, работник может попробовать добиться справедливости в суде. Данный способ борьбы с нечестным работодателем является самым эффективным, а принятое судебное решение подлежит исполнению в обязательном порядке.

Знание своих прав и готовность отстаивать их оградит работника от незаконного увольнения, ведь совершая противозаконные действия по отношению к сотруднику, работодатель в первую очередь надеется на его неграмотность и неспособность защитить свои права.

# 24 непрофессиональных привычки, из-за которых вас могут уволить

Раздражать своих коллег никогда не было хорошей идеей, но это одно. Совсем другое дело – раздражать своего боса непрофессиональными привычками. Такое поведение может стоить вам работы.

Чтобы помочь вам избежать демонстрации таких привычек и сохранить лицо, мы спросили нескольких экспертов о том, какое непрофессиональное поведение может поставить вашу работу под угрозу.

Вот список из 24 вещей, которые могут заставить вашего босса задуматься о том, подходите ли вы компании:

Слишком частые опоздания

«Пунктуальность очень важна» - сказала Розалинда Оропеза Рэндалл, специалист по этикету и автор книги «Не отрыгивайте в конференц-зале», во время своего интервью Business Insider.

«Профессионализм заключается в том, чтобы приходить на работу вовремя и делать то, что от вас ожидают. А вовсе не ждать, пока работа вывалится на вас», - отмечает Розалинда.

Постоянно опаздывать на встречи

По аналогии, постоянно опаздывать на встречи – признак того, что вы не уважаете своих коллег, которые явились на встречу вовремя, и не уважаете самого организатора встречи, утверждает Вики Оливер, автор книг «301 ответ на сложные вопросы на собеседованиях» и «Плохие боссы, сумасшедшие коллеги и другие офисные идиоты».

«Если вы заставляете других людей ждать, то такое поведение может быть истолковано как опрометчивое, грубое или высокомерное»

Постоянно ходить «с кислой миной»

Если вы на все фразы коллег отвечаете с невероятно грустным или хмурым лицом, то это может крайне негативно сказаться на командных отношениях, утверждает Рэндалл. Фразы вроде «Это не сработает», «Это звучит слишком сложно» или «Я не знаю, как начать» следует избегать.

Аналогично, если вы слишком много жалуетесь, то это может выставить вас не в лучшем свете.

«Все мы порой хотим пожаловаться на своего босса, своих коллег или саму работу, но говорить об этом вслух – не самое профессиональное поведение, - утверждает Рэндалл, - Еще хуже, если вы жалуетесь на это каждый день, весь день с момента своего прихода на работу. Будьте уверены, вскоре люди сами начнут избегать вашей компании».

«Постоянные контакты с такими вечно грустными коллегами очень изнуряет, - утверждает Розмари Хэфнер, глава отдела по подбору кадров в CareerBuilder, - «Иногда дела идут откровенно плохо, но даже если это так, то постарайтесь сфокусировать свою энергию на том, какой опыт вы можете извлечь из паршивой ситуации».

Также она сослалась на недавнее исследование CareerBuilder, которое показало, что большинство работодателей – 62% - утверждают, что они реже повышают сотрудников с постоянным негативным или пессимистическим настроем.

Говорить о политических или партийных проблемах

«Прежде чем вы решите прочитать пламенную речь, вам следует вспомнить, что в большинстве случаев разговоры на подобные темы на рабочем месте крайне ограничены, когда речь идёт о спорных вопросах или темах», утверждает Рэндалл.

Если сотрудник решает высказаться подобным образом на рабочем месте, то может оказаться, что вашему боссу не понравятся ваши слова или взгляды. Это может привести к вашему увольнению.

Существуют законодательные акты, которые защищают сотрудников от дискриминации со стороны работодателя. Например, если ваш босс решил уволить вас, только потому что вы женщина, то такое действие не является законным, и вы можете подать на него в суд.

Однако законодательство практически никак не защищает сотрудника от того, какие политические взгляды он выражает. В некоторых штатах, вроде Нью-Йорка и Калифорнии, существуют законы, которые защищают сотрудников от дискриминации по политическим взглядам, однако даже они серьезно ограничены.

Выпрашивать подписи или пожертвования

«Прежде чем вы решите просветить своих коллег касательно своей внерабочей деятельности, изучите политику вашей компании и публичный кодекс поведения. Большинство компаний не одобряют или полностью запрещают продвижение собственных вопросов, особенно в рабочее время, так как подобная практика может быть разрушительна» - утверждает Рэндалл.

Заниматься чепухой в социальных сетях

Ваша компания может иметь собственные правила касательно пользования социальными сетями. Поэтому хорошей идеей будет предварительно изучить соответствующие корпоративные руководства.

Однако в большинстве случаев работодатели крайне негативно относятся, когда сотрудники в социальных сетях жалуются на своих боссов, коллег или клиентов, делятся корпоративными тайнами или представляют саму компанию в негативном свете.

Постоянно сидеть в Facebook

Даже если вы не пишете ничего оскорбительного, постоянное нахождение в Facebook, каждый раз, когда ваш босс входит в помещение – плохая затея. Кроме тех случаев, когда того требует сама работа, многие компании крайне не одобряют, когда их сотрудники постоянно находятся в социальных сетях, особенно если при этом используется оборудование компании.

Задавать раздражающие вопросы при каждом получении задания

Оливер утверждает, что глупых вопросов не существует, однако вполне определенно существуют раздражающие вопросы. Существует отдельный тип вопросов, которые показывают, что вы просто не хотите браться за задание или желаете просто поговорить.

«Когда вы получаете новое задание, соберите все свои вопросы, а затем задайте их в наиболее организованном и понятном виде, - советует Оливер, - Никогда не задавайте вопрос за вопросом без остановки».

Не следить за собой и своей гигиеной

Вы хотите выглядеть так, чтобы показывать, что относитесь к своей работе серьезно, когда заходите в офис. Ваша гигиена и внешний вид могут сыграть в этом серьезную роль.

«Низкая личная гигиена и неряшливая одежда буквально кричат: “Мне плевать!” и обязательно создают такой же ореол вокруг вашей личности» - утверждает Рэндалл.

Ваш босс может запросто решить, что ваше отношение к собственному внешнему виду показывает и ваше отношение к работе, объясняет она, из-за этого вы можете лишиться повышения, если это потребует от вас встречаться с клиентами или представлять компанию на конференциях.

Быть неряшливым

«Если за вашим рабочим столом или в комнате отдыха вы известны, как офисный неряха, то это дурной знак» - говорит Рэндалл.

Когда вы оставляете раковину на офисной кухней грязной или собираете мусор вокруг себя, как вы думаете, кто станет убирать за вами?

«Если человек оставляет за собой мусор, то это показывает в нём недостаток ответственности, демонстрирует в нём высокомерие и незрелость», говорит Рэндалл.

«Если вы, как и я, чаще всего работаете в лёгком беспорядке, то такой номер может не пройти, если вы работаете в общем пространстве. В таком случае всем сотрудникам приходится идти на определенные уступки, - утверждает Рэндалл, - Довольно неуважительно и опрометчиво ожидать, что все ваши коллеги будут мириться с беспорядком».

По словам Хэфнер, сотрудники, которые не убирают за собой, имеют все шансы потерять уважение в глазах 36% работодателей.

Говорить о болезни, когда вы здоровы

Оливер утверждает: «Помните, что всё тайное становится явным».

Вы не получите желаемое повышение, если каждые пару недель говорите, что заболели.

Обсуждать свой развод или другие личные проблемы

Оливер утверждает, что существует как минимум две проблемы, которые появляются, когда вы решаете обсудить личные проблемы на работе: «Во-первых, со стороны вы не кажетесь особо занятым, если целыми часами обсуждаете свою бывшую. Во-вторых, вы обсуждаете личные проблемы в офисе, в то время как вам платят за то, чтобы вы были мастером решения проблем».

«Всё личное лучше всего обсуждать за стенами офиса» - говорит Оливер

Продавать вещи на работе

Судя по всему, практически в каждом офисе есть один или два человека, которые продают печенье за своих детей. Но Рэндалл говорит, что у некоторых компаний существует запрет на подобные действия на работе, так как это занимает рабочее время и ставит людей в неловкое положение. Нарушение правил – фундамент для будущего увольнения.

Отвлекаться во время встреч

«По целому ряду причин писать сообщения во время езды незаконно. Невозможно полностью сконцентрироваться, когда вы заняты сразу двумя вещами» - говорит Оливер.

Написание СМС, сидение в интернете через ноутбук, общение в мессенджерах или через электронную почту – любое из этих действий во время встречи показывает всем присутствующим, особенно вашему боссу, что вы не уделяете им внимания.

«Они знают, что хотя ваша задница и прикована к стулу, ваше сознание летает далеко за его пределами» - говорит Оливер.

Сквернословие

«Использование грубых слов или бранной лексики – это не только плохая привычка. Во многих компаниях такое поведение расценивается как непрофессиональное и может привести к тому, что вас вызовут на разговор в отдел кадров» - говорит Рэндалл.

Сквернословие демонстрирует остальным, что вы не способны спокойно и вдумчиво справляться с проблемами. Это автоматически понижает вас в списке тех, к кому можно обратиться во время тяжелых ситуаций.

Хэфнер говорит, что около половины работодателей, участвовавших в опросе CareerBuilder, ответили, что бранная лексика показывает, что сотрудник ещё не готов к повышению.

«Начните пополнять свой словарный запас» - советует Рэндалл.

Звонить по личным делам весь рабочий день

Разговаривать или переписываться с друзьями и родственниками в рабочее время – непрофессионально и может противоречить корпоративной политике компании. Следует отметить, что звонки можно совершать во время перерыва, но от них следует воздержаться, находясь на рабочем месте, даже в столовой комнате.

«Вы никогда не знаете, когда зайдёт начальник, чтобы с кем-то поговорить. Что он увидит или услышит в такой момент?»

«Если предмет разговора – личная тема, то постарайтесь не придавать это публике. Одна случайно услышанная интимная подробность может вскоре распространиться по всему офису».

Азартные игры

«Совместный просмотр баскетбольных матчей и ставки на них может быть веселым и способствующим построению дружеских отношений занятием, однако предварительно проверьте корпоративный кодекс касательно подобных вещей. Даже дружеский обмен деньгами может быть расценен как азартная игра, что противозаконно в некоторых штатах и запрещено во многих компаниях».

Быть малообщительным

«Возможно, тот новый паренек, пахнущий слово французский луковый суп, не ваш самый любимый коллега. Впрочем, нет никаких причин, чтобы отказывать ему каждый раз, когда он пытается с вами сработаться. Также это не повод распускать о нём слухи» - говорит Хэфнер.

Лучшая тактика – сохранять дружелюбие по отношению к каждому. «Это покажет вас как командного игрока, а также проявит в вас менеджерские способности».

По словам Хэфнер, около половины работодателей, проходивших опрос CareerBuilder, сказали, что они дважды подумают, прежде чем повышать сотрудника, который распускает слухи о своих коллегах.

«Старайтесь, чтобы любая критика, исходящая от вас, была воспринята конструктивной и заслуженной. Не выходите за рамки приличия, это может стоить вам работы».

Курение

Хотя законодательство запрещает дискриминацию курящих, мы не советуем курить на рабочем месте.

Настырность

«Между простым любопытством и настырностью есть четкая граница, которую вам не стоит пересекать. Любопытство – это когда вы спрашиваете о том, кого недавно приняли на работу. Настырность, с другой стороны, это когда вы просматриваете файлы своего босса, чтобы узнать, сколько зарабатывает женщина, работающая недалеко от вас».

Налегать на офисную канцелярию

Взять домой блокнот и несколько ручек, если вы собираетесь поработать дома – это нормальное поведение. Но если вы налегаете на офисную канцелярию, берете целые пачки бумаг, флешки, блокноты и папки, то вы, определенно, воруете деньги у компании» - говорит Оливер.

«Сперва спросите себя, собираетесь ли вы использовать взятое для работы. Если нет, то оставьте это на месте».

То же самое касается звонков по служебному телефону и использование офисного ксерокса, чтобы напечатать пару копий вашего любимого романа.

Алкоголь на рабочем месте

Некоторые работодатели хранят ящик пива в холодильнике, позволяя сотрудникам расслабиться пару часов в неделю. Другие – наоборот. Если вы работаете во втором типе компаний, то распитие спиртного на рабочем месте может стать верной причиной вашего увольнения. По данным опроса, проведенного The Ladders, показало, что 35% начальников увольняли своих подчиненных за распитие алкоголя на работе.

Даже если выпивка является социальным механизмом и частью рабочей культуры компании, слишком часто пить на работе всё еще не лучшая идея. Это может создать для вас репутацию офисного пьяницы. Это также касается корпоративов и встреч вне работы.

Искать другую работу

Как и сидеть в Facebook или разговаривать по телефону весь день, поиск новой работы – откровенно плохая затея. С таким же успехом вы могли бы попросить вашего начальника уволить вас сразу же.

Одно лишь упоминание среди коллег о том, что вы ищите работу может стать серьезной проблемой. Они могут, специально или нет, поделиться этим с вашим начальством, что приведет к выводу о том, что «ваш недостаток продуктивности и постоянные отлучки – прекрасный повод рассчитаться с вами чуть раньше, чем планировалось»

Комментировать чей-то внешний вид

Даже если это планировалось как комплимент, ваши коллеги могут расценит комментарий как домогательство или оскорбление, что может послужить поводом к вашему увольнению. Лучше оставить лестные отзывы лишь касательно рабочих моментов, а не комментировать чужой внешний вид.

# Семь признаков того, что руководитель хочет от Вас избавиться

Если вы работаете под началом руководителя, который видит в вас угрозу, вы обязательно это почувствуете. Он будет подавать вам различные сигналы, пытаясь убедить в том, что не приветствует вашу энергию, интеллект и творческий подход.

Поначалу сигналы будут едва различимыми. Руководитель попытается умерить ваш пыл до того, как вы успеете развернуться.

Если вы продолжите проявлять инициативу, то получите более явное послание: "Успокойся и делай то, что я говорю - ни больше, ни меньше". И звезда отдела постепенно превратится в персону нон грата.

Если руководитель действительно боится вас, он может попытаться применить к вам дисциплинарное взыскание, унизить перед коллегами или найти причину для увольнения. Зачем все это делается? Подобные ситуации происходят каждый день. Возможно, вас заметили руководители высшего звена, или вы чересчур понравились клиентам.

Страхи руководителей не способствуют созданию благоприятной атмосферы в коллективе. Как раз наоборот! Такие руководители приветствуют кротких и покорных сотрудников, похожих на овец. Если вы не стесняетесь высказывать свое мнение, используете умные и нестандартные подходы или просто слишком часто говорите правду, будьте осторожны.

Существует 8 признаков того, что руководитель хочет от вас избавиться. Если вы заметили некоторые из них, не стоит огорчаться или злиться, ведь так вы просто потратите свою энергию впустую. Чем больше вы уверены в себе, тем чаще вам будут встречаться руководители, готовые вам подавить. Ничего страшного в этом нет!

Помните, что в мире существуют другие компании, которые с удовольствием вас примут. Возможно, вам пора сменить место работы. Несмотря на то, что изменения могут вызывать определенные трудности, на новом месте вы будете гораздо счастливее.

1. Вас лишили премии или привилегий

Это один из первых признаков того, что руководитель вас боится. Наш клиент Дэниел получил две награды от президента компании, после чего заметил, что потерял членство в авиакомпании и больше не может пользоваться самолетами бизнес-класса.

"Вы путешествуете недостаточно часто, чтобы оправдать эти издержки", - сказал его руководитель, несмотря на то, что это не соответствовало истине. Руководитель был не просто обижен. Он боялся, что положительная репутация Дэниела поставит под угрозу его собственное положение. Он послал подчиненному прямое послание с угрозой: "Отступи и перестань пытаться выделиться из толпы, иначе будет хуже".

Руководитель хотел продемонстрировать свою силу и вывести Дэниела из себя, но у него ничего не вышло.

Дэниэл начал искать новую работу и перешел в другой отдел, став коллегой бывшему боссу.

2. Вас держат в неведении

Раньше босс рассказывал вам все обо всем, а теперь затем скрывает любую новую информацию. Вы не знаете плана работы отдела. Вы не знаете, чем именно предстоит заниматься лично вам. Что это означает?

Это означает, что руководитель пытается принизить вас. Ничего хорошего в таком поведении нет. Все это негативно скажется на вашей карьере и эмоциональном состоянии. Вам необходимы точные сведения и ясное видение ситуации, потому что вы этого заслуживаете.

3. У Вас отняли самые интересные проекты

Наш клиент Лия поделилась с нами опасениями по поводу отношений со своим руководителем, вице-президентом компании по финансам в брокерской фирме. "Я сказала руководителю, что могу взять на себя гораздо больше обязанности", - рассказала Лия. - "Но он не ответил. А что можешь сказать? Он ненавидит меня с тех пор, как я представила доклад совету директоров и получила хорошие отзывы. Это было последней каплей в чаше его терпения".

Руководитель послал Лии письмо, которая гласила: "Я попросил Пола провести собрание с инвесторами".

Организация собраний было прямой обязанностью Лии. Фактически, ради них она согласилась работать в этой должности.

Письмо руководителя говорило само за себя. В тот же день Лия начала искать новую работу, а в течение двух недель ей пришло два приглашения на собеседование.

"Я могу делать массу вещей, но я не могу работать, когда кто-то мне мешает", - сказала она нам. И ей пришлось долго ждать. Не придется и вам.

4. Вас игнорируют

Большинство сотрудников не предъявляют к руководителю особых требований. Их устроит тот, кто достаточно умен и имеет понятие об этике и честности. Некоторые руководители соответствуют этим требованиям, а некоторые нет. Когда руководитель Ленни нанимал Богдана, он возлагал огромные надежды на сотрудничество. "Вы будете моей правой рукой", - заявил он.

В первый же месяц работы Богдан провел несколько успешных операций, но вместо того чтобы похвалить его за хорошую работу, Ленни, казалось, был расстроен.

"Помните, что руководитель - это я, а вы лишь мой помощник", - сказал он. После этого он перестал приглашать Богдана на встречи. Он не отвечал на его письма.

"В течение 15 месяцев я пытался привлечь внимание моего руководителя и угодить ему", - говорит Богдан. - "Но в конце концов я сдался".

Богдан пошел к Ленни и прямо сказал: "Если я не отвечаю вашим требованиям, то я начну искать другую работу". Такая откровенность поразила руководителя в самое сердце, и он не нашелся что ответить, но после этого прислал Богдану письмо, которое гласило: "Да, это отличная идея".

5. К Вам предъявляют завышенные требования

Если руководитель постоянно вами недоволен и пытается доказать, что вы постоянно ошибаетесь, это плохой знак. Постоянные придирки и критика поначалу вызывают недоумение.

Сотрудник, который считает себя компетентным специалистом, удивляется, откуда берутся ошибки, однако причина кроется в другом.

Качество и объемы его работы не изменились. Он просто лишлся поддержки своего руководителя. Страх - это то, что нас окружает, но мы никогда его не обсуждаем. Если руководитель перестал вас поддерживать только потому, что ему кажется, будто вы вторглись на его территорию, вы все равно не сможете ему угодить.

6. Вас прилюдно критикуют

Раздраженный и напуганный руководитель может вступить с сотрудником в открытом противостоянии Не удивляйтесь, если ваши коллеги однажды скажут: "Знаешь, на недавнем собрании твой начальник плохо о тебе отзывался".

Разумеется, такое поведение недопустимо, но некоторые люди, поддавшись панике, позволяют себе подобные действия. Если ваш руководитель настолько малодушен, что позволяет себе расценивать самого популярного или трудолюбивого члена команды как угрозу, постарайтесь сохранить присутствие духа.

Если ваша компетентность и уверенность в себе так пугают окружающих людей, будьте готовы к оскорблениям.

7. Руководитель пытается изменить организационную структуру отдела так, чтобы Вы остались не у дел

Организационная структура отдела может меняться бесконечно. Если ваш руководитель ненавидит вас, он может выставить вас за дверь и найти обоснование своему решению.

Как только вы поймете, что босс ненавидит вас только за то, что вы отказываетесь притворяться и подыгрывать ему, вы почувствуете себя гораздо лучше.

Вы перестанете винить себя за то, что вы умны и талантливы. Вы поймете, что проблема заключается в руководителе, а не в вас.

Вы осознаете, что его испугал ваш потенциал. И, возможно, вам придется сменить работу, Ничего страшного в этом нет! В любом случае, вряд ли вы проработали на одном и том же месте всю жизнь.

Если человек, который вас нанял, не может больше с вами работать, это обескураживает, однако даже в такой ситуации можно найти определенный плюсы. Каждому из нас приходилось с ними сталкиваться.

Попытайтесь найти достойный выход, чтобы освободиться, раскрыть свой потенциал и снова вдохнуть воздух полной грудью.

# 20 правил, которым стоит следовать, если вы работаете в крупной компании и Вас хотят уволить

Знание даже одного из этих правил добавит Вам уверенности при переговорах с вашим работодателем. Практическое его применение позволит Вам получить отсрочку последнего дня работы, либо повысит сумму выходного пособия.

Все эти правила основаны на успешном личном опыте работы в одном крупном федеральном банке. Если же вы будете следовать всем этим правилам, то сможете уволиться из организации с пособием в несколько раз большим, чем вам предложат первоначально.

Правило №0 Всегда для обеих сторон (работника и работодателя) выгодно договориться заранее. Но, к сожалению, у некоторых руководителей амбиции, понты и эмоции берут верх, и они пытаются прожать работника на невыгодные для него условия. Старайтесь не следовать этим эмоциям и до последнего пытайтесь договориться. Это сложно, знаю по собственному опыту, но нужно стараться. Если уж это не получилось, то действуйте так, как будто вы точно планируете судиться (сохраняйте все служебные записки, всю электронную почту, диктофонные записи – неизвестно, что вам потом пригодится).

Личный опыт: в момент, когда мне предложили уволиться, я в ответ предложил договориться, чтобы меня уволили «по сокращению», выплатив мне мои 5.39 оклада. Но вице-президент, которая поставила целью меня уволить, пошла на принцип, сказав, что 5 окладов платить она мне ни за что не будет и уволит «по статье» - в итоге, на текущий момент мне выплатили 8.39 оклада и в ближайшее время я выиграю суд и получу еще 9 окладов, при этом вопрос о моем увольнении нужно будет решать заново. Так что старайтесь договориться – сэкономите ваше время и нервы. Правда, нужно иметь в виду, что зачастую интересы компании (в моем случае банка) не всегда совпадают с интересами отдельных менеджеров – как было в моем случае – вице-президент реализовывала своим амбиции и понты, при этом потратила в два раза больше денег акционера и заработала навсегда репутацию истеричной бабы. Хотя с другой стороны, продвинулась по служебной лестнице – стала старшим вице-президентом и членом Правления Банка.

Правило №1 Никогда не принимать решение сразу же. Если вам предлагают уволиться по соглашению сторон – никогда не принимайте или не отвергайте его сразу. Возьмите время подумать. Если вам говорят, что думать нельзя, то это значит, предложение для вас не выгодное и вас склоняют принять поспешное, не выгодное для вас решение.

Личный опыт: Вызвала меня к себе вице-президент банка и предложила уволиться с небольшой компенсацией и сказала, что решение нужно принять немедленно. И у меня есть два варианта – либо взять небольшую компенсацию, либо на меня начнут оказывать давление, контролировать время прихода на работу, давать сложные невыполнимые задания, проверять мою квалификацию и в итоге уволят по статье, либо мне станет невыносимо, и я уволюсь сам, но уже без компенсации. Я заявил, что предложение серьезное – требует обдумывания. На что мне заявили, что времени думать у меня нет – нужно принять решение немедленно. В таком случае, я сказал, что она может идти на х.. со своими предложениями и мизерными компенсациями. В ответ мне сказали, что у меня есть час на раздумья, пока госпожа соизволит пообедать. Через час я сказал, что времени на обдумывание у меня недостаточно – нужно посоветоваться с родителями – с которыми я планирую встретиться через неделю. Мне сказали, что в таком случаем меня будут увольнять «по-плохому» и разговор на этом был закончен. В итоге через неделю меня опять спросили, что я надумал. Общий вывод следующий – обязательно берите время на раздумья, чем больше, тем лучше.

Правило №2 Из большой компании, если человек устроен «по-белому» уволить сотрудника без компенсаций и против его желания практически невозможно. При условии, если он не будет прогуливать работу, не будет опаздывать и не будет приходить пьяным на работу. Уволить сотрудника по сокращению из большой компании, не нарушив при этом закон, достаточно сложно. Работодатель обязан в течение двух месяцев с момента вручения уведомления о сокращении предлагать сотруднику, все имеющиеся вакансии в данном регионе, на которые он мог бы претендовать (ст. 180 ч.1 ТК РФ). Ключевое слово «все имеющиеся вакансии». Наверняка может найтись вакансия, которая вас устроит, и вы на нее перейдете, а это никак не входит в планы работодателя.

Личный опыт: Меня пытались уволить «по-плохому» в течение 4 месяцев – так и не смогли – в итоге уволили «по-сокращению» через 5 месяцев, выплатив мне 5.39 месячного оклада компенсаций в соответствии с ТК РФ. Причем сокращение было проведено незаконно и с нарушением массы правил и в ближайшее время меня должны будут восстановить на работе с оплатой вынужденных прогулов за последние 9 (на текущий момент) месяцев, что я не ходил на работу.

Правило №3 Увольнение по сокращению (ст. 81ч.1 ТК РФ) – это не так уж и плохо. Ниже простая арифметика – сколько денег получает сотрудник с момента вручения уведомления о сокращении. По ТК РФ уведомление о сокращении вручается минимум за 2 месяца до даты сокращения (ст. 180ч.2 ТК РФ) , таким образом, заработную плату за два месяца вам по любому выплатят. Понятно, что после вручения уведомления о сокращении сотрудник становится демотивирован работать и поэтому ТК РФ предусмотрено следующее правило: при обоюдном согласии сторон – работодатель может выплатить работнику заработную плату за эти два месяца, а работник при этом может не ходить на работу (ст. 180ч.3 ТК РФ). Далее, в день увольнения сотруднику выплачивается среднемесячная заработная плата в качестве выходного пособия, при этом она не облагается НДФЛ, поэтому если заработная плата сотрудника за последний год не менялась, то он получает 1.13 своей месячной ЗП. Далее, если через два месяца сотрудник не устроился на работу, то он может придти к своему бывшему работодателю, показать трудовую книжку (что он нигде не работает) и получить еще компенсацию в размере 1.13 своей месячной ЗП. Далее, если сотрудник в течение 2 недель с момента увольнения встал на биржу труда и там стоял, то еще через месяц он получает еще 1.13 своей месячной ЗП от работодателя, предоставив справку с биржи труда (подробнее об этом ст. 178 ч.1 и ч.2 ТК РФ). Становиться на биржу труда – совсем несложно, занимает это от силы 15 минут времени, потом туда нужно будет ездить каждые 2 недели (если договориться, то 1 раз в месяц) и ставить свою подпись. К вакансиям, на которые хочешь претендовать, можно поставить завышенные требования и никакие вакансии вам предлагать не будут. Согласитесь, за 5 визитов на биржу труда по 5 мин. каждый (очередей для вас не будет) получить 1.13 ЗП – не так уж и плохо. Итого получается следующая арифметика: с момента вручения уведомления о сокращении вам нужно ходить еще 2 месяца на работу, в итоге вы получаете: 1+1+1,13+1,13+1,13=5,39 вашей среднемесячной ЗП. Согласитесь, не самый худший вариант увольнения. Учитывайте эту сумму, если вам предлагают уволиться с компенсацией. Также вы еще можете получить компенсацию за отпуск, который накопится у вас за эти два месяца.

Личный опыт: В моём случае так и получилось, правда, перед этим еще 3 месяца меня пытались уволить «по статье». Т.е. у меня получилось 3+5.39=8.39 оклада – далеко не самый худший вариант.

Правило №4 Работодатель как и вы боится. Да-да, это действительно так. Современный Трудовой Кодекс накладывает массу ограничений на работодателя, поэтому уволить сотрудника не так уж и просто. Существуют различные инстанции, которые могут делать компании плохо: прокуратура, суд, трудовая инспекция. В итоге, все решается, конечно же, деньгами, но вы понимаете, что каждый менеджер в большой компании, как правило, трясется за свое место, поэтому принимать сильные волевые решения, как правило, боится, потому что «как бы чего не вышло», сейчас уволим Иванова, а он в суд обратится, репутация банка подмочится, акционеру не понравится – он надает по шапке.

Личный опыт: вице-президент, которая хотела меня уволить реально не умела этого делать, поэтому по каждому вопросу советовалась с департаментом управления персоналом и пыталась согласовывать каждый шаг. Но так как в банке, в котором я работал, ДУП достаточно бестолковый и неквалифицированный, то со мной ничего не могли сделать, более того уволили с огромным количеством нарушений. Основной вывод: сокращать людей плохо, поэтому руководители, которые это делают, понимают, что они поступают плохо и боятся, что что-то пойдет не так – поэтому не бойтесь вступать в дискуссию и стоять на своем мнении.

Правило №5 Зачастую тот, кто вас пытается уволить не обладает достаточной квалификацией – обычно у этого человека много других задач и ваше увольнение занимает максимум 5% его рабочего времени, у вас же 100% времени может занимать сопротивление тому, чтобы вас не уволили. Получается более чем 20-кратное соотношение в вашу пользу – с другой стороны против вас административный ресурс – но бороться точно можно и нужно. Часто работодатель в желании уволить вас совершает массу бестолковых и ошибочных действий, которые потом помогут вам отстоять свою позицию в суде и восстановиться на работе, получив приличную компенсацию так, чтобы с вами начали заново договариваться. Реально, хороших специалистов по увольнению в России всего несколько человек – двух из них я хорошо знаю – могу порекомендовать . Остальные – тупые любители.

Личный опыт: в процессе попыток увольнения меня из банка департамент управления персоналом допустил настолько огромное количество ошибок, что их хватит на уголовное дело (подлог и фальсификация документов) и на то, чтобы легко выиграть суд по поводу моего незаконного увольнения. Также моим увольнением занималась лично вице-президент банка, которая в кадровых вопросах полный ноль – при этом она консультировалась с департаментом управления персоналом – которые как показал мой опыт и опыт еще одного сотрудника (который восстановился на работу по решению суда) совершенно неквалифицированны прикрывают свою задницу и действуют сугубо в личных интересах, а не в интересах банка в целом и акционера.

Правило №6 Вас могут пугать тем, что вам испортят трудовую книжку. Смело посылайте на х..! Если вам меньше 30 лет, то это вообще не является проблемой – в худшем случае «потеряете» старую трудовую книжку и сделаете новую. Либо, после восстановления на работу заставить работодателя переписать всю вашу трудовую книжку и выдать вам дубликат. Второй важный момент, что при устройстве на новое место работы, сначала смотрят ваше резюме, потом встречаются с вами лично, разговаривают про вас, чем вы занимались, потом принимают решение о том, что вас берут на работу и только в день оформления вас на работу кадры видят вашу трудовую книжку, при этом всем уже глубоко на\*\*\*\*\* что там написано, так как вашему потенциальному руководителю вы понравились и он уже готов вас брать к себе. Поэтому не ведитесь на такие разводки со стороны руководства или департамента управления персоналом – посылайте всех смело на х.. и ничего не бойтесь.

Личный опыт: с момента того, как меня уволили по сокращению, меня всячески пугали тем, что я не смогу найти работу. При этом на текущий момент мне поступило два хороших предложения от двух крупных банков об устройстве к ним на работу. Но я их отверг, так как хочу довести до конца ситуацию со своим банком – считаю, что нельзя просто так выкидывать людей на улицу, творить произвол на рабочем месте и всячески нарушать Трудовой Кодекс Российской Федерации. Также у меня есть неплохой запас денег, который позволяет мне долго вести процесс с банком и жить в свое удовольствие.

Правило №7 Обычно, в крупных компаниях очень много бюрократии. Также зачастую у многих сотрудников есть так называемая должностная инструкция. Внимательно изучите ее. Посмотрите, что вы должны, а что не должны по ней делать. Зачастую должностная инструкция очень формальная и по ней вы должны знать основные вещи и особо ничего не должны делать. Либо как было в моем случае, должностная инструкция может вообще отсутствовать. Соответственно, заставить вас делать то, что не прописано в вашей должностной инструкции ваш работодатель вас не может (ст.21, 22 ТК РФ). Если инструкции вообще нет – то считайте, вам повезло – можете смело посылать работодателя на х.. с любыми его заданиями. Также внимательно прочитайте ваш трудовой договор. Очень часто работодатель подходит формально к составлению трудового договора: сотрудник должен приходить на работу к 9 утра, уходить в 6 вечера, обедать 45 минут, за это ему платиться заработная плата в размере икс тысяч рублей. Важно, что работодатель не может в одностороннем порядке изменить ваш трудовой договор (ст. 72ч.1 ТК РФ). А должностная инструкция является неотъемлемой частью вашего трудового договора, поэтому без вашего согласования ее тоже нельзя менять. Или придумывать, если ее раньше не было.

Личный опыт: у меня не было должностной инструкции (это в чистом виде недоработка департамента управления персоналом, которые забыли дать мне ее подписать, когда я устраивался на работу и когда я, спустя полтора года, переходил с одной должности на другую) и был «пустой» трудовой договор (было указано время работы, длительность перерыва и заработная плата – как будто я хожу и присутствую на работе, выполняю Правила внутреннего трудового распорядка, а банк мне за это платит деньги. Кстати – с этими Правилами вас должны были ознакомить при приёме на работу под роспись. Если не ознакомили, то у работателя опять же возникают большие сложности в доказывании своей правоты). Когда началось давление на меня с целью меня уволить – мне предложили подписать должностную инструкцию, которая вешала на меня множество дополнительных обязанностей. Я отказался ее подписывать, тогда при мне составили акт, что я отказываюсь подписать должностную инструкцию. И все!. Больше ничего не было! То же самое было еще у двух моих коллег. Знайте, что должностная инструкция является важной частью трудового договора и предложение ее подписать, либо изменить равносильно тому, как, скажем, вам предложили бы уменьшить вашу заработную плату в два раза – наверное, вы вряд ли на это согласились бы. Так что если вам предлагают подписать новую должностную инструкцию – смело отказывайтесь, ничего не будет.

Правило №8 Найдите единомышленников. Если Вы работаете в крупной компании, то наверняка уволить хотят не только Вас, а и ещё кого-нибудь. Найдите этого человека и согласовывайте с ним свои действия. Методы работодателя шаблонны, и общаясь с "коллегой по несчастью, Вы будете знать заранее часть этих методов и модель поведения Вашего врага. А известная истина гласит "предупреждён, значит вооружён".

Личный опыт: в моем случае я знал, что если мне предлагают подписать должностную инструкцию, а я не буду ее подписывать, то после этого на меня составят акт о том, что я отказался ставить свою подпись и на этом все закончится - больше ничего не произойдет. Также, когда меня перевезли на новое место работы, я знал, что работодатель внимательно контролирует время моего прихода-ухода с работы, время обеда - и не позволял себе нарушать правила внутреннего трудового распорядка.

Правило №9 Если вам говорят, приказывают или просят подписать какой-то документ – не спешите. Подумайте, проконсультируйтесь с коллегами – зачем работодателю потребовалась ваша подпись. Даже в 1937 году перед тем как расстрелять человека, требовали во время допроса его подпись. Поэтому не торопитесь подписывать документы - возьмите время на размышления.

Личный опыт: мне предлагали подписать дополнительное соглашение об увольнении за два оклада, потом просили подписать должностную инструкцию – оба раза работодателю я ответил отказом, сотрудники департамента управления персоналом оформили акт о моем отказе подписать должностную инструкцию – больше ничего плохого не произошло.

Правило №10 Если вы решили пойти против своего работодателя и отстаиваете свои права, будьте готовы, что на вас начнут давить, причем очень сильно. Важно понимать, что законных способов вас уволить нет – есть только создание у вас психологического дискомфорта. Уверен, что если работодатель начнет на вас давить, то большинство не смогут выдержать психологического давления. Тут важно понять и принять следующие моменты. Самое страшное, что может сделать работодатель – это вас уволить. Хуже ничего не сможет сделать, да и побоится. А работодатель и так хочет вас уволить – поэтому просто расслабьтесь и получайте удовольствие от ситуации и приобретайте жизненный опыт.

Личный опыт: сказать, что я не переживал, когда на меня давили – это не правда. Я переживал, причем сильно. Спасибо моим друзьям, которые настраивали меня на боевой лад и спасибо моему здравому смыслу, который подтвердился в том, что нельзя уволить сотрудника против его воли. Вот примеры давления, которое оказывалось на меня. Рабочий день у меня начинался в 9:00, я приходил на работу заранее (нельзя опаздывать) примерно в 8:40-8:45 – в один из дней – охрана отказалась выдать мне ключи от кабинета, ссылаясь на распоряжение вице-президента (моего руководителя), хотя охрана ему не подчиняется. На мой вопрос – а какого, извините меня, \*\*\*, мне не дают ключи? Мне сказали, что мой рабочий день начинается в 9:00, поэтому в 9:00 я и получу ключи, а никак не раньше. После служебной записки руководителю службы безопасности охрана получила по шапке, и проблема не возникала, но негатив остался. Далее – у меня был корпоративный телефон, который оплачивал банк. В определенный момент телефон перестал работать – я обратился за разъяснениями к инженерам нашего банка – они ответили, что мобильный телефон заблокирован по распоряжению вице-президента – моего непосредственного руководителя. При этом мне об этом ничего не сказали. Разумеется, через неделю, как меня начали пытаться уволить мне заблокировали доступ в интернет, при этом давали задания на исследование рынка зарплатных проектов, для выполнения которых нужен был интернет, при этом на вопрос, а что с интернетом – ответ был: «а, ебись как хочешь!» Далее, у меня в моем банке были две кредитных карты, которыми я активно пользовался. В какой-то момент карты перестали работать. На мой запрос в службу поддержки, мне сказали, что банку стали известны обстоятельства, очевидно свидетельствующие, что данный кредит не будет возвращен в срок. При этом за год пользования картами я НИ РАЗУ не допустил ни одного дня просрочки и всегда гасил кредит, находясь в грейс-периоде. Более подробное выяснение ситуации дало информацию, что мои кредитные лимиты на моих кредитных картах были заблокированы с нарушением всех банковских норм по служебной записке вице-президента банка, на тот момент исполняющей обязанности руководителя розницы. Планирую в ближайшее время направить запрос-жалобу в ЦБ о данном нарушении. При необходимости, могу предоставить скан ее служебной записки. Далее, мой руководитель – вице-президент банка заставила своего секретаря составить подложные акты о том, что я якобы отсутствовал на своем рабочем месте в рабочее время. При этом двое других сотрудников подписали эти акты, как будто они явно видели, что меня в это время не было на рабочем месте. При этом время составления акта 13:30, а в нем указано, что я отсутствовал на рабочем месте в период с 16:30 до 18:00 – как такое может быть – непонятно. Думаю, что кто-то просто очень хорошо умеет врать..

Правило №11 Нужно вызывать раздражение руководства. Если вы будете сидеть тихо, то может так получиться, что про вас забудут и не будут увольнять. Согласитесь, что ходить на работу и ничего не делать не очень комфортно. Поэтому, если уж вас начали пытаться уволить, то нужно вызывать раздражение своего непосредственного руководства, чтобы на эмоциях ваши руководители наделали множество ошибок. Один из способов – ваш внешний вид. Внимательно изучите, что говорит регламент вашей организации по поводу внешнего вида и подойдите к вопросу формально. Поверьте, будет круто – а с вами ничего не смогут сделать.

Личный опыт: в моем банке были определенные требования к внешнему вид у сотрудников, а именно: «в одежде сотрудник обязан придерживаться разумного консерватизма и скромности, быть аккуратным и опрятным» - это вся информация, которая касалась внешнего вида. Обычно, у нас в банке было принято ходить в костюме с галстуком. Скажу честно, меня костюмы совсем не напрягают, я считаю их очень удобной и практичной одеждой. И поначалу, как только началось давление на меня – я ходил в костюме. В какой-то момент (дело было летом в июне) мне стало очень жарко и я пришел в легких джинсах и маечке поло (все в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка) – разумеется, я выбивался из общей массы сотрудников своим внешним видом. Разумеется, вначале были крики и вой: «Алексей, что с твоим внешним видом?» Мой ответ: «Л., иди на х.., с моим внешним видом все в порядке.» - в итоге я начал ходить так, как мне удобно, формально придерживаясь формальных правил внутреннего трудового распорядка, при этом с меня каждый день спрашивали объяснительную, почему я так выгляжу, я каждый раз спустя два дня (в такой срок в соответсвии с ТК РФ нужно предоставлять объяснительную) копи-пастом говорил, что мой внешний вид соответствует правилам внутреннего трудового распорядка, в итоге – я ходил как мне хочется и ничего со мной не могли сделать. В конце концов меня перевезли от моего руководителя с глаз долой, чтобы я не расслаблял других сотрудников (а то вдруг все остальные перестанут ходить в костюмах). Друзья меня спрашивали: «Лех, а ты не боишься ходить не в костюме?» На что я отвечал: «Самое страшное, что со мной могут сделать – это уволить. А меня и так хотят уволить. А от того, что я надену костюм – меня меньше уволить не захотят! » Общий вывод: следуйте формальной логике и формально подходите ко всем вопросам. В какой-то момент мой руководитель в очередной раз очень расстроилась, что я не хочу как все в костюме, а мне за это ничего нельзя сделать, подошла ко мне с чашкой горячего кофе в руках и вылила его мне на одежду со словами: "Леша, ты свинья, вот и ходи как свинья, а на обед я тебя не отпускаю". После работы я обратился в травмпункт и врач зафиксировал на мне ожоги от кофе. С этими ожогами я планировал обратиться с заявлением в милицию, но пока решил отложить это действие на потом.

Правило №12 Все ваше взаимодействие с работодателем должно быть через бумажки и служебные записки. На любые устные распоряжения говорите "хорошо, сделаю" и сразу же об этом забывайте. Можете считать, что никаких распоряжений не было. Беритесь за выполнение задачи только в том случае, если вам дали письменную служебную записку и вы расписались, что ее получили.

Личный опыт: По некоторым вопросам таким образом мне удавалось не выполнять устные распоряжения своего руководителя длительное время, чем вызывал дополнительное ее раздражение, сильные эмоции и вынуждал совершать под воздействием эмоций различные ошибки.

Правило №13 Задания руководителя нужно выполнять. Хотя, если у вас пустой трудовой договор и простая должностная инструкция, то можете просто класть хер на все задания. На любое задание (выданное письменно под роспись, устные – просто игнорируйте) следует выдавать следующую служебную записку: данное задание не входит в мои трудовые обязанности и противоречит моему трудовому договору. Такой вежливый посыл на х.., хотя если хотите, можете выполнять задания вашего руководителя, только подходите к заданиям максимально формально.

Личный опыт: первое мое задание было: «Алексей, прошу изложить ваши обязанности, которые вы выполняли.» Мой ответ был таким: «Уважаемая Е.В., все мои обязанности изложены в моем трудовом договоре один экземпляр которого находится у меня дома, а другой в отделе кадров» - как вы понимаете метасообщение было: «ПОШЛА НА Х..!». J После этого была новая служебная записка: «Алексей, прошу сообщить какие действия вы выполняли за последние три месяца». Мой ответ был такой: «Уважаемая Е.В., ведение дневника действий не предусмотрено моим трудовым договором, поэтому предоставить список действий я не могу» - в принципе то же самое: «ПОШЛА НА Х..!». Так что основной принцип в таких вопросах – можно следовать формальной логике, формально выполнять все задания, но при этом не сильно напрягаться. Мне эта стратегия помогла получить хорошую денежную компенсацию с моего работодателя.

Правило №14 Если вам вменяют что-либо в вину и предлагают написать объяснительную, знайте, что по Трудовому Кодексу РФ у вас есть на объяснительную 2 дня (ст. 193 ТК РФ). Поэтому ни в коем случае не пишите сразу объяснительную, а подумайте, проанализируйте, что и как лучше написать, посоветуйтесь со знающими людьми. Кстати, объяснительные записки можно писать только после того, как их запросят с вас письменным запросом, а до этого смело посылайте всех на х... Но лучше погасить эмоции и говорить - хорошо напишу. При следующем устном вопросе сказать - уже пишу, потом можно сказать - написал, сейчас принесу; пока нёс уронил и наступил, сейчас перепишу. Короче - максимально затянуть срок письменного запроса у вас объяснительной, а значит и срок вашего увольнения. А для этого можно и валенком прикинуться. Получается прикольно и эффективно

Личный опыт: за 5 месяцев, что меня пытались уволить, я написал более 40 объяснительных. При этом каждую я писал только в конце второго дня. Это давало мне время тщательно продумать, что я буду писать. Иногда работодатель требовал дать ответ в тот же день - это требование просто игнорировалось, как нарушающее ТК РФ.

Правило №15 Не разгильдяйничать! Важно понимать, что как только вас решили уволить, то у вас пропадает всяческая мотивация делать что-либо полезное на работе. При этом позиция ничего не делать кажется вполне комфортной. Подойдите к освободившемуся на работе времени с умом. Читайте интересные книги, заводите знакомства с новыми людьми в коллективе, занимайтесь своими делами и проектами. Если ваш работодатель спросит, что вы делаете на рабочем месте – смело отвечайте: «Повышаю уровень своей квалификации – читаю различные книги». В соответствии с ТК РФ сотрудник может в рабочее время повышать уровень своей квалификации (как вы понимаете, данное понятие очень обширное).

Личный опыт: за 5 месяцев, что меня пытались уволить, я подтянул свой испанский язык, выучил много новых слов, спланировал план действий по собственным проектам, завел массу полезных знакомств, выспался, разработал технологию развития одного интересного бизнеса. Заметьте, при этом я получал свою заработную плату.

Правило №16 Когда работник находится на больничном - с ним ничего нельзя сделать - ни уволить, ни объявить дисциплинарное взыскание, ни оказывать на него давление. Если вам станет совсем тяжело, вы психологически устанете - просто "заболейте" на неделю другую. Либо, вы решили уволиться по собственному желанию, написали заявление на увольнение и вас в последние две недели начали жестко "прессовать". Просто уходите на больничный на все две недели - трудовую книжку заберете в последний день.

Личный опыт: спустя два месяца с того момента, как меня начали увольнять, я почувствовал, что мне нужна передышка, "заболел" на пару недель и прекрасно восстановился, набрался сил и смог с новыми силами успешно препятствовать своему незаконному увольнению.

Правило №17 Если у вас «пустая» должностная инструкция и «пустой» трудовой договор, а вас хотят уволить, то для вас становятся обязательными следующие вещи: ни в коем случае не опаздывать на работу, ни в коем случае не отсутствовать на рабочем месте больше положенного перерыва, ни в коем случае не уходить раньше времени с работы, формально выполнять распоряжения руководителя (предоставить отчет о чем-либо – пишете документ – Отчет о том-то и ниже две строчки отчета – формально задача выполнена – не придерешься, а сил затрачено по минимуму).

Личный опыт: за 5 месяцев я ни разу не опоздал на работу, ни разу не обедал больше 45 минут, ни разу не ушел с работы раньше 18:00, ответил на все служебные записки своего руководителя в срок. При этом со мной ничего не могли сделать. Есть некая хитрость – если так получилось, что вы проспали работу или застряли в пробке и поняли, что опаздываете – просто не едьте на работу – возьмите больничный на три дня – и с вами ничего не смогут сделать. Мне это не требовалось, но, думаю, вам эта информация будет полезна.

Правило №18 Заведите хорошие отношения с обслуживающими службами. А именно: секретари, охрана, водители. Поверьте, это вам окупится сторицей. В целом хорошо дружить с людьми, а тут еще можно получить полезную информацию.

Личный опыт: я всегда стараюсь дружить и выстраивать хорошие отношения с инфраструктурными подразделениями, секретарями, водителями. Известно, что люди обличенные властью, зачастую, весьма свысока относятся к охране, к водителям, к секретарям и считают их людьми второго сорта. Моя руководительница, как раз из таких. Соответственно, со стороны ребят отношение к ней было соответствующим. В итоге, у меня всегда было много полезной информации о своей руководительнице. Так что рекомендую по-человечески относиться ко всем без исключения людям!

Правило №19 Судиться это весело и совсем несложно. Если вы считаете, что судиться с организацией это сложно или очень дорого – поверьте – это не так! Если вы умеете пользоваться интернетом, то легко найдете образец искового заявления и составите свое собственное заявление по образу и подобию. Далее – не обязательно идти в суд – можно отправить исковое заявление заказным письмом по почте с уведомлением о вручении, цена вопроса меньше 50 рублей. При этом нигде не нужно стоять в очередях. По статистике – 95% дел оканчиваются в пользу сотрудников. Обычно уволенные сотрудники хотят следующего: восстановления на работе и оплаты вынужденных прогулов. И в 95% случаев суд удовлетворяет такие споры в пользу сотрудников. Для того, чтобы выиграть суд совершенно не обязательно нанимать адвокатов, все можно сделать самим. Хотя, можно и за некоторую небольшую долю компенсации нанять адвоката, который за вас выиграет суд. Сразу имейте в виду, что на работе вас восстановят на следующий день после того, как вы выиграете суд, а вот компенсацию заплатят примерно через 3-4 месяца (организация может подать апелляцию, ее потом отклонят, вы возьмете в суде акт и т.д. – это несложно, но деньги будут чуть позже – имейте это в виду).

Личный опыт: я после моего незаконного увольнения из банка подал на 30й день (по ТК РФ можно подавать в течение месяца с момента увольнения) исковое заявление по почте. Меня уволили 8 октября, на текущий момент – 20 июня – решения суда нет, но все склоняется в мою пользу. Примерно к середине лета я выиграю суд и еще получу компенсацию вынужденных прогулов, начиная с 8 октября – согласитесь, не так уж и плохо. При этом суд – это совсем несложно. Обычно происходит 1 раз в месяц, вы запрашиваете дополнительные документы, организация берет время на их предоставление. В случае выигрыша процесса, вы за весь период прогулов получите денежную компенсацию. С момента моего увольнения из банка я совершил следующие путешествия (я очень люблю путешествовать): Испания, Дания, Швеция, Тайланд, Италия, еще раз Тайланд, Турция, Вьетнам – и все это за 8 месяцев – согласитесь – совсем неплохо, даже лучше, чем сидеть в офисе, учитывая, что банк по суду выплатит заработную плату за весь этот период. J

Правило №20 (самое важное) Мне очень понравилось изречение Уинстона Черчилля, когда ему было уже с запасом за 80 лет, которое он произнес в одной из своих лекций: «Никогда, никогда, никогда, никогда не сдаваться!» Так и вы – не бойтесь, что вас уволят. Смело отстаивайте Ваши права и вы увидите, что работодатель боится не меньше вашего и вы получите свою комфортную и законную компенсацию.

Личный опыт: именно это изречение помогло мне в течение тех 5 месяцев, что меня пытались уволить. Да, безусловно, я получил приличные нервные переживания, но тот опыт, который я приобрел за эти 5 месяцев – дорогого стоит. А учитывая, что я получил неплохую компенсацию от своего банка и еще получу в несколько раз большую, то я действительно счастлив, что все так получилось!

# Вас увольняют

**3 важных слова для тех, кого увольняют: рефрейминг, проактивность и стрессоустойчивость.**

Увольнение — это практически всегда источник понижения самооценки, неуверенности в себе и своём будущем. Если только этоне увольнение из армии:) Однако это явление — достаточно частое. Поэтому важно знать рациональные приёмы управления своим эмоциональным состоянием и, так скажем, методы сохранения здравомыслия, иначе слишком велик риск трансформации стрессав депрессию.   
Сегодня я хочу рассказать\напомнить вам о такой замечательной штуке как рефрейминг.   
Рефрейминг (от англ. «Frame» — рамка) — буквально, «изменение границ».Это психологический метод, позволяющий человеку ВЫБИРАТЬ смысл, который нужно придать событию. Чаще всего рефрейминг используют по отношению к другим людям, особенно в работе с возражениями.   
Вот несколько способов применения рефрейминга (не стану подробно описывать каждый прием, т.к. исчерпывающую информацию с яркими примерами легко найти в интернет-пространстве):   
 Рефрейминг по контексту (использование сравнений)♣   
 Показ другой стороны♣ (в обход стереотипов)   
 Рефрейминг♣ с помощью «Зато» (компенсирование слабых сторон достоинствами)   
 Рефрейминг♣ с помощью коннотаций (употребление синонимов, разных по смысловому оттенку)   
 Использование альтернативного вопроса (эффект контраста)♣   
У каждого человека есть своя сложившаяся «карта действительности». Задача рефрейминга – изменить ее, дать ДРУГИЕ варианты оценки события. Заметьте, рефрейминг — не являетсяобманом или абсурдом. Качественный рефрейминг всегда осуществляется в соответствиипринципу соблюдения истины и адекватности картины мира человека. Отличный пример рефрейминга продемонстрирован в фильме «Мне бы в небо».   
Умение использовать рефрейминг связано с такими востребованными сегодня компетенция как стрессоустойчивость и проактивность. Если рефрейминг более связан с когнитивнойсферой (оценка события) и влиянием на других, то проактивность и стрессоустойчивость – персональные качества, характеризующие не только когнитивную, но и эмоциональную сферу(в т.ч. восприятие и реагирование).   
Проактивность сегодня провозглашена «навыком высокоэффективных людей № 1» (Стивен Кови, «7 навыков высокоэффективных людей»).   
Впервые это слово употребил Виктор Франкл в книге «Человек в поисках смысла». Смысл, который он вложил в понятие «проактивность» близко к термину «интернальность» (уровень субъективного контроля личности). То есть, проактивной, согласно его теории, является личность, которая принимает ответственность за себя и свою жизнь, а не ищет причин происходящих с ней событий в окружающих людях и обстоятельствах. Сегодня в популярнойпсихологии проактивности противопоставляется реактивность: в отличии от реактивногочеловека, начинающего действовать после возникновения ситуации, проактивный человек действует еще до начала события, проявляя инициативу и самостоятельно формируя обстоятельства.   
Пожалуй, проактивность можно также охарактеризовать как умение использовать рефрейминг на самом себе. Вот вам пример высокой проактивности (фильм «В погонеза счастьем»)   
Несомненно, наше восприятие и реакция находятся в прочной зависимости от таких факторов как: темперамент, накопленный опыт, психофизиологическое состояние и др. Хорошие навыки управления этими факторами проявляются в стрессоустойчивости человека.   
На мой взгляд, стресс стоит рассматривать как процесс, который состоит из трех элементов:   
- стрессоры (ситуации, в которых функционирует человек);   
- реакции человека на стресс (психологические, физические или поведенческие);   
- копинг-поведение, с помощью которого человек преодолевает стресс.   
Современные ученые полагают, что копинг является наиболее эффективным способом борьбысо стрессом. Копинг-ресурсы строятся из знаний, умений, навыков, способностей, опытаи моделей конструктивного поведения, которые обеспечивают повышение уровня адаптивности и стрессоустойчивости личности.   
Стрессоустойчивость – компетенция, которая является когнитивной составляющей структуры личности, способствует эффективному управлению негативными эмоциями в критическихситуациях и оптимальному взаимодействию между структурными компонентами личности для достижения цели деятельности. Иными словами, стрессоустойчивость – это способность эффективно справляться с дисстресом (чрезмерный стресс).   
Итак, перед вами 3 ключевых качества, которые позволят не впасть в пучину отчаянияне только при увольнении, но и при любой иной проблемной ситуации. Согласитесь, что совокупность или наличие хотя бы одного из этих элементов в структуре личности существенно повысит ее успешность. Развиваемся, друзья, и будет всем счастье и признание!

# Реорганизация – вдруг вас уволят?!

Митчелл Ли Маркс, Филип Мирвис, Рон Ашкеназ май 2017

Митчелл Ли Маркс (Mitchell Lee Marks) — профессор лидерства Университета штата Калифорния в Сан-Франциско, президент консалтингового агентства JoiningForces.org. Филип Мирвис (Philip Mirvis) — старший научный сотрудник по социальным инновациям бизнес-школы Бэбсон-колледж. Рон Ашкеназ (Ron Ashkenas) — почетный партнер компании Schaffer Consulting. Все авторы консультируют предпринимателей и выступают по темам реорганизации компаний и интеграции после слияния.

Для каждого руководителя или рядового сотрудника слияния и поглощения — не просто часть корпоративной стратегии. Такие события не проходят безболезненно и выбивают из колеи. То, что топ-менеджеры и консультанты осторожно называют «интеграцией после слияния», оборачивается напряжением, неуверенностью и даже хаосом. Растет нагрузка — а с ней и стресс. Вам предстоит быстро адаптироваться к незнакомым порядкам, методам работы, внутренней политике. Вашими коллегами, возможно, станут носители иной культуры; а новый руководитель, скорее всего, не будет знать ни о ваших заслугах, ни о карьерных устремлениях. И нет никаких гарантий, что в новой компании вам найдется место, — не говоря уже о перспективах. В среднем после слияния за бортом оказывается около 30% сотрудников.

В такой ситуации многие зацикливаются на том, что от них не зависит: гадают, кого уволят, кого повысят, кого назначат на новую должность или переведут. Наши исследования и опыт консультирования показывают, что в период реорганизации люди не понимают, как много зависит от них самих.

Каждый год в мире происходят десятки тысяч сделок M&A, и если вы попали в эту лавину, у вас есть несколько вариантов действий. Первый — спрятать голову в песок, думать только о текущем и надеяться, что все образуется. Второй — обновить резюме и контакты и начать искать работу. Но есть и третий путь: ловите волну — включайтесь в процесс интеграции и используйте перестройку для самоанализа и роста.

Мы знаем сотни профессионалов, которые выбрали этот путь и считают опыт, полученный в условиях M&A, лучшим, что с ними случалось. Не все получили желаемые условия работы или даже саму работу. Одни переквалифицировались, чтобы остаться, другие отправились на поиски. Но почти все довольны результатом: стали действовать осознаннее, обрели новые навыки и репутацию.

Если и вы хотите выйти победителем, для начала оцените свою силу и слабость относительно возможностей и угроз. Затем постарайтесь повысить свою ценность как сотрудника. Участвуйте в интеграции и решайте те задачи, которые помогут вам отточить и проявить навыки: проектные, инновационные и командные. Посмотрим, как это работает, на примере четырех менеджеров.

**Оцените ситуацию**

Кто-то испугается, едва узнав о предстоящем слиянии. Надо преодолеть тревогу и изучить ситуацию. Возможно, сделка никак на вас не отразится: так бывает, если приобретение делается исключительно как инвестиция, а поглощаемая компания остается относительно независимой. Однако чаще всего изменения неизбежны, и прежде чем планировать дальнейшие шаги, нужно определить свои координаты. Самое время вспомнить о старом добром SWOT-анализе и оценить ситуацию по четырем пунктам.

* **Сильные стороны.** В чем ваша ценность для новой компании: технические знания, навыки общения или уникальный опыт в какой-то области? Есть ли в вашем активе отношения с поставщиками, клиентами, с коллегами по другую сторону M&A? Почему вы незаменимы?
* **Слабые стороны.** Что может помешать вам влиться в новую организацию? Вам некомфортно в ситуации неопределенности? Вас пугает перспектива приноравливаться к новым коллегам или работе? Ваш босс озабочен собственным выживанием и не думает о своих сотрудниках?
* **Возможности**. Где вы сможете проявить себя: в маркетинге, продажах, управлении, развитии бизнеса? Насколько вам это интересно? Есть ли перспективы роста? Как консолидация повлияет на позиции компании в отрасли, на ее репутацию и финансовое положение? Будет ли новая организация сильнее и успешнее?
* **Угрозы**. Кого будут сокращать? Если вы юрист, маркетолог или кадровик, то сокращения, скорее всего, затронут ваш отдел — как и направление, где доминирует вторая компания. Будет ли новая организация желанным местом работы?

Том Холл, финансовый директор Schering-Plough, провел SWOT-анализ, узнав о ее предстоящем поглощении фирмой Merck. Холл уже работал в компании, прошедшей такую процедуру: он трудился в налоговом отделе Warner-Lambert, когда ту поглотила Pfizer. Он профессионально состоялся в Schering, где проработал 9 лет. Но при объединении с финансовым отделом Merck сокращения были неизбежны. Вдобавок большинство топ-менеджеров Schering уходили и ждать поддержки было не от кого.

Мэри Холт (имя изменено), менеджер по логистике компании, ­поставляющей упаковку, также провела SWOT-анализ, когда ее организацию поглотил более крупный конкурент. Сначала Мэри видела лишь слабые стороны и угрозы. Она полагала, что придется уступить дорогу менеджерам другой компании. Вскоре ей стало ясно, что в логистике она разбирается гораздо лучше новых коллег. Она увидела свои сильные стороны.

В похожей ситуации оказался Джейсон Ричардс (это тоже псевдоним) — перспективный топ-менеджер крупной компании профессиональных услуг. Он мечтал возглавить подразделение в Южной Америке, но планы нарушило объявление о слиянии с другой фирмой. Теперь на желанную должность претендовали не менее достойные кандидаты, а Ричардсу предложили позицию менеджера по интеграции. Он не до конца понимал, усилит или ослабит эта роль его карьерные перспективы.

Наш четвертый герой — Роб Мишалак, руководивший PR-отделом компании-производителя мороженого Ben & Jerry’s до ее поглощения Unilever. После объявления о сделке он провел личный SWOT-анализ и понял: новое руководство возьмет представительские функции на себя и сократит его должность. Он ушел из Ben & Jerry’s и стал интересоваться тем, как разным компаниям удается увязывать социальную ответственность и бизнес-цели.

**Не упустите возможности роста**

Второй шаг к тому, чтобы извлечь максимальную пользу из M&A, — продемонстрировать в процессе интеграции свои сильные качества или развить новые навыки. Большинство компаний на этапе слияния создают «переходную структуру» — временную организацию, состоящую из комитетов и рабочих групп для координации действий. Участвуя в них, вы получаете шанс проявить и развить навыки совместной работы, исполнения проектов и внедрения инноваций.

**Исполнение проектов.** В процессе интеграции придется разрабатывать рабочие планы и начинать их реализацию, отличать необходимые меры от желательных, преодолевать непредвиденные препятствия, оценивать результаты и проявлять ряд важных для исполнителя качеств. Если у вас есть подобный опыт или вы горите желанием его получить — примкните к группе переходного периода.

Том Холл поступил именно так, став правой рукой руководителя Schering, отвечавшего за интеграцию. Благодаря глубоким знаниям структуры расходов, кадровых моделей, систем прогнозирования, балансовых отчетов, а также хорошим отношениям с коллегами Холл оказался незаменимым советником, когда руководству Merck понадобилась помощь в планировании слияния. Он считал, что после завершения интеграции его уволят, но один из новых коллег поддержал Холла, когда тот решил возглавить отдел по реализации стратегии. Хотя у Тома не было четких карьерных перспектив, ему удалось хорошо узнать Merck и ее руководство. Через год ему предложили руководить кадрами при новом главе с сохранением существующей должности. Затем Холл стал заместителем вице-президента по стратегии, а позднее — заместителем вице-президента по финансовому планированию.

**Внедрение инноваций**. Изменения, которые несет M&A, часто открывают путь инновациям. Если раньше у вас не было шанса донести свои идеи до руководства, то теперь они, скорее всего, не останутся без внимания.

Мэри Холт делала все, чтобы сплотить сотрудников обеих компаний и убедить их вносить предложения по созданию логистической службы международного уровня. Она впечатлила руководство, назвав существующие процедуры «бестолковыми», и не покладая рук работала над тем, чтобы сделка стала катализатором улучшений. После завершения интеграции логистический отдел был разделен по географическому принципу. Мэри Холт стала руководителем по Атлантическому региону: это означало работу с поставщиками и дистрибуторами в Европе и участие в стратегических встречах на уровне руководства.

Роб Мишалак тоже показал себя новатором. Он стал повышать свою компетенцию в области продвижения имиджевых проектов и давать консультации по теме социальной ответственности бизнеса. Через несколько лет новый глава Ben & Jerry’s предложил ему вернуться — уже на пост директора по социальной миссии. В этой должности Мишалак пересмотрел ряд интеграционных решений Unilever, которые, по его словам, «высасывали из бренда жизнь». Благодаря свежим идеям и новому опыту он помог Ben & Jerry’s (и другим дочерним компаниям Unilever) занять более активную социальную позицию.

**Совместная работа.**Сделка по слиянию влечет необходимость работать с людьми иных взглядов, с представителями иной культуры — порой даже говорящими на другом языке. Возможно, они не проявят желания сотрудничать с вами. Это отличная возможность проявить и отточить навыки совместной работы.

Когда Джейсону Ричардсу предложили стать одним из двух менеджеров по интеграции, он был разочарован. Это лишало его шансов получить желаемую должность, рушило карьерные планы, негативно сказывалось на годовой премии, понижало статус среди коллег, а кроме того, означало, что он несколько месяцев проведет вдали от семьи, в головном офисе компании. Ричардс принял назначение с тяжелым сердцем, но, как и Том Холл и Мэри Холт, вскоре увидел шанс углубить знания, наладить профессиональные контакты и доказать, что он надежный исполнитель и новатор.

Что еще важнее, он развил навыки взаимодействия. Менеджер, работавший с ним в паре, во многом оказался его противоположностью — это была женщина-латиноамериканка, директор по кадрам второй компании. Поначалу отношения были натянутыми: Ричардс привык к традиционной иерархической культуре и скептически относился к перспективе работать на равных с женщиной, которая отвечала за «центр затрат» и была нижестоящим сотрудником. Постепенно они лучше узнали друг друга, а после первых общих успехов, когда им удалось помочь коллегам справиться с трудностями переходного периода, стали считать различия взаимодополняющими. Они сформировали эффективный тандем: работали как «хороший полицейский» и «плохой полицейский», по необходимости корректируя роли. Ричардс чаще стал не контролировать, а направлять подчиненных. Он работал с самыми разными людьми во всех направлениях бизнеса, сильно изменился и вырос как руководитель — и это убедило главу компании через некоторое время назначить Ричардса президентом по Североамериканскому региону. Эта должность была гораздо выше той, которую он хотел получить изначально.

**Найдите удобный случай**

Что, если вас не позвали в группу переходного периода? Не всегда стоит обсуждать этот вопрос с непосредственным руководителем. Когда компания стоит на перепутье, многие начальники беспокоятся о собственном благополучии и не склонны помогать подчиненным. И мало кто будет рад лишиться надежного члена команды в тот момент, когда многое зависит от результатов ее работы.

Если вы считаете, что ваш босс вам поможет, обратитесь к нему. В противном случае заручитесь поддержкой надежного коллеги из кадрового или других отделов, близких к головному офису, поговорите с кем-то из группы переходного периода или с менеджером по интеграции.

Если кто-то из руководителей рассказывает о слиянии в вашем отделе, спросите после выступления, как можно включиться в процесс. К кому бы вы ни обратились, покажите, что можете внести весомый вклад. Не стесняйтесь говорить о своих способностях: чтобы быть услышанным, нужно заявить о себе погромче. Объясните, что принесете больше пользы, содействуя интеграции, чем будучи «хромой уткой».

После M&A многие оказываются не у дел. Но каждому по силам найти свой путь. Для одних, как для Мэри Холт и Джейсона Ричардса, это путь вперед и вверх — к более высокой позиции в компании. Для других, таких как Том Холл, — путь внутреннего роста: развитие навыков в ожидании новых предложений. Даже если вы лишитесь работы, не отчаивайтесь: участие в процессе интеграции поможет достичь успеха на новом месте — или, как Робу Мишалаку, вернуться в компанию на более высокую должность.

Вас сокращают! Как выжить в период сокращений? Работу над ошибками проводит бизнес-тренер Майк   
Сокращение штата в компаниях все чаще становится скорее обычным явлением, чем исключением. Ниже приведен список из семи главных ошибок, которые сотрудники делают перед лицом опасности потерять работу. Все это можно изменить, потребуется лишь немного тактического и стратегического мышления в сочетании с позитивным настроем. Предложенные средства решения проблемы, возможно, не помогут вам сохранить за собой работу, но они, безусловно, дадут шанс на победу в борьбе за место под солнцем. Ваша цель в том, чтобы стать «супергероем», занять в этой ситуации оптимальное положение — оседлать волну сокращений, а не пойти ко дну.   
Ошибка 1. Ничего не менять   
Перемены — это основной ингредиент в книге рецептов по сокращению персонала. С организационной точки зрения изменения требуются компании, чтобы выжить и остаться на рынке.   
Сопротивление изменениям при сокращении — плохой путь. Лучше внесите несколько легко реализуемых корректив и подстройтесь под новые условия   
Вместо того чтобы сопротивляться переменам, внесите несколько легко реализуемых корректив и вообще возьмите себе за привычку быстро подстраиваться под сложившуюся ситуацию.   
На изменения стоит реагировать каждый раз и без промедления, их рекомендуется поддерживать и отстаивать. Решение менять и меняться, причем незамедлительно, поможет уменьшить стресс и позволит вам удержаться на волне.   
Ошибка 2. Чувствовать себя жертвой   
Заняв позицию жертвы, вы тем самым «парализуете» себя. Заканчивайте с жалостью к себе. Это вам не поможет, а лишь отнимет время.   
Заняв позицию жертвы, вы тем самым «парализуете» себя. Заканчивайте с жалостью к себе. Это вам не поможет, а лишь отнимет время   
Расскажите новую историю успеха с вашим участием, вместо того чтобы винить кого-то в ваших неудачах. Примите реальность такой, какая она есть в вашей ситуации, а затем двигайтесь дальше.   
Используйте оптимизацию штата как стимул, чтобы стать более жизнеспособным и выносливым, поднять свою ценность и стать еще более продуктивным.   
Ошибка 3. Играть в новую игру по старым правилам   
Вместо того чтобы продолжать играть по старым правилам, внимательно присмотритесь к новой ситуации, чтобы определить, что же изменилось. Узнайте о новых приоритетах, подумайте, на чем сосредоточить главное внимание, что поможет вам пустить в ход все свои козыри.   
Вместо того чтобы продолжать играть по старым правилам, внимательно присмотритесь к новой ситуации, чтобы определить, что же изменилось   
Играйте по «новым» правилам и сразу перестраивайтесь на новый рабочий лад. Это даст вам больше шансов сохранить свою работу.   
Ошибка 4. Пытаться контролировать неконтролируемое   
  
Принято считать, что мы реально можем управлять этой ситуацией, но так ли это на самом деле? Вы удивитесь, когда узнаете, сколько людей думают, что они действительно могут контролировать оптимизацию численности персонала.   
Борьба за контроль — бессмысленная трата драгоценного времени и сил. Более разумная стратегия — полностью принять приближающиеся перемены и двигаться дальше   
Борьба за контроль — бессмысленная трата драгоценного времени и сил. Более разумная стратегия — полностью принять приближающиеся перемены и двигаться дальше. Приняв сокращение численности штата, вы можете направить все свое внимание на новую организацию и сосредоточиться на ваших возможностях.   
Ошибка 5. Работать медленнее   
Знаете ли вы это или нет, но за вами, вероятно, будут наблюдать еще до объявления информации о сокращении штатов — как минимум оценивать вашу работу и ваш вклад в повышение эффективности работы компании.   
Не расслабляйтесь и не сбавляйте темп. Придайте себе силы и уверенность — это увеличит ваши шансы получить более высокую оценку вашей работы   
У снижения темпов работы два отрицательных последствия. Во-первых, это может сформировать у тех, кто принимает решение, неверное представление о вас и вашей работе. И во-вторых, это резко сократит ваши возможности получить новые навыки, которые сделали бы вас более перспективным сотрудником на новом месте работы.   
Так что не расслабляйтесь и не сбавляйте темп. Придайте себе силы и уверенность, чтобы вы смогли работать гораздо быстрее, сохраняя при этом присущее вам высокое качество исполнения. Это увеличит ваши шансы получить более высокую оценку вашей работы.   
Ошибка 6. Выпасть из рабочего процесса   
Услышав новость о грядущих сокращениях, вы можете легко впасть в ступор и выключиться из работы. Таким образом вы якобы не подвергнетесь воздействию болезненного, неприятного процесса изменений.   
Отстранение от всего дает лишь отсрочку — рано или поздно вам придется столкнуться с переменами, а время, в течение которого вы не участвовали в работе, сыграет против вас   
Основная проблема заключается в том, что «выпадение» поможет лишь отсрочить неизбежное. Рано или поздно вам придется столкнуться с этим товарным поездом под названием «перемены». И выключение из рабочего процесса поставит вас в довольно уязвимое положение: вы окажетесь не в состоянии воспользоваться всеми теми возможностями, которые могут быть вам доступны в течение всего периода сокращения.   
Вместо этого «влюбитесь» в свою работу. Поддерживайте «романтические отношения», сосредоточившись на самых прекрасных ее аспектах, а затем насладитесь ими в полной мере. Не позволяйте стрессу от ожидания сокращения встать между вами и вашей прекрасной работой. Вручите себе эти два подарка: приверженность и страстное увлечение. Оба эти качества позволят вам блистать, и лица, ответственные за сокращение, смогут увидеть вас в наиболее выгодном свете.   
Ошибка 7. Избегать новых назначений или поручений   
Сейчас не время уклоняться от работы, чтобы увидеть, как все в конечном итоге разрешится. Это не то время, когда стоит становиться невидимкой. Нужно сделать наоборот.   
Сейчас не время уклоняться от работы, чтобы увидеть, как все в конечном итоге разрешится. Это не то время, когда стоит становиться невидимкой. Нужно сделать наоборот   
Возьмите на себя исполнение какого-нибудь дела, напроситесь на новое поручение, чтобы лучше подготовиться к дальнейшим испытаниям и принести пользу компании. Не ждите, пока вам что-то поручит сделать ваш руководитель, — попросите новые задания сами. Обогатите свой опыт и расширьте свое поле деятельности, чтобы вы смогли прибавить ценности для организации.   
Большой опыт и навыки и сделают вас более востребованными на рынке труда, если вы в конечном итоге уйдете из компании по сокращению штатов. Так что в любом случае вы останетесь в плюсе.

# Как справиться со стрессом в период сокращения: 8 советов

В дополнение к вышеуказанным шагам, которые помогут «поймать волну» во время сокращения, предлагаю вашему вниманию восемь способов уменьшить стресс или даже полностью избавиться от него.   
1. Делайте физические упражнения три раза в неделю. С одобрения врача начните делать комплекс упражнений. Даже тренировки длительностью 15 – 30 минут в день три раза в неделю творят чудеса. Вы сами увидите, как уменьшается ваш стресс после быстрой ходьбы в парке, или занятий в тренажерном зале, или комплекса приседаний в вашей гостиной.   
Физические упражнения помогают вашему телу быть более подвижным, настраивают вас на позитивный лад, стимулируют мозговую активность и способствуют улучшению общего самочувствия. Физическая активность также помогает вам лучше переваривать пищу и благоприятствует хорошему сну.   
2. Пейте больше воды. Большинство из нас пьет недостаточное количество воды. А ведь она совершенное необходима вашему организму, чтобы он мог функционировать должным образом и выводить токсины. Ваш мозг более чем на 70% состоит из воды. Так что обеспечьте ему достаточный питьевой запас.   
Сколько воды мы должны пить? Умножьте свой вес на 30 — именно столько мл воды нужно пить каждый день. Обратите внимание, что чай, кофе, соки и алкоголь не заменяют воду. Пейте больше H2O.   
3. Смейтесь и веселитесь. Юмор — замечательное лекарство от стресса. Смейтесь над собой чаще и приходите с легким сердцем и в хорошем настроении на работу. Вы станете приятным противовесом угнетающим настроениям и напряженной рабочей обстановке.   
Смех и немного веселья также способствуют укреплению здоровья и заставляют вас выглядеть моложе.   
4. Уделяйте достаточное количество времени сну. Обеспокоенность и озабоченность по ночам может привести к ухудшению сна во время стрессовых ситуаций. Вы должны знать о влиянии недостатка сна на организм человека и преимуществах здорового и продолжительного сна.   
В среднем рекомендуется спать от семи до восьми часов в сутки. Но все мы разные. Если у вас возникли проблемы со сном, попробуйте принять душ, совершить хорошую прогулку или почитать вечером перед сном. Избегайте поздних ужинов, алкоголя и кофеина.   
5. Будьте благодарными и признательными за то, что имеете. Легко постоянно думать о том, чего у нас нет. Попробуйте оценить то, что вы имеете: образование, профессиональные навыки, здоровье, семью, друзей и безопасность. Подумайте о тех, у кого нет большинства этих даров, и поймите, что вам живется не так уж и плохо.   
Думайте о своем светлом будущем в долгосрочной перспективе. Представьте себя успешным и счастливым на своей работе, а не погибающим от безработицы. Рассчитывайте на благополучный исход и будьте заранее благодарным. Позитивный настрой позволит свернуть горы.   
6. Говорите себе приятные вещи. Вас могут посещать негативные мысли, вы можете заниматься самоедством. Избегайте всего этого. Есть веские причины, почему вы пришли к тому, кем являетесь сегодня. Вспомните о них, когда вы начнете новый этап в своей жизни.   
Вы можете стать себе лучшим другом, относясь к себе должным образом. Я гарантирую, вы потом это оцените!   
7. Упростите себе жизнь. Во время стресса очень важно возвращаться к истокам. Сложный образ жизни может вас подавлять и влиять на ваши отношения на работе и дома, не говоря уже о производительности труда.   
Упростите себе задачу. Это позволит вам сделать чуть меньше, но очень хорошо, а не много всего, но чрезвычайно плохо.   
8. Научитесь прощать. Затаенная злоба, обида и вражда не имеют положительных сторон. Прощение является прекрасным противоядием от боли и стресса, вызванных потенциальной потерей работы.   
Если у вас возникли трудности с прощением тех, кто, по вашему мнению, вас обидел, попробуйте на первый взгляд идиотскую штуку — сделайте им приятное. Удивительно, но это работает. Сняв с себя бремя обиды, вы можете сконцентрироваться на своей текущей работе: поймать волну!   
  
Итак, подводя общий итог, возьмите на вооружение главный принцип при сокращении штата: откажитесь от роли жертвы. Вместо этого оседлайте волну сокращений и оставайтесь над водой. Тренируйте позитивное мышление, действуйте и возьмите на себя ответственность за принятие решений в вашей ситуации. Будьте супергероем и побеждайте.   
Автор — Майк Сандерс (Mike Sanders), руководитель проекта в Kaiser Permanente, писатель, бизнес-тренер.

[**Вернуться в каталог сборников по карьерному росту**](http://учебники.информ2000.рф/karjera2/karjera3.shtml)

[**Вернуться в электронную библиотеку по экономике, праву и экологии**](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)

[**НАПИСАНИЕ на ЗАКАЗ: дипломы и диссертации, курсовые и рефераты. Переводы с языков, он-лайн-консультации. Все отрасли знаний**](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml)

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |