



ТИХОЕ УВОЛЬНЕНИЕ

Как распознать ключевые сигналы

Напротив каждого пункта отметьте, насколько интенсивно проявляется признак у сотрудника за последние один-два месяца:

0

Совсем не проявляется

1

Проявляется эпизодически

2

Проявляется постоянно

Чем выше сумма баллов, тем выше риск, что сотрудник находится в стадии «тихого увольнения».

Блок 1. Поведенческие маркеры

Признак	Оценка от нуля до двух
Сотрудник строго соблюдает график, например приходит в 9:00 и уходит ровно в 18:00, хотя раньше мог задержаться, чтобы доделать задачи. Отказывается от работы после окончания рабочего дня даже в экстренных случаях	
Выполняет задачи строго по инструкции, не пытается улучшить процесс	
Перестал участвовать в корпоративных мероприятиях, встречах, активностях, от которых раньше не отказывался	
На встречах молчит, не вносит предложений, не спорит, не предлагает – просто присутствует	
Перестал запрашивать обучение, тренинги, профессиональную литературу, обратную связь о себе	

Блок 2. Коммуникативные сигналы

Признак	Оценка от нуля до двух
Отвечает коротко, сухо, избегает развёрнутых объяснений про работу и настроение	
Перестал использовать «мы», «наша команда», «у нас». В речи появились «вы», «компания», «они»	
Стал меньше неформально общаться с коллегами	

Блок 3. Эмоциональные индикаторы

Признак	Оценка от нуля до двух
Потерял энтузиазм: раньше «горел» задачами, теперь отказывается даже от интересных проектов	
Не радуется победам команды, не огорчается неудачам, не реагирует на личные достижения	
Там, где раньше проявлял интерес, теперь либо раздражается, либо полностью равнодушен	

Блок 4. Профессиональные сигналы

Признак	Оценка от нуля до двух
Отказывается от обучения, не запрашивает обратную связь, не интересуется карьерными перспективами	
Качество работы снизилось до минимально приемлемого уровня	
Выполняет задачи в последний момент, тянет с ответами	
Не хочет расширять зону ответственности	

Подсчитайте сумму баллов по всем разделам и оцените степень риска «тихого увольнения»:

0 – 8**Низкая степень риска**

Сотрудник работает как обычно, но возможны периодические колебания его состояния. На этом этапе главное – профилактика. Не игнорируйте сотрудника, даже если проблем не видно. Проводите регулярные короткие встречи один-на-один, публично отмечайте достижения и давайте знать, что вклад человека ценят.

9–19**Средняя степень риска**

Скорее всего, сотрудник уже на начальной стадии «тихого увольнения». Действовать нужно быстро, но деликатно. Не ругайте человека и не давите на него. Организуйте встречу, дайте сотруднику выговориться, не перебивайте и не обесценивайте его чувства и эмоции. Выясните причины такого состояния: «Что именно изменилось за последние два-три месяца?», «Что было бы для вас идеальным решением сейчас?». На этом этапе сотрудник ещё готов к диалогу и его можно вернуть в строй.

20–30**Высокая степень риска**

В мыслях сотрудник уже уволился. Важно понять, как действовать дальше: вкладываться, чтобы его удержать, или расставаться. Прямо скажите человеку, что хотите понять, есть ли шанс что-то изменить. Узнайте, что могло бы вернуть сотрудника. Если он закрыт или его запросы нереалистичны (например, увеличение зарплаты в два раза), не тратьте время и ресурсы компании и начинайте искать замену.

Запустите обучение сотрудников с помощью платформы iSpring LMS



Попробовать iSpring LMS бесплатно

