Автор: Administrator
23.11.2012 00:00 - Обновлено 21.04.2015 14:36

К сожалению, часто работник, безупречный в плане профессионализма, психологически не вписывается в коллектив или просто не подходит для своей должности по этому показателю. Казалось бы, работа важнее коллективных отношений, однако психологический дискомфорт, испытываемый и этим работником, и его сослуживцами в отношении с ним, приводят к тому, что команда не работает в полную силу, а результат в некоторых случаях бывает достаточно серьезным и даже ведет к убыткам.

Что в этой ситуации делать руководителю, зависит от того, на каком этапе оценки сотрудника это несоответствие было обнаружено. Если сомнения возникли еще на этапе найма, возможно, от такого работника лучше на этом же этапе и отказаться. Пусть вас не останавливает то, что перед вами – прекрасный профессионал. При психологической несовместимости с командой работник почти всегда все равно уходит сам. Вы потеряете время и прибыль.

Однако данную ситуацию нужно оценить еще и с другой стороны. Насколько тесным предполагается контакт данного сотрудника с остальными работниками вашей компании? Если есть достаточно изолированная в этом плане должность, а ценность сотрудника в профессиональном плане высока, возможно, стоит закрыть глаза на этот факт. Кроме того, не забывайте, что совместимость психологическая – субстанция субъективная.

Если факт несовместимости выявлен уже в процессе работы сотрудника – не спешите.

Дайте этому сотруднику время, поскольку очень часто причиной становятся какие-либо обстоятельства жизни, которые, возможно, скоро пройдут. Если перед вами настоящий профессионал, он найдет силы, чтобы устранить причины, мешающие его профессиональной деятельности. Возможно, ему просто нужен в данный момент перерыв в работе, дайте ему отпуск. Возможно, он сам поймет свою несовместимость, и тогда он уйдет.

Подумайте о возможности перевода данного сотрудника в другое подразделение. А может быть, вы найдете корень зла в другом, менее ценном сотруднике?