**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИТМО**

**Факультет безопасности информационных технологий**

**Дисциплина:**

«Трудовое право»

**ОТЧЕТ ПО ДОМАШНЕЙ РАБОТЕ №3**

**Выполнили:**

Ахраров А.Р

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

**Проверил:**

Жужома Ю.Н.

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

(отметка о выполнении)

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

(подпись)

Введение

**Задание** -

Кейс «Сложное увольнение» Гендиректор просит заняться увольнением сотрудника. И все бы ничего, вот только этот работник - хороий специалист и ваш друг, и разумных оснований для того, чтобы с ним проститься, вы не находите. Как выйти из деликатной ситуации, не пожертвовав ни дружбой, ни карьерой? Решения кейса от экспертов сообщества LinkedIN. HR, интересующийся своим ростом профессиональным развитием, практически в каждом тексте о работе встречается с возвышенными (практически высокодуховными) словосочетаниями, произносимыми чуть ли не с предыханием: «любить людей», «быть честным к себе и окружающим», «принципиальным, справедливым» и так далее. Следом в таком материале непременно идут позитивные глаголы: «мотивировать», «поддерживать», «развивать» и подобные. Может создаться впечатление, что в лексике HR- специалистов совершенно отсутствуют слова «уволить», «сократить», «лишить», «наложить», «отстранить», «отсудить». А, значит, и не приходится менеджерам по персоналу увольнять, проводить служебные проверки, собирать материал о нарушении дисциплины. Будто это что-то чуждое, недопустимое, неприемлемое. Будто этими процедурами занимаются совсем другие специалисты. Такими мыслями делится в сообществе HR-директоров в LinkedIN Иван Азовцев. В качестве иллюстрации того, что работа HR-а не только мотивация, но и реальные, порой сложные увольнения, участник группы предложил практический кейс. Приводим его вместе с идеями и решениями экспертов сообщества HR-

директоров в LinkedIN.

**Решение:**

Я думаю, что в первую очередь важно оставаться честным и открытым.

1. **Честность**  
   Прежде всего нужно поговорить с сотрудником и объяснить причины увольнения. Если это не связано с его работой, а, например, с сокращением или изменениями в компании, нужно все честно рассказать. Это поможет избежать недоразумений и даст понять, что решение не личное.
2. **Следить за законами**  
   Несмотря на личные отношения, важно помнить о юридических моментах. Увольнение должно быть оформлено правильно, чтобы не возникло проблем с документами. Все должно быть в рамках закона.
3. **Помощь в будущем**  
   Можно предложить сотруднику помощь в поиске новой работы — помочь с резюме, посоветовать агентства или просто поддержать морально. Это покажет, что ты не просто избавляешься от человека, а реально переживаешь о его будущем.
4. **Личное общение**  
   Я думаю, что разговор стоит проводить наедине, чтобы избежать лишних эмоций и стресса. Важно, чтобы сотрудник понял, что увольнение — это не личная месть, а вынужденная мера. Такой разговор помогает сохранить уважение и не обострять ситуацию.
5. **Профессиональные границы**  
   Как HR-специалист, нужно помнить, что решение о том, увольнять ли человека, должно быть основано на интересах компании. Личные отношения не должны мешать профессиональному подходу.
6. **Обсуждение с коллегами**   
   Не стоит принимать решение в одиночку. Лучше обсудить ситуацию с руководством и коллегами, чтобы решение было более объективным и поддерживалось всей командой.