

Outplacement po polsku

Indywidualne konsultacje bezpośrednie to najefektywniejsze działanie programu outplacement — uważają klienci.

Rośnie powoli liczba firm, które mają programy outplacementu, czyli pomocy zwolnionym lub zagrożonym zwolnieniem pracownikom w dalszej karierze. Badania przeprowadzone w 2011 r. na zlecenie Lee Hecht Harrison DBM wykazały, że spośród 500 ankietowanych polskich przedsiębiorstw 48 proc. korzystało z takiego programu. W 2005 r. było ich tylko

25 proc. W najnowszej ankiecie firmy doradczej Bigram stosowanie takich usług potwierdza 43 proc. przedsiębiorstw (próba 58 firm).

Outplacement stosują przede wszystkim duże firmy.

— W Polsce decydują się na takie programy przede wszystkim międzynarodowe zagraniczne spółki, które stosują je w innych krajach. Jednak robią to także coraz częściej rodzime przedsiębiorstwa — mówi Justyna Subczyńska-Papuda, dyrektor działu rozwoju i ocen w Bigramie.

Jako najbardziej efektywne działanie outplacementu przedstawiciele firm w badaniu

„ **Najważniejszym wskaźnikiem efektywności outplacementu jest znalezienie zatrudnienia przez pracownika objętego takim programem.**

Bigramu wskazują indywidualne konsultacje bezpośrednie (51 proc.), aktywne poszukiwanie pracy (24 proc.) i indywidualne konsultacje telefoniczne (18 proc.). Pytano ich także, jakie działania mogłyby być efektywne dla ich pracowników (odpowiadały także te firmy, które nie korzystały z outplacementu). Również i w tym przypadku na pierwszym miejscu znalazły się indywidualne konsultacje bezpośrednie (36,6 proc.), a za nimi — aktywne

poszukiwanie pracy (31 proc.). Inne działania wskazało ogólnie 20 proc. respondentów.

Jak tłumaczy Justyna Subczyńska-Papuda, skuteczność outplacementu zależy od wielu czynników. Na przykład od tego, gdzie firma działa. Przedsiębiorstwom z dużych miast, w których rynek pracy jest większy, łatwiej znaleźć pracownikom nowe zatrudnienie. Firmom ze wschodu kraju przychodzi to już znacznie trudniej.

Liczy się także doświadczenie pracownika i to, jakie zadania dotąd wykonywał.

— Inną sprawą jest stanowisko. Siłą rzeczy znalezienie pracy w ramach outplacementu osobie, która była wysoko w firmowej hierarchii, jest trudne, bo takich ofert na rynku jest najmniej. Z drugiej strony — trudno także znaleźć zatrudnienie osobom z najniższych stanowisk, bo z kolei tu na rynku pracy jest największa konkurencja — tłumaczy przedstawicielka Bigramu.

Tylko 22 proc. badanych uznało, że programy outplacementu wymagają modyfikacji — przede wszystkim większego

nastawienia na efektywność. A najważniejszym wskaźnikiem efektywności jest dla ankietowanych znalezienie zatrudnienia przez pracownika objętego outplacementem (51 proc.). Istotne jest także zdobycie przez niego wiedzy i umiejętności poruszania się po rynku pracy (22 proc.), liczba ogłoszeń przekazanych uczestnikowi programu (9 proc.).

Przy wyborze programu outplacementu tylko 14 proc. badanych kieruje się ceną. Najważniejsze są: skuteczność programu (25 proc.), zakres oferty (24 proc.) oraz referencje i doświadczenie firmy realizującej program (16 proc.). [RFA]