



Warto przygotować zwalnianego pracownika do rozmów o pracę

KADRY | Inwestując w programy outplacementu, czyli wsparcia dla osób tracących zatrudnienie, firmy stawiają na praktyczne narzędzia pomocne w dalszej karierze.

ANITA BŁASZCZAK

Fachowa pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych czy przekazanie informacji o dostępnych ofertach pracy nie są tak istotne jak diagnoza potencjału zawodowego, wsparcie emocjonalne i określenie strategii poszukiwania pracy, a przede wszystkim przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej.

To właśnie przygotowanie do spotkania z potencjalnym pracodawcą znalazło się na pierwszym miejscu wśród najważniejszych cech idealnego programu outplacementu (czyli wsparcia dla zwalnianych pracowników), który optymalnie odpowiadałby potrzebom uczestników. Tak wynika z przeprowadzonego w styczniu br. badania firmy rekrutacyjnej Bigram, które objęło menedżerów i specjalistów HR z 50 firm.

Spójny wizerunek

Izabela Michaliszyn, project manager outplacementu w Bigramie, przyznaje, że tak duże znaczenie przypisywane

przygotowaniu do rozmowy kwalifikacyjnej może się wydać zaskakujące – jeśli widzimy w tym jedynie omówienie tego, jak należy się zachować i co mówić w kontakcie z potencjalnym pracodawcą.

W rzeczywistości chodzi tu o coś więcej; rozmowa z pracodawcą jest bowiem zwieńczeniem wcześniejszych działań związanych z określeniem możliwości na rynku pracy i spójnego wizerunku osoby poszukującej pracy. Dlatego też bardzo przydatne jest tu wsparcie profesjonalnego konsultanta, który zwróci uwagę na elementy wpływające na spójność tego wizerunku podczas kontaktu z potencjalnym pracodawcą czy rekruterem, a wcześniej pomoże określić potencjał zawodowy kandydata – zarówno jego mocne strony, jak i to, co powinien jeszcze udoskonalić.

Jak podkreśla Michaliszyn, coraz więcej osób zdaje sobie sprawę z tego, że w outplacementie chodzi o coś więcej niż tylko o jak najszybsze znalezienie kolejnej pracy, szczególnie w przypadku pracowników, którzy przez lata nie zmieniali zatrudnienia. Dla nich program outplacementu często jest pierwszą od lat

idealny outplacement, opinie HR-owców, w proc.



źródło: Bigram ©

+OCZEKIWANIA FIRM

okazją do przemyślenia planów zawodowych pod kątem swoich kompetencji czy predyspozycji osobowościowych.

Perspektywa 10–20 lat

– Namawiamy uczestników, aby patrzyli na outplacement jak na krok, który będzie budował ich dalszą karierę zawodową, i to nie w perspektywie roku czy dwóch, ale kolejnych 10–20 lat. Zwracamy też uwagę, że pochylny wybór pierwszej z brzegu oferty może sprawić, że dłużej będą szukali kolejnego zatrudnienia albo w ogóle nie dostaną

wymarzonej pracy – dodaje Michaliszyn.

Eksperci ds. outplacementu zwracają uwagę, że pracownicy z długim stażem w jednej firmie często nie wiedzą, jak się poruszać na dzisiejszym rynku pracy. Nie mają też umiejętności spojrzenia na siebie pod kątem posiadanych kompetencji i ich wartości na rynku. Zdobycie takie umiejętności jest trudno, jeśli nie chodzi się na rozmowy rekrutacyjne i nie ma się potrzeby przekonywania innych o swojej wartości. Same poradniki tu nie wystarczą – zwalniani pracownicy potrzebują kogoś, kto pomoże im spojrzeć na siebie z boku.

– Wiele osób twierdzi, że po programie outplacementu nie tylko potrafią się poruszać po rynku pracy, ale też poprawia się ich poczucie własnej wartości oraz świadomość potrzeb, oczekiwań i możliwości, identyfikują swoje mocne strony i wiedzą, jak je przedstawić potencjalnemu pracodawcy czy rekruterowi lub wykorzystać przy prowadzeniu własnej działalności, jeśli wybiorą taką drogę rozwoju zawodowego – wyjaśnia przedstawicielka Bigramu. ©