



Аутплейсмент – современный подход к сокращению персонала.

Елена Рыжова

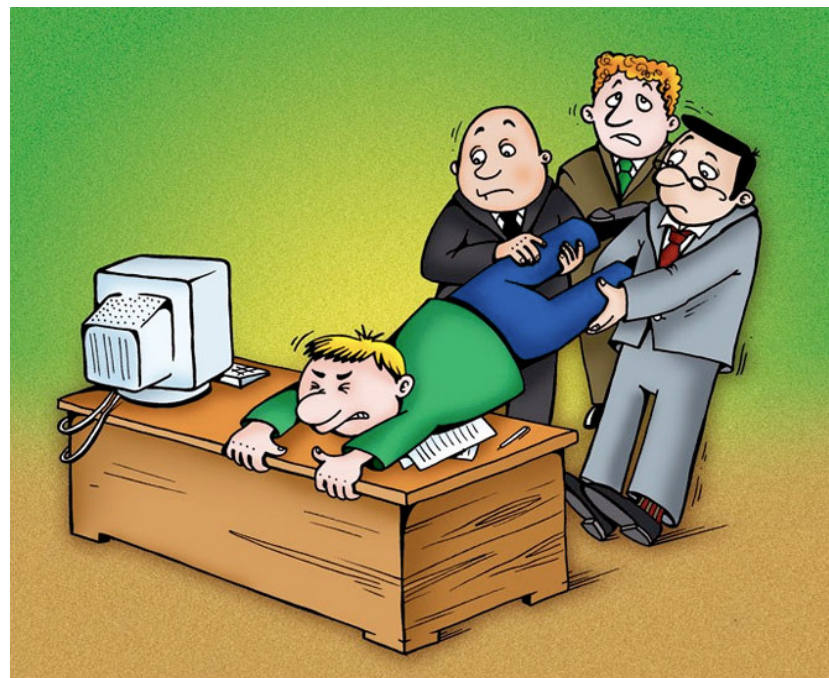
Менеджер проектов агентства «ФАРМА ПЕРСОНАЛ»

«Pharma HR-club» 08.09.2015г

Причины возникновения услуги

Результаты исследования Economist Intelligence Unit показывают, что **человеческий фактор** оценивается крупными компаниями как **главный риск, угрожающий их бизнесу.**

Увольнение сотрудника нередко приносит массу проблем. А раз так – необходимо заранее позаботиться о том, чтобы увольнение работника не стало угрозой вашему бизнесу.



Причины возникновения услуги

HR-подразделения многих компаний выстроили отличную системную структуру:

оценка - обучение - развитие - управление карьерой сотрудника.

И только один элемент в ней, как правило, не предусмотрен - **этап увольнения.**



Что такое аутплейсмент?

Аутплейсмент — это деятельность работодателя по содействию в трудоустройстве увольняемых (высвобождаемых) сотрудников.

Другими словами, это действия, направленные **на минимизацию рисков**, возникающих при увольнении тех или иных категорий сотрудников.

Риски при высвобождении персонала можно разделить на:

- ✓ Репутационные;
- ✓ Финансовые;
- ✓ Личные (риски личной безопасности).



Виды аутплейсмента

Открытый бывает, либо при закрытии предприятия, либо при его существенной реструктуризации.

Закрытый (тайный) чаще всего используют для увольнения специалистов топ-уровня, или ключевых сотрудников. Основной задачей «закрытого» (тайного) аутплейсмента является **создание условий, при которых работник уволится сам**. Чаще всего работнику поступает предложение от нового работодателя, от которого «он не может отказаться».



Элемент системы риск-менеджмента:

- ✓ обеспечение конфиденциальности коммерческой информации;
- ✓ возможность бесконфликтного расставания с персоналом;
- ✓ снижение риска жалоб и судебных тяжб с уволенными сотрудниками.



Сохранение репутации компании:

- ✓ Обеспечение привлекательного образа работодателя.



Контроль лояльности персонала:

- ✓ повышение уровня лояльности всего персонала в компании;
- ✓ формирование у работников осознания стабильности и уверенности в завтрашнем дне.



Поддержка в стрессовой ситуации:

- ✓ внимание и участие к сотруднику в сложной ситуации;
- ✓ элементы психологической поддержки.



Получение квалифицированной консультационной помощи:

- ✓ объективная оценка профессионального опыта, личностных качеств и способностей сотрудника;
- ✓ помощь в обретении инструментария трудоустройства и объективной оценки перспектив работы у другого работодателя.



Повышение шансов скорейшего трудоустройства:

- ✓ понимание рынка потенциальных нанимателей;
- ✓ наличие стратегии поиска и выбора будущего работодателя;
- ✓ повышение навыков самопрезентации.



Аутплейсмент с привлечением агентств

Практика показывает, что привлечение в проект третьей независимой стороны (внешних консультантов или агентств) **безопаснее и эффективнее.**

Это снимает многие негативные моменты и позволяет сохранить нужных компании работников.



Этапы аутплейсмента

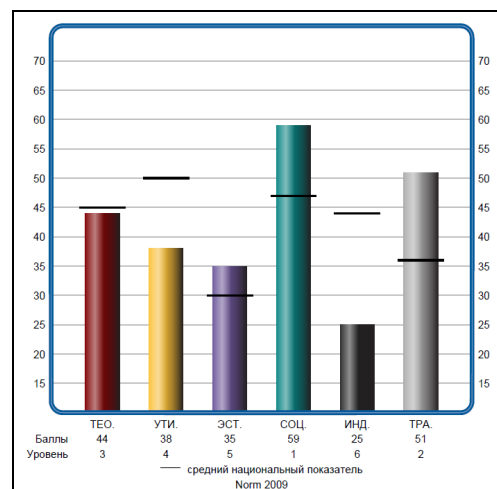


Поиск работы – это тоже работа!

Инструментальный анализ компетенций, поведения и мотиваторов кандидата

ИЕРАРХИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

- 1 Устойчивость к внешним воздействиям
- 2 Креативность
- 3 Клиентоориентированность
- 4 Навыки принятия решений
- 5 Гибкость
- 6 Футуристическое мышление
- 7 Достижение целей
- 8 Навыки межличностного общения
- 9 Навыки презентации
- 10 Самоорганизация
- 11 Концептуальное мышление
- 12 Урегулирование конфликтов
- 13 Навыки ведения переговоров
- 14 Навыки убеждения
- 15 Умение решать проблемы
- 16 Непрерывное обучение
- 17 Личная ответственность
- 18 Понимание и оценка окружающих
- 19 Лидерство
- 20 Планирование и организация
- 21 Работа в команде
- 22 Дипломатичность и такт
- 23 Развитие подчиненных
- 24 Эмпатия
- 25 Письменная коммуникация



Выгоды от услуги аутплейсмента в кризис

- ✓ На рынке сегодня это **очень недорогая услуга** (1-1, 5 заработной платы), тем более если речь идет о группе сотрудников.
- ✓ Ее стоимость значительно **ниже обязательных по законодательству выплат** по сокращению, в то время как ее ценность в глазах сотрудников компании очень высока.
- ✓ Все понимают, что организация поставлена перед жестким выбором, но при этом менеджмент не только спасает бизнес, но и делает все возможное, чтобы **в трудную минуту поддержать своих сотрудников**.
- ✓ Те, кто уходит, уносят с собой **хорошее мнение о компании** и положительные эмоции. Те, кто остается, перестают тревожиться или как **минимум меньше волнуются за свое будущее**, и коллектив сохраняет работоспособность!



Какие компании являются заказчиками данной услуги?

- ✓ компании, которые **дорожат своей репутацией** и ориентированы на социально-ответственный бизнес;
- ✓ компании, которые **связаны жесткими условиями** со стороны международных отраслевых профсоюзов;
- ✓ компании, топ-менеджмент которых желает **максимально абстрагироваться** от процесса высвобождения;
- ✓ И, как ни странно, компании, **желающие минимизировать финансовые потери** при массовом высвобождении персонала.

Цивилизованное увольнение персонала — одна из возможностей «сохранить лицо».

По окончании кризиса «выигрышный билет» — приличная деловая репутация, лучшие сотрудники и сбереженные нервы



Вопросы?

