

Аутплейсмънт услугата – възможност в кризисен момент

Капка Стойкова

Съдружник в Development Zone Ltd

Използвам тази странна дума “Аутплейсмънт”, така както се произнася на английски (Outplacement). Това е заради поредния термин, който навлиза в българската реалност и не намират директен еквивалент на български. Обикновено обяснявам думата с цяло изречение : *Придружаване на хора, които една фирма освобождава при необходимост.* Като това само по-себе си изисква още пояснението, че придружаването е с цел тези хора да си намерят нова професионална реализация – работа или собствен бизнес. Веднага след това възниква логичният въпрос: „Защо една компания ще иска да плаща такава една услуга?”

Ползите са много и те със сигурност надхвърлят цената на услугата. Ето най-основните:

- Компанията се доказва като грижовен работодател – показва на оставащите в компанията работещи, че проявява грижовно отношение дори и в момент на напускане. Това определено действа благоприятно на мотивацията на хората.
- Хората, които напускат, преживяват по-леко периода на промяна и в по-малка вероятност ще отиват до крайни действия като негативни изказвания за работодателя или съдебни процедури. Т.е. спестяват на работодателя много главоболия и ...средства.
- Работодателят по-гози начин запазва и дори подобрява имиджа си и при последващ период на разрастване ще може по-лесно да привлича хора от пазара на труда.
- Посяват семената на бъдещи нови бизнес възможности – освободените хора, които намират реализация другаде, биха били по-склонни да препоръчат бившата си фирма-работодател като бизнес партньор.

Ако обобща, това е услуга, която създава ситуация „Печеля-Печелиш” за всички участници. Тя може да се предложи на служители от всички йерархични нива, като начинът на реализация на услугата е различен.

Аутплейсмънт за линейни нива служители, работници и ръководители се реализира на групи, като процесът може да включва :

- мотивационни обучения за преодоляване на стреса от промяната и дефиниране на професионални цели за бъдещето,
- помощ в написването на професионална автобиография и мотивационно писмо, препоръчване на хора(групово или индивидуално) пред потенциални работодатели или подходящи за тях агенции за подбор на персонал обучение в техники за търсене на работа или в създаване и управление на собствен бизнес и др.

За високите нива мениджъри тази услуга също е много удачна. Там придружаването се реализира по-скоро на индивидуално ниво (тип коучинг) и включва дефиниране на цели и изграждане на цялостна стратегия за бизнес позициониране. . Практика на запад е такъв вид услуга да е договорена още при постъпването на топ мениджъра и да е включена в така наречения „златен парашут”. Вече се наблюдава такава тенденция и в България.

В ситуация, в която за бизнеса е по-здравословно служители да бъдат освободени, аз живо бих препоръчала на работодателите вместо да се фокусират единствено върху договарянето на обезщетения, да помислят сериозно за аутплейсмънт услуги за напускащите. Защото обезщетенията помагат човек да преживее няколко месеца без да работи, но не могат да му помогнат да се съвземе бързо и да съумее добре да се реализира на пазара на труда. Съвременните тенденции в бизнеса показват, че колкото повече използваме аутплейсмънт услугите, толкова по-професионално е нивото на пазара на труда, от който се възползваме.

Всичко казано до тук е много добре илюстрирано с крилатата фраза: Добре похарчените пари са инвестираните пари!

Статията е публикувана в списание „Твоят Бизнес”, бр. 4, 2009 г.

