

# Pomoc pri prepúšťaní je drahá

Jpa  
Bratislava

Sú firmy, ktoré síce musia prepúšťať, prepusteným zamestnancom však pomáhajú s hľadáním novej práce. Ide o tzv. outplacement - profesionálnu podporu pri vyrovnávaní sa so stratou zamestnania. Tento sociálny program je pomerne drahý, ide aj o tisíce eur na osobu, takže zamestnancom ho môžu ponúkať iba väčšie a stabilnejšie firmy.

„Využitie outplacementu svedčí o vysokej úrovni a kvalite personálnej politiky,“ hovorí Eva Slobodová, senior konzultantka v poradenskej spoločnosti Amrop Hever Slovakia. „Dokáže ním eliminovať mnoho negatív, ktoré sa na oboch stranách často spájajú so skončením pracovného vzťahu. Okrem toho poskytuje výhodu odchádzajúcemu zamestnancovi, ktorý sa najmä vtedy, ak jednému zamestnávateľovi venoval väčšiu časť profesijnej kariéry, nevie zorientovať na trhu práce,“ dodáva.

Na Slovensku je využívanie služby outplacement na individuálnej úrovni veľmi zriedkavé a prepustení zamestnanci ju spravidla dostanú iba vtedy, ak im ju zaplatí bývalý zamestnávateľ. Podstatou programu je odborná pomoc pri nasmerovaní budúcej kariéry a hľadání zamestnania. Ide o službu „šitú na mieru“, ktorej cieľom však nie je nájsť prepustenému pracovníkovi zamestnanie, ale pripraviť ho na úspešné zvládnutie výberových procesov, do ktorých sa pri jeho hľadání zapojí.

**Práca** @  
Viac článkov o kariére a najväčšiu databázu pracovných ponúk nájdete na [profesia.pravda.sk](http://profesia.pravda.sk)

**„Úlohou outplacementu je pripraviť prepusteného zamestnanca tak, aby bol čo najlepším produktom pre toho, kto ho »kupuje«.“**

**Eva Slobodová**  
konzultantka v poradenskej spoločnosti

## Ako outplacement prebieha

Na začiatku je potrebné analyzovať súčasnú situáciu a príčiny vzniku nadbytočnosti niektorých zamestnancov. Po špecifikovaní účastníkov a navrhnutí konkrétnej stratégie nasleduje spoznávanie jednotlivých pracovníkov. Prvé stretnutie je klasickým personálnym interview, počas ktorého sa konzultant snaží zistiť maximum profesijných a osobnostných charakteristík svojho partnera.

Ako ďalej hovorí Eva Slobodová, v ďalšej etape sa skúmajú skúsenosti účastníka s kariérovými zmenami, analyzujú sa jeho predchádzajúce kroky pri hľadání pracovného miesta a určuje potenciál na zvládnutie zmeny. Hodnotiacia fáza sa zameriava na hĺbkovú analýzu doterajšej kariéry, úrovne zručností a schopností v oblasti prezentácie, komu-



Profesionálnu podporu pri vyrovnávaní sa so stratou zamestnania môžu ponúkať najmä väčšie a stabilnejšie firmy. FOTO: SHUTTERSTOCK

nikácie, kooperácie, riadenia ľudí, strategického myslenia, riešenia problémov, kandidátových hodnôt a ďalších dôležitých dimenzií.

Výstupy získané z hodnotiacej etapy sa transformujú do spätnej väzby, ktorá zahŕňa zadefinovanie silných stránok, rozvojových oblastí a kľúčových výhod a analýzu doterajšej kariéry. Výstupmi sú konkrétne odporúčania. „Úlohou outplacementu je pripraviť prepusteného zamestnanca tak, aby bol čo najlepším produktom pre toho, kto ho »kupuje«,“ uviedla Slobodová.

Počas ďalšej etapy, ktorou je príprava stratégie vyhľadávania, účastník dostáva kompletné informácie o tom, ako treba zostaviť napríklad profesionálny životopis. Zároveň ho konzultant informuje o tom, ako sa treba pripraviť na vstupný pohovor a o jeho základných pravidlách, technikách a zručnostiach, o referenciách a osobných kontaktoch a možnostiach ich využitia.

## Úspešnosť je vysoká

Záverečná časť sa zameriava na podporu pri zorientovaní v aktuálnych pracovných ponukách. Konzultant prepustenému pracovníkovi odovzdáva špecifické informácie o trhu práce s dôrazom na príslušný sektor a konkrétne pozície, o platových štruktúrach a iných výhodách. V prípade potreby sa načrtne možnosť rekvalifikácie, resp. zmeny

pracovnej pozície alebo sektora.

Ďalšie individuálne konzultácie sa dohadujú podľa požiadaviek klienta a nasledujú po skončení základného programu. Štandardom sú maximálne tri dvojhodinové konzultácie, počas ktorých sa účastníkovi poskytuje poradenstvo podľa špecifických potrieb. „Poradenská spoločnosť v tejto etape využíva vlastný monitoring médií a vlastnú sieť kontaktov, pričom účastníka v prípade, že svojim profilom vyhovuje požiadavkám, zahŕňa do vyhľadávacích a výberových procesov, ktoré v danom období robí. Výsledok však nijako neovplyvňuje, potenciálny zamestnávateľ si vyberá podľa kvality, a nie podľa toho, či daný človek je alebo nie je zaradený v outplacemente,“ vysvetľuje Slobodová.

Ako ďalej hovorí, štatisti-

ky svedčia v prospech tejto služby: podľa nich 85 až 90 percent ľudí zaradených do asistenčného programu si je do necelých štyroch mesiacov schopných nájsť pracovné miesto. Napriek tomu sa často stáva, že o pomoc prepustení zamestnanci nemajú záujem. V dnešnej situácii totiž nie je otázka outplacementu pre zamestnancov až taká zaujímavá ako v minulosti. V súčasnosti skôr očakávajú pracovné ponuky a konkrétne riešenia, pretože sú už odborne pripravení. Najmä mladší ľudia a ľudia, ktorí si hľadali miesto nedávno, majú dnes dostatok informácií o tom, ako sa k výpovedi postaviť a ako si nájsť nového zamestnávateľa, napríklad cez pracovné portály. V tlači a na internete môžu sledovať informácie alebo aktuálne ponuky. Pomoc firmy preto nie vždy ocenia. © PEREX.A.S.

## Základné druhy outplacementu

- ◆ **Executive Outplacement.** Je určený pre seniorské a špecializované pozície a manažerské pozície na strednej úrovni riadenia s cieľom pomáhať jednotlivcom plánovať budúcu kariéru v súlade s doterajšou profesijnou skúsenosťou a úrovňou rozvinutia manažerských zručností.
- ◆ **Mass Outplacement.** Využíva sa pri prepúšťaní väčšieho počtu pracovníkov, typickým príkladom je privatizácia, fúzia, joint-venture, presun niektorých aktivít do nákladovo výhodnejšieho regiónu alebo zmeny v dôsledku implementácie nových technológií, resp. know-how a pod. Účastníkom sa prostredníctvom kariérnych centier poskytuje profesionálna administratívna podpora, individuálne posúdenie a manažment aktuálnych reálnych pracovných príležitostí.