

### **Tytuł projektu, w którym wypracowano rozwiązanie:**

## **INNOWACJE NA ZAKRĘCIE – TESTOWANIE I WDRAŻANIE NOWYCH METOD OUTPLACEMENTU<sup>1</sup>**

### **Nazwa rozwiązania**

Modele outplacementu dla przedsiębiorstw przechodzących procesy modernizacyjne i adaptacyjne

### **Opis rozwiązania:**

Prezentowane rozwiązanie odpowiada na problem niedostatecznej liczby narzędzi wspierających pracowników i kadre zarządzającą przedsiębiorstw przechodzących procesy modernizacyjne i adaptacyjne. Obecnie na rynku nie ma dostatecznej liczby rozwiązań pomagających w diagnozie potencjału firmy oraz usprawnieniu procesów zarządczych w warunkach kryzysu. W konsekwencji firmy nie modernizują się, lecz ograniczają swoją działalność przeprowadzając kolejne redukcje zatrudnienia. Celem opisywanego rozwiązania jest poprawa funkcjonowania przedsiębiorstw znajdujących się w kryzysie oraz podniesienie kompetencji i wzrost stabilności zatrudnienia pracowników zagrożonych utratą pracy.

Wypracowane w projekcie rozwiązanie to dwa kompleksowe modele outplacementu adresowane do pracowników i kadry zarządzającej przedsiębiorstw, które obejmują odpowiednio: diagnozę dostępnych zasobów, projektowanie strategii rozwoju w oparciu o dostępne zasoby oraz program szkoleń wspierających przeprowadzenie zaplanowanych zmian.

### **Kto może skorzystać:**

Rozwiązanie zostało zaprojektowane z myślą o **przedsiębiorstwach przechodzących procesy modernizacyjne oraz pracownikach zagrożonych utratą pracy** w wyniku pogorszenia się sytuacji na rynku.

### **Innowacyjność:**

Kluczową zaletą proponowanego rozwiązania jest przesunięcie punktu ciężkości z outplacementu zewnętrznego na outplacement wewnętrzny. W tym pierwszym przypadku modernizacja firmy ogranicza się do redukcji zatrudnienia bez zwiększenia możliwości rozwojowych firmy oraz dostosowania do wymagań rynku w czasie dekonstrukcji. Outplacement wewnętrzny zakłada dodatkowo usprawnienie procesów zarządczych oraz zwiększenie adaptacyjności firmy w celu zmniejszenia ryzyka zwalniania pracowników.

### **Skuteczność:**

Termin walidacji zaplanowano na IV kwartał 2014 r.

Zastosowanie modelu przyczynia się do poprawy sytuacji przedsiębiorstw przechodzących procesy restrukturyzacji, jak również do ich lepszego dopasowania do aktualnych trendów gospodarczych. Z perspektywy pracowników jedną z głównych korzyści jest zwiększenie stabilności zatrudnienia oraz możliwość podniesienia kompetencji m.in. przy wykorzystaniu narzędzi e-learningowych, modelu wewnętrznego uczenia się oraz Drzewa Kompetencji.

### **Elementy składowe (do zastosowania w praktyce):**

---

<sup>1</sup> **Outplacement** – to ogół działań ukierunkowanych na wsparcie pracowników odchodzących z firmy w związku z redukcją zatrudnienia. Wśród najważniejszych form outplacementu można wyróżnić m.in.: doradztwo, przekwalifikowanie, poszukiwanie nowego miejsca zatrudnienia.

- **Model outplacementu dla firmy**

Model składa się z trzech elementów:

- **Modelu Drzewa Kompetencji** – programu do diagnozy i oceny potencjału firmy w formie aplikacji komputerowej. Narzędzie jest wykorzystane na potrzeby wewnętrznej rekrutacji pracowników w związku ze zmianą profilu usług świadczonych przez przedsiębiorstwo.
- **Programu do budowania strategii** – aplikacji komputerowej służącej do przeprowadzenia analizy SWOT z uwzględnieniem wyników Drzewa Kompetencji oraz do projektowania szkoleń wewnętrznych w formie intermentoringu.
- **Programu szkoleń wewnętrznych** – umożliwiającego podnoszenie kwalifikacji kadr w oparciu o narzędzia e-learningowe. Model opiera się na autorskiej metodzie Colina Rosa (szybkie i samodzielne uczenie się) zaadaptowanej do warunków organizacji uczącej się.

- **Model outplacementu dla pracownika**

Model składa się z trzech elementów:

- **Bilansu kompetencji** – kwestionariusza i aplikacji komputerowej diagnozującej kompetencje pracowników na potrzeby rekrutacji wewnętrznej (w ramach Drzewa Kompetencji), jak również na potrzeby nowego pracodawcy w ramach rekrutacji zewnętrznej.
- **Programu budowania poczucia kontroli** – programu ćwiczeń i warsztatów psychologicznych (w tym komputerowych w formie gier edukacyjnych i treningów) przyczyniających się do zwiększenia wśród pracowników poczucia kontroli, sterowności oraz stabilności Zatrudnienia.
- **Programu samokształcenia** – modelu szkoleniowego dla pracowników, który umożliwia podnoszenie kwalifikacji w oparciu o narzędzia e-learningowe oraz cykliczne zajęcia grupowe uzupełniające naukę zdalną (tzw. blended learning).

Rozwiązanie zostało udostępnione na stronie internetowej: <http://www.innowacjenazakrecie.pl/>.