

*РАЗВИТИЕ БИЗНЕСА ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ  
КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ  
ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ АУТПЛЕЙСМЕНТА*

Анна Бурова,  
Руководитель направления HR-консалтинга ManpowerGroup

25 November 2015

## Почему компании реализуют программы Аутплейсмента (АП)? В 2015 году спрос вырос на 30%

Right Management – мировой лидер в разработке решений в области карьерного консультирования и управления талантами – в мире с 1980 года.

*Исследование «Why Organizations Rely on Outplacement: A Global Perspective».* Участники – более 1 700 бизнес-лидеров и HR профессионалов из 10 стран.

ManpowerGroup в России и СНГ – с 2008 года.

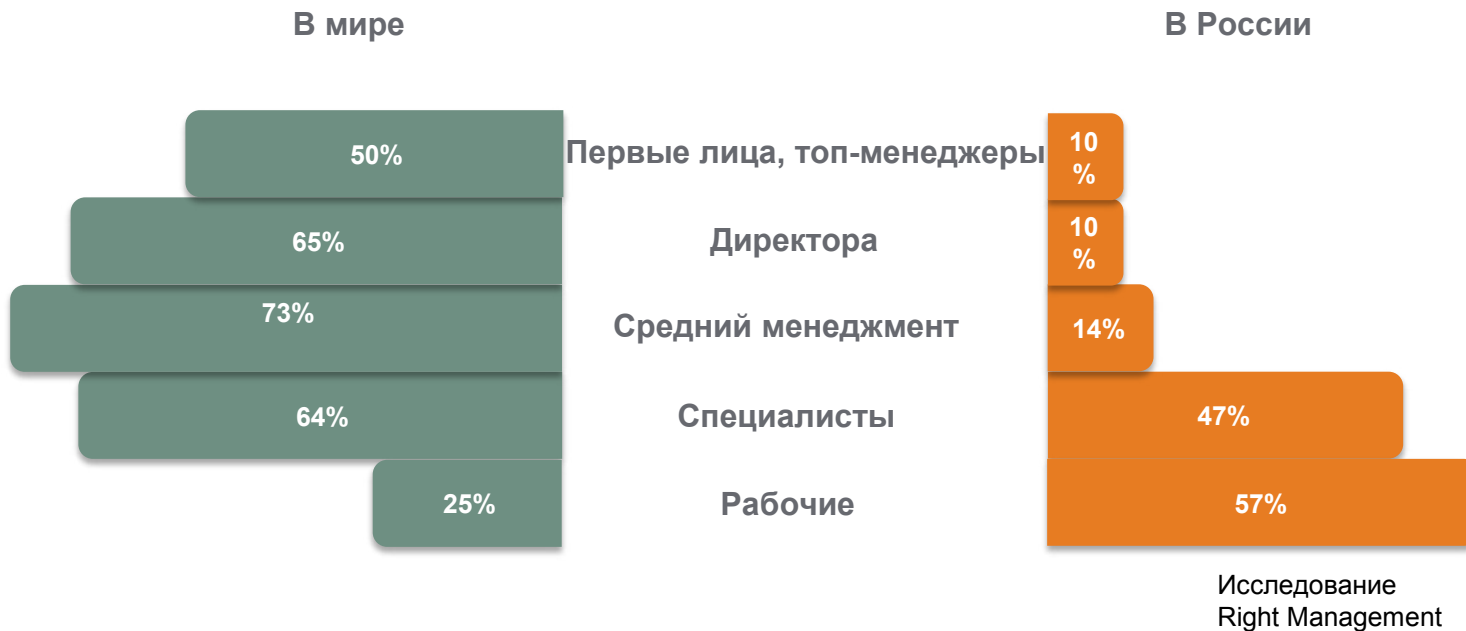
Более 70 проектов, из них 80% - для представительств международных компаний в России и СНГ.



## Бизнес-ситуации, в которых компании используют АП в мире и в России

	В мире	В России
Реструктуризация	√√√	√√√
Слияния и поглощения	√√	√
Смена команды лидеров	√	√
Закрытие предприятия, офиса	√	√√
Низкая эффективность компании	√	√
Низкая эффективность сотрудника	√	√

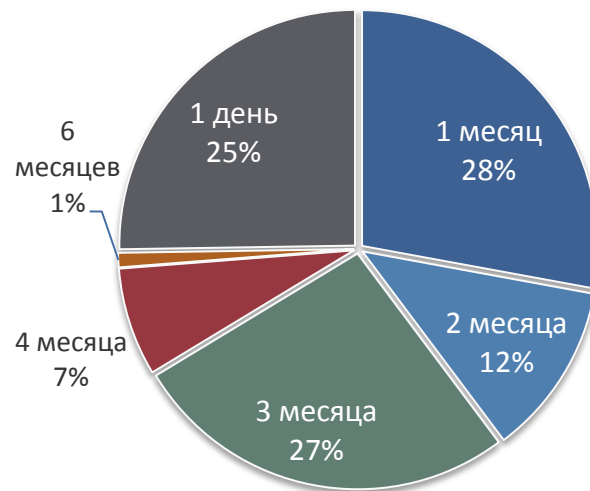
# В мире основные участники АП – средний менеджмент и выше. В России – специалисты и рабочие



## В зависимости от уровня участников средняя продолжительность программы составляет 3 месяца в мире - 1-2 месяца в России

	Exec. %	Senior Mng. %	Middle Mng. %	Prof./Jr. Mng. %	Admin/ Support %	Blue Collar %
Unlimited	39	33	27	24	13	28
9 -12 months	24	31	24	27	27	11
6 to less than 9	15	21	27	21	17	33
3 to less than 6	15	13	14	18	37	17
2 to less than 3	5	3	8	9	7	11
1 or less	2	--	--	--	--	--
Base:*	(41†)	(39†)	(37†)	(33†)	(30†)	(18†)

Средняя продолжительность программ для участников

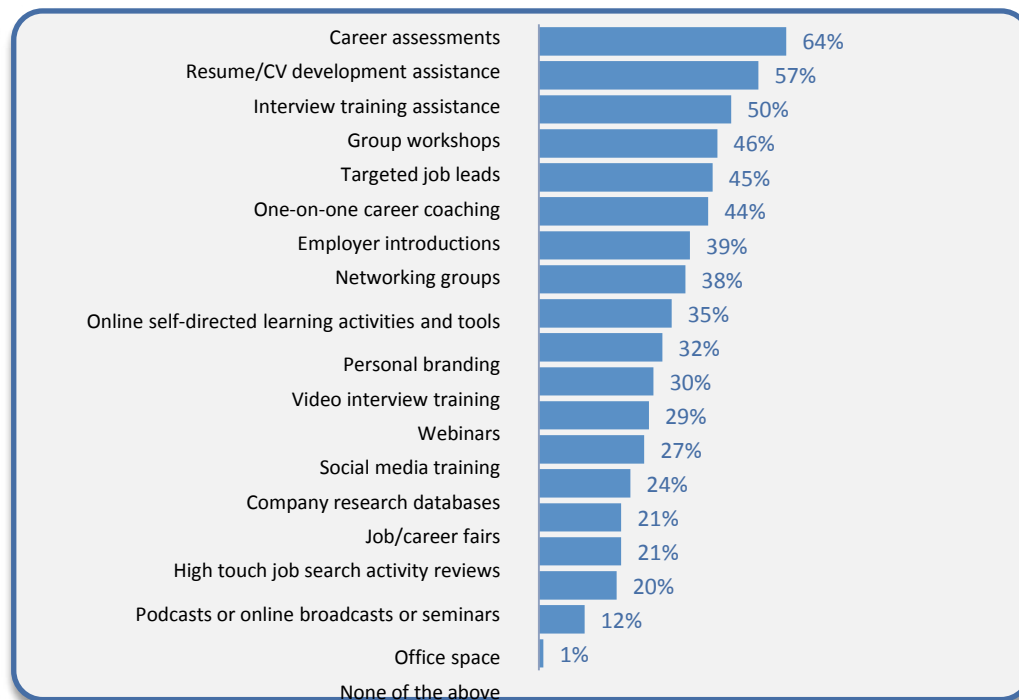


Исследование  
Right Management

## Что для Вас наиболее значимо в АП?

Стратегический совет по карьере - наиболее значимый элемент АП для участников.

При этом организаторы программ чаще ориентированы на оптимизацию резюме и тренинг прохождения интервью.



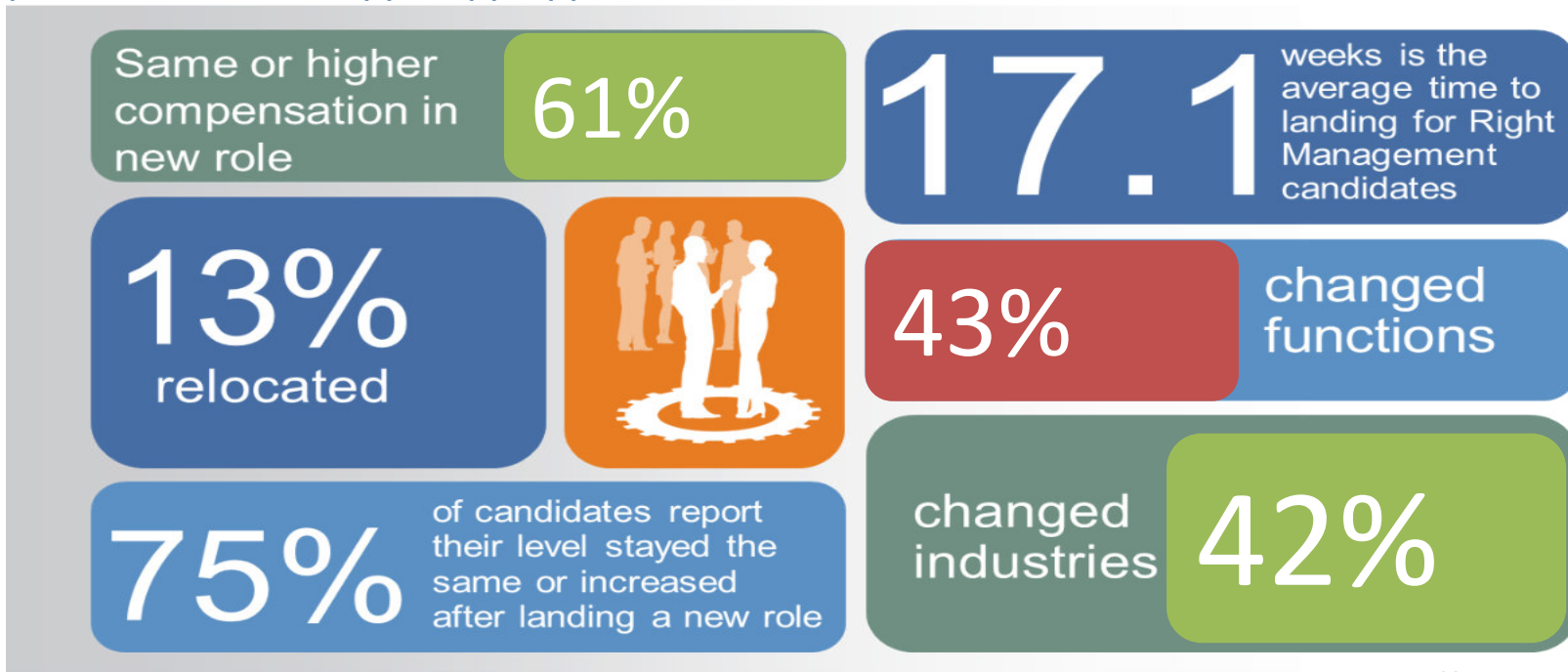
Исследование  
Right Management

## Специфика АП в России: обсуждаем детали, но теряем смысл

- HR и специалисты по закупкам обладают опытом реализации подобных программ в 2008, в том числе нескольких сотен участников.
- Ориентация на краткосрочные программы (не более 3-х месяцев) для всех уровней, чаще – 1-2 месяца сопровождения
- Недостаточное понимание заказчиками и участниками роли консультантов и низкий уровень ответственности самих участников за результат программы
- Оценка эффективности АП заказчиками происходит в первую очередь по факту трудоустройства участников



98% участников АП довольны результатами. В том числе и из-за дополнительных дивидендов:





## В чем выгода АП для компаний?



Исследование  
Right Management

## Особенно значимые выгоды АП для компаний в России

- ✓ Снижение стрессогенности процесса реструктуризации для персонала компании.

*"Не дать панике распространиться на сильных сотрудников!"*

- ✓ Выполнение обязательств по корпоративной социальной ответственности компании.

*"Получить грамоту от губернатора!"*

- ✓ Обеспечить достижение целей реструктуризации и повысить конкурентоспособность после завершения рецессии

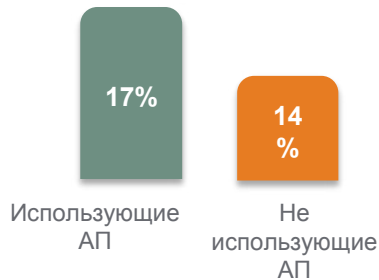
*"Работоспособность оставшихся и готовность вернуться ушедших!"*

# АП помогает компаниям добиться эффективности в ходе реструктуризации

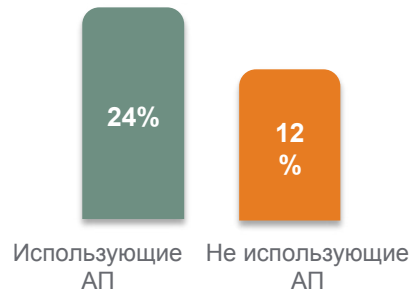
Рост стоимости акций в течение года после сокращения



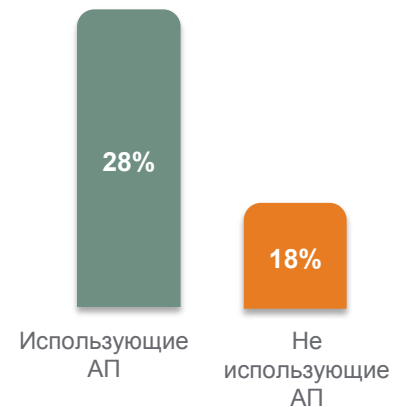
Снижение активной текучести



Снижение стоимости закрытия вакансии



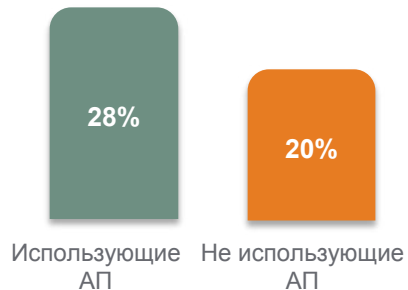
Кол-во дней отсутствия по причине болезни снизилось



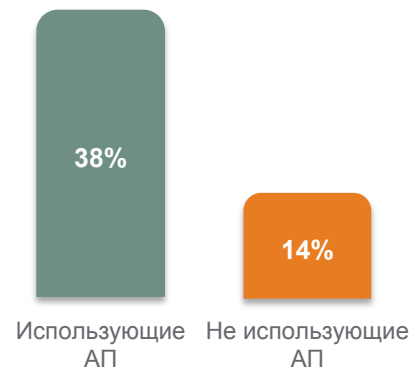
Исследование Right Management

## АП влияет на вовлеченность и моральный дух оставшихся сотрудников

Рост вовлеченности в течение года после сокращения



Рост удовлетворенности сотрудников в течение года после сокращения



Исследование  
Right Management

## Как повысить эффективность программы для компании?

- Четко определить цели программы – имидж работодателя, социальная ответственность, мотивация остающихся в компании, сокращение затрат и другое
- «Продать» идею и цели программы участникам до ее начала
- Заложить время на развитие личных и деловых качеств участников, не экономить на индивидуальных опциях
- Сообщить о проведении АП в компании остающимся сотрудникам
- Включить участников АП в программу Alumni
- Оставить двери компании открытыми для уходящих, особенно для молодых сотрудников

## Решения в области Карьерного менеджмента

### РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ

- Согласованные бизнес-цели компании и личных планов сотрудников
- Развитые навыки карьерного консультирования у руководителей
- Личная ответственность сотрудников за свою карьеру в рамках и вне компании

### МОБИЛЬНОСТЬ КАРЬЕРЫ

- Принятые изменения в оргструктуре и процедурах работы
- Консультации силами руководителей по новым карьерным возможностям внутри компании
- Поддержка сотрудников в принятии и реализации карьерных решений и адаптации на новом месте

### АУТПЛЕЙСМЕНТ

- Коммуникация программы сотрудникам
- Консультации силами руководителей по сложным вопросам
- Карьерный ассессмент, карьерный коучинг, поддержка в поиске вакансии, адаптация



Контакты:

T: +7 495 937 34 35

[HRC@ru.manpowergroup.com](mailto:HRC@ru.manpowergroup.com)