

Verifikačný program pri zmene pracovnej pozície

Ako vniesť do interných personálnych zmien istotu a transparentnosť.

Popis problému

- ▶ Riziko, že internou personálnou zmenou, prideme o skvelého zamestnanca a získame nepripraveného, nekompetentného alebo nespokojného zamestnanca
- ▶ Strach a neistota zamestnanca z nového
- ▶ Neistota manažéra, či urobil správne rozhodnutie posunúť zamestnanca

Predchádzať
odchodom
kvalitných
zamestnancov

Cieľ projektu

- ▶ Eliminovať riziko tzv. Peterovho princípu
- ▶ Možnosť pre zamestnanca vyskúšať si, či by ho nová pracovná pozícia napĺňala a cítil by sa v nej komfortne
- ▶ Odstrániť strach zamestnanca z toho, že na jeho pôvodnú pozíciu bude nájdená náhrada a on sa nebude môcť vrátiť
- ▶ Predchádzať nechceným odchodom kvalitných zamestnancov

Začiatok implementácie

Október 2021

Výsledok

- ▶ 12 ľudí na konci programu prešlo na novú pozíciu s oveľa väčšou istotou z oboch strán (manažér aj zamestnanec)
- ▶ 2 zamestnanci zistili, že pozícia, na ktorú sa interne prihlásili nie je pre nich a tak sa vrátili na svoju pôvodnú pozíciu, ktorá ich čakala
- ▶ U 1 zamestnanca manažér identifikoval, že ešte nie je pripravený na novú pozíciu a tak sa zamestnanec vrátil na svoje pôvodné miesto

Výhody

- ▶ Projekt vnáša do inak dynamického prostredia istotu z interných personálnych zmien
- ▶ Dáva možnosť zamestnancovi aj manažérovi vyskúšať si novú spoluprácu ešte predtým, ako nastanú oficiálne zmeny
- ▶ Vďaka povedomí o projekte naprieč celou firmou sa stransparentnili personálne zmeny vo firme