

image not found or type unknown



Актуальность данной темы обуславливается тем, что в современной России проблема переманивания сотрудников конкурентами становится острее с каждым годом. Человеческий капитал, а именно человек как работник и целые трудовые коллективы, сегодня являются главной ценностью любого хозяйствующего субъекта и оказывает прямое влияние на конкурентоспособность и конкурентные позиции организации.

Именно поэтому современные организации в стремлении заполучить высококвалифицированные кадры все чаще прибегают к хедхантингу. Понятие «хедхантинг» буквально переводится с английского (Headhunting) как «охота за головами». Это такой вид рекрутинга, который подразумевает переманивание сотрудника из одной организации в другую.

Ни один работодатель не защищен от того, что в один прекрасный день его генеральный директор или лучший менеджер объявит о своем уходе в другую компанию. Как правило, ценные работники никогда не остаются без внимания конкурентов и рекрутеров. Конкуренция между работодателями существовала и в период административно-командной экономики, т.е. в условиях отсутствия рынка труда. Руководители государственных предприятий активно переманивали друг у друга высококвалифицированных инженеров, бухгалтеров, снабженцев и даже рабочих дефицитных специальностей. Самым распространенным инструментом переманивания таких работников было содействие в решении жилищных проблем (предоставление квартиры вне общей очереди).

В процессе рыночного соперничества работодатели используют методы как добросовестной, так и недобросовестной конкуренции. Методом добросовестной конкуренции является обеспечение высокого имиджа конкретной организации на рынке труда как социально ответственного работодателя. В этом случае у организации появляется возможность привлечь лучшие по качеству трудовые ресурсы, не прибегая при этом к прямому переманиванию их у конкурентов. Под переманиванием кадров понимаются разнообразные действия, направленные на конкретного руководителя или специалиста сторонней организации с целью мотивации к смене работодателя. Такие действия в теории и практике современного предпринимательства определяются как метод недобросовестной конкуренции. При этом он может использовать самые разнообразные методы

мотивации нужного ему специалиста к инициативному увольнению. Чаще всего данному сотруднику предлагаются лучше условия трудового найма, например, большой должностной оклад, более высокая должность или лучшие перспективы карьерного роста, дополнительный социальный пакет и т.п.

Так как же защититься от хедхантинга? Для этого необходимо понять мотивы, которые могут заставить сотрудника принять предложение о смене места работы. Такими мотивами могут стать следующие недовольства, которыми могут воспользоваться конкуренты. Наиболее распространенные из них:

- недовольство экономическими или социальными условиями найма, включая их юридическое оформление
- отсутствие перспектив профессионального и карьерного роста
- факторы, отрицательно характеризующие самого работодателя
- недовольство общим состоянием психологического климата в организации
- недовольство отношениями с непосредственным руководителем
- недовольство отношениями с коллегами по работе.

Ранжирование перечисленных выше причин по вероятности их практической реализации зависит, прежде всего, от возрастной или квалификационной категории, к которой принадлежит конкретный сотрудник (например, для граждан предпенсионного возраста приоритетное значение имеет стабильность бизнеса работодателя, для молодых специалистов - перспективы карьерного роста).

Исходя из вышеописанных мотивов, путь к защите от переманивания лежит через поддержание в организации необходимой корпоративной культуры и уровня достатка собственных сотрудников, а также дать им возможность для роста внутри организации. Защита от хедхантинга в большей мере реализуется в рамках персонального менеджмента, поэтому в самом простом варианте она сводится к обучению персонала стандартам работы: на какие вопросы и что они могут отвечать, какая информация является закрытой и не подлежит разглашению.

Так же сегодня обретает некую популярность заключение соглашения о запрете переманивания кадров. Некоторые компании, опасаясь хедхантинга, пытаются включить в трудовой договор положение, согласно которому работнику запрещается переходить в штат конкурирующей компании. Тем не менее данный пункт не будет иметь юридической силы, поскольку данное условие противоречит конституционному праву работника на свободный труд (п.1 ст. 37

Конституции РФ)

Таким образом бороться с переманиванием сотрудников организации должны только путем материального и нематериального стимулирования, создавая им такие условия труда, чтобы работник сам не захотел переходить в другую компанию.

Сегодня услуги хедхантинга приобретают все большую популярность. Переманивая сотрудников у конкурентов можно одновременно усилить собственный кадровый состав и ослабить позиции конкурентов, лишив их ценных работников. Для эффективной защиты от хедхантинга, необходимо, прежде всего, понимать какие сотрудники подвержены угрозе переманивания, а также потребности и мотивы, которые могут заставить работника принять предложение работать у компании-конкурента. Все методы борьбы с переманиванием сводятся к материальному и нематериальному стимулированию сотрудников, исключая все попытки юридически ограничить возможность перехода в другую фирму.