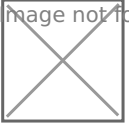


image not found or type unknown







Все работодатели подвержены рискам ухода ключевых сотрудников из компании – начиная с ведущего маркетолога и заканчивая Генеральным директором, и, когда эта ситуация происходит, все вопросы становятся неважны – все, кроме одного. «Куда уходит этот сотрудник?»

Как правило, ценные работники и носители уникальных компетенций всегда находятся под пристальным вниманием конкурентов, кадровых агентств и рекрутеров. На Западе к вопросу переманивания сотрудников относятся серьезно, практикуя хантинг для конкурентов на всех уровнях, поэтому существует множество тренингов и семинаров по технологиям управления персоналом для менеджеров высшего звена и специалистов по персоналу. Важно понимать, что учат не только тому, как и кого переманивать, но и тому, как этого не допустить. Разработка социальных программ, привлекательных компенсационных пакетов, дополнительные страховки, бонусы, системы поощрения и здоровая рабочей обстановка – все это направлено на сохранение кадров.

По мере того, как растёт конкуренция, и агрессивные методы конкурентной борьбы (ценовые войны, заказные PR- компании в прессе и т.д.) постепенно заменяются более цивилизованными правилами игры, "джентльменскими соглашениями" между конкурентами, руководители компаний всё больше внимания начинают обращать на то, что происходит внутри отделов, выделяют ведущих носителей уникальных знаний и мотивируют их различными способами. Деловые отношения на современной бизнес-арене очень субъективны, особенно в России, находящейся в состоянии трансформирующейся экономики в сравнении со странами Запада.

Но даже в таких нестабильных условиях, когда, например, Руководитель отдела продаж, хорошо осведомленный обо всех планах компании, уходит к конкурентам, он может позволить своему прошлому работодателю сохранить лицо лишь в том случае, если этот самый работодатель был к нему лоялен во время работы.

Открытое переманивание сотрудников компаний-конкурентов сейчас уже встречается редко. Только на рынках с традиционной сезонностью (например, в строительстве) вполне в порядке вещей переход целых бригад с одного объекта на другой, из одной компании в другую.

Из всего перечня угроз в адрес сотрудников организации рассматриваемая угроза переманивания является самой распространенной – это следствие действия закона рыночной конкуренции. На современном рынке труда данный закон оказывает прямое воздействие на поведение не только продавцов товара (наемных работников), но и его покупателей в лице работодателей. Они конкурируют между собой за возможность привлечь работников, лучших по своим профессиональным компетенциям и личностным качествам. При этом