

ПЕРЕМАНИВАНИЕ ПЕРСОНАЛА КОНКУРЕНТАМИ

Бугров Евгений Викторович

студент, Московский финансово-промышленный университет «Синергия», РФ, г. Москва

Актуальность данной темы заключается в том, что кадровая безопасность занимает главенствующее положение среди других элементов системы безопасности, так как персонал задействован во всех процессах, происходящих в компании, что угрожает организации снижением уровня конкурентоспособности. Поэтому важно знать какими методами можно защитить своих сотрудников от данной угрозы.

Введение.

Я бы выделил, как одну из самых ключевых угроз кадровой безопасности, проблему переманивания персонала конкурентами, она является наиболее массовой, т.е. самой распространенной. Она является следствием действия закона рыночной конкуренции, когда спрос превышает предложение, и компании находятся на пороге битвы за таланты. Когда компании соревнуются за право приобретения талантов высшего уровня, крадут их у друг друга и молятся, чтобы они оставались с ними чуть подольше.

Проблема переманивания персонала является важной так, как уходит не только сам работник, представляющий собой ценность для компании, но и опыт, методы, методики, информация, клиенты. С ростом экономики и усилением конкуренции за потребителя будет расти и конкуренция топ менеджеров компании и высоко квалифицированных специалистов. Это напрямую связано с дефицитом таких кадров на рынке труда и не стоит забывать про конфиденциальную информацию, коммерческую тайну которую захочет получить конкурент вместе с сотрудником, да и просто ослабить позиции конкурента на рынке. Основную цель, которую компании ставят перед собой, принимая решение о хедхантинге, – заполучить грамотного профессионала и высококвалифицированного специалиста (95%). 3% признались, что хотели лишить конкурирующую организацию ключевого сотрудника, а 1% намеревались разведать коммерческую тайну. И касается это каждого работодателя, не зависимо от размера бизнеса. В процессе рыночного соперничества работодатели используют методы как добросовестной, так и недобросовестной конкуренции. К последней группе методов относится, в частности, переманивание наиболее ценных сотрудников у конкурентов. В современных условиях на рынке труда используются новые технологии реализации данной угрозы. Решая задачу по переманиванию требующегося ему специалиста, конкретный работодатель может действовать не напрямую в режиме прямого предложения о переходе к нему на работу, а через посредников. Сегодня на рынке труда, в том числе – в России, действуют рекрутинговые агентства, предлагающие клиенту наряду с традиционными и так называемый хедхантинг, т.е. переманивание выбранного им специалиста другой организации. Большинство работодателей выходили на сотрудников компании-конкурента посредством связей профессионального сообщества. 46% специально «пробивали» нужных людей на сайтах по поиску работы, а 39% получили контакты персонала у друзей и знакомых.

Реализации переманивания кадров и противодействия угрозе переманивания.

Основной причиной успешной реализации угрозы выступает недовольство переманиваемого сотрудника:

- экономическими или социальными условиями найма, включая их юридическое оформление (например, использование в отношении его «серых схем» оплаты труда);

- перспективами собственного профессионального и карьерного роста;
- факторами, характеризующими самого работодателя (устойчивость положения на рынке, масштаб и степень легитимности бизнеса, организационно-правовой статус и т.п.);
- общим состоянием психологического климата в организации (например, из-за реализуемой работодателем политики поощрения активной внутрифирменной конкуренции между сотрудниками);
- отношениями с непосредственным руководителем (чаще – из-за отсутствия у него необходимых личностных качеств, реже – в силу объективной психологической несовместимости);
- отношениями с коллегами по работе.

Более высокие зарплаты (68%), новые интересные должности (65%) и функционал (59%) – вот что в первую очередь позволяет перекупить сотрудников у конкурентов.

На основе выше перечисленного можно сделать вывод, что основными методами переманивания персонала являются, как правило, предложение более выгодных условий труда (оплата труда, белая зарплата, расширенный социальный пакет, дополнительное медицинское страхование), предложение более высокой должности и перспективы роста, возможность решить какой-нибудь семейный вопрос, например решить вопрос сына с армией или направить на лечение родственников и т.д.

Можно выделить следующие методы борьбы с переманиванием сотрудников, это мониторинг рынка оплаты труда в сфере работы компании, это исключит занижение стоимости труда сотрудника, ввести корпоративную культуру, это позволит социализироваться сотрудникам и грамотно взаимодействовать друг с другом, заключить договор с хедхантерами, поскольку хедхантеры гарантируют неприкосновенность своим клиентам. Еще можно попытаться провести инструктаж секретарей, офис-менеджеров по приему входящих звонков для распознавания хедхантеров, обеспечить корректную внешнюю информационную политику фирмы, заключить «договор о ненападении» с конкурентами, подписать контракт с сотрудником, запрещающий его переход к конкурентам даже в течение определенного срока, практиковать выдачу долгосрочных кредитов ценным сотрудникам, проводить мотивационную политику и совершенствовать корпоративную культуру.

Но все же не всегда в переманивании только полюсы для конкуренты, есть и существенные минусы. Каждая пятая компания, переманивающая сотрудников конкурентов, сталкивалась с проблемами при работе с ними. Работодатели признаются, что чаще всего эти работники не оправдывают тех средств, которые на них потрачены, показывают себя неэффективными и к тому же очень сложно адаптируются. Привыкнув к схеме работы на прежнем месте, они с трудом перестраиваются на новый тип взаимодействия, тяжело включаются в корпоративную культуру. В некоторых случаях переманивание специалиста заканчивалось для компании утечкой конфиденциальной информации, поскольку он оказывался не тем, за кого себя выдавал. Этим тоже стоит пользоваться, сделать из переманиваемого сотрудника заслонного казачка. Например на hh.ru очень четко определили проблемы, с которыми сталкивается переманивающая сторона:

- «Не всегда вливались в корпоративную культуру».
- «Продолжали негласное сотрудничество с компанией-конкурентом».
- «Слишком высокие ожидания собственника от нового сотрудника; сотрудник не оправдал надежд, несмотря на заоблачные затраты».
- «Был неэффективен в рамках нашей компании».
- «Не вписывались по культуре и ценностям».

- «Быстро покидали компанию. Обычно на хэдхантинг откликаются «летуны», которых сложно удержать соцпакетами; непонятна их мотивация».
- «На этапе предложения некоторые «отваливаются», т.к. мы мотивируем задачами, а не деньгами».
- «Звездность проявлялась в основном в материальных притязаниях, а не в показанном результате».
- «Не вписались в коллектив, не приняли другую корпоративную культуру».
- «Не всегда такие сотрудники столь же эффективны в новой культуре. Порой их достоинства преувеличены. Зачастую новый работодатель не способен создать такие же условия, как те, в которых сотрудник был успешен у конкурента».
- «Не справился с более высокой должностью. Был понижен до той же должности, которую занимал в компании-конкуренте».
- «Неэффективны, трудно адаптировались к специфике нашей компании».
- «Ищут сравнения с предыдущим работодателем, замечают несовершенства».
- «Сотрудник выдал нашу коммерческую тайну».
- «Низкая эффективность в период адаптации из-за различий в бизнес-процессах и системах работы».
- «Зачастую пытались работать по правилам, установленным на прежнем месте работы».
- «Устраивались и «сливали» информацию в свою компанию, т.е., по сути, были «засланными казачками»».

В книге Беверли Кей Шерон Джордан-Эванс «Любите их, или вы их потеряете. Как удержать ценных сотрудников» говорится, что нужно относиться к своим сотрудникам справедливо и с уважением, благодарить их, ставить перед ними сложные задачи и помогать им развиваться. При этом понимать, что потеря ценного сотрудника очень серьезная проблема. Надо понимать, что они вносят ценный вклад в работу организации. Надо создать работникам стимул остаться в компании.

Конечно понятно, что невозможно абсолютно защитить свою компанию от перехода ценного сотрудника к конкурентам, однако, если создать максимально удобные условия для сотрудника, что бы он сам не хотел менять место работы, и тогда будет меньше поводов беспокоиться о кадровой безопасности.

Список литературы:

1. Абрамов А., Никулин О., Петрушин А. Системы управления доступом. – М.: Оберег – РБ, 1998.
2. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник, 2-е издание, переработанное и дополненное. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013.
3. Алавердов А.Р. «Управление кадровой безопасностью организации», Университетская версия, Маркет ДС, 2008г.
4. Беверли Кей, Шкрон Джордонс-Эванс. Ш. Любите их, или Вы их потеряете. Как удержать ценных сотрудников. / Пер. с англ. – М.: Изд. «Добрая книга», 2011. – 320с.

5. Бородин И. Концепция корпоративной безопасности // Материалы международной научно-практической конференции: проблемы корпоративной безопасности, Одесса: «Консалтинг», 1998.
6. Коул Джеральд Управление персоналом в современной организации / Пер. с англ. – М.: ООО «Вершина», 2004. – 352 с.
7. Монди Уэйн Р., Роберт М. Ноу, Шейн Р. Премо Управление персоналом / Пер. с англ. – СПб.: Издательский дом «Нева», 2004. – 640 с.
8. Соломанидина Татьяна Оттовна, Соломанидин Владимир Геннадьевич, Издательство: Альфа-Пресс, 2011 г. Кадровая безопасность компании.
9. Шнайдер Б., Шмит Н. Персонал для организации: научный подход к найму, подбору и удержанию сотрудников / Пер. с англ. – СПб.: Экономическая школа, 2004. – 560 с.
10. Ярочкин В.И., Бузанова Я.В. Основы безопасности бизнеса и предпринимательства. Учебное пособие. – М.: Изд. «Академический проект Фонд «Мир», 2005.
11. <https://hh.ru>.