СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛА ОТ ПЕРЕМАНИВАНИЯ КОНКУРЕНТАМИ

Капитанов С. В.

Капитанов Сергей Викторович / Kapitanov Sergej Viktorovich -магистрант,
направление: управление человеческими ресурсами, кафедра управления,
Негосударственное образовательное учреждение высшего профессионального образования
Московский финансово-промышленный университет «Синергия», г. Москва

Аннотация: *статья посвящена возможным методам защиты от переманивания сотрудников компаниями-конкурентами. В ней рассмотрена актуальность проблемы переманивания в современной России, ее распространенность и масштабы охвата регионов. Разбираются мотивы, которые заставляют работников принимать предложения о переходе на другое место работы. Также освящаются способы защиты от хедхантинга и возможность юридически запретить переход к конкуренту. Также в статье раскрываются методы, применяемые небольшой организацией ООО «Проектная Мастерская № 11» для защиты своих сотрудников.*

Ключевые слова: *переманивание сотрудников, защита, ценные сотрудники, хедхантинг.*

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 [2, с. 14]. 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.

Пользуясь возможностями переманивания сотрудников, компании одновременно преследуют две цели [8, с. 32]:

1. Повышения качества собственных трудовых ресурсов за счет «украденных» сотрудников у конкурентов, а также укрепление конкретных позиций;
2. Ослабление позиций конкурентов, лишив их ценного персонала, или подрыв работы, уведя целую команду профессионалов.

Практика переманивания целых команд сотрудников также распространена. Примеры крупных переманиваний целых команд в России представлена в Таблице 1 [6, с. 3].

Таблица 1. Как переманивали команды в России

Переход	Подробности
2010 год. Банк «Союз» > Связь-банк Команда инвестиционного департамента	Из банка «Союз» за зампредом правления ушло около 20 специалистов из разных отделов
2008 год. Дойче Банк > ВТБ Инвестиционная команда	В инвестиционное подразделение ВТБ перешли около 40 сотрудников Дойче Банка. Среди них были аналитики, трейдеры, руководители нескольких департаментов.
2007 год. «Ренессанс Капитал» > «Атон» Команда финансистов	Всего «Атон» собрал около 100 человек, среди них начальник управления продаж и глава аналитического отдела.

Исходя из того, когда прошли эти переманивания, можно сделать вывод, что данная проблема появилась достаточно давно. Причем она получила свое распространение не только в крупных финансовых центрах России, таких как Москва и Санкт-Петербург, но и в регионах. Для понимания распространенности хедхантинга можно посмотреть на опрос о том, как часто компании прибегают к переманиванию, проведенного Службой исследования HeadHunter в 2012 году. Результаты этого опроса отражены на Рисунке 1 [9].

В опросе участвовали 386 представителей различных компаний. По его результатам можно сделать вывод, что уже в 2012 году многие компании 64% опрошенных компаний прибегали к услугам хедхантинга и лишь 36% никогда не переманивали у конкурентов сотрудников.

Рис. 1. Результаты опроса

Причин, почему этот вид рекрутинга стал проблемой, может быть несколько. Во-первых, потеряв ценного сотрудника или команду, компания может понести серьезные финансовые потери в результате возможной дезорганизации работы. Так организации понадобится время для того, чтобы заменить потерянного сотрудника, либо постараться наладить работу имеющимся персоналом. Во-вторых, потеря работника, обладающего конфиденциальной информацией, ставит под угрозу всю информационную безопасность организации. Именно эти причины сегодня заставляют готовиться защищаться от переманивания.

Для того, чтобы понять, какие сотрудники могут оказаться под угрозой переманивания сотрудниками, можно выделить два фактора:

1. Уровень квалификации сотрудника;
2. Степень дефицитности той или иной специальности.

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 [8, с.34]:

- экономические или социальные условия найма, включая их юридическое оформление (например, использование в отношении его «серых схем» оплаты труда);
- перспективы собственного профессионального и карьерного роста;
- факторы, характеризующие самого работодателя (устойчивость положения на рынке, масштаб и степень легитимности бизнеса, организационно-правовой статус и т.п.)
- шантаж в форме угрозы передачи работодателю или правоохранительным органам компрометирующей сотрудника информации (наименее распространенная форма).

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 [5, с. 223]. 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 [7, с. 7].

Также 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) [1].

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.

Для примера рассмотрим компанию ООО «Проектная Мастерская № 11». Это небольшая организация, насчитывающая в штате 29 человек. Она осуществляет свою деятельность в области архитектуры, инженерно-технического проектирования и строительства. Несмотря на то, что это небольшая организация, в ней имеются ценные сотрудники, потеря которых отразилась бы на деятельности всей фирмы.

Для того чтобы противостоять угрозе переманивания этих сотрудников, для них созданы все необходимые условия. Так, например, для одного сотрудника был предоставлен автомобиль с личным водителем (данный сотрудник не имеет собственного автомобиля, при этом для решения рабочих вопросов приходится много перемещаться). Для другого сотрудника удовлетворили просьбу о возможности работать на дому. Персонально для него была куплена лицензия на необходимое программное обеспечение и установлено на его персональный компьютер (по семейным обстоятельствам этому работнику приходись бы часто отлучаться от рабочего места, возможность удаленной работы позволила повысить его лояльность и не навредить работе). Третьему сотруднику сократили продолжительность рабочего дня, потому что ему необходимо забирать ребенка из детского сада.

Из примера ООО «Проектная Мастерская № 11», видно, что защита от переманивания в организации реализуется главным образом за счет удовлетворения персональных потребностей сотрудников. Это позволяет ей повысить лояльность и сохранить рабочий настрой этих работников.

Заключение. 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. Пример такой борьбы отражен на практике ООО «Проектная Мастерская №11», которая успешно защищается от переманивания.

Литература

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ).
2. *Алавердов А. Р.* Управление человеческими ресурсами организации: учебник. 2-е изд., перераб и доп. М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. 656 с.
3. *Кафидов В. В.* Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. СПб.: Питер, 2013. 208 с.
4. *Андрианов В. В.* Обеспечение информационной безопасности бизнеса. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Альпина Паблишерз, 2011 373 с.
5. *Боярский А. И.* Хедхантеры. М.:КНОРУС; ЦИПСиР, 2011. 336 с.
6. *Малышева Е. В.* Подрывную деятельность запретить / газета РБК daily № 72 от 23 апреля 2014 г. 12 с.
7. *Бояршинова О. А.* Найдутся все / Бизнес-журнал: Пермский край № 7, 2013. 103 с.
8. *Алавердов А. Р.* Руководство по изучению дисциплины «Противодействие кадровым угрозам безопасности организации». Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2007. 67 с.
9. Как переманить сотрудника у конкурента? [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.hh.ru/article/12669/ (дата обращения 19.01.2017).