

11. ХЕДХАНТИНГ В УКРАЇНІ ТА ЗАХИСТ ВІД НЬОГО

Д.В. Іванченко

Національний університет харчових технологій

В наш час велика кількість спеціалістів вважають, що персонал є основою бізнесу, а це означає: професійний персонал – високорентабельний бізнес, і навпаки. Відколи ця істина стала аксіомою, на людський капітал було відкрито «полювання».

Поняття Хедхантинг (headhunting, дослівно – полювання за головами) з'явився в 50-х роках минулого століття в Америці в якості одного з напрямків управлінського консалтингу.

Говорячи про хедхантинг важливо розуміти, що ж саме мається на увазі. Початково хедхантери "полювали" тільки на керівників

вищого порядку, відомих на ринку. Пошуком займалися знавці своєї справи, знайомі з деталями і тонкощами процесу переманювання. Універсальних способів захисту в такому випадку не існує, адже багато залежить безпосередньо від особистості керівника, на якого ведеться "полювання".

Але нині роботодавці і кадрові агентства, зацікавлені в хороших працівниках, частенько шукають фахівців середньої ланки в інших компаніях. В цьому випадку компанії можуть застосувати деякі методи захисту від хедхантенгу на своїх працівників. Найбільш поширеним методом є домовленість між компаніями-конкурентами не переманювати фахівців один у одного. Більше того, якщо компанія співпрацює з кадровим агентством чи хедхантером, її працівники є "недоторканими", тобто вони не можуть розглядатися як кандидати на чужі вакансії, якими займається агентство.

Явище хедхантингу не є новинкою для вітчизняних ринків. Із приходом на вітчизняні ринки іноземних інвесторів переманювати стали не тільки ІТ-спеціалістів, але й працівників сільського господарства. Ще декілька років тому такі послуги вважалися ексклюзивними і надавали їх в основному західні агентства та зараз хедхантери є невід'ємною частиною працівників рекрутингових агентств України.

Нині це явище є надзвичайно актуальним для аграрної галузі. Попит на послуги хедхантерів в Україні пояснюється малою кількістю висококваліфікованих фахівців при тому, що сільськогосподарська галузь розвивається високими темпами.

Сільськогосподарський хедхантинг при цьому є досить специфічним, у зв'язку з тим, що працівники середньої та верхньої ланки міцно прив'язані до місця роботи і міняти його не планують. Тому полювання в основному ведеться на зовнішніх фахівців – фінансистів, топів агрохолдингів найвищої ланки, агрономів високої спеціалізації і т.д. Таких людей небагато, особливо тих, хто не є власниками і готових на переїзд. За ними дійсно йде полювання. – коментує фінансовий директор ГК «Агроліга» Дмитро Бабаєв [1].

Як вже було сказано універсального методу захисту від хедхантингу не існує. Але все ж компанія може звернути увагу на декілька моментів, щоб зменшити вірогідність втрати працівників. По-перше, беручи кандидата на роботу, варто оцінити його потенційну лояльність до компанії, зауважити, скільки раз працівник міняв місце роботи і з яких причин, які відносини в нього з колишніми роботодавцями.

Далі потрібно створити умови для самореалізації і професійного зростання персоналу. При цьому підхід до розвитку кадрів має бути системним. Співробітник повинен знати, що його кар'єра буде розвиватися якнайкраще саме у вашій компанії і що компанія має на нього далекоглядні плани.

Також варто пам'ятати про матеріальну винагороду. Працівник не має почуватися недооціненим. Адже, якщо у фірми-конкурента за таку ж саму роботу, платня вища хоча б на 30%, ні про яку відданість компанії мови не буде.

Отже задача компанії створити таку систему управління персоналом, коли працівнику не потребує піддаватись на вмовляння рекрутерів. Можна сказати, що компанія сама має бути рекрутером для себе, вона має знати настрої, бажання, мотивацію усіх ключових працівників, створити систему зворотного зв'язку, коли фахівці мають можливість вказати свої потреби. Мотиваційних точок досить багато і відстежувати їх можна через щорічні оцінки персоналу, систему менеджменту [1].

Окрім того, зважаючи на те, що проблема хедхантингу загострюється з кожним роком все більше і більше, з'являються інші компанії – антихедхантери, які допоможуть захистити компанію від подібних ситуацій. Вони перешкоджають будь-якому бажанню хедхантера піти на контакт із співробітником.

За великим рахунком, хедхантинг не варто розглядати як вселенське зло. Його слід розглядати як стимул для підприємств ставати більш конкурентоспроможними. Здається, що хорошого мало, проте – саме хедхантинг змушує власника створювати для менеджерів комфортні умови праці – надавати їм повноцінний обсяг прав, збільшувати їх зарплати та можливості. У свою чергу, те ж явище змушує ТОП-ів вартувати цих усіх благ – виховувати в собі всі необхідні для результативності якості, навчатися, здобувати досвід[1].

ЛІТЕРАТУРА:

1. Грицак Н.В. Кадрові війни: як не стати донором / Н.В. Грицак // Агробізнес сьогодні. – 2012. – №18. – С. 24.
2. Оккель С.А. Хедхантинг как направление инвестиционной деятельности компании / С.А. Оккель // Российское предпринимательство. – 2011. – №3. – С. 82-86.

Науковий керівник – Євсєєва І.В., к.е.н.