

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-4-6-10

УДК: 65.012

А.Е. Паршуков, А.И. Александров

АКТУАЛИЗАЦИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ХЭДХАНТИНГА В РОССИИ

A. Parshukov, I. Aleksandrov. Actualization of headhunting in Russia

Аннотация. На фоне множества факторов (СВО, коронавирус, демографическая яма и др.), рынок труда в России испытывает кадровый голод, напряженность уменьшается в среднем на 1 (согласно индексу hh) в год. На этом фоне широкое применение получает хэдхантинг. Защита сотрудников от него сводится к двум подходам: полная закрытость информации об организации и персонале, причем даже внутри организации; или гибкая структура, открытость, развитие доверия и неформальных связей между сотрудниками и руководством.

Ключевые слова: хэдхантинг; удержание персонала; найм персонала, рынок труда.

Контактная информация: 195251, ул. Политехническая, д. 29, Санкт-Петербург, e-mail: flowprof@gmail.com

Abstract. On the background of many factors (SWO, coronavirus, demographic hole, etc.), the labour market in Russia is experiencing staff starvation, the tension is decreasing on average by 1 per year (according to the hh index). In response to this background, headhunting is being widely used. Protecting employees from it comes down to two approaches: complete secrecy of information about the company and personnel, even within the organisation; or flexible structure, openness, development of trust and informal ties between employees and management.

Keywords: headhunting; staff retention; staff recruitment; labour market.

Contact information: 29 Polytechnicheskaya street, Saint-Petersburg, 195251; e-mail: flowprof@gmail.com

В настоящее время ввиду множества факторов, оказывающих неблагоприятное воздействие на численность населения страны (эмиграция, СВО, демографическая яма 1990-х, пандемия), отечественные предприятия испытывают сильный кадровый голод.

Ситуация, которая складывается на рынке труда, широко рассматривается во множестве научных работ.

Проблемы и тенденции в стране на фоне нехватки рабочей силы изучают ученых разных регионов. Курская область: первопричиной указывается «демографическая яма» 1990-х, а препятствием восстановления численности населения и роста рождаемости – низкий уровень материального обеспечения [1].

В Рязанской области в отдельных достаточных депрессивных территориях области в настоящее время отмечаются проблемы не столько воспроизводства трудового потенциала, сколько формирования и регулирования его практически заново [5].

Среди факторов нехватки работников А. Седлов отмечает сжатие российского рынка труда в результате оттока иностранной рабочей силы, сначала из-за пандемии, а затем на фоне СВО и санкций [10].

Паршуков Алексей Евгеньевич – кандидат экономических наук, доцент высшей школы административного управления Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого.

Александров Игорь Николаевич – кандидат экономических наук, доцент, доцент высшей школы административного управления Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого.

A. Parshukov – PhD in Economics, Associate Professor of Graduate School of Public Administration of Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University.

I. Aleksandrov – PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of Graduate School of Public Administration of Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University.

© Паршуков А.Е., Александров А.И., 2023

В свою очередь О.П. Чекмарев с коллегами отмечают снижение уровня безработицы в стране, которое вызвано общими тенденциями изменения численности рабочей силы и шоковыми воздействиями на ее уровень под воздействием фактора СВО [13]. Таким образом, безработица логично снижается на фоне роста занятости и ввиду ухода с рынка труда по разным причинам части безработных.

Это влечет к вынужденному улучшению условий работы и предложений организаций-работодателей с целью привлечения работников разного уровня и квалификации, в том числе тех, кто не занимается активным поиском работы. Тенденцию к увеличению расходов на удержание сотрудников отмечает А.О. Жданова [2]. Акцент именно на удержание можно отчасти объяснить тем, что удерживать персонал дешевле, чем искать заново, руководство компаний стало это понимать.

Кроме того, в ряде исследований отмечается не только демографическая, но и «квалификационная яма», которая выражается в дисбалансе уровня подготовки соискателей, их профессиональных интересов (которые часто не соответствуют специальности) и требований организаций-работодателей, например, число лиц с высшим образованием превышает число вакансии также с высшим образованием в 1,5 раза, но при этом на каждой 5-й подобной должности работает специалист без соответствующего образования [12].

В данной статье обращается внимание на одно из следствий трудностей, с которыми уже встретились и ещё встретятся предприятия различных сфер деятельности на фоне растущей конкуренции за работников - хэдхантинг специалистов разного уровня и квалификации.

Хэдхантинг (англ. *Headhunting* – «охота за головами») - поиск особо ценных сотрудников, переманивание специалистов из других организаций в свою [3, 9]. Хэдхантинг – это, как правило, поиск и активное привлечение персонала, который не занимается активным поиском нового рабочего места, т.к. уже работает в другой организации.

Методы, которые применяются в хэдхантинге связаны с корпоративным шпионажем. Обычно этот метод применяется к редким специалистам и менеджменту, т.к. достаточно дорог по времени и деньгам, но на фоне кадрового голода, который назревает на отечественном рынке, ожидаемо расширение аудитории найма через хэдхантинг.

Потеря сотрудников - одно из первых мест среди угроз стабильной работе предприятия.

Экономическая безопасность предприятия – это состояние защищенности хозяйствующего субъекта от внешних и внутренних угроз, сбалансированное состояние его правовых и экономических отношений, а также материальных, интеллектуальных и информационных ресурсов, которое выражает способность предприятия к текущему стабильному функционированию и перспективному инновационному развитию [6, 7].

Таким образом, при успешном хэдхантинге организация, которая теряет сотрудника, может понести ощутимый ущерб, выраженный в финансовых потерях, кадровых (если переманивают руководителя, он иногда увлекает за собой и несколько ключевых сотрудников), может быть сильно дестабилизирована. В этой связи актуально рассмотреть основные подходы хэдхантинга и меры к противодействию.

Проведен анализ научных статей по теме исследования, публикаций на профессиональных интернет-ресурсах, связанных с управлением персоналом, анализ данных сайта [NN.ru](http://nn.ru).

Согласно исследованию ПРАЙМ от марта 2023 года [8], в России каждый 5-й работник становился объектом хэдхантинга, при этом очень большая доля сотрудников получала предложения от бывших коллег или друзей. В этой связи можно вспомнить результаты исследования, указанные выше [2] о том, что работодатели стали уделять много внимания удержанию, т.е. совершенствовать условия работы, системы стимулирования и прочие аспекты, которые отражаются на HR-бренде компании, то работник не только сам стремится сохранить своё рабочее место, но и активно продвигать своё рабочее место среди знакомых.

Что примечательно, в исследовании 2018 года компании Korn Ferry был составлен прогноз развития мировой экономики до 2030 года в контексте нехватки талантов (причем, на тот момент такие переменные как коронавирус, военные конфликты различного уровня в расчёт не брались), в своем исследовании компания затронула вопросы занятия роботами рабочих мест, но не в связи с вытеснением людей техникой, а в связи с нехваткой человеческих ресурсов. Так, прогнозируя «дефицит талантов», касательно разных стран мира, в России дефицит был (без учета новых дестабилизирующих рынок труда факторов) определен в размере до 6 млн. человек [14].

Если рассмотреть динамику hh.индекса (рис.), данный индекс показывает соотношение количества резюме к количеству вакансий. Чем меньше цифра, тем меньше спрос на рынке труда среди соискателей, т.к. кандидатов на работу меньше. Данные представлены по всей России по всем профессиональным областям. Видно, что в целом динамика отрицательная, при этом в январе 2021 год индекс составлял 5,9. То есть с 2021 г до 2023 г. индекс уменьшается на единицу.

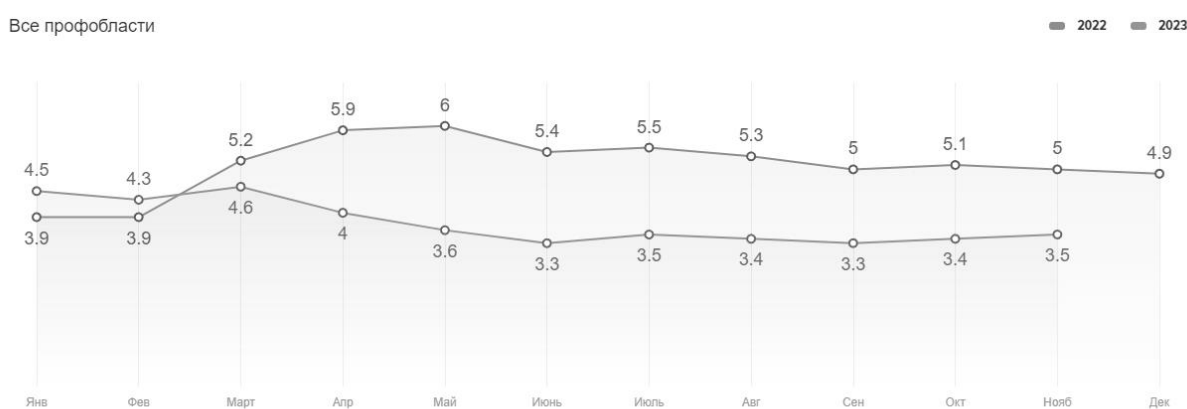


Рисунок 1. Динамика индекса hh по напряженности труда в России по всему рынку (верхняя кривая – 2022 г., нижняя – 2023 г.). Источник: [11]

Сам источник трактует показатели следующим образом: с 2.0 до 3.9 — дефицит соискателей, с 4.0 до 7.9 — здоровое соотношение между работодателями и соискателями.

Таким образом, по результатам многочисленных исследований и по динамике показателей крупнейшего в России интернет-ресурса для трудоустройства очевидно, что компаниям придется бороться не только за своих сотрудников, но, к сожалению, всё чаще за чужих.

Обратимся к основным результатам исследования.

Хэдхантинг можно разделить на три этапа (непосредственно процесс поиска и переманивания).

1) Поиск информации в профильных источниках: анализ СМИ, личных страниц в социальных сетях, сайтов организаций, «сарафанное радио», изучение новостей с целью поиска информации о успешных специалистах, сюда же можно отнести информацию о «сотрудниках месяца», руководителях и участниках успешных проектов, и вообще информация об успешных проектах, как ориентир поиска людей. Цель этого этапа – найти подходящего человека, либо найти проекты и организации, в которых этих людей нужно будет искать.

2) Получение подборных данных о кандидате, получение его контактов – выход на контакт: чаще всего это делают непосредственно через служебные номера организации, где

работает кандидат (причем в этот момент его еще могут даже не знать, логика следующая: есть нужный успешный проект – значит должен быть руководитель проекта).

Звонки осуществляются либо непосредственно в отдел, в котором работает или может работать кандидат, либо через секретариат. Хэдхантеру для телефонного звонка разные источники и специалисты рекомендуют сохранять инициативу, постоянно просить или требовать, переходить с темы на тему, чередовать вопросы с утверждениями, говорить проще, словно уже звонил ранее, не принимать отказы, не отставать, не давать возможности думать, торопить, сбивать с толку вопросами – всё это нацелено на успешное получение контактов кандидата (ФИО, номер телефона) и выход на него.

Также источником информации могут быть бывшие и действующие сотрудники организации, чтобы получить у них нужные сведения их приглашают на фиктивные собеседования и аккуратно узнают про их коллег и руководителей, и даже получают их контакты (например, как рекомендателей).

3) Убеждение или продажа – непосредственное общение с нужным кандидатом с целью убедить его сменить место работы. Среди рекомендаций можно выделить базовые техники коммуникации - создавать цепочку контактов, кто и кого может рекомендовать (если кандидат откажется, то он может дать контакты других потенциальных работников); заботиться о кандидате, не создавать ему проблем на работе; заинтересовать и не навязываться; слушать кандидата, быть честным, подстраиваться.

Рассмотрим теперь рекомендации для противодействия и защиты от хэдхантинга:

- развивать организационную культуру, где царят открытость и взаимное доверие, а проблемы не принято замалчивать, дается полная свобода в принятии решений, существуют возможности для профессионального развития; открываются новые перспективы [4];

- сделать так, чтобы редкий специалист или топ-менеджер передал другим сотрудникам как можно больше своих знаний и навыков;

- не давать сотрудникам, терять интерес к работе;

- проверять ключевых сотрудников – подсылать своего хэдхантера;

- следить, сколько платят конкуренты;

- следить, чтобы фамилии ключевых сотрудников не появлялись в открытых источниках;

- ограничить «самопиар» сотрудников в интернете;

- не допускать, чтобы контакты сотрудников появлялись в свободном доступе;

- сотрудники не должны по первой просьбе переводить звонящего на другого сотрудника и сообщать ему имена и т.п.;

- сглаживать конфликты с увольняющимися, т.к. экссотрудник может передать информацию хэдхантеру;

- назначить одного человека ответственным за контакты в СМИ;

- оформить с сотрудниками все соответствующие документы о коммерческой тайне, куда включить персональные данные коллег;

- записывать звонки служебных телефонов и всех уведомить;

- убедить увольняющегося сотрудника остаться, предупредить о рисках при переходе в другую организацию.

С учетом огромной роли интернета и важности информационной активности как инструмента конкуренции, очень сложно скрывать данные о ключевых сотрудниках организации. Большая часть рекомендаций направлена на максимальное ограничение и создание препятствий хэдхантеру в поиске нужного ему сотрудника, но, эту информацию очень трудно скрыть, ведь источниками её могут быть конкуренты, партнеры, бывшие сотрудники, действующие сотрудники. Поэтому остается два выбора – полная закрытость информации даже от коллег, либо открытая организационная культура, удовлетворение всех материальных и нематериальных потребностей, создание неформальных связей внутри коллектива, что может помочь удержать сотрудника.

Литература

1. Власова, О. В. социально-экономические аспекты демографических проблем в Курской области / О. В. Власова // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2020. – Т. 9, № 4(33). – С. 99-102.
2. Жигарь, О. В. Особенности хедхантинга: содержание и технологии / О. В. Жигарь // Общество, экономика, управление. – 2020. – Т. 5, № 3. – С. 53-58.
3. Жданова, А. О. Тенденции рынка труда в России / А. О. Жданова // Аллея науки. – 2023. – Т. 1, № 1(76). – С. 574-578.
4. Ишаева, Д. К. Хедхантинг как один из инструментов повышения интеллектуального капитала организации / Д. К. Ишаева, Т. А. Кузнецова // Региональная специфика и российский опыт развития бизнеса и экономики : материалы X юбилейной Международной научно-практической конференции, Астрахань, 01–30 апреля 2019 года. – Астрахань: Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет», 2019. – С. 167-170.
5. Кузина, Е. И. Анализ трудового потенциала Рязанской области / Е. И. Кузина, И. В. Нюхня // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2023. – Т. 13, № 5-1. – С. 176-189.
6. Морозова, А.К. Разработка системы обеспечения экономической безопасности предприятия. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.e-rej.ru/Articles/2018/Morozova.pdf> (дата обращения: 01.12.2023)
7. Панкратьев, В.В. Корпоративная безопасность - экономическая безопасность. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.sec-company.ru/articles/economics/korporativnaya_bezopasnost_ekonomicheskaya_bezopasnost/ (дата обращения: 01.12.2023)
8. ПРАЙМ / Эксперты выяснили, как часто в России переманивают работников [Электронный ресурс]. URL: https://lprime.ru/state_regulation/20230331/840248822.html (дата обращения: 01.12.2023)
9. Русскина, В. А. Переманивание сотрудников как метод недобросовестной конкуренции на рынке труда / В. А. Русскина // Современные технологии управления персоналом : Сборник трудов VII Международной научно-практической конференции, Симферополь, 13 ноября 2020 года / Под научной редакцией О.С. Резниковой. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2020. – С. 347-350.
10. Седлов А. Дешевый труд и экономический рост: тенденции российского рынка труда в контексте СВО на Украине // Общество и экономика. – 2023. – Выпуск №2 С. 45-60 . URL: <https://oie.jes.su/s020736760024280-7-1/>. (дата обращения: 01.12.2023)
11. Статистика hh. [Электронный ресурс]. URL: <https://stats.hh.ru/> (дата обращения: 01.12.2023)
12. Тихонова, Н. Е. Специалисты в современной России: социально-демографические особенности состава и ключевые проблемы / Н. Е. Тихонова // Социологический журнал. – 2020. – Т. 26, № 3. – С. 64-89. – DOI 10.19181/socjour.2020.26.3.7396.
13. Чекмарев, О. П. Занятость и дефицит кадров в России в условиях санкционного давления: факторный анализ предложения труда / О. П. Чекмарев, А. Л. Ильвес, П. А. Конев // Экономика труда. – 2023. – Т. 10, № 4. – С. 475-496. – DOI 10.18334/et.10.4.117602.
14. Korn Ferry / The \$8.5 Trillion Talent Shortage [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kornferry.com/insights/this-week-in-leadership/talent-crunch-future-of-work> (дата обращения: 01.12.2023)