

DOI: 10.37791/2687-0657-2023-17-5-53-60

Переманивание персонала в системе конкурентных отношений субъектов малого предпринимательства

А. Р. Алавердов^{1*}

¹ Университет «Синергия», Москва, Россия

* AAalavardov@synergy.ru

Аннотация. Предметной областью статьи выступает одно из направлений рыночного соперничества субъектов малого предпринимательства (далее – СМП), а именно переманивание ведущих специалистов у конкурентов. Аргументируется научная позиция, в соответствии с которой в сфере малого бизнеса практическая реализация указанного выше метода недобросовестной конкуренции имеет определенную специфику, в частности активную роль собственников, лично выступающих в роли «охотника за головами», а также использование ими нехарактерных для субъектов среднего и крупного бизнеса мотивирующих инструментов. Кроме того, только в исследуемой сфере предпринимательства возможна ситуация, при которой переход лишь одного специалиста в конкурирующую фирму способен не просто ухудшить, а полностью и одновременно подорвать рыночные позиции жертвы агрессии. Это должно учитываться руководством любого СМП, ориентированного на использование качественного человеческого капитала. Цель исследования состоит в разработке предложений по выбору стратегии и тактики управления персоналом малого предприятия, обеспечивающих высокую степень защищенности его кадровой элиты от рассматриваемой угрозы. Задачи исследования сводятся, во-первых, к выявлению специфики ее реализации в исследуемой сфере предпринимательства и, во-вторых, к определению наиболее эффективных методов противодействия ей. Результаты исследования: выявлены особенности организации самого процесса переманивания лучших специалистов у конкурирующих СМП, а также дополнительные угрозы конкурентным позициям в случае их реализации. С учетом этих особенностей сформулированы и аргументированы рекомендации по выбору и последующему внедрению HR-технологий, позволяющих сохранить качество человеческого капитала малого предприятия как одного из важных факторов, обеспечивающих его конкурентные позиции на обслуживаемом рынке.

Ключевые слова: кадровое браконьерство, кадровое рейдерство, ключевой специалист, конкуренция в малом бизнесе, малое предпринимательство, переманивание персонала, человеческий капитал

Для цитирования: Алавердов А. Р. Переманивание персонала в системе конкурентных отношений субъектов малого предпринимательства // Современная конкуренция. 2023. Т. 17. № 5. С. 53–60. DOI: 10.37791/2687-0657-2023-17-5-53-60

Poaching Personnel in the System of Competitive Relations of Small Businesses

A. Alaverdov^{1*}

¹ Synergy University, Moscow, Russia

* AAlaverdov@synergy.ru

Abstract. The subject area of the article is one of the areas of market rivalry of small businesses (hereinafter referred to as SMEs), namely, the poaching of leading specialists from competitors. The scientific position is argued, according to which, in the field of small business, the practical implementation of the above method of unfair competition has certain specifics, in particular, the active role of owners who personally act as a «bounty hunter», as well as their use of uncharacteristic for medium and large entities business motivational tools. In addition, only in the studied area of entrepreneurship is a situation possible in which the transfer of only one specialist to a competing firm can not only worsen, but completely and immediately undermine the market position of the victim of aggression. This should be taken into account by the management of any SME focused on the use of high-quality human capital. The purpose of the study is to develop proposals for choosing a strategy and tactics for managing the personnel of a small enterprise, ensuring a high degree of protection of its personnel elite from the threat under consideration. The objectives of the study are, firstly, to identify the specifics of its implementation in the area of entrepreneurship under study and, secondly, to determine the most effective methods to counteract it. Results of the study: the features of the organization of the process of poaching the best specialists from competing SMEs, as well as additional threats to their competitive positions in case of their implementation, were revealed. Taking into account these features, recommendations are formulated and argued for choosing the subsequent implementation of HR technologies that allow maintaining the quality of the human capital of a small enterprise as one of the important factors that ensure its competitive position in the serviced market.

Keywords: personnel poaching, personnel raiding, key specialist, competition in small business, small business, luring staff, human capital

For citation: Alaverdov A. Poaching Personnel in the System of Competitive Relations of Small Businesses. *Sovremennaya konkurenciya*=Journal of Modern Competition, 2023, vol.17, no.5, pp.53-60 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0657-2023-17-5-53-60

Введение

Одним из двух фундаментальных законов, обеспечивающих децентрализованное регулирование экономики, выступает закон рыночной конкуренции. Механизм его действия исследовался выдающимися зарубежными и отечественными учеными с конца XIX века, а в новейшей истории России одним из основоположников соответствующей научной школы стал доктор экономических наук, профессор Ю. Б. Рубин [11]. Соперничество между хо-

зяйствующими субъектами традиционно осуществляется с использованием двух групп методов – добросовестной и недобросовестной конкуренции. Предметной областью статьи выступает именно недобросовестная конкуренция, правовой базой для противодействия которой в нашей стране служит Федеральный закон «О защите конкуренции» [1], а именно глава 2.1, полностью посвященная данной проблеме. Понятие и негативные последствия применения методов недобросовестной конкуренции исследовались многими отечественными специали-