

## Явление «boomerang employees» на российском рынке труда

Карпова Людмила Николаевна

студентка

Пензенский Государственный Университет, Пенза, Россия

*wechwcebe@list.ru*

Явление со странным названием «boomerang employees» — сотрудники-бумеранги — охватило весь мир. Две компании Gartner Group и Recruiting Trends в 2004 году одновременно провели исследования, которые показали, что в США и странах Западной Европы до 60% крупных и средних предприятий повторно принимают своих сотрудников. Но по прогнозам исследовательских компаний, если нехватка профессиональных кадров будет расти в любой другой сфере, то эта цифра будет увеличиваться каждый год на 1-3%.

В Европе и США вопрос, принимать ли назад «бывшие в употреблении» кадры, не считается особой проблемой, тем более что за жесткую политику компанию могут обвинить в дискриминации. Поэтому там люди довольно часто возвращаются – скажем, в Ernst & Young 25% сотрудников когда-то уходили из компании.

К сожалению, в нашей стране подобные исследования не проводились.

Председатель Национального союза кадровиков Софья Данилкина полагает, что на российском рынке труда существует два подхода к «возвращенцам». Первый условно можно назвать «советским»: всех ушедших автоматически зачисляют в категорию «чужие» и не берут обратно ни при каких обстоятельствах. Второй подход – «рыночный»: пожелавший вернуться сотрудник оценивается с точки зрения полезности для компании. Придерживающиеся его фирмы и сами часто отслеживают судьбу своих бывших сотрудников, особенно менеджеров высшего и среднего звена, и нередко предлагают им лучшие условия, чем они имели на момент ухода.

Генеральный директор хэдхантингового агентства Cornerstone Сергей Ражев говорит, что случаи, когда руководство инициирует возвращение сотрудника, крайне редки. Причина для повторного приема в компанию должна быть исключительной. Например, если другие кандидаты не могут так же хорошо справиться с данной работой. Эту точку зрения подтверждают и результаты проведенного Национальным союзом кадровиков по заказу «Ко» исследования. Более 60% опрошенных в ходе исследования отметили, что в их компаниях «бумерангов» не принимают принципиально или принимают с понижением в зарплате и должности

Есть и другие цифры. По данным опроса Национального союза кадровиков отношение работодателей к «бумерангам» следующее: 32,6 % – не принимают принципиально; 28 % – принимают, но с понижением в зарплате и должности; 26,6 % – принимают с повышением в зарплате и должности как носителей нового опыта; 12,8 % – специально отслеживают судьбу бывших сотрудников, чтобы в правильное время сделать им предложение

Интересно сравнение, опубликованное в работе О. Громоваой, где фирма сравнивается с семьей. По данным ФСГС, наиболее постоянная величина в российской семейной статистике – количество повторных браков. На протяжении последних нескольких лет их количество составляет примерно 30% от общего числа регистрируемых браков. Однако 60% повторных браков заканчиваются разводом.

Также стоит отметить, что некоторые отрасли настолько специфичны, что многократные уходы и возвращения сотрудников в них считаются нормальным явлением. Например, люди, работающие в алкогольной и табачной отраслях, обычно остаются заложниками нескольких компаний.

Одно из таких специфических отраслей стало предметом Нашего исследования, проведенного с помощью студенческой лабораторией Института экономики и управления ПГУ. Был проведен опрос работников, занятых в пассажирских перевозках г.Пензы, в результате которого были выявлены следующие данные: около 20% работников, проработавших на предприятиях Пензенских пассажирских перевозках, после увольнения вернулись на прежнее место работы. Также большинство вернувшихся

сотрудников не предполагали и не планировали своего возвращения. Со своей стороны руководство организации принимают данное положение и понимают, что если люди не решаются на кардинальную смену рода занятий, то могут неоднократно возвращаться в одни и те же фирмы.

***Список используемых источников:***

1. Громова О. Блудные дети (12.05.2006) Возвращение бывшего сотрудника может обернуться для компании крахом – <http://www.trn.ru/?id=5&n=11&subaction=detail&lang=>
2. Дорошенко Н. Возвращение бумеранга // Власть денег, № 61 Ноябрь 2005. - <http://www.vd.net.ua/journals/articles-746?arch=1>
3. Фуколова Ю. Люди-бумеранги // Секрет фирмы, № 38 (125) 10.10.2005. – <http://sf-online.ru/article.asp?OID=CAB0DA65-BA1A-4CD6-A784-DC2201F1D13D&rubricOID=&magOID>