

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/130393>

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Управление персоналом

Оглавление

Введение 3

1 Обзор публикаций по теме «Управление талантами в организации» 6

2. Теоретический раздел магистерской диссертации на тему Совершенствование талантами в организации (на примере ООО «Автомир Премьер») 14

2.1 Сущность и основные подходы к управлению талантами 14

2.2 Построение модели управление талантами 19

2.3 Отечественный и зарубежный опыт внедрения технологии управления талантами 23

Заключение 31

Список литературы 33

Согласно рисунку 1 базисом систем управления талантами в современной компании должна быть философия управления знаниями, что означает, что всеми сотрудниками организации должно быть принято ключевое положение: знание – основной ресурс развития, его важно и нужно использовать для достижения общих интересов компании и сотрудника. Генератором знаний является, в том числе, талантливый сотрудник, который также показывает как эти знания применить на практике.

Данная философия должна быть интегрирована в корпоративную культуру компании и пронизывать все ее элементы. Именно этот аспект будет формировать устойчивый инновационно-продуктивный базис всех коммуникационных систем и систем взаимодействия как внутри компании, так и вне ее. Корпоративная культура, выстроенная в соответствии с философией управления знаниями всегда будет проактивной и стратегически ориентированной, она автоматически будет насыщаться новыми эффективными идеями и технологиями, позволит сделать компанию лидером, образцом для подражания.

Если каждый сотрудник будет понимать суть этой философии и ее пользу, то результат будет ошеломительным. Именно это продемонстрировано историей развития крупнейших транснациональных компаний, так как GE, Ford, Toyota, Microsoft, Apple и других. Выделяя приоритетом развитию новые знания, компания тем самым дает себе возможность для расширения горизонтов и достижения более высоких результатов, так как она начинает интегрировать в себе:

- новые технологии,
- новые знания,
- специалистов, которые хотят и могут создавать креативные идеи, инновационные продукты,
- методы оптимизации,
- рыночные инновации и механизмы повышения конкурентоспособности,
- новые коммуникации,
- новые способы повышения клиентского сервиса и сервиса взаимодействия с партнерами .

Все это становится ключевыми аспектами повышения конкурентоспособности компании.

Безусловно, для формирования системы управления знаниями необходимо создать документационное обеспечение ее интеграции, которое представляет собой совокупность документов, регламентирующих организационные и методические аспекты создания и управления знаниями, такие как:

- Политика управления знаниями,
- Регламенты привлечения и генерации новых знаний,
- Положение об обучении и повышении квалификации персонала,
- Положение об инновационной деятельности,
- Регламенты оценки эффективности обучения персонала,
- Регламенты коммуникационного сопровождения системы управления знаниями и т.п.

Лидерский аспект системы управления знаниями особенно важен, так как он создает стимул для всех сотрудников компании брать пример с лидеров, учиться у них, более активно коммуницировать. Именно пример руководителей, которые постоянно обучаются, демонстрируют интерес к новым знаниям,

технологиям, инновациям, исходящим в том числе от подчиненных, является обязательным и особенно важным аспектом формирования и развития системы управления знаниями .

Организационные аспекты системы управления знаниями могут формироваться посредством различных схем, однако обязательными элементами должны быть наличие Департамента или отдела развития, который активно взаимодействует с Департаментом развития (или обучения) персонала. Это взаимодействие обеспечивает создание системы непрерывного обучения и повышения квалификации, а также формирования высокого уровня эффективности использования полученных знаний.

2.2 Построение модели управление талантами

Модель управления талантами должна иметь организационную основу, согласно которой будут выделена организационная структура (структурное подразделение), на которую будет возложена функция управления талантами.

Представим основные организационные элементы организационного аспекта модели управления талантами (рис.2):

Рис.2. Организационные элементы модели управления талантами в современной организации

Источник: составлено автором

Согласно представленной на рис.2 схеме модель управления талантливими сотрудниками на основе управления знаниями функционирует посредством взаимодействия двух основных департаментов. Департамент развития определяет концептуальные основы интеграции управления знаниями во все организации и задает основной фон для развития соответствующей проактивной организационной культуры.

Модель управления талантами в виде «колеса управления» (рис.3), по сути, отражает принципы HR-менеджмента в его традиционном понимании. «Колесо управления» талантами разделяет важные элементы управления талантами на две части: методы управления талантами (показаны на внешнем кольце) и направляющие принципы (внутреннее кольцо), которые одинаково применимы к каждому из методов управления талантами.

Рис. 3. Модель колеса управления

Для обеспечения развития персонала и создания системы непрерывного обучения компании разрабатывают программы обучения, повышения квалификации, проводят тестирование и оценку персонала, создают ассесмент-центры. Процесс внедрения знаний происходит на постоянной основе посредством:

- развития системы обучения,
- развития системы оценки персонала,
- создания системы коммуникаций обеспечивающей эффективное взаимодействие всех специалистов,
- создание системы мотивации к разработке инновационных идей и их внедрения [9].

Обязательным элементом обеспечения данной системы является использование инновационных технологий в методологии обучения, коммуникациях, новых систем обмена информацией, такие как чаты, интернет-сайты, корпоративный интранет, корпоративные чаты, форумы,

Список литературы

- 16) Агарзаева Г.Ш., Рабцевич А.А. Система развития кадрового потенциала в китайских компаниях // Молодой ученый. - 2015. - №5. - С. 227-229
- 17) Бородулин А.Л., Иванова Е.С., Шутов О.Л. Механизмы управления талантливими сотрудниками // Вестник МИРБИС. - 2020. - №3.- С.143-150
- 18) Карташов С.А., Одегов Ю.Г., Шаталов Д.В. Управление талантами как HR-технология // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2013. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-talantami-kak-hr-tehnologiya> (дата обращения: 28.11.2020).
- 19) Климова А.В. Управление талантами: современные подходы и тенденции применения в государственном секторе // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки» - 2016. - № 3. - С. 26-37

- 20) Ковалева И.В., Лысенко Е.Г. Управление талантами организации в России: сравнительный анализ востребованности талант-менеджера работодателями и профессиональной ориентированности на талант-менеджмент выпускников университета // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2018 . Том 8. Выпуск 8. С.10-17
- 21) Курина Т.Л. Новые технологии управления талантами в крупных организациях рекламного бизнеса // Лидерство и менеджмент. – 2020. – Том 7. – № 1. – С. 79-88
- 22) Курина Т.Н. Концепция управления талантами как особой категорией работников организации // Управленческие науки. 2019. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-upravleniya-talantami-kak-osoboyu-kategoriyey-rabotnikov-organizatsii> (дата обращения: 28.11.2020).
- 23) Латуха М.О. Управление талантливыми сотрудниками: теоретические подходы и опыт российских компаний // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2014. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-talantlivymi-sotrudnikami-teoreticheskie-podhody-i-opyt-rossiyskih-kompaniy> (дата обращения: 08.11.2020).
- 24) Латуха М.О., Селивановских М.В., Мицкевич Е.А. Практики управления талантливыми сотрудниками и поглощающая способность российских компаний // Российский журнал менеджмента. 2019. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/praktiki-upravleniya-talantlivymi-sotrudnikami-i-pogloschayuschaya-sposobnost-rossiyskih-kompaniy> (дата обращения: 08.11.2020).
- 25) Левина Н. Управление талантами в современной организации // Музей. – 2019. – №11. – С.24-28
- 26) Лютикова М.А. Нечушкина В.С. Использование системы управления талантами в управлении персоналом // Вестник РЭУ им. Г.В. Плеханова. 2016. Выпуск 3. С.23-26
- 27) Некрасова Н.А. Управление талантами // Управление человеческим потенциалом. — 2011. — №4. — С.326-332
- 28) Носкова К.А. Управление талантами инновационной организации // Современные научные исследования и инновации. 2012. № 12 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2012/12/19051> (дата обращения: 13.09.2020).
- 29) Полевая М.В., Дзаппала С., Камнева Е.В. Управление талантами: трактовка, систематизация, опыт // Управленческие науки. 2018. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-talantami-traktovka-sistematizatsiya-opyt> (дата обращения: 28.11.2020).
- 30) Польшникова Е. А. Наставничество как эффективный инструмент управления талантами / Е. А. Польшникова // Международный научно-исследовательский журнал. — 2016. — № 11 (53) Часть 5. — С. 118—119
- 31) Руденко Г.Г., Сидорова В.Н., Сидоров Н.В. Управление талантами: зарубежный опыт и лучшие практики // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2016. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-talantami-zarubezhnyy-opyt-i-luchshie-praktiki> (дата обращения: 08.11.2020).
- 32) Сидорова В.Н. Управление талантами: зарубежный опыт и лучшие практики // Журнал: Вестник Омского университета. Серия "Экономика". 2016. №2. С.31-38
- 33) Сухорученко О.В. Развитие концепции профессионального развития персонала организации // Интернет-журнал Науковедение. - 2013. - №5 (18). С.7-10
- 34) Ульрих, Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации. — М.:«Вильямс», 2016. –С.87
- 35) Федотова, М. Персонал как конкурентное преимущество организации // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2013. - №5. – С.13-15
- 36) Шулаева М.С. Управление знаниями организации или knowledgemanagement // Теория и практика современной науки - 2016. - №2. – С.470
- 37) Armstrong M. A Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page, 2006.
- 38) Barron M. Analyzing Critical Positions for Talent Needs // Organization Development Journal. 2007. Vol. 25. N 4. P. 115-118.
- 39) Becker V. M., Huselid M., Beatty D. Differentiated Workforce: Transforming Talent into Strategic Impact. Harvard Business School Press Books, 2009.
- 40) Blass E. Talent Management: Maximizing Talent for Business Performance. Chartered Management Institute and Ashridge Consulting, 2007. URL: https://www.google.ru/url?s_a=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBwQFjAA&url=https%3A%2F%2Fwww.eoeleadership.nhs.uk%2FdownloadFile.php%3Fdoc_url%3D1237115518_RB-gM_maximising_talent_for_business_performance.pdf&ei=cPaWVLO8PifLygPN9I LgCw&usq=AFQjCNHCTmXWN-xe6gMzmfyCn9hgubk96A&bvm=bv.82001339,d. bGQ&cad=rjt (дата обращения 05.10.2020).

- 41) Boselie J. P., Paauwe J., Jansen P. J. Human Resource Management and Performance: Lessons from the Netherlands // International Journal of Human Resource Management. 2001. Vol 12. N 7. P. 1107-1125.
- 42) Boxall P., Purcell P. Strategy and Human Resource Management. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2008.
- 43) Creelman D. Return on Investment in Talent Management: Measures You Can Put to Work Right Now. Washington, DC: Human Capital Institute, 2004.
- 44) Heinen J., O'Neill C. Managing Talent to Maximize Performance // Employment Relations Today. 2004. Vol. 31. N 2. P. 67-82.
- 45) Iles P., Chuai X., Preece D. Talent Management and HRM in Multinational Companies in Beijing: Definitions, Differences and Drivers // Journal of World Business. 2010. Vol. 45. N 2. P. 179-189.
- 46) Lewis R. E., Heckman R. J. Talent Management: A Critical Review // Human Resource Management Review. 2006. Vol. 16. N 2. P. 139-154.
- 47) Mercer S. Best-in-Class Leadership // Leadership Excellence. 2005. Vol. 22. N 3. P. 17.
- 48) Michaels E., Handfiels-Jones H., Axelrod B. The War for Talent. Boston, MA: Harvard Business School Press, 2001. (Рус. пер.: Майклз Э., Хэнфил-Джонс Х., Экселрод Б. Война за таланты. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2011).
- 49) Miller D., Desmarais S. Developing Your Talent to the Next Level: Five Best Practices for Leadership Development // Organization Development Journal. 2007. Vol. 25. N 3. P. 37-43.
- 50) Pepe M. E. The Strategic Importance of Talent Management at the Yale New Haven Health System: Key Factors and Challenges of TM Implementation // Organization Development Journal. 2007. Vol. 25. N 2. P. 207-211.
- 51) Ruse D. H., Jansen K. E. Stay in Front of Talent Curve // Research Technology Management. 2008. November-December. P. 38-43.
- 52) Wellins R., Smith A., Erker S. Nine Best Practices for Effective Talent Management // Development Dimensions International. 2009. URL: https://www.ddiworld.com/DDI-World/media/white-papers/ninebestpracticetalentmanagement_wp_ddi.pdf (дата обращения: 30.10.2020).

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/130393>