

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/156998>

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Управление персоналом

ВВЕДЕНИЕ 3

1 Рецензия на теоретический раздел магистерской диссертации на тему: «Совершенствование технологии управления талантами в практике управления персоналом» 4

2 Программа исследования технологии управления талантами в практике управления персоналом 11

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 21

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 22

ПРИЛОЖЕНИЯ 23

ВВЕДЕНИЕ

Цель научно-исследовательской работы: развитие навыков аналитического мышления в деятельности по рецензированию научных работ и созданию программ исследования.

Задачи научно-исследовательской работы:

- 1) методологическое обоснование и актуальность технологий в управлении талантами в организации;
- 2) разработка программы исследования технологий в управлении талантами в организации для магистерской диссертации.

Объект: технологии в управлении талантами в организации.

Предмет: программы как способ совершенствования управления талантами в организации.

1 Рецензия на теоретический раздел магистерской диссертации на тему: «Совершенствование технологии управления талантами в практике управления персоналом»

В последние годы специалисты обратили внимание на особенности управления одаренными и талантливыми сотрудниками с целью обеспечить им адекватные и комфортные условия работы. Пока в зарубежной и российской научной литературе дискуссия сводилась к рассуждениям о том, каких сотрудников считать талантливыми и какие практики управления этими сотрудниками следовало бы использовать. Но если из общих соображений понятно, что талантливые люди положительно влияют на работу бизнеса, то выявление того, от каких управленческих факторов и условий это зависит, представляет собой нетривиальную исследовательскую задачу. Поэтому полезно определить различия в практиках управления талантливыми сотрудниками в российских и зарубежных компаниях, проанализировать факторы успешного внедрения системы управления этим творческим контингентом.

Актуальность. Обеспечение достаточного уровня стимулирования персонала, чтобы заработали механизмы проявления у талантливых сотрудников, должно происходить с помощью традиционных форм материального и нематериального стимулирования. Личностный потенциал работников обычно определяется как единство квалификационной, психофизической, образовательной, творческой, коммуникативной и нравственной составляющей.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что новые организационные стратегии в направлении развития талантливых сотрудников требуют внесения существенных коррективов в систему кадрового менеджмента и мотивационных процессов: карьерный рост, развитие и обучение становится ключевым элементом процесса управления персоналом.

Цель исследования магистерской диссертации состоит в исследовании технологий в управлении талантами в организации.

Задачи:

1. Дать методологическую оценку управления талантами в организации.

2. Описать и проанализировать исследования технологий в управлении талантами в организации.

3. Разработать мероприятия по совершенствованию мотивационной среды для развития технологий в управлении талантами в организации.

Объект исследования: сотрудники, обладающие уникальными профессиональными талантами в организации.

Предмет исследования: инструменты современных технологий для талантливых сотрудников в организации.

Методы исследования: анализ научной литературы (глава 1), анализ технологий в управлении талантами в организации конкретной организации, на базе которой изучается тема магистерской диссертации (глава 2), разработка усовершенствованных технологий в управлении талантами в организации с помощью специально разработанных программ для работы с персоналом (глава 3).

Уже более 10 лет в России идет настоящая и почти официальная война за таланты. В компаниях существуют целые отделы по переманиванию и мотивации лучших работников. Так что эту войну вполне можно считать «гонкой вооружения» – у кого подобные отделы развиты более технологично, те и побеждают.

В настоящее время талант имеет большее значение, чем когда-либо прежде. В наше время и в ближайшем будущем дарований не будет хватать, даже когда рынок труда переполнится. В мире бизнеса всегда найдется место талантливому человеку, способному сказать: «Это я беру на себя». Компании постоянно будут бороться за таких людей.

Российские и зарубежные компании практически одинаково трактуют управление талантливыми сотрудниками. Оно включает: привлечение и (или) выявление наиболее одаренных среди уже работающих в компании, их профессиональное развитие и мотивацию, контроль и оценку деятельности, а также сохранение кадрового потенциала компании. Однако если российские компании считают, что управление талантливыми сотрудниками направлено на управление индивидами и сотрудниками с высоким потенциалом, то зарубежные компании больше внимания отводят кадровому резерву (talent pools).

Ученые трактуют понятие «талант» по-разному. Вариативность определений существенно ограничивает формирование единого подхода к управлению талантливыми сотрудниками.

Талант как одаренность. Талант часто воспринимают как природный дар и сообразительность, выдающиеся способности. Талант постоянен и уникален, он дан от рождения, а знания

Согласно мнению экспертов McKinsey, таланты – «самые лучшие и самые яркие» сотрудники и именно «передовые» 10-20% работников наиболее ценны для организации. В любой фирме 20% сотрудников приносят 80% результата. Эти 20% сотрудников, принадлежащих к категории «А», важно удерживать в компании и наделять большей ответственностью и предоставлять больше самостоятельности. Категория «В» включает 64% сотрудников, «среднестатистических исполнителей», но их вклад в компанию составляет 16%. Последняя категория «С» представлена 16% работников, которые приносят лишь 4% результата.

Талантливый сотрудник – это человек, обладающий потенциалом для дальнейшего продвижения в компании, а потенциальные лидеры «ориентированы на будущее».

Талант – это «стратегический баланс между результативностью и потенциалом». Другими словами, талантливые сотрудники – это люди, которые регулярно демонстрируют свои выдающиеся способности, достижения и возможности дальнейшего развития.

Концепция управления талантливыми сотрудниками появилась на свет в конце 1990-х годов после выхода в свет книги «Война за таланты», написанной консультантами McKinsey. Авторы в ходе исследования выяснили, что менеджеры лидирующих компаний понимают ценность талантливых сотрудников и учитывают данное обстоятельство в управлении предприятием. Возникновение и развитие побудительных сил является сутью сложного процесса мотивации трудовой деятельности.

В качестве инструментария выявления ценности сотрудника для компании авторы Д. Лепак и С. Снелл предложили использовать матрицу, состоящую из четырех квадрантов, в зависимости от степени уникальности и ценности их человеческого капитала (рис. 1).

Рисунок 1 – Матрица отнесения сотрудников к категории ценных в зависимости от уникальности их человеческого капитала

Авторы считают, что носителей нижних квадрантов уникальности человеческого капитала можно принимать на работу на условиях краткосрочного найма или отдать эти производственные функции на аутсорсинг. Вместе с тем к сотрудникам, относящимся к верхним квадрантам, следует применять более взвешенный подход.

1. Завьялова, Е. К. Управление развитием человеческих ресурсов: учебник / Завьялова Е.К., Латуха М.О. – СПб: СПбГУ, 2017. – 252 с.
2. Куркова М.А. Механизм управления социальным развитием организации в России / М.А. Куркова, О.С. Сувалов // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2020. – № 1. – С. 27-31.
3. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.]; под. ред. О.К. Синевой. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 160 с.
4. Тихомирова, О. Г. Транзакционный менеджмент: геймификация управления компаниями и людьми: монография / О.Г. Тихомирова. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 178 с. – (Научная мысль). – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1072211> (дата обращения: 03.03.2021). – Режим доступа: по подписке.
5. Управление персоналом в России: вектор гуманизации. Книга 7: монография / под ред. д-ра экон. наук, проф. И.Б. Дураковой. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 254 с. – (Научная мысль).
6. Chambers E., Foulon M., Handfield-Jones H., Hankin S., Michaels E. (1998). The War for Talent // The McKinsey Quarterly. No 3. P. 44-57.
7. Lattner D. The Talent Imperative // Boardroom Briefing. The Consultants Issue. Winter. P. 32 – 34 [Электронный ресурс]: Режим доступа: www.directorsandboards.com/BBWinter07.pdf.

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/156998>