

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://studservis.ru/esse/30309>

**Тип работы:** Эссе

**Предмет:** Управление персоналом

-

необходимость разработки особой схемы мотивации,

- создание особых условий для адаптации,
- необходимость применения определенных методик для интегрирования специалиста в коллектив,
- необходимость проведения исследований для выявления всех его способностей,
- увеличение затрат на создание условий труда, покупки дорогостоящего оборудования и т.п.,
- определение ведущей роли данного специалиста в проектных группах и нивелирование сопротивления других участников,
- необходимость разработки новых программ развития,
- определение рисков в ситуации увольнения данного сотрудника из компании.

Управление талантливым сотрудником будет эффективно, если соблюдаются следующие условия:

- сотрудник мотивирован,
- созданы условия для развития таланта,
- компания положительно воспринимает его идеи,
- сформированы демократические условия труда,
- коллектив не конфликтен,
- поставлены четкие задачи,
- распределены роли между специалистами.

Именно при соблюдении данных условий эффективность такого специалиста может успешно формироваться и развиваться.

Особенно важно при привлечении в компанию талантливого сотрудника выявить уровень его мотивации и определить возможности его ожиданий с ресурсами компании. Необходимо также быть готовым к увеличению требований специалиста к уровню мотивации по мере того как он будет показывать результаты своей работы и доказывать, что стоит большего. В таком случае компания должна оценить свой ресурсный потенциал и оценить возможность развития творческих или особых способностей у постоянных специалистов.

В условиях нестабильности талантливый персонал важным ресурсом обеспечения конкурентоспособности предприятия, так как такие специалисты:

- имеют более гибкий ум,
- быстро реагируют на изменения,
- умеют принимать эффективные решения в сжатые сроки,
- используют нестандартные подходы к решению поставленных задач.

Развитие талантливого персонала – это всегда возможность удивить клиентов и партнеров, сделать шаг вперед, достичь высоких показателей, встать в новую рыночную роль или занять новую нишу.

Список литературы

1. Агарзаева Г.Ш., Рабцевич А.А. Система развития кадрового потенциала в китайских компаниях // Молодой ученый. - 2015. - №5. - С. 227-229
2. Сухорученко О.В. Развитие концепции профессионального развития персонала организации // Интернет-журнал Науковедение. - 2013. - №5 (18). С.7-10
3. Ульрих, Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации. — М.:«Вильямс», 2016. –С.87
4. Федотова, М. Персонал как конкурентное преимущество организации // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). - 2013. - №5. - С.13-15

*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/esse/30309>