

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/kursovaya-rabota/78235>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

1 Теоретические аспекты концепции управления талантами в современной организации 6

1.1 Сущность и содержание управления талантами 6

1.2 Тенденции в сфере управления талантами 11

1.3 Управление талантами: основные подходы 15

2 Анализ системы управления талантами Публичного акционерного общества «Мобильные ТелеСистемы» 17

2.1 Краткая характеристика организации ПАО «МТС» 17

2.2 Анализ состояния проблемы в области управления талантами ПАО «МТС» 21

3 Разработка рекомендаций по совершенствованию системы управления талантами ПАО «МТС» 28

3.1 Рекомендации и мероприятия по совершенствованию управления талантами ПАО «МТС» 28

Заключение 32

Список использованных источников 35

ВВЕДЕНИЕ

Деятельность по управлению талантами становится все более актуальной для бизнес-компаний в условиях нестабильной внешней среды. Особенное внимание этому уделяют крупные компании, имеющие сложную структуру управления, большой уставный капитал, значительное количество акционеров.

Перед такими компаниями стоит глобальная проблема управления персоналом, ведь любая организация – это прежде всего люди, которые нуждаются в грамотном управлении, при котором все способности, навыки и таланты сотрудников будут направлены на достижение целей организации.

Управление талантами – это попытка спрогнозировать, какие человеческие ресурсы понадобятся компании, и создать условия для их своевременного привлечения. Тем же самым занимаются специалисты по логистике: они прогнозируют спрос, чтобы определить, в каком материале или ресурсе может возникнуть потребность, и разрабатывают способы доставки этих ресурсов к определенному сроку, когда они будут необходимы. Логистика напрямую связана с борьбой с изменчивостью и неопределенностью окружающей среды. Эти же проблемы существуют в работе с талантами.

Талантливые сотрудники коллективно или индивидуально создают новые методы, идеи, перспективы осуществления дальнейшей деятельности компании. Для инновационной организации, в настоящее время, талант является самым значимым конкурентным преимуществом.

На современном этапе развития экономики управление талантами является инновационной технологией в управлении персоналом, т.к. именно от талантливых сотрудников исходят инновации, которые дают возможность компаниям развиваться и занимать лидирующие позиции на международном рынке.

Практика управления талантами уже сложилась во многих зарубежных компаниях, и российский организации постепенно перенимают их опыт. В настоящее время, тема управления талантами очень актуальна, так как 21 век признан веком талантов, где цель каждого человека – найти и развить в себе собственные таланты. В данной работе будут рассмотрены крупные нефтегазовые компании, которые используют систему управления талантами при управлении персоналом в своих организациях.

Управление талантами – это критически важный процесс, который позволяет организациям подбирать именно тех людей, которые бы смогли принести наибольший вклад в работу компании с учетом текущих и будущих приоритетов бизнеса. Процесс охватывает все ключевые аспекты жизненного цикла сотрудника – отбор, развитие, обучение, планирование карьеры и управления производительностью. Руководителям необходимо определять и инвестировать в таланты, которые обеспечивают платформу для успешного роста и новых возможностей (Carrelli, 2008). Растущая текучесть глобальных рынков труда, смещение демографии рабочей силы и изменение характера работы затрудняют привлечение, развитие и удержание критически важного таланта, создающего ценность для организации (Cheese et al., 2008). Талант стимулирует производительность, и в свою очередь команды с лучшими людьми выступают на более

высоком уровне. Ведущие организации знают, что исключительная деловая активность обусловлена превосходным талантом. Люди - это ресурс. Талант - это стратегия (Taleo, 2010).

Объектом исследования является компания МТС.

Предметом исследования являются практики управления талантливymi сотрудниками и поглощающая способность компаний.

Целью данной выпускной квалификационной работой является определение влияния практик управления талантливymi сотрудниками на способность компаний находить, усваивать, трансформировать и использовать новые знания, на примере российской телекоммуникационной компании

Для достижения поставленной цели перед автором работы был поставлен ряд задач:

- изучить теоретическую основу исследования путем анализа ряда концепций и моделей в части управления талантливymi сотрудниками; изучить предпосылки наличия взаимосвязи между двумя концепциями;
- сформулировать основные исследовательские вопросы, для выявления и доказательства связи между практиками управления талантами и поглощающей способности на примере российской телекоммуникационной компании
- разработать методологию исследования: определить метод исследования, сформулировать вопросы для проведения, полуструктурированного интервью;
- сформулировать основные выводы, результаты и рекомендации

Работа состоит из введения, трех глав и заключения. Структура работы определяется поставленными задачами. Подготовка работы осуществлялась в пять основных этапов.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ В СОЦИОЛОГИИ

1.1 Сущность и содержание управления талантами в современной организации

Инновацией можно назвать не только разработку новой продукции, технологии или процесса, но и внедрение новой организационной структуры в организации или применение новой технологии в каком-либо виде деятельности организации. Инновации генерируются талантливymi сотрудниками предприятия. Для управления персоналом и талантами необходимо сформировать модель, с помощью которой будут наняты, развиты и сохранены новаторы организации.

Талантливые сотрудники организации коллективно или индивидуально создают новые методы, идеи, перспективы осуществления дальнейшей деятельности. Для инновационной организации, в настоящее время, талант является самым значимым конкурентным преимуществом, а также набором инструментов для привлечения и эффективного использования таланта сотрудников.

Управление персоналом (от английского Human Resources Management, HR-менеджмент, HRM) - это неотъемлемая часть качественных систем управления организации.

Управление персоналом является областью знаний и практической деятельности, направленной на обеспечение организации качественными сотрудниками, способными выполнять трудовые функции, возложенные на него, и его оптимальное использование.

Главная функция управления персоналом – воздействие на человеческую составляющую организации, ориентированную на приведение в соответствие возможностей сотрудников организации, и ее целей, стратегий и условий развития.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сегодня управление талантами – наиболее обсуждаемая тема в среде бизнеса и управления человеческими ресурсами. Компании во всем мире преобразуют свои команды по управлению человеческими ресурсами в структуры управления талантами. В период экономических кризисов компании вынужденно теряют работников, и в первую очередь, менее производительных, которые пополняют растущие ряды безработных. Именно поэтому так важно вовремя понять, что принятая в компании система управления персоналом устарела и для удержания ценных кадров уже недостаточно простого материального вознаграждения.

Управление талантами – это сложная совокупность взаимосвязанных HR-процессов, которая обеспечивает основное преимущество любой организации: талант управляет эффективностью. Эпоха знаний сместила основу экономической ценности на информационные активы через интегрированные коммуникации и

компьютерные технологии. Сейчас конкуренция разворачивается за лучших людей, потому что именно они в действительно создают самую большую ценность компании.

Наряду с управлением талантами не менее важным становится управление знаниями в компании их приобретение, усвоение, трансформация и использование или другими словами поглощающая способность организации.

Данная выпускная квалификационная работа на тему «Влияние практик управления талантливими сотрудниками на поглощающую способность компаний на примере российской телекоммуникационной компании» состоит из трёх глав.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Герасимова К. В 2020 году в мире будет не хватать 40 млн специалистов//Портал бизнес изнутри.

[Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.rb.ru/article/v-2020-godu-v-mire-budet-ne-hvatat-40-mln-spetsialistov/7058977.html>

Григорьева, Е. Бюджеты оптимизируют, но на талантах экономить не будут [Электронный ресурс]/Е.

Григорьева//Фармперсонал. – 2016. – Режим доступа: <http://pharmpersonal.ru/publs/statji/novaja-upravlenie-personalom/bjudzhety-optimizirujut-no-na-talantax-ekonomitj-ne-budut.html>, свободный. – Загл. с экрана.

Калюков, Е. «Утечка мозгов» из России увеличилась за последние полтора года [Электронный ресурс]/Е.

Калюков//РБК. – 2015. – Режим доступа: <http://www.rbc.ru/society/24/03/2015/551134c29a7947727d49866d>, свободный. – Загл. с экрана.

Клаудио Фернандес-Араос. 21 век: нужны люди с потенциалом// HBR-russia – 2014 [Электронный ресурс]

Режим доступа: <http://hbr-russia.ru/upravlenie/upravlenie-personalom/a14222/>

Латуха М., Цуканова Т. Талантливые сотрудники в российских и зарубежных компаниях //Экономический портал [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://institutiones.com/general/2144-talantlivye-sotrudniki-v-rossijskix-i-zarubezhnyx-kompaniyax.html>

Литвина М. И. Управление талантами: выводы делать рано, вопросов больше, чем ответов // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. Т. II. — М.: РИОР, 2011. С. 59-62.

Некрасова, Н. А. Управление талантами/Н. А.Некрасова//Управление человеческим потенциалом. – 2011. — № 4(28). – С. 326-332.

Симонова, А. Фокус на таланты [Электронный ресурс]/А.Симонова// Портал iTeam. Технологии для корпоративного менеджмента. – 2010. – Режим доступа:

http://www.iteam.ru/publications/human/section_67/article_3013/, свободный. – Загл. с экрана.

Управление талантами в российских IT-компаниях // Ведущий портал о кадровом менеджменте

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hrm.ru/upravlenie-talantami-v-rossijskikh-it-kompanijakh>

Шахбазов, А. Перспективы HR в России [Электронный ресурс]/А.Шахбазов//Учебный центр «Бизнес-класс». – 2015. – Режим доступа: <http://www.classs.ru/hrclub/notabene/notabene2/>, свободный. – Загл. с экрана.

Björkman, I. Transferring HR practices within multinational corporations/I. Björkman, J. E. Lervik//Human Resource Management Journal. – 2007. – № 17. – P. 320-335.

Boston Consulting Group. (2007). The future of HR: Key challenges through 2015.Dusseldorf: Boston Consulting Group.

Boudreau, J. W. Beyond HR: Beyond HR: The new science of human capital/J. W. Boudreau, P. M. Ramstad//Harvard Business School Press. – 2007.

Capelli, P. Talent on demand: Managing talent in an uncertain age/P. Capelli//Harvard Business School Press – 2008.

Cheese, P. The talent powered organization: Strategies for globalization, talent management and high performance/P. Cheese, R. T. Thomas, E. Craig//Kogan Page. – 2008.

Collings, D. G. Strategic talent management: A review and research agenda/D. G. Collings, K. Mellahi//Human Resource Management Review. – 2009. – № 19 (4). – P. 304-313.

Davies, B. Talent management in academies/B. Davies, B. J. Davies//International Journal of Educational Management. – 2010. – №24 (5). – P. 418-426.

Dickson, M. Research on leadership in a cross-cultural context: Making progress, and raising new questions/M.

Dickson, D. Hartog, J. Mitchelson//The Leadership Quarterly. – 2003. – №14. – P. 729-768.

Economist Intelligence Unit The CEO's role in talent management: How top executives from ten countries are nurturing the leaders of tomorrow//The Economist. – 2006.

Fey, C. F. Opening the Black Box of the Relationship Between HRM Practices and Firm Performance: A Comparison

of MNE Subsidiaries in the USA, Finland, and Russia/C. F. Fey, S. Morgulis-Yakushev, H. J. Park, I. Björkman//Journal of International Business Studies. – 2009. – №40. – P. 690-712.

Flatten, T. A measure of absorptive capacity: Scale development and validation/T. Flatten, A. Engelen, Z. A. Shaker, M. Brettel//European Management Journal. – 2011. – №29. – P. 98-116.

Global Talent Management //Journal of World Business. – 2010. – №45. – P. 105-108.

Gong, Y. Core knowledge employee creativity and firm performance: the moderating role of riskiness orientation, firm size, and realized absorptive capacity/Y. Gong, J. Zhou, S. Chang//Personnel Psychology. – 2013. – №66. – P. 443-482.

Holden, N. Talent Management in Russia: Not So Much War for Talent as Wariness of Talent/N. Holden, V. Vaiman//Critical Perspectives on International Business. – 2013. – №9. – P. 137.

Iles, P. Talent management and HRM in multinational companies in Beijing: Definitions, differences and drivers/P. Iles, X. Chuai, D. Preece//Journal of World Business. – 2009.

Joyce, W. F. Top management talent, strategic capabilities, and firm performance/W. F. Joyce, J. W. Slocum//Organizational Dynamics. – 2012. – №41 (3). – P. 183-193.

Latukha, M. Talent management in Russian companies: domestic challenges and international experience/M. Latukha//The International Journal of Human Resource Management. – 2015. – №26. – P. 1051-1075.

Lazarova, M. Revising repatriation concerns: Organizational support versus career and contextual influences/M. Lazarova, J. Cerdin//Journal of International Business Studies. – 2007. – №38. – P. 404-429.

Mellahi, K. The barriers to effective global talent management: The example of corporate elites in MNEs/K. Mellahi, D. G. Collings//Journal of World Business. – 2010. – №45. – P. 143-149.

Michaels, E. The war for talent/E. Michaels, H. Handfield-Jones, B. Axelrod//Harvard Business School Press. – 2001.

Panibratov, A. Russian Multinationals: From Regional Supremacy to Global Lead/A. Panibratov//Routledge. – 2012.

Pfeffer, J. Hard facts, dangerous half-truths, and total nonsense: Profiting from evidence-based management/J. Pfeffer, R. I. Sutton//Harvard Business School Press. – 2006.

Puffer, S.M. Two Decades of Russian Business and Management Research: An Institutional Theory Perspective/S. M. Puffer, D. J. McCarthy//Academy of Management Perspectives. – 2011. – №25. – P. 21-36.

Roberts, N. Absorptive capacity and information systems research: Review, synthesis, and directions for future research/N. Roberts, P. S. Galluch, M. Dinger, V. Grover//MIS Quarterly. – 2012. – №36(2). – P. 625-648.

Silzer, R. Strategy-driven talent management: A leadership imperative/R. Silzer, B. E. Dowell//John Wiley & Sons. – 2010.

Ulrich, D. The talent trifecta/D. Ulrich//Workforce Management. – 2007. – №86 (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/kurovaya-rabota/78235>