

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Способы мотивации талантов в современных компаниях

Научный руководитель – Артамонова Марина Вадимовна

Рыбникова Елизавета Игоревна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: rybnikovaelisabeth@gmail.com

Способы мотивации талантов в современных компаниях

Рыбникова Елизавета Игоревна

Бакалавр

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: rybnikovaelisabeth@gmail.com

В последние годы управление талантами является одной из самых обсуждаемых тем в теории и практике управления персоналом. Наряду с развитием лидерских качеств, подбором персонала и управлением эффективностью, управление талантами рассматривается ведущими многонациональными компаниями как одна из ключевых тем и задач в области управления персоналом. Бизнес-лидеры ожидают, что усиление конкуренции за таланты окажет серьезное влияние на их компании.

В 80-90-е годы прошлого века компании осознали, что количество талантливых специалистов в своей сфере ограничено. При этом каждая компания хотела заполучить для себя самых талантливых сотрудников. Таланты являются самыми ценными сотрудниками компании и могут напрямую влиять на ее развитие. Их отличает нестандартный склад ума, глубокие знания своего предмета или высокий лидерский потенциал. В связи с этим начала зарождаться концепция управления талантами и привлечения их в свою компанию. Наличие системы управления талантами помогает компании развивать своих высокопотенциальных сотрудников, что положительно влияет на развитие самой организации. Именно эти сотрудники в большинстве случаев предлагают новые эффективные решения для продвижения компании на различных рынках.

Однако тема мотивации таланта сегодня мало освещена в научной литературе, хотя, на мой взгляд, это один из важнейших аспектов управления талантами. Поиск талантов — сложный процесс, а мотивирование и удержание их в компании — еще сложнее. Зачастую таланты идут работать в компании не из-за высокой зарплаты или социального пакета, что интересует рядовых сотрудников, а из-за интересных и нестандартных задач, которые необходимо выполнять на работе. Таким образом, мотивация таланта должна отличаться от мотивации среднего персонала.

Мной было проведено исследование, в котором приняли участие несколько директоров HR подразделений следующих компаний: E&Y, Schneider Electric SE, РЖД, Unilever и несколько других небольших предприятий (Alfred Kärcher SE & Co. KG, Esapi Group LLC). В ходе него выяснилось, что в основном компании мотивируют своих сотрудников за счет 3 факторов:

1. Повышение корпоративной культуры компании. Придание ценности работе сотрудника (Особенно выражено в микро- и малых предприятиях). В этом случае таланты чувствуют себя комфортно в организации и нацелены на ее дальнейшее развитие.

Они видят результат каждого своего решения, как это сказывается на компании и пр. Это дает почувствовать талантам свою важность и ценность для организации.

2. Предоставление талантам акций в рамках среднесрочного наделения правами (Schneider Electric, Сбербанк). Это повышает мотивацию талантов и повышает их заинтересованность в результате работы компании. Увеличив прибыль компании, таланты тем самым увеличат свое благосостояние. Мотивирование талантов этим способом дает им личную заинтересованность в дальнейшем успехе предприятия.

3. Возможность обучения в корпоративных университетах и учреждениях-партнерах за рубежом (INSEAD в Schneider Electric, корпоративный университет в ЕУ в Нидерландах, Лондонская школа бизнеса в Сбербанке и др.)

4. Оценка работы талантов. Это помогает талантам объективно оценивать проделанную работу, дает им видение конечной цели, что в свою очередь влияет на их мотивацию в работе.

5. Возможность принять участие в интересных проектах (все вышеперечисленные компании).

6. Программы работы и стажировок за рубежом (ЕУ).

Преимущества, которые талант приносит организации, также перевешивают недостатки, связанные с привлечением талантов и управлением ими. Хорошо продуманная система управления талантами гарантирует, что организация привлечет высококвалифицированных сотрудников, легко их удержит и, следовательно, улучшит их человеческие ресурсы. На мой взгляд, применение управления талантами доказывает идеальный подход к развитию сотрудников и производительности. В управлении талантами мотивация талантов играет важную роль, чтобы обеспечить максимально возможную отдачу от этих сотрудников.

Литература

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. - СПб. : Питер, 2012 г.

2. Руденко Г.Г. Отечественный опыт управления талантами/ Руденко Г.Г., Сидорова В.Н., Сидоров Н.В. // Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - М, 11/05/2016

3. S. P. Kerr, W. Kerr, Ç.Özden, C.Par. «Global Talent Flows», Journal of Economic Perspectives - Volume 30, Number 4 - Fall 2016 - Pages 83-106

4. Peter Cappelli. Talent Management for the Twenty-First Century. Harvard Business Review, 2008

5. Phillip M. Perry. «HOLDING YOUR TOP TALENT» Research Technology Management, May - June 2001, Vol. 44, No. 3 (May - June 2001), pp. 26-30