

Современные технологии при работе с персоналом

Цуба О.В.

Научный руководитель: преподаватель Комиссарова Е.А.
Белорусский национальный технический университет

Современный бизнес постоянно изыскивает все новые ресурсы для оптимизации и повышения эффективности собственных процессов. В этом контексте особое внимание уделяется персоналу, а точнее возможностям его развития. Человек становится самым главным условием победы в конкурентной борьбе. Основной возможностью получения конкурентного преимущества становится персонал, его квалификация и его отношение к работе.

Talent-managment - это деятельность компании, позволяющая использовать вложения в талантливый персонал в области среднего и высшего менеджмента. Когда растет число таких сотрудников, важно привлекать очень талантливых людей, так как самые талантливые работники умственного труда создают значительно большую сравнительную ценность. Например, лучшие разработчики программного обеспечения по сравнению со средними могут написать в десять раз больше пригодных для использования строк кода, а их продукты приносят в пять раз больше прибыли.

Компания привлекает профессионала, прежде всего своим именем и имиджем на рынке. В этой связи первостепенной задачей компании становится грамотно проработать имиджевую составляющую своего бизнеса. Насколько важен имидж компании, может показать пример Финляндии, где примерно 90% выпускников ВУЗов хотят работать в Nokia. Это значит, что об этой компании сложилось благоприятное общественное мнение.

Когда же кандидат получил представление о будущем работодателе, на первый план выступает тот компенсационный пакет, который компания готова ему предложить. В США при ответе на вопрос о том, какие из возможных льгот больше всего привлекают при выборе места работы, чаще всего назывались следующие: инвестиционный план - 76%, пенсионное страхование - 72%, медицинское страхование - 72%, прозрачность организации и четкое понимание ее стратегии - 64%, проведение политики сохранения штатов при временном отсутствии работы - 53%, гибкий график работы - 51%,

покрытие медицинских расходов на лечение родственников - 48%, комфортабельная, привлекательная обстановка в офисе - 47%. Для белорусских компаний сегодня становится нормой лишь медицинское страхование сотрудников. По всем прочим пунктам, актуальным для американского рынка труда, наблюдается огромное отставание или полная неготовность к подобным нововведениям.

Талантливые профессионалы требуют со стороны компании постоянного внимания. Лояльность сотрудников зависит, прежде всего, от трех составляющих. Во-первых, это уважение сотрудника к своему начальнику как к профессионалу и личности. Во-вторых, удовольствие работать в коллективе, в котором тебя окружают профессионалы. И, в-третьих, - это понимание целей своего труда и радость от их достижения. В этой связи существенную мотивирующую роль играет делегирование ценному сотруднику полномочий, расширение зоны его ответственности. Профессионалу важно видеть процесс в целом, чувствовать, что на нем лежит ответственность за важный этап этого процесса, и получать удовольствие от достижения результата. Важна также грамотная политика компании в выстраивании корпоративной культуры, такой атмосферы в компании, в которой всем ее сотрудникам будет приятно и комфортно работать.

При опросе сотрудников 800 торговых точек была выявлена зависимость конечного результата работы от их настроения: если настроение сотрудника, условно, улучшается на 5%, удовлетворенность покупателя сразу возрастает на 1,3%, размеры прибыли – на 0,5%. Мотивированный сотрудник чувствует гораздо большую ответственность перед компанией и перед клиентом. С другой стороны, если его усилия не замечаются, а мотивации нет, то это неминуемо приведет к тому, что сотрудник покинет компанию. Создание позитивной рабочей обстановки очень выгодно и в финансовом плане: согласно данным исследований у компаний, всерьез занимающихся профессиональным и карьерным ростом своего персонала, выше показатели прибыли, рентабельности инвестиций, активов и собственного капитала.

Для обеспечения безопасности организации при потере профессионала стоит выяснить, кто действительно представляет ценность для компании, чьи полномочия надо уменьшить, а деятельность регламентировать. Специалисты по управлению предлагают создать

систему противовесов: перераспределить обязанности и выстроить процесс таким образом, чтобы результат не зависел от одного человека, и информация не была бы сосредоточена в одних руках.

На основе исследования с участием почти 13 000 управленцев, анализа деятельности 27 компаний было определено пять обязательных действий для компаний, которые хотят сделать таланты своим конкурентным преимуществом:

1. Необходимо принять установку на таланты, т.к. для эффективности и конкурентоспособности нужны по-настоящему талантливые сотрудники.

2. Нужно сделать свое предложение привлекательным, поскольку талантливые управленцы стремятся к интересным задачам и широким возможностям развития, им нужна открытая, доверительная и ориентированная на результативность культура, они хотят значительных возможностей для личного обогащения.

3. Следует перестроить стратегию привлечения сотрудников. Сегодня активные компании ищут таланты постоянно, а не только при возникновении открытых позиций, зная, что для привлечения способных людей компании нужна активная самореклама.

4. Необходимо обеспечить процесс непрерывного развития кадров. Развитие должно происходить благодаря повышающим профессионализм заданиям, коучингу и наставничеству.

5. Нужно дифференцировать и вдохновлять людей. Лучшие компании проводят строгую оценку талантов в каждом подразделении, и у них это такой же серьезный и важный процесс, как разработка бюджета. Они составляют планы действий по 100—500 сотрудникам и планируют усилить коллектив талантов в каждом подразделении, а затем обязательно контролируют выполнение этих действий.

Нестабильная экономическая ситуация в мире делает эффективное и стратегически спланированное управление талантами все более важным. Вероятнее всего, какой бы сложной ни была экономическая ситуация, организации будут продолжать включать поиск, рекрутинг, развитие талантов и управление ими в число своих приоритетов.