

КОРОБЕЙНИК ВІКТОРІЯ,
Науковий керівник:
к.е.н., старший викладач Мосійчук І.В
ЖДУ ім. І. Франка

ДОСВІД СВІТОВИХ КОМПАНІЙ З ПОШУКУ ТАЛАНОВИТИХ СПІВРОБІТНИКІВ

В наш час важливою проблемою є плинність кадрів, особливо перехід талановитих працівників з однієї компанії в іншу. Стає питання утримання талановитих і відданих компанії співробітників, які представляють собою основу трудового колективу і обличчя компанії.

Такі компанії як GE, Intel, Amgen вважають, що для ефективної конкурентоспроможності потрібні більш талановиті співробітники. Керівники на всіх рівнях впевнені, що створення команди талантів, є великою частиною їх роботи. Суть більш ефективного управління талантами – не в поліпшенні кадрових процесів, а в новій установці мислення.

«Війна за таланти» тримає завжди. Як світові компанії так і малі підприємства вдавалися до неймовірних хитрощів, щоб здобути того чи іншого співробітника. Одним з оригінальних рішень було розміщення оголошення на eBay.

Багато HR-фахівців часто використовують термін «head-hunting», однак мало хто з них удостоюється честі взяти участь у процесі такого полювання. Тим не менш, в Yahoo, де Джекі Різес (Jackie Reses), яка служила головою HR-департаменту, була призначена головним виконавчим директором відділу M&A та стратегічного планування. Тепер вона займається не лише стратегічним плануванням, поглинаннями і злиттями, а й покращенням корпоративної культури і пошуком нових талантів. У результаті робота з кадрами і контроль дотримання корпоративних правил знаходяться в безпосередньому віданні менеджера високого рівня. Такий набір посадових обов'язків є незвичайним для окремо взятого менеджера. Таке поєднання обов'язків є оптимальним, оскільки дозволяє об'єднати функції, які зазвичай виконують різні фахівці [1].

Зазвичай HR-фахівці повинні лише доповнювати роботу менеджера з пошуку талановитих робітників.

Зі слів Різес, можна сказати, що сьогодні боротьба за пошук та утримання талантів є як ніколи жорсткою і якщо, ти можеш допомогти компанії в ній то починай як найшвидше.

Окрім залучення до пошуку талантів, кваліфікованих менеджерів, значною перевагою є вміння компанії культивувати свою продукцію чи послуги. Це є перевагою при виборі компанії для працівника або рішучим фактором при наявній конкуренції.

В компанії Southwest Airlines, на думку однієї інсайдерської компанії, останнім часом надійшло понад 50000 заявок на 500 доступних позицій! Культивування культури компанії, яка залучає найталановитіших, є лише одним з п'яти кращих практик по пошуку талановитих співробітників.

Певні компанії надають перевагу “вирощуванню” талантів. На думку Маркуса Воллейса, керівника департаменту з розвитку персоналу фірми BMW, кращі боси до 50% свого робочого часу витрачають саме на "вирощування" нового покоління талантів. А Роджер Метелеркамп, керівник напрямку розвитку персоналу IBM, впевнений, що якщо не пов'язувати стратегію розвитку компанії з керуванням талантами, то незабаром на керівних постах опиняться люди зовсім не з тими якостями, які необхідні [2].

Зрозуміло, в боротьбі за талановиті мізки фірми не розкривають свої карти. Особливо цієї закритістю славиться компанія Nokia: така їхня фірмова політика. А ось Lufthansa досить вільно висловлюється з питань пріоритетів в управлінні талантами: краще виростити власні, ніж підбирати зі сторони.

Кіт Рабуа (Keith Rabois), серійний підприємець, який працював на керівних посадах в PayPal, LinkedIn, Slide, Square, зараз є партнером у відомому венчурному фонді Khosla Ventures. Говорить про те, що “Ваша команда – це і є ваша компанія”, а також те що “Якщо пошук талантів – головний пріоритет, то ваш робочий календар повинен відображати це

прагнення”. Ставлячи певні цілі шукаючи таланти компанія завжди має йти до неї і бачити хоч малі але результати.

Для Китаю, як і для більшості професійних інвесторів, команда проекту має першорядне значення. Ідея і ринок лише слідує за нею. Саме тому навички найму відповідних співробітників і побудова команди є основою створення компанії і це має знати кожен підприємець [3].

Багато компаній не роблять таємниці з того, як вони шукають таланти, але і говорити про це не люблять. Експерти менеджменту з такою позицією не згодні. Вони попереджують, що якщо, талановитих працівників не повідомили про можливості розвитку і надання перспектив в даній компанії, то він буде відчувати себе недооціненим і просто може піти.

Часто керівники забувають просту істину - талановиті професіонали завжди залишаються в ціні, незалежно від економічної ситуації або кадрової політики компанії. У них є вибір. І менеджеру всього-то потрібно переконати їх залишитися.

Список використаних джерел:

1. Практики роботи з талантами від компаній Кремнієвої долини // [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.management.com.ua/tend/tend566.html>
2. Как удержать таланты // [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.personal.ru/journal/300/7688/>
3. Ваша команда — це і є ваша компанія // [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.management.com.ua/blog/1505>