

УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ – ПЕРЕВАГА СЬОГОДНІ, ПЕРСПЕКТИВА – НА МАЙБУТНЄ

Корень А.М., студент
Політехнічний технікум КІ СумДУ

Світовий досвід управління компаніями переконує, що вирішальним чинником стабільного і тривалого функціонування організацій є високоякісний менеджмент у широкому розумінні й менеджмент персоналу зокрема.

Конкуренція із залученням талановитих працівників не тільки не припиняється, але навіть зростає під час економічного спаду.

Головна цінність будь якої компанії – її співробітники, а якщо бути ще більш точним, то її кваліфіковані фахівці. Саме їх робота формує імідж компанії та її репутацію на ринку.

Сучасний персонал - це не доляльні працівники, які хочуть все життя безупинно працювати на повну ставку в одній і тій же компанії. Сучасний працівник - це надзвичайно мобільний «вільний агент», що сам себе розвиває й «калібрує». Його відданість фірмі короткострокова, і часто він не хоче повністю присвячувати себе єдиному роботодавцеві.

Нестача талантів серед фахівців стає всесвітньо поширеною проблемою. Такі дані нового дослідження. Опитування 32 000 працівників із 26-ти країн виявило, що нестача талантів спостерігається у кожній з них. Manpower (компанія, яка провела дослідження) припускає, що таке скорочення талантів може стати значною загрозою для подальшого зростання світової економіки. Кожен третій роботодавець (29%) стверджує, що збільшив би штат компанії за умови, якби зумів відшукати підходящого талановитого фахівця. Чверть роботодавців стверджують, що вимушені постійно піднімати зарплатню своїм людям для того, щоб утримати їх на місцях.

Скорочення кількості талановитих працівників серед постійного персоналу компаній найбільша проблема американського та азійсько-тихоокеанського регіонів. Дію цієї тенденції вже відчули на власній шкірі 4 із 10-ти роботодавців. Роботодавці Перу (46%), Японії (45%), США (45%), Мексики (41%) говорять про ускладнення пошуків талановитих спеціалістів і, як наслідок, неминучу інфляцію заробітної

платні[1].

І хоча дані цього дослідження можуть виявитися оптимістичними для тих, хто сьогодні знаходиться на стадії пошуків роботи, для роботодавців це своєрідний "тривожний дзвінок".

Дослідження, проведене американською консалтинговою компанією BlessingWhite, засвідчило, що ймовірність втрати ключових талантів після закінчення рецесії зросла майже вдвічі. 19% ключових співробітників планують змінити роботу, а ще 48% не вирішили, стверджуючи, що вони, "можливо", залишаться [2].

Отже, більшості компаній варто переглянути свою політику залучення та утримання ключового персоналу.

Менеджери повинні зосередитися на пошуку можливостей для зростання та забезпечити своїх працівників новими цікавими пропозиціями, щоб утримати найталановитіших з них. І якщо менеджмент не зможе забезпечити таких працівників можливостями для зростання, в тому числі й персонального, залучити їх у досягнення нових цілей, тоді існує чимала ймовірність, що ці співробітники будуть впроваджувати свої безцінні навички в іншому місці.

Керівник: Іващенко М.М., викладач

1. Нестача талантів стає глобальною тенденцією/ management.com.ua
2. Управління талантами – першочерговий пріоритет для генеральних директорів // management.com.ua

УМОВИ ЕФЕКТИВНОГО КОНТРОЛЮ В ОРГАНІЗАЦІЯХ З РИНКОВИМ ТИПОМ ЕКОНОМІКИ

Капітаненко Ю. А., студент

Конотопська філія Європейського університету

Слово «контроль» як і слово «влада» породжує, перш за все, негативні емоції. Для багатьох людей контроль означає, по-перше, обмеження, відсутність самостійності, в загальному все те, що прямо протилежне нашим уявленням про свободу особистості. Внаслідок такого стійкого сприймання, контроль відноситься до числа тих функцій управління, значення яких розуміється неправильно.

Контроль є управлінською функцією, спрямованою на процес моніторингу діяльності з метою забезпечення її провадження так, як заплановано.