




«Мы считаем, что самой сложной задачей станет **быстрое и значительное усиление команды талантливых сотрудников, достаточное для того, чтобы и дальше опережать конкурентов**», - McKinsey в своей книге «Война за таланты»

## ЧТО ТАКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ?

Термин «Управление талантами» впервые прозвучал **в конце 1990-х годов в США** в ходе многочисленных исследований в области рынка труда и оптимизации производства.

Управление талантами можно определить как совокупность инструментов управления персоналом, которые дают возможность организации привлекать, эффективно использовать и удерживать сотрудников, которые вносят существенный вклад в развитие организации.

Согласно одному из проявлений закона Парето в бизнесе, **80% всей прибыли компании приносят именно 20% ее персонала, то есть те самые сотрудники класса А.**

Как внедрить систему управления талантами в вашу компанию? Читаем далее 



# ПРИМИТЕ УСТАНОВКУ НА ТАЛАНТЫ

## ДЛЯ ЭТОГО:

Активно участвуйте в кадровых решениях на разных уровнях своей организации

Руководите простым, но глубоким процессом оценки потенциала сотрудников

Внушайте установку на таланты всем управленцам на всех уровнях

Вкладывать достаточно средств в развитие талантов

Возлагайте не только на своих менеджеров, но и на себя ответственность за силу создаваемых команд

**Основная идея:** Управление персоналом больше не обязанность только HR-отдела. Все управленцы отвечают за силу своего коллектива. Проще говоря, суть внедрения системы управления талантами не в улучшении кадровых процессов, а в новой установке мышления.



СТРАТЕГИЯ

# СДЕЛАЙТЕ ВАШЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫМ

## ДЛЯ ЭТОГО:

Дайте возможность сотрудникам видеть горизонты своего развития

Не препятствуйте в расширении полномочий персонала

Опережайте другие компании в новаторстве

Создайте вдохновляющую миссию

Ставьте интересные задачи перед собой и сотрудниками, чтобы преобразить свою компанию

**Основная идея:** Привлекая талантливых сотрудников, следует помнить, что одаренные люди склонны уходить, если они чувствуют, что в компании нет возможности для их самореализации.



СТРАТЕГИЯ

# ПЕРЕСТРОЙТЕ СТРАТЕГИЮ НАЙМА

## ДЛЯ ЭТОГО:

Создайте и поддерживайте привлекательную культуру и ценности компании

Создайте атмосферу открытости и доверия на всех уровнях организации

Станьте независимыми от бумажной волокиты

Занимайтесь поиском талантов даже тогда, когда на первый взгляд в этом нет необходимости

Помните: талантливый сотрудник сам выбирает компанию, а не она его

**Основная идея:** Существовавшая ранее стратегия найма абсолютно неактуальна. Если раньше организация объявляла набор сотрудников и выбирала из кандидатов, изъявивших желание поучаствовать в отборе, то сейчас талантливых сотрудников так найти практически невозможно.



# ОБЕСПЕЧЬТЕ ПРОЦЕСС НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

## ДЛЯ ЭТОГО:

Непрерывное развитие персонала должно включать в себя три аспекта: наставничество, коучинг, обучение

Развитие должно быть на постоянной и непрерывной основе

Начинается с адаптации новых сотрудников и их знакомства с ценностями, структурой и системой компании

Длится на протяжении всего времени работы в компании, даже при достижении сотрудником высшей управленческой позиций

Для сотрудников, демонстрирующих высокий лидерский потенциал, должны организовываться программы, способствующие развитию в области руководства людьми

**Основная идея:** Если компания серьезно подходит к привлечению, а главное к удержанию талантливых сотрудников, то должна быть формализованная программа развития.



# ДИФФЕРЕНЦИРУЙТЕ И ВДОХНОВЛЯЙТЕ ВАШИХ ЛЮДЕЙ

## ДЛЯ ЭТОГО:

Введите категории сотрудников: класс А - лучшие (10-20%), класс В - средние (60-70%), а класс С - худшие (10-20%)

Класс А – локомотивы компании, умение руководства взаимодействовать с ними - залог «успешности» компании

Класс В – ресурсная зона. Внимательно работайте с этой категорией, вычисляйте / развивайте их таланты, увеличивая класс А

Сотрудники класса С – кандидаты на выбывание

Во избежание создания культуры «звезд», создайте системы мотивации и рейтингов (открытые или закрытые)

**Основная идея:** Дифференциация персонала – самый сложный в этическом отношении элемент системы управления талантами. Но не стоит воспринимать дифференциацию как суждение, это оценка, оценка вклада каждого сотрудника в развитие компании.



СТРАТЕГИЯ

Корпоративная культура претерпевает сильнейшие изменения с момента внедрения системы управления талантами, какой бы она ни была. **Внедрение системы управления талантами меняет мировоззрение всей компании**, философией всей организации становится так называемая меритократия, **власть достойных**.

## КОМПАНИЯ ОБРЕТАЕТ ОРИЕНТАЦИЮ НА УСПЕХ.

### Адаптация материала и оформление:

«Тренинг-Лаборатория Булава», 2017.

[www.andreybulava.com](http://www.andreybulava.com)

marketing@andreybulava.com

+7 727 346 61 59



### Источник:

Майклз Э., Хэндфилд-Джонс Х., Экселрод Э.

**«Война за таланты»**