

# МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ HR-TREND 2017

## ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ УНИВЕРСИТЕТ: УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ РАЗВИТИЯ

Подготовили студенты ИЭМ, группа № 27706:

Салато Анастасия, Лищенко Алина, Мануйленко Ксения,  
Гавриленко Мария, Елизавета Лыско, Махмудов Султан,  
Мамойко Дарья, Гилинская Алина, Зайцева Анастасия,  
Есипова Александра.

СПИКЕРЫ



**С.Б. Крайчинская** (заместитель генерального директора по подготовке кадров, “Союз Ворлдскиллс Россия”)

## “Сетевая командная организация: общие принципы и практики применения”

### Ключевые вопросы:

- Как устроены современные команды?
- Как они побеждают?

### Тезисы:

- ▶ Рассмотрение 5 поколений менеджмента.
- ▶ 5 поколение - организация сетей из людей.

### Принципы:

1. Удержание общности
2. Многозадачность
3. Взаимное использование и приумножение ресурсов: каждый «узел» сети становится ресурсом для остальных «узлов» и сам использует их ресурсы
4. Управление знаниями как основной процесс деятельности (Люди могут отказаться от имеющихся знаний, чтобы получить новые и достичь успеха).
  - ▶ Сетевая организация - способ расширения собственной команды.

**Д.А. Леонтьев** (профессор, заведующий Международной лабораторией позитивной психологии личности и мотивации, НИУ ВШЭ)

## “Мифы о мотивации и вызовы реальности”

### Ключевой вопрос:

- ▶ Почему люди делают то, что они делают?

### Тезисы:

- ▶ Эффект Кули. Сам факт внимания к персоналу увеличивает производительность труда.
- ▶ "Кнут и пряник" - несут много негативных побочных последствий и пригодны лишь для решения сиюминутных задач.
- ▶ Теория X. Потребности у людей малы. По своей воле люди не будут ничего делать, их нужно заставить.
- ▶ Теория Y. Саморазвитие является врожденной мотивацией.

**Й. Виссема** (почетный профессор предпринимательства и инноваций, Технологический университет, г. Делфт)

**«Modern University: transdisciplinary institutes instead of faculties»**

**Ж.-П. Ларсон** (почетный профессор, Высшая коммерческая школа, г. Париж; сопредседатель Балтийского института управления (ВМИ))

**«University – enterprise cooperation in developing international partnership in management education»**

# КТО ТАКИЕ ТАЛАНТЫ?

- ▶ **Ректор ТГУ Эдуард Галажинский:** Университет – это место, где таланты проявляются. Здесь человек может попробовать себя в разных видах деятельности, построить социальную сеть своих контактов – которая потом станет ключевым ресурсом его жизни. К тому же университет – это среда, где есть и культура, и пространство, и коммуникация.

- ▶ **Управление талантами** – это область HR-менеджмента, которая занимается привлечением квалифицированных работников, интеграцией новых сотрудников, а также удержанием персонала для удовлетворения текущих и будущих целей бизнеса
- ▶ Термин «управление талантами» появился в 1990 году. Его использовали для названия изменений в сфере управления HR, которые делали «акцент на управлении человеческим потенциалом или талантом». Этот термин был введен Дэвидом Уоткинсом, а в печатных изданиях появился в 1998 году. Однако связь между развитием персонала и эффективной работой организации была установлена еще в 1970-х годах. Управление талантами – это часть эволюции измерительных технологий таланта.

## ► Стратегия управления талантами предусматривает:

1. Поиск, привлечение, рекрутинг и адаптацию квалифицированных кандидатов.
2. Управление и определение конкурентоспособной заработной платы.
3. Обучение и развитие талантов.
4. Управление производительностью.
5. Программы сохранения кадров.
6. Продвижение по службе.

## ► Оценка

С точки зрения сферы управления талантами, сотрудник может оцениваться по двум критериям:

1. Производительность.
2. Потенциал.



# КАК ФОРМИРОВАТЬ КОМАНДЫ?

1. Отобрать подходящих сотрудников;
2. Отрегулировать численность команды;
3. Совместно определить цели и задачи;
4. Объяснить, какие выгоды получит каждый в результате успешной деятельности команды;
5. Договориться о групповых нормах;
6. Помочь членам команды лучше узнать друг друга;
7. Обучить членов команды;
8. Установить систему контроля и поощрять самоконтроль;
9. Обеспечить поддержание командного духа;
10. Заменять членов команды, которые не захотят или не смогут (даже после обучения) действовать в соответствии со стандартами и согласованными правилами.

## ► Основные элементы эффективной работы команды:

- Удовлетворение личных интересов членов команды;
- Взаимодействие в команде;
- Решение поставленных перед командой задач.

Подводя итог сказанному, можно отметить, что хорошо организованной командной работы можно достичь при соблюдении следующих условий:

- Члены команды и лидеры стремятся поддержать друг друга для того, чтобы сделать работу команды успешной.
- Члены команды понимают приоритеты друг друга и помогают или поддерживают, когда возникают трудности.
- Открытое общение: приветствуются новые идеи, новые методы улучшения работы, постановка новых проблем и т. д.
- Отдача в работе более значительна, так как члены команды понимают, чего от них ждут, и могут самостоятельно контролировать свою деятельность.
- Конфликт понимается как нормальное событие и рассматривается как возможность решить проблемы. Поддерживается баланс между производительностью команды и удовлетворением потребностей отдельных членов.
- Команда в целом и индивидуальные участники поощряются за результаты и старание.

# КАК РАСКРЫВАТЬ ПОТЕНЦИАЛ?

- ▶ Удовлетворение приходит не после преодоления препятствия, поставленного перед вами другими, а после преодоления препятствия, которое вы сами поставили перед собой

## СЛЕДУЙТЕ СОБСТВЕННЫМ ПУТЕМ

- ▶ Ответственность за развитие вашей карьеры лежит на вас и только на вас, а значит, действовать нужно соответственно.
- ▶ Не доверяйте устоявшемуся мнению.
- ▶ Верьте, что правда может не торжествовать здесь и сейчас, но в будущем она обязательно победит.

СПАСИБО ЗА  
ВНИМАНИЕ

