

УДК 331.5
JEL classification: G30; J53; M51

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/86/36>

«ВОЙНА ЗА ТАЛАНТЫ» КАК КОНКУРЕНТНАЯ СТРАТЕГИЯ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

©*Горохова В. А., Московский государственный психолого-педагогический университет,
г. Москва, Россия, gorohova.valerija1402@gmail.com*

©*Какадий И. И., ORCID: 0000-0002-4000-8985, SPIN-код: 8529-1186, канд. воен. наук,
Московский государственный психолого-педагогический университет,
г. Москва, Россия, kii606@mail.ru*

THE WAR FOR TALENTS AS A COMPETITIVE STRATEGY IN MODERN ORGANIZATIONS

©*Gorokhova V., Moscow State University of Psychology & Education,
Moscow, Russia, gorohova.valerija1402@gmail.com*

©*Kakadiy I., ORCID: 0000-0002-4000-8985, SPIN-code: 8529-1186, Ph.D., Moscow State
University of Psychology & Education, Moscow, Russia, kii606@mail.ru*

Аннотация. В статье рассматривается явление «война за таланты», а также значимость найма и удержания талантливых сотрудников в современных организациях. «Война за таланты» является ключевой конкурентной стратегией в настоящее время. Рассмотрены действия, с помощью которых компания сможет эффективно использовать данную стратегию. Лидирующие позиции на рынке занимают компании, которые совершенствуют условия труда, проводят активный анализ кадров на рынке и готовы предложить самые выгодные условия для работы. Сотрудник, обладающий высокими навыками в определенной области, в современных социально-экономических условиях, играет важную роль в вопросе успешности руководителя и компании в целом. Целью работы является изучить основные подходы удержания талантливых сотрудников в организациях.

Abstract. The article examines the phenomenon of the War for Talents, as well as the importance of hiring and retaining talented employees in modern organizations. The War for Talents is a key competitive strategy at the moment, this article discusses the actions by which the company will be able to effectively use this strategy. Leading positions in the market are occupied by companies that improve working conditions, conduct an active analysis of personnel in the market and are ready to offer the most favorable conditions for work. An employee with high skills in a certain field, in modern socio-economic conditions, plays an important role in the success of the manager and the company as a whole. The purpose of the work is to study the main approaches to retaining talented employees in organizations.

Ключевые слова: война за таланты, талантливый сотрудник, управление персоналом.

Keywords: War for Talents, talented employee, personnel management.

В настоящее время каждая компания, вне зависимости от своей деятельности, старается пробиться на верх цепочки рынка. У руководителей возникает естественный вопрос «Как добиться превосходства перед конкурентами и занять лидирующую позицию?». Универсального ответа на данный вопрос не существует, но в специальной литературе, можно

найти широкий спектр рекомендаций, который включает: совершенствование технологий производства, увеличение оборотов, регулярное наполнение компании инновационными идеями и, конечно, талантливыми сотрудниками.

Актуальность данной темы заключается в том, что конкуренция в каждой из сфер деятельности среди компаний усиливается, а также, параллельно с этим, увеличивается роль человеческого фактора на предприятиях, в связи с чем между руководителями возникает настоящая борьба за талантливого сотрудника. Явление «война за таланты» берет свое начало с 90-х годов XX века, именно тогда впервые С. Ханкин руководитель компании McKinsey & Company назвал возрастающую конкуренцию — началом «войны за таланты» [1].

«Война за таланты» началась в 1980-е годы с зарождением информационного века, когда важность материальных активов: станков, фабрик и капитала — стала уменьшаться по сравнению с важностью таких нематериальных активов, как собственные сети, бренды, интеллектуальный капитал и таланты. За последнее столетие компании стали гораздо больше полагаться на талантливых сотрудников. В 1900 г. работники умственного труда требовались лишь для 17% рабочих мест, а сейчас на них приходится более 60% [2].

Учитывая рост значимости сотрудников умственного труда, важно активно привлекать талантливых сотрудников, так как талантливые сотрудники имеют большую значимость для развития предприятия. Например, талантливые IT специалисты по сравнению со средними могут написать больше эффективных при использовании строк кода, а их проекты приносят в несколько раз больше прибыли. Президент компании Cisco Джон Чемберс описал ситуацию так: «Инженер мирового класса и пять сотрудников его уровня могут работать продуктивнее, чем 200 обычных инженеров». Ранее в понятие «талант» вкладывали следующее значение — наличие у человека каких-либо творческих способностей, но сейчас данное понятие имеет более широкое значение [2].

Талантливый сотрудник — это человек, обладающий рядом выдающихся способностей, которые позволяют ему быстрее и качественнее других выполнять свои задачи, а впоследствии и предлагать различные методы для развития компании в целом. Чем больше талантливых сотрудников в организации, тем больше вероятность, что компания займет лидирующую позицию на рынке.

Именно, поэтому каждый грамотный руководитель держится за талантливых сотрудников, а также регулярно ищет таланты вне своей организации. Переход к информационному веку еще далек от завершения. Так как экономика все больше опирается на знания, ценность талантливых людей продолжает расти.

Сейчас талантливые сотрудники становятся одним из главных конкурентных преимуществ перед другими компаниями, именно поэтому талантливые сотрудники, осознавая свою значимость, не держатся за место в компаниях, как это было ранее, сейчас компания должна держаться за талант и регулярно улучшать условия для удержания ценных кадров.

С момента появления явления «война за таланты», данная «война» не просто продолжается, она усиливается с каждым днем и приобретает более значительный характер. Если на начальных этапах «войны» соперничество было, как правило, между руководителями одного города, далее явление развилось до размеров страны, в настоящее время за талантливых сотрудников сражаются руководители разных стран. «Война за таланты» имеет ряд специфических особенностей:

- Охватывает не весь рынок труда — в связи с изменением спроса на сотрудников, а также изменением насыщенности специалистов, в течение времени «война за таланты» меняет область своей деятельности [3]. Например: если рынок в настоящий момент перенасыщен

управляющими, но при этом имеет нехватку бухгалтеров, руководители будут тратить больше усилий для поиска и найма именно бухгалтеров, но данная ситуация может измениться со временем;

- Является непрерывным процессом — грамотный работодатель постоянно находится в поиске ценных кадров для своей компании, даже имея полный штат сотрудников, на мой взгляд это естественный процесс, так как любой работодатель стремится заменить посредственного сотрудника действительно талантливым сотрудником.

- Продолжается после найма — недостаточно просто устроить на работу ценного сотрудника, необходимо его удержать, используя различные методы мотивации и стимулирования, так как вы легко можете потерять ценного кадра, из-за нехватки ресурсов, которые вы можете ему предоставить.

- Существует и при насыщенности кадрами — даже если откликов на определенную вакансию более чем достаточно, данный факт не останавливает войну за таланты, это просто увеличивает объем работы HR-менеджеров. Менеджерам необходимо активно просматривать и анализировать каждое резюме, так как их количество вовсе не обещает наличие среди них талантливого сотрудника.

HR-менеджеры используют различные методы при поиске талантливых сотрудников, основные из них:

«Выращивание» собственных кадров. То есть, приглашение перспективных студентов на стажировку в компанию, обучение их. Действительно, проще выучить специалиста по собственному сценарию, нежели искать кого-то особенного. Тем более что отношение работника к первому работодателю всегда самое лояльное. Этот метод может быть целесообразным, если есть уверенность в том, что ситуация в будущем не изменится. Но не всем стажерам хватает терпения и толерантности, чтобы потратить несколько лет на работу за символическую оплату. К тому же нет никаких гарантий, что по окончании обучения в ВУЗе бывший практикант не захочет сменить компанию на «настоящую работу».

Поиск талантов среди собственного персонала. Такие рекрутинговые стратегии как повышение квалификации, обучение, ротация персонала позволяет раскрыть сотрудников не только как специалистов в своей сфере, но и выявить их склонности к совершенно другой работе. Также необходимо помнить, что часто талантливые сотрудники уходят из организации, так как не имеют возможности на реализацию и раскрытие своих способностей, именно поэтому руководителю необходимо уделять внимание каждой идеи своих сотрудников и проявлять подлинный интерес к личным показателям каждого во время работы. Только при качественном наблюдении и анализе деятельности каждого сотрудника можно разглядеть талант.

Для более точного понимания как же именно протекает «война за таланты» в настоящее время, обратимся к практическому примеру. На данный промежуток времени «война за таланты» активно протекает в сфере IT технологий. Специалисты IT востребованы по всему миру, сотрудники меняют гражданство и переезжают в другие страны, так как руководители зарубежных компаний предлагают им более выгодные условия работы. В связи с данным фактом власти РФ предпринимают различные меры для удержания специалистов данной сферы, например: в период обучения и работы по IT специальности мужчины освобождаются от службы в армии, также IT специалисты имеют право взять квартиру в ипотеку под 1%, и др.

Стоит отметить, что для удержания талантливых сотрудников необходимо активно прибегать к процессу мотивации сотрудников. Выделяют два основных вида мотивации сотрудников в организации: материальная и психологическая. Материальная мотивация

талантливых сотрудников проявляется в денежных вознаграждениях за выполнение показателей КРП, премиях, вознаграждений материального характера и т. д.

Психологическая мотивация имеет более сложный характер, чем материальная, так как для использования психологических методов мотивации необходимо проанализировать потребности и нужды каждого конкретного сотрудника. Психологическая мотивация может проявляться в: благодарности и похвале от работодателя; возможности карьерного роста на рабочем месте; организации зон отдыха на рабочем месте; корпоративных мероприятиях и т.д.

В настоящее время многие организации начали активно заниматься процессом мотивации своих сотрудников, осознавая значимость данного аспекта для удержания талантливых сотрудников на рабочих местах.

Для развития отрасли мотивации в компании руководители нанимают отдельного сотрудника или создают специальные отделы, которые отвечают за анализ потребностей сотрудников и применение наиболее действенных аспектов мотивации. Каждый уважающий себя работодатель уделяет большое внимание мотивации персонала, ведь не зависимо от отрасли деятельности предприятия или компании действует одна и та же закономерность — чем выше мотивация сотрудника — тем продуктивнее и качественнее его работа [4].

В заключении хотелось бы отметить, что чтобы победить в «войне за таланты», нужно не просто выиграть битву за привлечение лучших работников — компании должны также повсеместно внедрять процессы, направленные на развитие.

В период активного развития информационного общества, самые большие потери компания несет, когда уходят люди, а именно ценные сотрудники с высоким уровнем знаний и потенциала от которых напрямую зависит уровень развития компании.

Потерять ценного сотрудника — это непозволительная роскошь для руководителей в настоящее время, так как «война за таланты» регулярно набирает обороты. Передовые компании охотятся за кадрами еще на моменте обучения людей в вузах.

Список литературы:

1. Носкова К. А. Управление талантами инновационной организации // Современные научные исследования и инновации. 2012. №12. С. 14-14.
2. Michaels E., Handfield-Jones H., Axelrod B. The war for talent. Harvard Business Press, 2001.
3. Razdolskaya M.S. New corporate development strategies. Smart Education, 2019.
4. Wooldridge A. Talent Review: The Battle for Mental Abilities. Economist. London: The Economist Group, 2019.

References:

1. Noskova, K. A. (2012). Upravlenie talantami innovatsionnoi organizatsii. *Sovremennye nauchnye issledovaniya i innovatsii*, (12), 14-14. (in Russian).
2. Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The war for talent*. Harvard Business Press.
3. Razdolskaya M.S. New corporate development strategies. Smart Education, 2019.

4. Wooldridge A. Talent Review: The Battle for Mental Abilities. Economist. London: The Economist Group, 2019.

*Работа поступила
в редакцию 13.12.2022 г.*

*Принята к публикации
19.12.2022 г.*

Ссылка для цитирования:

Горохова В. А., Какадий И. И. «Война за таланты» как конкурентная стратегия в современных организациях // Бюллетень науки и практики. 2023. Т. 9. №1. С. 264-268. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/86/36>

Cite as (APA):

Gorokhova, V., & Kakadiy, I. (2023). The War for Talents as a Competitive Strategy in Modern Organizations. *Bulletin of Science and Practice*, 9(1), 264-268. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/86/36>