

# Развитие талантов



**Талант – выдающиеся способности человека проявляемые в определенной сфере деятельности, позволяющие на основе принятия нестандартных решений добиваться высоких результатов.**

**Высококвалифицированный сотрудник – хорошо знает профессию, имеет большой опыт – это ключевой сотрудник, кадровый резерв.**

**Высокопотенциальный сотрудник – есть знания, способность обучаться и развиваться, лидерские качества, системное мышление, стратегическое видение – это талант, который можно развивать.**

## Немного статистики...

**Оцените, на сколько успешно правительство вашей страны обеспечивает наличие квалифицированных, образованных и адаптирующихся специалистов (%)**



# Стратегия управления талантами

## **1. Привлечение:**

Бренд работодателя, ценностное предложение,...

## **2. Расстановка:**

Оргструктура, планирование преемственности, циклы профессионального опыта,...

## **3. Развитие:**

Коучинг, менторинг, развитие лидерства, обучение, управление эффективностью,...

## **4. Удержание:**

Корпоративная культура и вовлеченность, признание, трансформация ценностей,...

## Развитие талантов

целенаправленная деятельность по созданию в организации системы:

- . управления эффективностью персонала;
- . управления достижением целей;
- . управления компенсациями;
- . управления обучением;
- . управления карьерным ростом;
- . планирования успеха....

Использование талантливых сотрудников, способных достигать исключительных результатов в бизнесе.

В основе лежит постулат: сотрудники – актив компании, дополнительное преимущество в конкурентной борьбе.

\*

На сегодняшний день, считается, что персонал, как стратегический актив должен обладать следующими характеристиками:

- 1. Компетентность** — знания, навыки и модели поведения, необходимые для эффективного выполнения работы в данной компании;
- 2. Гибкость профессионального и личностного потенциала** - способность адекватно и быстро приспосабливаться к происходящим и ожидаемым изменениям;
- 3. Вовлеченность** - стремление **сотрудников** принести максимальную пользу компании и делать все возможное для достижения ее целей, выполнение действий, выходящих за рамки их прямых обязанностей;
- 4. Инновационный потенциал** — совокупность свойств, позволяющих работникам участвовать в процессах организационного развития и/или инициировать деятельность, направленную на улучшение работы компании.

**1. Модульное обучение** - целостный набор подлежащих освоению умений, знаний, отношений и опыта (компетенций), описанных в форме требований, которым должен соответствовать обучающийся по завершении модуля, и представляющий составную часть более общей функции. Модуль является значимым для сферы труда. Каждый модуль оценивается и обычно сертифицируется.

- **2. Дистанционное обучение** – это, как правило самостоятельная форма обучения, информационные технологии в дистанционном обучении являются ведущим средством.
- **3. Наставничество** - способ передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному.
- **4. Рабочая группа** — объединение из трех или более людей, которые должны взаимодействовать между собой и влиять друг на друга, чтобы выполнить общую задачу.
- **5. Метафорическая (деловая) игра** — метод имитации принятия решений специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком с ПК в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости.

## Методы обучения

- **6. Shadowing (рабочая тень)** -наблюдении за действиями сотрудника компании и изучении особенностей его работы. Подопечный становится «тенью» опытного специалиста в реальной рабочей обстановке и постоянно находится рядом с ним в течение одного—трех дней. Он вправе обсуждать все рабочие моменты не только со старшим, но и с другими сотрудниками, а также узнавать об особенностях той или иной должности.
- **7. Secondment (командирование)** - сотрудника "командируют" на другое место работы (в другой департамент, отдел или подразделение) на время, а потом он возвращается к своим прежним обязанностям, но овладев новыми необходимыми навыками. Secondment может быть как краткосрочным (около 100 ч рабочего времени), так и более длительным (до года).
- **8. Budding (поддержка)** - поддержка, помощь, в какой-то мере руководство и защита одного человека другим для того, чтобы были достигнуты результаты и цели. Buddy - "партнер", сотрудник, работающий в компании дольше и опекающий новичка.



## Распространенность методов обучения (%)

Метод обучения	Российские компании	Зарубежные компании
Модульное обучение	83	81
Дистанционное обучение	37	54
Наставничество	78	72
Рабочие группы	60	65
Метафорическая игра	45	15
Shadowing (рабочая тень)	1	71
secondment - командирование	1	65
Budding (поддержка)	5	85

## Мотивация для обучения

- **1. Включить обучение в индивидуальные планы развития**
- Мотивация к обучению повышается в разы, если есть прозрачная система карьерного роста.
- **2. Сделать обучение частью корпоративной культуры**
- Если обучение является ценностью внутри компании, то и сотрудники с большим удовольствием будут поддерживать эту ценность.
- **3. Дать время на обучение**
- Одна из наиболее частых форм сопротивления обучению — отговорка об отсутствии времени. Прежде чем предлагать сотрудникам обучение, стоит убедиться в том, что у них есть на это ресурсы.
- **4. Сделать обучение выгодным для сотрудников**
- Для многих ценными могут быть не только новые знания и навыки, но и их документальное подтверждение: сертификаты и дипломы.
- **5. Признать профессионализм коллег**
- Многие сотрудники не считают свои компетенции чем-то сверхординарным, хотя на самом деле их знания могли бы пригодиться и другим сотрудникам.



# Спасибо за внимание!

➤ Каретникова Ирина

Директор по персоналу и организационному  
развитию ГК «БАШМИЛК»

т.с. 8-917-258-17-73

