

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ В ЭПОХУ ТРАНСФОРМАЦИИ: ПРИВЛЕЧЕНИЕ, РАЗВИТИЕ И УДЕРЖАНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ С ЦИФРОВЫМИ НАВЫКАМИ

Лукашина М.А. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского), **Семенова В.В.**

(ННГУ им. Н.И. Лобачевского)

Научный руководитель – кандидат экономических наук, доцент Камскова И.Д.

(ННГУ им. Н.И. Лобачевского)

Введение. Бизнесу всегда требуются изменения, в разных сферах, чтобы он мог адаптироваться к меняющимся условиям рынка, технологий, клиентов. Однако от 50% до 70% инициатив для развития бизнеса являются неудачными. Поэтому важен грамотный подход к внедрению инноваций, который должен основываться на некотором исследовании рынка и сферы деятельности. Главной ценностью любой компании являются люди и грамотное управление сотрудниками, распределение работы между ними – залог успешной бизнес-трансформации.

Основная часть. Важность умения трансформироваться можно проследить на практике. Такие компании, как Kodak и Nokia, некогда бывшие лидерами в своих отраслях, стали примерами того, как неспособность адаптироваться к новым рыночным условиям приводит к потере позиций. Исследование Global Simplicity Index (2014) выявило, что из-за чрезмерной сложности организационных структур и процессов 200 крупнейших компаний мира ежегодно недополучают до 237 миллиардов долларов, что составляет примерно 10% их совокупного дохода [2].

Разные организации внедряют различные решения в работу, чтобы адаптировать бизнес-трансформации. Например, в организации «Техно-ТТ» были проведены тренинги в форме семинаров с практической частью, предназначенные как для управленцев, так и для рядовых сотрудников. В рамках этих мероприятий участники принимали решения в смоделированных ситуациях, представляющих собой личные дилеммы или конфликт интересов между различными сторонами. К примеру, работники анализировали актуальную для них проблему тайм-менеджмента и возможности увеличения заработной платы. Руководящий состав рассматривал вопрос о том, стоит ли разрабатывать бизнес-процессы исключительно усилиями менеджмента, или лучше делегировать это право сотрудникам на местах. Таким образом, сотрудник получает опыт, основанный на собственных действиях, что существенно облегчает осознание ошибочности первоначальных предположений в работе [1].

Понимая важность бизнес-трансформаций в рыночной экономике, и то, что изменения актуальны практически во всех сферах, можно выделить характерную для всех – трансформация, связанная с управлением. Проблема распределения сил и времени сотрудников для оптимизации их деятельности является актуальной, так как при верном распределении человеческих и временных ресурсов снижаются затраты, повышается производительность и растёт удовлетворенность сотрудников.

Ключевым фактором успеха в эпоху цифровой трансформации становится наличие специалистов, обладающих цифровыми навыками (внедрять, разрабатывать, исследовать инновации). Таким образом, можно выделить проблему – традиционные методы рекрутинга, развития и удержания талантов устаревают, не удовлетворяя потребности быстро меняющегося цифрового ландшафта. Недостаток специалистов с цифровыми навыками тормозит процесс трансформации, ограничивая возможности компаний в конкурентной борьбе. Решением этой проблемы могут стать следующие рекомендации.

Во-первых, вместо традиционных методов поиска сотрудников, компании могут привлекать специалистов с помощью проектов, где специалисты обучают топ-менеджмент цифровым технологиям, организации хакатонов и подобных мероприятий, посвященных решению актуальных бизнес-задач, что позволяет увидеть реальные навыки кандидатов в действии и показывает компанию как современного работодателя. Во-вторых, создание

виртуальных офисов и игровых платформ для взаимодействия с потенциальными молодыми кандидатами, что позволит привлечь внимание молодого поколения, которое активно использует эти платформы. В-третьих, использование искусственного интеллекта (ИИ) для анализа профилей кандидатов в социальных сетях. ИИ может не только находить потенциальных кандидатов, но и прогнозировать их соответствие корпоративной культуре и потенциальную долгосрочную ценность для компании.

Современным молодым сотрудникам важно собственное развитие. Вместо универсальных тренингов, компании могут использовать платформы на основе ИИ для создания индивидуальных планов развития, учитывающих навыки, интересы и карьерные цели каждого сотрудника. Переход от должностной структуры к организации, основанной на навыках, предполагает идентификацию необходимых навыков для реализации стратегии компании и создание гибких команд, формирующихся на основе навыков сотрудников для решения конкретных задач. Создание среды, в которой сотрудники могут предлагать и реализовывать свои инновационные идеи, получая поддержку и ресурсы от компании, что не только способствует развитию цифровых навыков, но и повышает вовлеченность сотрудников и укрепляет корпоративную культуру инноваций.

Впрочем, организации важно и удерживать талантливых сотрудников. Поэтому нужно внедрить систему, которая прозрачно отражает вклад сотрудника в успех трансформационных проектов и позволяет ему участвовать в прибылях от инноваций. Предоставление возможности работать удаленно или по гибкому графику является важным фактором удержания талантливых специалистов, особенно в сфере ИТ (такие компании привлекают больше внимания). Компании, которые могут предложить сотрудникам возможность участвовать в проектах, направленных на решение глобальных проблем, имеют больше шансов удержать специалистов. Также важна организация онлайн-платформ, где сотрудники могут обмениваться знаниями, опытом и идеями в области цифровых технологий.

Рассмотрим данные возможности на примере АО «Гринатом». Организация нуждается в молодых кадрах из-за расширения своей деятельности, поэтому устраивает хакатоны, активно взаимодействует с ВУЗами, где есть ИТ-направления, подключает различные базы данных и ИИ для анализа кандидатов. Предоставляет возможности для комфортной работы: гибкий график, удаленная работа, возможности для обучения и развития. Благодаря этим шагам, компания является одной из ведущих в сфере трудоустройства молодых специалистов.

Выводы. Компании, готовые пересмотреть традиционные методы и внедрить новые стратегии, основанные на принципах гибкости, персонализации, и технологичности, смогут привлечь, развить и удержать специалистов с цифровыми навыками, необходимые для успешной реализации стратегии трансформации. Опыт, умения и таланты сотрудников — это инвестиции в будущее компании. То есть, организация получает молодых образованных сотрудников с гибким мышлением и желанием работать в интересах компании, а сотрудники получают возможности для саморазвития и реализации, удобный рабочий график и достойную оплату труда. Отказ от инноваций в этой области может привести к отставанию от конкурентов и потере рыночных позиций.

Список использованных источников:

1. Актуальная трансформация бизнеса // ТОСpeople URL: <https://tocpeople.com/2023/09/aktualnaya-transformacziya-biznesa/?ysclid=m6uezcmmm4870857794> (дата обращения: 10.02.2025).
2. Бизнес-трансформация становится глобальным трендом // Forbes URL: https://forbes.st/actual/expertise/biznes-transformatsiya_stanovitsya_globalnyim_trendom/ (дата обращения: 10.02.2025).