

ВНЕДРЕНИЕ ПОДХОДА ПО РАБОТЕ С ВЫСОКОПОТЕНЦИАЛЬНЫМИ СОТРУДНИКАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Губарев К.А.

(Университет ИТМО, Санкт-Петербург, Россия)

Научный руководитель – к.э.н., доцент Силакова Л.В.

(Университет ИТМО, Санкт-Петербург, Россия)

В работе рассмотрены особенности разработки алгоритма внедрения подхода по работе с высокопотенциальными сотрудниками. Его влияние на взаимодействие с персоналом организации.

Введение.

В современном мире успешные в своей отрасли организации понимают, что персонал является одним из ключевых факторов устойчивого развития и эффективности бизнеса.

Поиск будущих лидеров, их активное развитие и удержание – стратегически важная задача для высшего руководства любой компании. Так как в условиях быстро изменяющейся бизнес среды требования к сотрудникам постоянно пересматриваются. Зачастую сложно спрогнозировать, чем предстоит заниматься человеку через несколько лет на своей позиции или на следующих уровнях должности. Именно поэтому сотрудников с высоким потенциалом (high potentials или HiPo) выделяют среди основного кадрового состава любой организации. Их ценность для компании выше.

Компании разделяют успешных сотрудников на две группы – высокорезультативные сотрудники (high professionals или HiPro), и высоко потенциальные сотрудники (high potentials или HiPo).

Высокорезультативные сотрудники показывают эффективность в своей текущей деятельности, но при переходе на новую, более высокую позицию они хуже справляются с обязанностями. Сотрудник с высоким потенциалом способен освоить новый для него функционал и быть успешным при смене своей роли.

Данная статья посвящена разработке алгоритма внедрения подхода программы по работе с высокопотенциальными сотрудниками.

Цель работы.

Цель исследования заключается в разработке эффективного алгоритма, используемого при внедрении подхода по работе с высокопотенциальными сотрудниками, для увеличения устойчивости организации и её кадрового потенциала, которые могут быть взяты за основу в российских компаниях или стартапах.

Результаты работы.

Для успешной реализации внедрения подхода по работе с высокопотенциальными сотрудниками в организации нужно придерживаться следующих этапов:

Выявление приоритетных направлений развития организации. Этот этап позволяет посмотреть на стратегию компании, на перспективные области развития. На их основе определить модель лидера организации, описать его основные компетенции, способности, которые помогут в достижении поставленных целей.

Поиск кандидатов в пул HiPo. На основе описанных компетенций, руководителей подразделений компании, центров оценки персонала привлечь кандидатов на роль высокопотенциальных сотрудников.

Поддержка и развитие сотрудников с высоким потенциалом. Этот этап включает в себя проектирование и создание индивидуального плана развития, регулярная оценка целей и

результатов для HiPo сотрудников. Необходимо установить процесс дачи обратной связи от руководителей к высокопотенциальным сотрудникам, так и в обратную сторону.

Управление переходом на новую должность. Помощь в процессе перехода сотрудника с высоким потенциалом на новую роль.

Выводы.

В результате проделанной работы можно сделать вывод, что политике в области управления человеческими ресурсами нужно больше уделять внимания в любых организациях. Эффективное управление сотрудниками позволит увеличить устойчивость развития и её кадровый потенциал. Разработанный алгоритм внедрения подхода по работе с высокопотенциальными сотрудниками обеспечит заметное конкурентное преимущество при успешной реализации.

Автор:

Губарев К.А.



Научный руководитель:

Силакова Л.В.

