

Секция «Традиционные и современные технологии в управлении персоналом: успешный опыт и зоны пробуксовки»

Актуальные технологии и инструменты удержания молодых специалистов в крупных компаниях

Научный руководитель – Батоврина Екатерина Викторовна

Авшалумов Саймон Станиславович

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия

E-mail: savshalumov@mail.ru

Крупные компании стали уделять больше внимания удержанию ключевых специалистов. Согласно исследованию консалтинговой компании RosExpert 2023 года, удержание ключевых специалистов входит в топ-3 HR-тренда 2024 года [8]. В исследовании KontaktInterSearchRussia 2023 года большинство респондентов (42% из 1509 опрошенных сотрудников российских компаний) отметили, что основной фокус компаний в управлении персоналом на 2024 год будет сосредоточен на удержании лучших специалистов и повышении мотивации персонала [1]. Особенно востребованными являются молодые специалисты. Однако в текущих условиях молодые специалисты не готовы сотрудничать с крупными компаниями на долгосрочной основе. Согласно исследованию 2023 года ожиданий работодателей и молодых специалистов друг от друга, большинство опрошенных работодателей (34%) считают, что молодые специалисты задерживаются в компании менее 1 года [3].

Удержание молодых специалистов – это комплекс действий, нацеленных на профилактику и снижение текучести среди молодых талантливых и перспективных сотрудников и обеспечение их долгосрочного сотрудничества с организацией. Для удержания молодых специалистов в крупных компаниях используются такие социально-управленческие технологии, как социально-поддерживающие, коммуникационно-информационные, интеграционно-развивающие и организационно-стратегические технологии. Использование каждой технологии связано с применением набора специальных инструментов. На основе анализа работ [4, 5, 6, 7, 10, 11, 12] и опыта управления персоналом в современных крупных компаниях, нами были выделены следующие инструменты удержания молодых специалистов (См.: схема 1).

Хорошим примером удержания молодых сотрудников в Сбербанке с помощью социально-поддерживающих технологий является опыт реализации программы благополучия сотрудников с использованием HR-платформы Сбера Пульс. Система анализа пульса изучает физическое и эмоциональное состояние сотрудников, а также выявляет факторы риска для возникновения профессионального выгорания. Она реагирует в реальном времени на отклонения от установленных норм и предоставляет эту информацию руководителю. Это помогает своевременно оказывать поддержку сотрудникам, перераспределять нагрузки или предлагать отпуск для их восстановления и сохранения в команде. Интересным примером привлечения и удержания молодых талантов в рамках интеграционно-развивающих технологий может послужить программа менторинга в школе менеджеров Яндекса, около 30% выпускников которой становятся сотрудниками Яндекса.

Таким образом, удержание персонала – это комплексная функция работы с перспективными, талантливыми сотрудниками, тесно связанная с различными направлениями управления персоналом организации, включая привлечение, адаптацию, мотивацию персонала, управление организационной культурой и др. Использование технологий и инструментов

удержания персонала в крупных компаниях способствует повышению лояльности персонала, созданию культуры сплоченности, взаимодействия, преемственности и передачи знаний в компании.

Источники и литература

- 1) Бизнес-тенденции 2024 // KontaktInterSearchRussia. URL: file:///C:/Users/saimonavsh/Downloads/Бизнес-тенденции%202024..pdf (дата обращения: 30.12.2023).
- 2) Головина, С. Менторство развивает всех внутри процесса: Юлия Севрук о опыте менторства в Яндексе и «Техновейшн» // Хайтек+. URL: <https://hightech.plus/2023/10/23/skolkovo-snizhenie-sebestoimosti-razrabotok-ukrepit-tehnologicheskii-suverenitet-rossii> (дата обращения: 18.02.2024).
- 3) Ожидания работодателей и молодых специалистов друг от друга 2023 // KontaktInterSearchRussia. URL: https://hr-elearning.ru/wp-content/uploads/2023/11/Molodezh_noyabr_2023.pdf (дата обращения: 30.12.2023).
- 4) Чеглакова, Л.М. Практики управления карьерой и удержание молодых работников: кейс российского банка // Вестник СПбГУ. Менеджмент. – 2018. – Т. 17. – Вып. 4. – С. 547–575.
- 5) A Study On Employee Retention Strategies At Select IT Companies, Hyderabad, India. URL: file:///C:/Users/saimonavsh/Downloads/file%20(23).pdf. С. 1–18.
- 6) Chong, J., Cheong S., Kathiarayan, V. Navigating Organizational Change A Comparative Study of Adaptive Management Techniques and Their Effects on Employee Retention and Productivity // International Institute of Applied Science of Swiss School of Management, Switzerland. – 2023. С. 1–21.
- 7) Hemalatha, N., Savarimuthu, A. A Study on Employee Retention Techniques // Journal of Business Management & Social Sciences Research (JBM&SSR). – 2013. – Vol, 2. – № 8. С. 45–49.
- 8) HR Pulse. Итоги 2023 года и планы на 2024 год // RosExpert. URL: file:///C:/Users/saimonavsh/Downloads/RosExpert_HR_Pulse_Итоги_2023_года_и_планы (дата обращения: 30.12.2023).
- 9) HR-платформа Сбера Пульс помогает удерживать сотрудников // ПАО СберБанк. URL: <https://developers.sber.ru/portal/news/puls-prognoziruet-ottok-22-03-2023?ysclid=lsrc477g43130688389> (дата обращения: 18.02.2024).
- 10) Prakash, S. Mamata, P. Impact of Strategic Human Resource Management Practices on Employee Retention // THE BATUK: A Peer Reviewed Journal of Interdisciplinary Studies. – 2024. – Vol, 10. – №1. С. 55–71.
- 11) Singh, D. A Literature Review on Employee Retention with Focus on Recent Trends // International Journal of Scientific Research in Science and Technology (IJSRST). – 2019. – Vol, 6. – Issue 1. С. 425–431.
- 12) Sridevi, A., Reddy, J. Employee Retention Strategies at Selected IT Organisations, Hyberabad // Asian Journal of Economics, Business and Accounting. – Vol, 23. – Issue 21. С. 241–248.

Иллюстрации

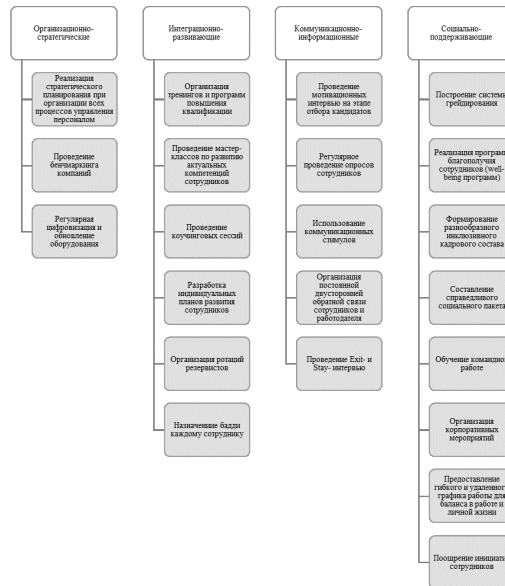


Рис. : Схема 1 Основные инструменты удержания молодых специалистов в крупных компаниях [Источник: составлена автором]