SHL.

Розрив у підходах до управління талантами:

великі компанії проти малого та середнього бізнесу

Коли йдеться про роботу з талантами, великі організації та малі й середні підприємства (МСП) стикаються з різними реаліями, підходами та перешкодами. На основі опитування понад 700 HR-керівників у США та Європі цей огляд показує, на якому етапі перебувають обидві групи та що насправді потрібно, щоб розкрити внутрішній потенціал.

Великі компанії випереджають, МСП розвиваються

Робота з талантами стає пріоритетом і набирає динаміки.

Більшість великих організацій мають усталені стратегії: понад дві третини керівників визначають свій підхід як «просунутий». У той час як малі та середні підприємства перебувають лише на початкових етапах формування практик.

Пріоритетність роботи з талантами

	Критична	Значна	Зростаюча	Не пріоритет
Великі компанії	37%	47%	16%	
МСП	17%	39%	39%	5%

Зрілість стратегії і практик управління талантами

Великі компанії	67%	називають свої стратегії «просунутими».
МСП	17%	називають свої стратегії «просунутими».

Розрив у підходах

Мислення та вимірювання мають вирішальне значення.

Великі компанії стикаються з труднощами у зміні управлінського мислення: потрібно віддавати перевагу внутрішньому розвитку та кар'єрним переходам, а не лише зовнішньому найму. МСП, своєю чергою, не мають достатньої прозорості щодо навичок працівників, що ускладнює підбір на посади. При оцінюванні потенціалу співробітників МСП частіше покладаються на інтуїцію, тоді як великі компанії поєднують дані та відгуки керівників. Водночас застосування оцінювань поступово зростає в обох групах.

Що перешкоджає ефективній роботі з талантами?

	Великі компанії	МСП
1	Опір менеджменту	Обмежена прозорість
2	Дефіцит ресурсів	Дефіцит ресурсів
3	Обмежена прозорість	Технологічні бар'єри
4	Технологічні бар'єри	Опір менеджменту

Як компанії оцінюють потенціал працівників для внутрішнього кар'єрного зростання

	Великі підприємства	МСП
Оцінки результативності та думка керівників	44%	54%
Онка навичок та модель компетенцій	29%	12%
Ініціативи від працівників, наприклад самостійно завлений інтерес	27%	34%

Понад половина великих компаній повідомляють, що внутрішні кар'єрні переходи суттєво підвищили як організаційну результативність, так і рівень утримання працівників. Натомість 40% МСП ще не відстежують цей вплив, а отже — не можуть його вдосконалити.

Дані про таланти: наріжний камінь чи відсутній елемент?

Дані стають рушійною силою внутрішніх кар'єрних переходів — але лише за умови довіри до них.

Для великих компаній надійні дані про таланти є підґрунтям точних кадрових рішень: понад дві третини керівників висловлюють високу впевненість у їхній достовірності. Лише один із п'яти керівників МСП поділяє таку впевненість, що зумовлює обережні кроки та втрату можливостей для розвитку співробітників.

Наскільки важливі дані про таланти для ухвалення кадрових рішень щодо внутрішніх переходів?

	Великі компанії	МСП
Критично важливі	39%	17%
Важиві	48%	50%
Мінімально важливі	11%	19%
Не використовуються	2%	14%

Готові скоротити розрив у підходах до роботи з талантами?

Оцініть зрілість навичок персоналу, щоб зрозуміти, наскільки ваша стратегія розвитку підтримує внутрішні кар'єрні переходи, та визначити подальші кроки.

*Великі компанії визначено як організації з чисельністю понад 5000 працівників, МСП — з чисельністю менше ніж 5000 працівників.