

Секция «43.18 Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

## **Особенности мотивации и стимулирования талантов в сфере консалтинга**

Заявка № 1696550

### **Актуальность темы**

В условиях экономики знаний человеческий капитал становится ключевым фактором конкурентоспособности организаций. Особенно ярко данная тенденция проявляется в сфере профессиональных услуг, в частности в консалтинге, где результат деятельности компаний напрямую зависит от компетенций, интеллектуального потенциала и вовлеченности сотрудников. В последние десятилетия в управленческой практике сформировалась концепция управления талантами, направленная на системное привлечение, развитие и удержание работников с высоким потенциалом и стратегической ценностью для бизнеса [2,4].

Исследования показывают, что одной из ключевых характеристик талантливых сотрудников является потенциал, понимаемый как способность к дальнейшему профессиональному росту и выполнению более сложных задач в будущем [1]. Однако реализация потенциала во многом определяется уровнем мотивации. В частности, анализ компонентов потенциала, предложенный Silzer и Church, показывает, что мотивация является одной из наиболее значимых и многокомпонентных характеристик высокопотенциальных сотрудников [3].

Вместе с тем традиционные системы стимулирования персонала часто оказываются недостаточно эффективными в отношении талантов. Это связано с тем, что данная категория работников отличается высокой неоднородностью, различиями в ценностях, карьерных ориентациях и личностных характеристиках. Особенно актуальной данная проблема становится для консалтинговых компаний, где труд характеризуется высокой интенсивностью, проектной организацией работы и значительными интеллектуальными нагрузками.

В этих условиях унифицированные мотивационные механизмы нередко демонстрируют ограниченную эффективность.

Дополнительным фактором актуальности исследования выступает высокая текучесть персонала в консалтинговой отрасли, которая, по отраслевым оценкам, может достигать 30%. Это усиливает потребность компаний в разработке более гибких и индивидуализированных подходов к управлению мотивацией и удержанию талантливых сотрудников.

### **Цель и задачи исследования**

Целью исследования является выявление основных факторов мотивации талантов в сфере консалтинга и разработка рекомендаций по реализации индивидуального подхода к стимулированию талантов.

Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие задачи:

- проанализировать теоретические подходы к мотивации и стимулированию персонала;
- описать, какие факторы мотивации могут применяться в работе с талантами;
- определить специфику деятельности консалтинговых компаний и используемые в них подходы к управлению талантами;
- провести опрос сотрудников-талантов крупной консалтинговой компании для выявления особенностей их личностных характеристик и структуры мотивации;
- проанализировать результаты эмпирического исследования и выявить различия в мотивационных предпочтениях различных групп талантов;

- разработать рекомендации по использованию индивидуализированного подхода стимулированию в системе управления талантами консалтинговой компании.

### **Методы исследования**

В теоретической части работы используются методы анализа и систематизации научной литературы по вопросам управления талантами и мотивации персонала. Особое внимание уделяется сравнительному анализу содержательных и процессных теорий мотивации.

Эмпирическая часть исследования основана на количественном методе сбора данных – опросе сотрудников консалтинговой компании. Исследование направлено на выявление взаимосвязи между личностными характеристиками работников и предпочитаемыми факторами мотивации.

### **Основные результаты**

Теоретический анализ показал, что мотивация выступает одним из ключевых факторов реализации потенциала талантливых сотрудников.

Несмотря на значительное развитие концепции управления талантами в научной литературе, вопросы индивидуализации мотивационных механизмов в контексте консалтинговой отрасли остаются недостаточно разработанными.

В ходе проведенного исследования были выявлены различия в мотивационных предпочтениях сотрудников в зависимости от их личностных характеристик. Различные группы талантов по-разному воспринимают эффективность отдельных факторов мотивации, включая материальное вознаграждение, карьерные возможности, участие в стратегических проектах, профессиональное развитие, условия труда и так далее.

В третьей части исследования на основе полученных эмпирических данных были разработаны практические рекомендации по индивидуализации системы мотивации в консалтинговой компании. Предполагается, что внедрение гибких и персонализированных механизмов стимулирования позволит повысить уровень вовлеченности сотрудников, снизить текучесть кадров и повысить эффективность управления талантами.

### **Источники и литература**

- 1) Berger, L. A., and Berger, D. R. (2004). *Talent Management Handbook: Creating Organizational Excellence by Identifying, Developing and Promoting Your Best People*. New York, NY: McGraw-Hill.
- 2) Ples, P., Chuai, X., & Preece, D. (2010). Talent management and HRM in multinational companies in Beijing: Definitions, differences and drivers. *Journal of World Business*, 45, 179–189.
- 3) Silzer, R., & Church, A. H. (2009). The Pearls and Perils of Identifying Potential. *Industrial and Organizational Psychology*, 2, 377-412.
- 4) Sparrow, P., & Makram, H. (2015). What is the value of TM? Building value-driven processes with-in a TM architecture. *Human Resource Management Review*, 25(3), 249–263.