

Бай Чжицянь
студентка
2 курс магистратуры, Институт социально-гуманитарного
образования
Московский педагогический государственный университет
Россия, г. Москва

ИССЛЕДОВАНИЕ И АНАЛИЗ ВОПРОСОВ РАЗВИТИЯ ТАЛАНТОВ И ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация:

С изменениями в обществе и потребностями времени в развитии предприятий теории развития талантов, обучения и организационного развития получают признание все большего числа предприятий и постепенно становятся актуальной темой, вызывающей всеобщее беспокойство в научных кругах и бизнес-сообществе. Однако в процессе подбора персонала на некоторых предприятиях из-за недостаточного знакомства с соответствующими концепциями, функциями и моделями эти трое не имеют четкого представления о своих должностных обязанностях и объеме обязанностей. Исходя из этих предпосылок и реальных потребностей, в данной статье в качестве тем рассматриваются развитие талантов и организационное развитие, а также интерпретируются и разъясняются концепции, результаты исследований и взаимосвязь между ними, а также важная роль, которую они играют в корпоративном применении. предлагается участие предприятий в развитии талантов и организационном развитии.

Ключевые слова: Развитие талантов; организационное развитие; предприятие; роль

Baizhiqian
student
2 courses of a magistrac, Institute of social arts education

Research and analysis of talent development and organizational development issues

Summary:

With changes in society and the needs of the times for enterprise development, the theories of talent development, training and organizational development are being recognized by an increasing number of enterprises and are gradually becoming an urgent topic of universal concern in academia and the business community. However, in the recruitment process at some enterprises, due to lack of familiarity with the relevant concepts, With functions and models, these three do not have a clear understanding of their job responsibilities and scope of responsibilities. Based on these assumptions and actual needs, this article discusses talent development and organizational development as topics, and interprets and explains concepts, research results, and the relationship between them, as well as the important role they play in corporate application. Enterprises are invited to participate in talent development and organizational development.

Keywords: Talent development; organizational development; enterprise; role

1. Концепция развития талантов и организационного развития

Концепция развития талантов. Развитие талантов обычно включается в управление талантами применительно к предприятиям. Управление талантами все чаще становится основной управленческой деятельностью руководства предприятия в соответствии с тенденцией развития эры экономики знаний. Таланты и знания стали основными и наиболее конкурентоспособными типами ресурсов предприятия. Этому соответствуют развитие талантов и развитие навыков обучения. Развитие талантов в сфере управления талантами в основном отвечает за построение модели компетенций организации,

инвентаризацию талантов и конкретные планы развития талантов и их обучения.¹.

Концепция организационного развития. Насколько концепция организационного развития, определение организационного развития дана разных эпох, разных реальных условиях научных исследований, и другие точки зрения профессиональных областях, вовлеченных в исследования не одинаковы, но есть консенсус относительно концепции организационного развития в различных аспектах, в том числе: во-первых, организационное развитие ориентировано на всей организационной системы, а весь процесс от диагностики до улучшения систематический циклический процесс, показывая определенный циклический эффект; во-вторых, развитие организации включает в себя ценностно-ориентированные глубинные изменения, и изменения на различных уровнях организации подчеркивают, сотрудничества, координации и самоконтроля; в-третьих, организационное развитие, подчеркивает непрерывность, которая составляет некую цель развития. Весь процесс представляет собой систематический циклический процесс, показывая определенный циклический эффект; во-вторых, развитие организации включает в себя ценностно-ориентированные глубинные изменения, и изменения на различных уровнях организации подчеркивают, сотрудничества, координации и самоконтроля; в-третьих, организационное развитие подчеркивает преемственность, что в случае определенных целей в области развития, шаг за шагом динамический процесс принятия ряда мер; в-четвертых, постепенный и непрерывный характер организационного развития руководитель должен иметь долгосрочное чувство ответственности и обладают определенной степенью условия и профессионализма. Из дальнейшего рассмотрения организационного развития мы можем видеть, что организационное развитие является важным средством достижения эффективных организационных изменений. Фундаментальной целью

¹ Чэнь мин, Чжан Сянцян. Вдохновение для адаптации США к инновационному механизму развития научных и технологических талантов в Китае [J]. Наука, техника и экономика, 2015.6.

организационного развития является систематическое реформирование научных теорий из множества дисциплин, таких как управленческое поведение, организационная культура и психология управления, посредством использования организационного уровня работы, уровень управления и культурный уровень. Поэтому давайте определим концепцию организационного развития как реализацию его фундаментальной цели, что удобно для необходимого обсуждения ниже.

2. Взаимосвязь между развитием талантов и развитием организации и ее ролью на предприятии

Развитие талантов и организационное развитие подобны отношениям между рыбой и водой. Цель развития талантов - создать основу и гарантировать развитие организации, а организационное развитие обеспечивает хорошую экологическую основу и институциональную гарантию развития талантов. Без развития талантов и использования способностей, какими бы хорошими ни были план и теория организационного развития, их трудно разработать и внедрить. Уделяя особое внимание развитию талантов, мы также должны уделять внимание организационной концепции и корректировке организационной структуры предприятия для адаптации к внешней среде, с тем чтобы предприятие могло повышать рыночный спрос и иметь возможность быстро реагировать на запросы рынка. Под руководством рынка, посредством оптимизируя собственную систему управления талантами, можно повысить общее качество персонала предприятия и способствовать хорошему развитию отдельных людей на пути к тому, чтобы они стали талантливыми. Под руководством экономики, основанной на знаниях, большинство предприятий в настоящее время уделяют слишком много внимания развитию талантов и игнорируют усиление организационного развития предприятия. В конечном итоге, из-за плохой организации работы с талантами, потеря талантов на предприятии и неустойчивое повышение эффективности бизнеса привели к сложившейся ситуации. Целью организационного развития является повышение

способности предприятий адаптироваться к изменениям во внешней среде, чтобы предприятия могли точно понимать потребности клиентов в условиях быстро меняющейся внешней среды, а также путем совершенствования внутренних систем, таких как изменения в организационной структуре, процессах, обязанностях и полномочиях, возможности персонала и корпоративную культуру, чтобы быстро реагировать на изменения спроса на внешнем рынке, обеспечивать устойчивое и здоровое развитие предприятия, достигать цели повышения уровня счастья сотрудников предприятия².

3. Развитие талантов и стратегия организационного развития

Разработайте план развития талантов в соответствии с целями развития предприятия. Во-первых, хорошо спланируйте развитие корпоративных талантов. Развитие талантов является важной частью управления талантами на предприятии. На корпоративных должностях ИТ в основном отвечает за развитие талантов на ключевых должностях. Например, в процессе анализа спроса на таланты на предприятии ИТ обеспечивает поддержку данных и конкретных программ для управления талантами с помощью модели компетенций, построения квалификационного рейтинга. Система управления талантами и разработка планов преемственности. Анализ талантов и взаимосвязь потоков с помощью инвентаризации талантов и развития талантов, связанных с повышением качества и развитием способностей, помогают отделам управления талантами предприятий создать научную систему управления талантами для поддержки развития бизнеса предприятия и удовлетворения ключевых потребностей крупных проектов в талантах; Во-вторых, планирование профессиональных способностей. для развития талантов. Сформулируйте различные стандарты компетенций для развития талантов в соответствии с целями развития предприятия, такими как разработка стандартов профессиональной компетентности. С точки зрения важности, это связано с профессиональной компетентностью в развитии

² Чэнь мин, Чжан Сянцян. Вдохновением для адаптации США к инновационному механизму развития научных и технологических талантов в Китае [J]. Наука, техника и экономика, 2015.6.

талантов и ключевыми вопросами развития талантов на предприятии. Конкретные профессиональные возможности в основном включают в себя три аспекта: технологию моделирования, технологию оценки и технологию разработки. С помощью правильной оценки и оценочных методов, посредством создания возможностей, связанных с культурными ценностями, и различных уровней возможностей, можно прояснить представление компании о самой себе на всех уровнях, включая производство, финансы, продажи, маркетинг, технологии и т.д., а также узнать, на что компания опирается и как работает. потребности, с тем чтобы прояснить элементы будущего развития компании. В дополнение к общим возможностям по обучению талантливых специалистов в области технологий развития, необходимо также уметь использовать теоретические знания об организационном поведении, управлении человеческими ресурсами, психологии управления и т.д. для руководства процессом обучения и развития сотрудников.

Сформулируйте план организационного развития в соответствии с целями развития предприятия. Прежде всего, что касается привлечения профессиональных талантов, предприятиям необходимо убедиться в том, что возможности привлеченных талантов соответствуют потребностям предприятия во всех аспектах, и они обладают "истинными способностями". С этой целью предприятиям необходимо постоянно совершенствовать свой собственный механизм привлечения талантов и механизм оценки, а также создавать и совершенствовать систему обучения сотрудников предприятия, используя менеджмент, организационное поведение, психологию и другие знания для совместного управления и обучения сотрудников; во-вторых, повышать способность организации предприятия развиваться и изменяться, чтобы чтобы предприятие могло точно определять направление развития и реагировать на изменения в бизнес-среде при непрерывных изменениях рыночного спроса, чтобы обеспечить упорядоченное и стабильное развитие предприятия. Конкретные задачи включают структурную перестройку,

стратегическое планирование, формирование организационной культуры и совершенствование лидерства; наконец, повышение качества возможностей управления талантами на предприятии и управления производительностью. Совершенствуя систему привлечения кадров, содействуйте организационному развитию предприятий путем разработки высококачественных методов управления производительностью.

Развитие талантов, организационное развитие и повышение квалификации подобны ключевым элементам работы машины, и отсутствие одного из них повлияет на работу всей машины в целом. Поэтому в процессе развития предприятия и управления им необходимо уделять особое внимание не только развитию талантов и обучению персонала, но и учитывать организационное построение предприятия. Развитие предпринимательства требует поддержки и применения на практике передовых технологий, инновационных возможностей и передовых теорий. В процессе изучения развития талантов и организационного развития мы разработали путь, подходящий для развития наших собственных предприятий. Это отличный проект, в котором нуждаются бизнес-сообщество и научные круги нашей страны работать вместе для достижения поставленных целей.

Литература:

1. Чэнь мин, Чжан Сянцян. Вдохновением для адаптации США к инновационному механизму развития научных и технологических талантов в Китае [J]. Наука, техника и экономика, 2015.6.
2. Ся Дунмин, Цзян Инпэн. Анализ взаимосвязи между "Четырьмя комплексными стратегическими планами" и развитием талантов [J]. Журнал университета Сучжоу (издание по философии и социальным наукам), 2016.2.
3. Цзя Юйцзе. Несколько мыслей по поводу оптимизации среды развития талантов в нашей стране [J]. Экономическое управление сельскохозяйственными научными исследованиями, 2013.1.