



Софийски университет „Св. Климент Охридски”

Философски факултет

Катедра „Социология“

Магистърска програма „Трудови пазари и развитие на човешките ресурси“

РЕЗЮМЕ

на магистърска теза

на тема:

Роля на социалните мрежи в управлението на таланти от поколението “Милениум”

От дипломант: София Вълчева, ф.№ 62362

В днешно време управлението на таланти е един от най-важните компоненти в стратегията на всяка една компания. При избора и формирането на стратегията и практиките по управление на таланти все по-широкото използване на социалните мрежи създава нови възможности, които трябва да се вземат под внимание. Това е и фокусът на настоящата магистърска теза.

Целта на магистърската теза е да изследва ролята на социалните мрежи в управлението на таланти, както и нагласите, които служителите имат към тях по отношение на развитието на знанията и уменията си. Проверява се и в каква степен възможностите, които предлагат социалните мрежи, оказват влияние върху задържането на служителите и участието им в системата за управление на таланти. Проследяват се и връзките на политиките по управление на таланти, използването на социалните мрежи за собствено развитие от страна служителите, притегателната сила на социалните мрежи за търсене на

алтернативни организации, както и ролята на всички тези фактори за въвличеността в работата и тенденцията за напускане на организацията.

Обект на изследването са служители в компании, базирани в София. Изследвани са предимно редови служители, като акцентът е поставен върху най-младите – тези, които се разглеждат в литературата като поколението „Милениум“. Техните нагласи са определящи за това дали те ще бъдат склонни да останат да се развиват в рамките на една компания. Много изследователи описват хората от това поколение като нетърпеливи, желаещи непрекъснато одобрение, но и като търсеци смисъла в това, което работят, адаптивни към промяната и търсеци нови знания.

Една от основните задачи на магистърската теза е да разкрие в каква степен са разпространени практиките по управление на таланти в изследваните български компании, както и да установи какви са нагласите на служителите от поколението “Милениум” спрямо тези от други поколения относно използването на социалните мрежи за професионални цели. Друга основна задача е да се изследват взаимовръзките между управлението на таланти, използването на социалните мрежи за професионални цели и въвличеността в работата, както и влиянието на тези фактори върху текучеството.

Резултатите от проведеното емпирично изследване дават възможност да се направят някои изводи за влиянието на социалните мрежи върху управлението на таланти и освен това те могат да бъдат една добра база за бъдещи изследвания в областта. В литературата посветена на управлението на таланти се счита, че основните политики в тази област би следвало да подобрят работния климат, да повишат въвличеността в работата и ангажираността с организацията. В проведеното изследване тези очаквания не се оправдаха. Данните за връзката между политиките по управление на таланти и въвличеността в работата, са в противоречие с очакванията – връзката се оказва статистически незначима.

След направените анализи, бе потвърдено очакваното, от една страна, положително взаимодействие между участието в програмите по управление на таланти и активното участие в социалните мрежи, и от друга, отрицателното взаимодействие между участието в програмите по управление на таланти и тенденцията към напускане на организацията. Това показва, че достатъчно добрите практики по управление на таланти биха дали своя принос в задържането на служителите и с такава цел компаниите е добре да инвестират повече усилия и ресурси в управлението на таланти. Това в най-голяма степен се отнася до най-младите служители от поколението „Милениум“.

Ключови думи: социални мрежи, поколение „Милениум“, управление на таланти, текучество, въвличеност в работата, развитие