

**Влияние инклюзивной стратегии управления талантами, степени
интернационализации и инновационности на поглощающую способность компании
и результаты ее деятельности**

Веселова А.С., Институт «Высшая школа менеджмента» Санкт-Петербургского государственного университета, Россия

Рибберинк Н., Университет прикладных наук Гамбурга, Германия

Веселова Л.С., Высшая школа экономики – Санкт-Петербург, Россия

Динамизм внешней среды и усиливающаяся конкуренция ставят все более сложные задачи перед компаниями, которым, в свою очередь, все сложнее дифференцировать себя от конкурентов и защитить свои конкурентные позиции (Fosfuri, Tribó, 2008). Количество организаций, чья экономическая ценность, в основном, определяется их нематериальными активами (включая человеческие ресурсы) значительно увеличилось, в то же время доля материальных активов в создании ценности сократилась (Sullivan, 2000). Талантливые сотрудники выступают репозиториями необходимых способностей, которые при правильном развитии и признании их источником конкурентного преимущества, способствуют развитию организации и ее последующим успехам, поэтому, управление талантами общепризнано является ключевым элементом в развитии человеческих ресурсов компании и использовании их потенциала в полном объеме (Swales, 2013). Управление талантами определяет «жизненный цикл сотрудника» с момента его найма до его ухода из компании посредством скоординированных действий, таких как подбор и найм новых сотрудников, карьера и планирование преемственности, компенсации и поощрения, оценка результатов деятельности, а также обучение и развитие.

Несмотря на то, что более ранние исследования подтвердили положительную роль управления талантами (Mellahi & Collings, 2010), вклад в улучшение результатов деятельности компании (Latukha, Veselova, 2019) и долгосрочную выживаемость компании (Heinen & O'Neill, 2004, p. 81), фокус на управлении талантами per se может, однако, быть неэффективным, поскольку такой фокус напрямую не затрагивает особенности сбора, передачи и применения знаний из внешних источников в конкурентных целях. В этой связи, понятие поглощающей способности вызывает особый интерес. Впервые термин был введен Кохеном и Левинталем (Cohen, Levinthal, 1990), которые определили поглощающую способность как способность компании к осознанию ценности новой информации из вне, ее ассимиляции, и применению в коммерческих целях. В тех пор, исследователи изучали влияние поглощающей способности на

инновации (Tsai, 2001), передачу знаний между компаниями (Szulanski, 1996), а также результаты деятельности (Lane et al., 2001).

Следовательно, и управление талантами, и поглощающая способность становятся критически важными феноменами, которые позволяют компании соответствовать запросам и противостоять сложностям, связанным с современной «экономикой знаний» и «информационным обществом», в котором человеческий капитал и знаниевые активы являются ключевыми ингредиентами сохранения конкурентной позиции.

Поэтому, цель данного исследования – изучить, как специфичные для фирмы характеристики влияют на взаимосвязи между управлением талантами, поглощающей способностью и результатами деятельности. В частности, в статье исследуется модулирующая роль типа стратегии управления талантами (инклюзивной/ эксклюзивной), степени интернационализации компании и инновационности на взаимосвязь между управлением талантами и результатами деятельности, где поглощающая способность выступает медиатором (см. рис. 1). На основе обширного анализа литературы мы формулируем следующие гипотезы:

Гипотеза 1. Управление талантами положительно влияет на результаты деятельности компании через поглощающую способность.

Гипотеза 2. Инклюзивная стратегия управления талантами усиливает положительный эффект управления талантами на результаты деятельности компании через поглощающую способность.

Гипотеза 3. Положительный эффект управления талантами на результаты деятельности компании через поглощающую способность сильнее для компаний с более высокой степенью интернационализации.

Гипотеза 4. Положительный эффект управления талантами на результаты деятельности компании через поглощающую способность сильнее для компаний с более высокой степенью инновационности.

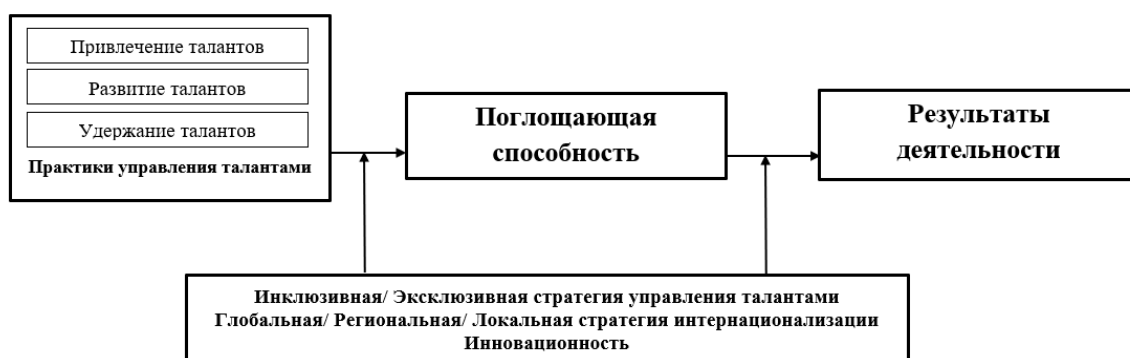


Рисунок 1. Концептуальная модель исследования

Данные для исследования были получены в результате опроса менеджеров, занимающих топовые HR-позиции в компаниях, оперирующих на голландском рынке. В итоговую выборку вошло 185 наблюдений. Все метрики и шкалы были предварительно проверены и доказали свою валидность и надежность. Для эмпирической проверки выдвинутых гипотез (медиации и модерационной медиации) использовался метод бутстрепинга с применением надстройки PROCESS Macro for SPSS (Hayes, 2013)

Наши результаты подтвердили предполагаемую взаимосвязь между управлением талантами и результатами деятельности фирмы, где поглощающая способность выступает медиатором, что согласуется с существующими исследованиями (например, Latukha, Veselova, 2019). Мы, также, подтвердили частичный положительный модерационный эффект инклюзивной стратегии, региональной стратегии интернационализации и инновационности на взаимосвязь между управлением талантами и поглощающей способностью компании; частичный положительный модерационный эффект региональной стратегии интернационализации на взаимосвязь между поглощающей способностью и результатами деятельности и отрицательный модерационный эффект локальной стратегии интернационализации на взаимосвязь между поглощающей способностью и результатами деятельности. Таким образом, наше исследование вносит вклад в более глубокое понимание вопросов, связанных с управлением талантами и управлением знаниями, поскольку оно учитывает специфичные для компании характеристики, требующие особого внимания со стороны исследователей (при анализе взаимосвязей) и со стороны практиков бизнеса (при разработке стратегий управления талантами для повышения конкурентоспособности).

Список литературы:

Hayes, A. F. (2013). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach, The Guilford Press.

Latukha, M., Veselova, A. (2019). Talent management, absorptive capacity, and firm performance: Does it work in China and Russia? *Human Resource Management*, 58, 503-519.

Heinen, J. S., O'Neill, C. (2004). Managing talent to maximize performance. *Employment Relations Today*, 31(2), 67-82.

Fosfuri, A., Tribó, J. A. (2008). Exploring the Antecedents of Potential Absorptive Capacity and Its Impact on Innovation Performance. *Omega*, 36(2), 173-187.

Sullivan, P. H. (2000). Valuing intangibles companies: An intellectual capital approach. *Journal of Intellectual Capital*, 1(4), 328-340.

Swailles, S., Downs, Y., Orr, K. (2014). Conceptualising inclusive talent management: potential, possibilities and practicalities. *Human Resource Development International*, 17(5), 529-544.

Mellahi, K., Collings, D. G. (2010). The barriers of effective global talent management: The example of corporate elites in MNEs. *Journal of World Business*, 45(2), 143-149.

Cohen, W. M., Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128-152.

Tsai, W. (2001). Knowledge transfer in intra-organizational networks: Effects of network position and absorptive capacity on business unit innovation and performance. *Academy of Management Journal*, 44, 996-1004.

Szulanski, G. (1996). Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practices within the firm. *Strategic Management Journal*, 17, 27-44.

Lane, P. J., Salk, J. E., Lyles, A. (2001). IJV Learning and Performance. *Strategic Management Journal*, 1139-1161.