

Маха Аль-Даламех, Марія Гедер-Ріма, Криштіна Дайнокі

Дослідження впливу практик управління кадровим потенціалом на намір працівника змінити місце роботи в галузі інформаційних і комунікаційних технологій на прикладі Йорданії

Метою дослідження є вивчення наміру талановитих співробітників покинути організацію і з'ясування того, як практика управління кадровим потенціалом може вплинути на намір співробітника покинути організацію. У рамках цього дослідження передбачається визначити взаємозв'язок між змінними для представлення ідеї практики управління кадровим потенціалом і утримання співробітників. Для досягнення цілей дослідження гіпотезу було перевірено з використанням набору даних опитування з 210 анкет, зібраних від співробітників, які працюють у 82 компаніях у галузі ІКТ у Йорданії. Зібрані дані було проаналізовано з використанням програм SPSS і EMOS, а також було використано базові та початкові статистичні методи. Результати свідчать про те, що практика управління кадровим потенціалом істотно впливає на намір співробітника покинути організацію. Відповідно, щоразу, коли фірми застосовують практику управління кадровим потенціалом, намір співробітника піти слабшає. Результати свідчать про те, що залучення талановитих співробітників мало найбільш сильний вплив на послаблення наміру працівників піти; однак було виявлено, що розвиток і винагорода талановитих співробітників має найменший вплив. Таким чином, керівники фірм у галузі ІКТ повинні розробити спеціальні програми навчання для заохочення та розвитку талановитих співробітників.

Ключові слова: залучення, планування робочої сили, розвиток, управління людськими ресурсами, організаційна прихильність, мотивація до роботи, організаційна підтримка, задоволеність роботою, Йорданія

Класифікація JEL: O15, M53, J63



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, що дозволяє повторне використання, розповсюдження та відтворення, забороняє використання матеріалів у комерційних цілях та вимагає наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.

Маха Аль-Даламех, Марія Гедер-Ріма, Криштіна Дайнокі

Исследование влияния практик управления кадровым потенциалом на намерение работника изменить место работы в области информационных и коммуникационных технологий на примере Иордании

Целью исследования является изучение намерения талантливых сотрудников покинуть организацию и выяснение того, как практика управления кадровым потенциалом может повлиять на намерение сотрудника покинуть организацию. В рамках этого исследования предполагается определить взаимосвязь между переменными для представления идеи практики управления кадровым потенциалом и удержания сотрудников. Для достижения целей исследования гипотеза была проверена с использованием набора данных опроса из 210 анкет, собранных от сотрудников, работающих в 82 компаниях в области ИКТ в Иордании. Собранные данные были проанализированы с использованием программ SPSS и EMOS, а также были использованы базовые и начальные статистические методы. Результаты свидетельствуют о том, что практика управления кадровым потенциалом существенно влияет на намерение сотрудника покинуть организацию. Соответственно, каждый раз, когда фирмы применяют практику управления кадровым потенциалом, намерение сотрудника уйти ослабевает. Результаты свидетельствуют о том, что привлечение талантливых сотрудников оказало наиболее сильное влияние на ослабление намерения работников уйти; однако было выявлено, что развитие и вознаграждение талантливых сотрудников имеет наименьшее влияние. Таким образом, руководители фирм в области ИКТ должны разработать специальные программы обучения для поощрения и развития талантливых сотрудников.

Ключевые слова: привлечение, планирование рабочей силы, развитие, управление человеческими ресурсами, организационная приверженность, мотивация к работе, организационная поддержка, удовлетворенность работой, Иордания

Классификация JEL: O15, M53, J63



Статья находится в открытом доступе и может распространяться на условиях лицензии Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, что позволяет повторное использование, распространение и воспроизведение, запрещает использование материалов в коммерческих целях и требует наличия соответствующей ссылки на оригинальную версию статьи.