

УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ ЯК ФАКТОР ЕФЕКТИВНОСТІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Сілкина Дарія Олександрівна

Науковий керівник: викл. Жмай О. В.

Одеський національний університет імені І.І. Мечникова

Україна

В сучасних умовах господарювання вітчизняними компаніями особлива увага приділяється формуванню стратегічного рівня конкурентоспроможності підприємства, що обумовлює необхідність пошуку шляхів забезпечення стійких конкурентних переваг компанії [1, с. 27].

Щоб бути успішними сьогодні, компаніям важливо повністю використовувати весь наявний у них людський капітал. Мати талановитих співробітників – це не самоціль бізнесу, а його конкурентна перевага,

оскільки в сучасних умовах лідерство на ринку забезпечується талановитим персоналом.

З розвитком глобалізації різноманітність людських ресурсів в компанії стає одним з найважливіших факторів для розвитку, який в той же час вимагає уважного ставлення до системи управління талантами. Талановиті співробітники можуть відігравати вирішальну роль для підтримки якості і цілісності людського потенціалу кожної компанії. Ефективне управління талантами – розстановка правильних людей з правильними навичками на правильні позиції в правильний час [2, с. 59].

Управління талантами – це область HR-менеджменту, яка займається залученням кваліфікованих працівників, інтеграцією нових співробітників, а також утриманням персоналу для задоволення поточних і майбутніх цілей бізнесу [3]. Це включає в себе спробу спрогнозувати, які людські ресурси знадобляться компанії, і створити умови для їх своєчасного залучення, тобто менеджери з персоналу повинні прогнозувати попит, щоб визначити, за якими професіями і рівнем компетентності може виникнути необхідність, а далі знаходити способи найняти їх рівно до того терміну, коли вони будуть потрібні [4].

Для правильної і результативної побудови системи управління талантами необхідно звертати увагу не тільки на рівень компетентності працівника, а й на потенціал співробітника, так як важлива і невід’ємна частина ознаки таланту – це вміння і здатність для зростання й розвитку.

Також, згідно з концепцією поліваріативності кар’єри Д. Холла і Ф. Марвіс, від працівників, які претендують на успішність, потрібне володіння не тільки обмеженим набором умінь і навичок, а й так званими метакомпетенціями [3].

Сьогодні, під час зростаючих потреб в кваліфікованих працівниках, безліч організацій використовують в роботі з кадрами маркетинговий підхід, який має на увазі, що 20% покупців приносять організації 80% доходів, і саме на ці 20% клієнтів компанія повинна витратити максимум сил і часу. Так само й в роботі з кадрами, в організації працівники ранжуються за своїм вкладом в досягнення компанії, а не за ієрархічним принципом. Компанії прагнуть зробити акцент на цих працівників і надати їм особливі можливості для навчання і підвищення кваліфікації.

Безумовно, талановиті співробітники завжди і всюди затребувані. Тому для їх утримання необхідна серйозна мотивація. Наприклад, багато працівників потребують підтримки вищого керівництва, таким чином, можна організувати регулярні неформальні зустрічі з керівниками організації для розгляду ключових питань на поточний момент. Також для деяких співробітників важливі: пропозиція можливості навчання, створення реальних ступенів для кар’єрного зростання, надання системи пільг, які відповідають потребам працівника, організація кваліфікованої системи кураторів-наставників, введення провідних принципів управління кадрами та дотримання цих принципів на практиці, організація робочої атмосфери,

яка сприятиме процвітання компанії, організація системи матеріальної і нематеріальної винагороди.

Таким чином, управління талантами відноситься до кадрових послуг організації. Це процес, який перетинається і протікає паралельно з іншими кадровими процесами, але акцентує увагу на певній групі співробітників, тобто мета управління талантами поступово стає однією з кадрових підсистем і включає в себе формалізовані методи для визначення талановитих особистостей і їх пошуку, для їх трудової мотивації і стабілізації.

Список використаних джерел:

1. Богачева Т.В., Лустина Т.Н., Панова А.Г. Повышение конкурентоспособности предприятий индустрии гостеприимства на основе эффективного использования компетенций [Текст] / Т. В. Богачева, Т. Н. Лустина, А. Г. Панова // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2015. – №4. – с. 25-29.
2. Панова А. Г. Управление HR-системой на современных предприятиях [Текст] / А. Г. Панова // М.: РГУТИС, 2015. 75 с.
3. Пусепп У. В. Особенности разработки системы управления талантами: отечественный и зарубежный опыт [Текст] / У. В. Пусепп // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2016. – Том 2. – с. 815-816.
4. Карташов С. А., Одегов Ю. Г., Шаталов Д. В. Управление талантами как HR-технология [Текст] / С. А. Карташов, Ю. Г. Одегов, Д. В. Шаталов // Вестн. Ом. ун-та. Серия «Экономика». – 2013. – № 1. – С. 85–94.