

ЗАГАЛЬНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ

Москаленко В.О., к.е.н.

НУХТ, м.Київ, Україна

Сьогодні в умовах глобалізації економіки однією з основних можливостей для отримання конкурентної переваги стає персонал, його знання, рівень кваліфікації та ефективність. Зростання конкуренції на ринку праці суттєво ускладнює процеси залучення, мотивації й утримання співробітників, тому підприємства постійно вдосконалюють свої підходи. В рамках даного дослідження ми вибрали підхід в управлінні персоналом, спрямований на підвищення конкурентних переваг підприємства як роботодавця - управління талантами.

Сучасний бізнес постійно «в пошуках» нових ресурсів для оптимізації та підвищення ефективності власних процесів. У цьому контексті особливе увага приділяється персоналу, а точніше можливостям його розвитку: питання управління та розвитку співробітників продовжують залишатися однією з ключових і нагальних завдань роботодавця.

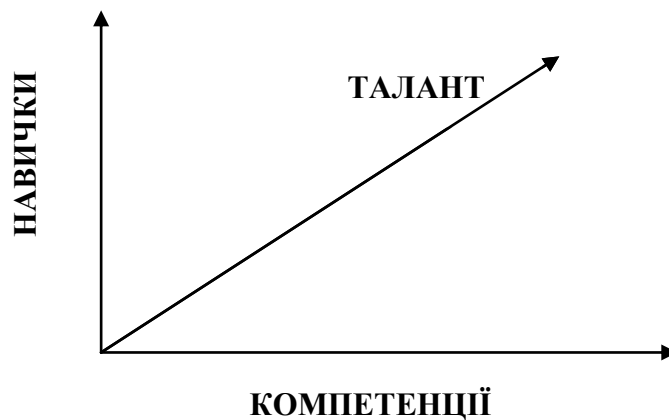
Відомо, що талант — високий рівень обдарованості, природний хист людини до певного виду діяльності; видатні природні здібності людини до діяльності в певній галузі та уміння, які розвиваються з набуттям навичок і досвіду. Талант обумовлює високий рівень розвитку спеціальних здібностей, які дають людині змогу успішно, самостійно й оригінально виконати певну складну діяльність. Така сукупність здібностей дає змогу одержати продукт діяльності, який вирізняється новизною, високим рівнем досконалості і суспільною значимістю [1].

Офіційно термін «Управління талантами» з'явився в 90-ті роки двадцятого століття. Це діяльність в системі управління персоналом, спрямована на залучення співробітників в інноваційний процес, формування творчих стимулів та розвиток творчого потенціалу співробітників як майбутніх лідерів.

Управління талантами (talent management) - це система, націлена на підвищення рівня компетенцій в критичних, з точки зору бізнесу, видах

діяльності шляхом впровадження і розвитку програм щодо залучення, розвитку, просування і утримання талантів [2].

Талант можна представити таким чином (рис.1):



В свою чергу, життєвий цикл таланту включає в себе наступні етапи:

- Ідентифікація та залучення;
- Наймання та адаптація;
- Мотивація і розвиток;
- Оцінка діяльності та утримання;
- Побудова і підтримка відносин.

Відсутність хоча б в одного з цих етапів веде до втрати таланту підприємством. [2].

Потенційні можливості зазвичай характеризуються високою здатністю до пізнання і бажанням розвиватися. HiPo (high potential – високий потенціал)- це ті люди, у яких є не тільки драйв, але також завзятість, рішучість і емоційний інтелект. Незважаючи на те, що багато з цих якостей можуть відноситися до високої ефективності виконання співробітником своїх обов'язків, дуже важливо виділити саме ці особливості для визначення потенціалу, так як за даними експертів, більшість HiPo, як правило, є прекрасними виконавцями.

Крім того, згідно з даних експертів, при оцінці кандидата на участь у програмі розвитку HiPo, керівники орієнтуються більшою мірою на такі показники як рейтинг менеджера (37%) і виконання службових обов'язків (35%), і меншою на оцінку 360 градусів (12%), психометричну оцінку (7%) або асесмент центр [3].

Доведено, що набагато вигідніше зробити ставку на власних співробітників, вирощуючи та виховуючи таланти у своєму середовищі.

Досвід вітчизняних підприємств показує, що отримання віддачі від талановитих співробітників неможливо саме по собі, без певної корпоративної культури, без взаємозв'язку управління талантами і стратегії розвитку бізнесу.

Література

1. Талант [Електронний ресурс] режим доступу - <http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B0%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D1%82>
2. Управление талантами. Западная блажь или будущее российского бизнеса [Електронний ресурс] режим доступу - <http://www.psychology.ru/library/2608>
3. PwC Экспресс-исследование 2013: управление талантами и ценностным предложением для сотрудника [Електронний ресурс] режим доступу <http://www.pwc.ru/ru/hr-consulting/publications/express-survey-2013.jhtml>