

**Волинський національний університет
імені Лесі Українки**

ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА МЕНЕДЖМЕНТУ

**Матеріали Міжнародної науково-
практичної конференції**

(23 травня 2024 року)

Луцьк 2024

ЗМІСТ

Антоненко Ірина, Мельник Ірина	8
Важливість управління талантами на підприємстві	
Балабаш Ольга, Мартинова Наталя, Мартинов Даниїл	12
Особливості управління комунікаціями в підприємствах сфери туризму із застосуванням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій	
Буланович Павло, Воробійова Олександра	17
Управлінські аспекти реформування державного екологічного контролю	
Буняк Надія	
Особливості менеджменту кольорових організацій	20
Василик Наталія	
Програми та додатки для управління стресом і зниження професійного вигорання менеджерів	23
Vysochanska M., She V.	28
Institutional provision of monitoring of rural areas as a tool of effective environmental management	
Волинець Ірина	
Прийняття стратегічних рішень в управлінні витратами підприємства	33
Волинець Ірина, Кузін Євгеній	36
Сутність та значення стимулювання персоналу підприємства	
Волошин Андрій	
Трансформація поштової сфери в умовах цифрової епохи: виклики та перспективи на прикладі «Нової пошти»	40
Гаврилук Юрій, Черчик Лариса	43
Особливості формування системи мотивації персоналу закладів охорони здоров'я на основі адаптивного підходу	
Глізнуца Марина, Коростельов Микола, Кітаєв Олександр, Роццаховський Тарас	46
Аутсорсинг багатонаціональних підприємств: форми та методи	
Грицюк Дмитро, Хомюк Наталія	49
Особливості управління конкурентоспроможністю банку	

ВАЖЛИВІСТЬ УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Антоненко Ірина, Мельник Ірина

Національний університет харчових технологій, м. Київ

Поняття «талант» протягом століть досліджувалось з різних ракурсів у психології, педагогіці, філософії та менеджменті. Його значення та вплив на розвиток особистості та суспільства загалом неможливо переоцінити.

У сучасному конкурентному світі наявність талановитих співробітників стає вирішальним фактором успіху для будь-якого підприємства. Їхні знання, досвід та унікальні здібності роблять вагомий внесок у розвиток бізнесу, забезпечуючи його стійкість та процвітання.

Важливість талантів – це і конкурентні переваги, і престижний імідж і ефективний розвиток. Талановиті працівники - не просто виконавці завдань, а генератори ідей, які здатні знаходити креативні рішення та впроваджувати інновації.

Престижний імідж: здатність залучати та утримувати кращих фахівців свідчить про високий статус та надійність компанії. Це, у свою чергу, позитивно впливає на її імідж та репутацію. Таланти - це рушійна сила розвитку будь-якої організації. Вони постійно шукають шляхи оптимізації процесів, вдосконалення продукції та послуг, що сприяє загальному зростанню та процвітанню бізнесу.

Управління талантами дає можливість [1]: створення ефективної системи рекрутингу та відбору персоналу, яка дозволяє знаходити та залучати кращих фахівців у своїй сфері; надання можливостей для навчання, тренінгів та саморозвитку, щоб таланти могли постійно вдосконалювати свої навички та знання; створення сприятливих умов праці, які б стимулювали досягнення нових вершин та розкриття потенціалу кожного співробітника; забезпечення конкурентного рівня заробітної плати, соціального пакету та інших бонусів, щоб талановиті працівники не шукали кращих пропозицій у конкурентів.

Управління талановитими кадрами, відоме в сучасних умовах як "talent management", зазнало значної еволюції за останні роки. Спочатку talent management фокусувався лише на рекрутингу та найманні кращих фахівців. Проте, з часом він трансформувався у комплексну систему, яка охоплює:

- визначення ключових талантів, необхідних для досягнення цілей організації, та розробка плану їх залучення та розвитку;
- створення умов для того, щоб талановиті працівники могли максимально реалізувати свій потенціал та зробити вагомий внесок у розвиток бізнесу;
- забезпечення можливостей для навчання, тренінгів та саморозвитку, що дозволяє талантам постійно вдосконалювати свої навички та знання.

Ця еволюція обумовлена низкою факторів, серед яких зростання кількості фахівців з вищою освітою, що ускладнює пошук та залучення кращих кадрів; розширення частки інноваційної роботи у всіх сферах вимагає від працівників нових знань, навичок та креативного мислення; різні цінності та очікування різних поколінь працівників, що потребують нових підходів до управління персоналом; постійний розвиток технологій та зміна ринкових умов, які диктують нові вимоги до кваліфікації та компетенцій працівників; зростання конкуренції за талановитих фахівців, що змушує компанії вдосконалювати свої системи управління талантами.

Сьогодні поняття «таланти підприємства» виходить за рамки просто висококваліфікованих спеціалістів. До цієї категорії належить весь персонал, який робить свій внесок у розвиток та процвітання компанії. Важливо не лише залучати талановитих працівників за допомогою HR-брендингу та інших інструментів, але й створювати умови для їхнього постійного вдосконалення та розкриття потенціалу.

Все більше підприємств розширюють поняття talent management, шукаючи таланти не лише на зовнішньому ринку, але й серед своїх наявних співробітників. Це дає ряд переваг, зокрема внутрішні кандидати вже знайомі з культурою, цінностями та специфікою роботи компанії, що полегшує їх адаптацію та інтеграцію; можливість кар'єрного зростання та розвитку в межах компанії мотивує працівників до самовдосконалення та досягнення кращих результатів; пошук та наймання нових співробітників зазвичай потребує значних ресурсів, тоді як розвиток внутрішніх талантів є більш економічно вигідним.

Талановиті та мотивовані працівники роблять вагомий внесок у загальну продуктивність та ефективність роботи компанії. Таланти - це генератори нових ідей, які сприяють впровадженню інновацій та вдосконаленню бізнес-процесів. Інвестування в розвиток працівників сприяє підвищенню їх лояльності до компанії та знижує плінність

кадрів. Наявність талановитої команди дає компанії значну конкурентну перевагу на ринку.

Складові системи Talent Management: HR-брендинг та відбір, оцінка, коучинг, управління ефективністю діяльності, планування, утримання [2].

Рекомендації для ефективного Talent Management [2]:

1. Створення сильного HR-бренду, який позиціонує компанію як привабливого роботодавця для талановитих фахівців. Це включає в себе чітку комунікацію цінностей та культури компанії, а також демонстрацію можливостей для розвитку та кар'єрного зростання.

2. Розвиток корпоративної культури, яка цінує та підтримує таланти. Це сприяє створенню сприятливого середовища для розкриття потенціалу працівників та їх лояльності до компанії.

3. Забезпечення ресурсів для вдосконалення та постійного росту співробітників. Це може включати в себе програми навчання та тренінги, участь у конференціях та семінарах, а також можливість для саморозвитку.

4. Розробка та впровадження системи заохочення та винагороди, яка стимулює працівників до досягнення кращих результатів та розкриття свого потенціалу. Ця система може включати в себе як фінансові, так і нематеріальні стимули.

Talent Management - це важливий стратегічний напрямок для будь-якої компанії, яка прагне досягти успіху. Проте, на шляху впровадження ефективної системи Talent Management виникає ряд проблем, які потребують вирішення:

- не завжди вдається чітко визначити талановитих працівників, адже їхні здібності та потенціал можуть проявлятися по-різному;

- на ринку праці існує висока конкуренція за талановитих фахівців, тому компаніям необхідно пропонувати їм привабливі умови праці та можливості для розвитку;

- необхідно створювати умови для того, щоб талановиті працівники могли постійно вчитися, розвивати свої навички та знання, а також реалізовувати свій потенціал;

- важливо правильно розподілити талановитих працівників на ключових напрямках роботи, щоб вони могли максимально використовувати свої здібності та приносити користь компанії;

- талановиті працівники завжди користуються попитом на ринку, тому компаніям необхідно створювати такі умови праці, щоб вони не хотіли їх міняти.

- Шляхи вирішення проблем різні, це й використання сучасних методів оцінки персоналу: (Застосування психологічних тестів, методів 360-градусного оцінювання та інших інструментів, які дозволяють краще виявити сильні та слабкі сторони працівників, а також їх потенціал); застосування психологічних тестів, методів 360-градусного оцінювання та інших інструментів, які дозволяють краще виявити сильні та слабкі сторони працівників, а також їх потенціал; створення сильного HR-бренду (формування позитивного іміджу компанії як роботодавця, що приваблює талановитих фахівців); розробка програм розвитку та навчання (запропонувати працівникам можливості для навчання та тренінгів, які допоможуть їм розвивати свої навички та знання, а також реалізувати свій потенціал), створення сприятливої корпоративної культури (розвиток корпоративної культури, яка цінує та підтримує таланти, а також стимулює досягнення кращих результатів); впровадження системи заохочення та винагороди (розробити та впровадити систему заохочення, яка мотивує працівників до досягнення кращих результатів та лояльності до компанії).

Talent Management - це динамічний процес, який потребує постійного вдосконалення та адаптації до мінливих умов ринку. Нові технології, зміна цінностей та очікувань працівників, а також зростаюча конкуренція за талановитих фахівців - все це диктує необхідність постійно оновлювати та розширювати інформаційну базу для ефективного Talent Management.

Talent Management має безпосередній вплив як на внутрішній, так і на зовнішній імідж компанії. Ефективна система Talent Management сприяє створенню позитивного іміджу компанії як роботодавця, що приваблює талановитих фахівців. Також вона підвищує ефективність роботи, конкурентоспроможність та прибутковість компанії. Talent Management - це не просто модне слово, а й стратегічно важлива сфера для будь-якої компанії, яка прагне досягти успіху в сучасному конкурентному середовищі. Постійне вдосконалення та адаптація Talent Management-політики до сучасних тенденцій - це запорука стійкого зростання, процвітання та інноваційного розвитку.

1. Щюкіна Є.Ю., Задорожнюк Н.О., Білоусова І.А. Система управління талантами в сучасних організаціях // Інфраструктура ринку.- Випуск 43. 2020.- С. 347-351.

2. Петряєв О.О., Леоненко К.Р. Talent-management в управлінні персоналом.- Режим доступу: <http://surl.li/odwllq>