

Анастасія ПАРХОМА

здобувачка освітньо-професійної

програми «Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ Олександра МАРЦІНКОВСЬКА

УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ І ЙОГО РОЛЬ В РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У сучасних умовах розвитку нових інформаційних технологій та швидких темпів поліпшення продуктивності праці, завдяки швидкому прогресу науково-технічних процесів, набуває важливості та актуальності людський капітал, а саме його інтелектуальна складова. Призначення інтелектуального людського капіталу складається із інноваційних ініціатив, ідей та індивідуальних людських якостей. Відповідно, це потребує результативного управління персоналу, а саме його талантів та організації нових складових управління талантами на підприємствах. Основним із завдань головного керівництва організації є пошук, залучення, утримання та розвиток талановитих працівників, які мають в своєму арсеналі цінні для підприємства знання з підкріпленням професійним та практичним досвідом. На сьогоднішній день, наукові дослідження в напрямку управління талантами є досить новим напрямом, він є повністю не розкритим і залишається актуальним.

Успішна діяльність організації, в більшості залежить не лише від високого конкурентоспроможного рівня, а також від ефективного використання людських ресурсів, що є рушійною чинником в усіх організаціях та збільшення результативності й конкурентних переваг на ринку.[1]

Сутність «таланту» у середовищі бізнес процесів визначається як високий рівень потенціалу людини, це певний набір деяких знань, компетенції та навичок, які має в своєму арсеналі працівник, їх застосування в комплексі, щоб вирішити робочі завдання та досягнути великих результатів. Талант – це основний чинник, який визначає ефективність та успішність організації та розвитку підприємства, що, в свою чергу, зумовлює необхідність, що формує систему управління персоналом та ефективне використання інструментів управління людськими талантами.

Найефективніше використання та впровадження системи керування талантами і управління талановитими працівниками дозволяє для створення довгострокових конкурентних переваг, збільшення прибутків в організації, зменшити витрати та можливість прискорення інноваційних процесів. Створюючи систему управління талантами на перспективу, потрібно її поєднувати разом з специфікою діяльності підприємства.

Управління талантами можна умовно поділити на шість етапів :

Перший етап включає пошук і відбір, на якому залучаються фахівці, які мають високий потенціал.

На другому етапі визначається талант та його вмінням використовувати працівником. [2]

Третій етап – це реалізація програм навчання та розвитку. Крім того, турбота про талановитих співробітників створює компанії позитивний імідж підприємства, яке інвестує для розвитку працівників.[3]

Четвертий етап – продуктивність компанії та її управління.

П'ятий етап – способизаохочення тамотивації.

Шостий етап –способи утримання талантів на підприємстві.

Це все призведе до максимально сприятливого розкриття потенціалу і підвищенню амбіцій працівника. Але він вимагає індивідуального підходу до кожного працівника та не має єдиної системи керування талантам, яка підходила б усім працівникам організації.

Отже, визначення сутності керування талантами зводиться до того, що використання нових способів до виявлення талановитих людей, застосування їхніх талантів в діяльності підприємства, утримання цінних співробітників, які можуть ефективно розв'язувати складні завдання, що виникають під час роботи і можуть зробити вагомий внесок для розвитку організації та для збільшення результативності, продуктивності та ефективної діяльності підприємства, які дають хорошу можливість досягати конкурентних переваг на ринку для підприємства в загальному, зміцнюючи свої позиції у сучасних умовах.

Список використаних джерел:

1. Марцінковська О. Б. Вплив конкурентоспроможності персоналу на ефективність роботи організації / Олександра Марцінковська, Олег Легкий. *Економічний аналіз : зб. наук праць каф. екон. аналізу і статистика Терноп. нац. екон. ун-ту*. Тернопіль, 2011. Вип. 9, ч. 1. 2011. С. 203-206.

2. Технології управління персоналом : монографія/ О.А. Гавриш та ін. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2017. 528 с.

3. Татаревська М.С., Сорока О.В. Проблеми та перспективи управління талантами в сучасних організаціях. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2013. Вип. 4. С. 160–164.