

Грязнов Сергей Александрович

канд. пед. наук, доцент, декан

ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»

г. Самара, Самарская область

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ КАК НОВЫЙ КАДРОВЫЙ ПОДХОД

***Аннотация:** кадры – это один из важнейших ресурсов бизнеса, такой как деньги, технологии и материальные активы. Сотрудники генерируют новые идеи, разрабатывают технологии, улучшают товары и услуги. Стратегическое управление талантами является необходимостью в сегодняшней гиперменяющейся бизнес-среде. В статье рассмотрена специфика управления талантами, в частности, чем данный подход отличается от традиционных практик управления персоналом.*

***Ключевые слова:** кадровая служба, кадровый потенциал, стратегии управления, управление талантами.*

Управление талантами (Talent Management) – это процесс по привлечению, развитию и удержанию высокопроизводительных сотрудников для достижения стратегических целей компании. Такое управление требует глубокого понимания текущих и будущих бизнес-потребностей, а также навыков и талантов ее сотрудников. Деятельность по управлению персоналом обычно включает в себя:

- отбор и найм: выявление квалифицированных соискателей для заполнения открытых вакансий;
- адаптацию: помощь в быстром и эффективном освоении на рабочем месте;
- управление производительностью; постановка целей, предоставление обратной связи и оценка эффективности работы;
- обучение и развитие: предоставление возможности получения знаний, необходимых для достижения успеха на рабочем месте;

- планирование карьеры и преемственность: помощь в развитии и достижении карьерных целей, а также выявление будущих лидеров;
- компенсации и льготы: вознаграждение сотрудников за их персональный вклад и предоставление им конкурентных преимуществ;
- вовлечение: создание позитивной и продуктивной рабочей среды, в которой все сотрудники чувствуют себя ценными и мотивированными [1].

Разница между управлением талантами и традиционными практиками управления персоналом заключается в особом подходе. Традиционная HR (кадровая служба) реагирует на потребности компании по мере их возникновения, в то время как модель управления талантами является проактивной и стратегической. Управление талантами направлено не на заполнение текущих вакансий, а на закрытие будущих потребностей компании, выявление потенциальных лидеров и подготовку их продвижения.

Управление талантами представляет собой сложную систему взаимосвязанных процессов. Во-первых, определение бизнес-цели. Управление талантами начинается с четкого понимания долгосрочных целей компании. Во-вторых, планирование персонала: оценка текущей рабочей силы и прогнозирование будущих потребностей, что поможет создать стратегическую дорожную карту для привлечения и развития талантов.

В-третьих, привлечение талантов. Исходя из кадрового планирования, следует привлекать и нанимать особенно ценные для компании кадры. Это включает в себя разработку бренда работодателя, создание эффективных описаний вакансий и использование различных платформ для охвата потенциальных кандидатов. В-четвертых, регистрация и интеграция. После найма нужных специалистов крайне важно предоставить им комплексный опыт адаптации, что поможет им лучше понять свои роли, а также культуру компании.

В-пятых, развитие талантов: постоянное обучение и предоставление возможностей развития для повышения навыков и знаний (обучение на рабочем месте, программы наставничества, семинары). В-шестых, управление производительностью. Регулярные оценки эффективности и обратная связь с сотрудни-

ками являются неотъемлемой частью управления талантами – помогают сотрудникам совершенствоваться, а также предоставляют компании ценную информацию о сильных и слабых сторонах персонала.

В-седьмых, планирование преемственности: выявление потенциальных лидеров и подготовка их к будущим должностям обеспечивает непрерывность бизнеса (обучение лидерству и предоставление возможностей брать на себя больше обязанностей). Наконец, управление талантами включает в себя стратегии по удержанию лучших сотрудников. Это может происходить посредством предоставления конкурентоспособной компенсации; признания; создания позитивной рабочей среды и возможностей для карьерного роста [2].

Необходимо отметить, что управление талантами – это не линейный процесс, а цикл. Потребности и цели компании постоянно меняются, следовательно, стратегии управления талантами также должны адаптироваться соответствующим образом.

Одной из эффективных стратегий управления талантами является найм на основе компетенций. Беспристрастный («слепой») найм – это метод найма, который устраняет предвзятость и способствуют многообразию, потому что процесс фокусируется только на навыках и компетенциях. Однако лучшая стратегия управления талантами – это сочетание целей и задач компании и стремлений к личному развитию ее нынешних и будущих талантов.

Цифровые инструменты изменили то, как компании выявляют, развивают и удерживают таланты:

– системы отслеживания кандидатов (ATS): помогают автоматизировать набор персонала: могут просматривать бесчисленные резюме, определять подходящих кандидатов на основе заранее определенных критериев и отслеживать их прогресс в процессе набора персонала;

– системы управления обучением (LMS): предоставляют цифровое пространство для обучения и развития: предлагают разнообразные учебные ресурсы, отслеживают прогресс и могут персонализировать траектории обучения в зависимости от индивидуальных потребностей и результатов;

– программное обеспечение для управления производительностью: облегчает непрерывный мониторинг и управление производительностью сотрудников; отслеживает ключевые показатели эффективности; предоставляет обратную связь в режиме реального времени; помогает согласовывать индивидуальные цели с задачами организации;

– ИИ и прогнозная аналитика. Технология ИИ может прогнозировать будущие потребности в персонале, выявлять потенциальных лидеров и прогнозировать текучесть кадров;

– платформы вовлечения сотрудников. Эти инструменты помогают измерять и повышать вовлеченность: опросы, инструменты обратной связи, платформы признания [3].

По сути, технологии действуют как своеобразный «мост», соединяющий нужных специалистов с возможностями компании.

Суть дифференциации рабочей силы заключается в непропорциональных инвестициях в сотрудников, от которых ожидается непропорциональная прибыль компании. Поэтому дифференциация рабочей силы – это стратегический выбор для менеджеров по персоналу, придерживающихся мнения, что таланты по определению вносят гораздо больший вклад в производительность, чем среднестатистические сотрудники.

Однако менеджеры по персоналу, придерживающиеся философии инклюзивного таланта, напротив, считают, что все сотрудники обладают определенными талантами (требующими развития), которые позволяют им вносить ценный вклад в деятельность компании.

Таким образом, управление талантами – это стратегический императив в современном конкурентном деловом мире. Его значение варьируется от повышения вовлеченности сотрудников до влияния на прибыль. При правильном подходе и инструментах эффективное управление талантами может расширить возможности сотрудников, укрепить компанию и обеспечить устойчивый успех бизнеса.

Современный взгляд на управление талантами представляет собой функцию, в основе которой должен лежать опыт сотрудников – это сетевая, настраиваемая система для отдельных лиц, построенная вокруг отношений сотрудника со своей компанией.

Список литературы

1. Парчук Д.С. Управление талантами как современный подход к повышению эффективности деятельности организации / Д.С. Парчук // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2022. – №1 (44) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-talantami-kak-sovremennyy-podhod-k-povysheniyu-effektivnosti-deyatelnosti-organizatsii> (дата обращения: 28.05.2024).

2. Жиленкова Е.П. Управление талантами как элемент развития интеллектуального капитала организации, функционирующей в условиях цифровой экономики и прогресса информационных технологий / Е.П. Жиленкова, М.В. Буданова // Лидерство и менеджмент. – 2021. – Т. 8. №2. – С. 201–212. DOI 10.18334/lm.8.2.111918. EDN UUXSNR

3. Иваев М.И. Цифровые инструменты управления талантами / М.И. Иваев, Д.В. Гостев // Индустриальная экономика. – 2022. – №4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovye-instrumenty-upravleniya-talantami> (дата обращения: 28.05.2024).