

Илаева Зарема Магомедовна

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный

университет им. А.А. Кадырова»

г. Грозный, Чеченская Республика

DOI 10.31483/r-115088

КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЗЕЛЕНЫМИ ТАЛАНТАМИ

Аннотация: всемирный экономический форум в своем глобальном отчете о рисках 2023 года определил деградацию окружающей среды как один из главных рисков для человечества. Растет значение концепции экологической устойчивости в глобальном масштабе, направленной на сохранение уникальных условий человеческой жизни, противодействуя растущему хаосу, связанному с изменением климата.

Решением могли бы быть поддержка и активное использование «зеленых» экологических инструментов, которые пока не получили широкого применения в России.

Ключевые слова: климат, экологическая устойчивость, человеческая жизнь, концепции, окружающая среда.

Социально-экономическая и социально-гуманитарная сферы подвержены экологическим угрозам, поскольку они являются средой, в которой идеи и ценности «экологической чистоты» становятся критически важными для выживания общества, как в институциональном, так и в организационном аспектах, с акцентом на роли организаций в этих экологических вмешательствах, отдавая приоритет талантам как уникальным и уникальным человеческим ресурсам. Поскольку «человеческий компонент» как центр этой среды не является исключением, он становится критически важным в стремлении сохранить, удерживать и увеличить перспективы человечества в создании экологически устойчивого общества (рис. 1).

Значительная роль в этой деятельности отводится особым человеческим ресурсам – «талантам», под которыми понимаются ресурсы, способные преумножать результаты деятельности организации, внося значительный вклад в ее развитие и достигая максимальных результатов для устойчивого развития.

В то время как политика Green Talent Management стала новой областью интересов в управлении человеческими ресурсами, наблюдается нехватка исследований о влиянии такой политики на брендинг работодателя компании. Этот исследовательский пробел вызывает беспокойство, поскольку взаимосвязь между политикой Green Talent Management и брендингом работодателя может приносить важные бизнес-результаты.

Концепция управления талантами изначально была инициирована работой группы консультантов McKinsey, которые воплотили идею «войны талантов» в 1990-х годах. Это исследование показало значительную роль сотрудников для выдающейся производительности компаний, которая может усилить их конкурентные преимущества [1, с. 30]. Тот факт, что организации не владеют своими сотрудниками, как они владеют своими капитальными активами, является причиной того, что методы оценки «человеческого капитала» в балансовых отчетах настолько сложны [2, с. 12]. Поэтому организациям приходится выявлять, привлекать, развивать, вознаграждать и удерживать сотрудников с критическими характеристиками, с помощью которых они могут поддерживать устойчивость организационного успеха, а также организационное развитие [3, с. 15]. Работодатели должны понимать, что кандидаты также являются потребителями, и усердно работать, чтобы привлекать работников с сильным ценностным предложением для сотрудников, четкой целью и привлекательной культурой.

Сегодняшняя рабочая среда характеризуется аутсорсингом, модернизацией, непродуктивными когнитивными атрибутами, менее демонстративным и более нерешительным карьерным ростом и самообучением умов. Ценность создается управлением талантами. Оно способствует общему успеху организации. Цели, которые, по сути, сводятся к зарабатыванию денег. Управление талантами касается управления высокоценными людьми или разграничивает таланты,

предполагая, что каждый сотрудник с компетенцией должен быть признан. Это социализирует практики управления человеческими ресурсами (HRM), которые подчеркивают профессионализм. Управление талантами охватывает все функции, начиная от набора сотрудников и заканчивая удержанием сотрудников, чтобы достичь общих целей организации. Оно укрепляет лидерство и создает гибкость в ответ на глобализированные рыночные условия. Для эффективного управления талантами организации должны сначала привлечь подходящего кандидата, затем сохранить выдающиеся показатели и начать развивать такие таланты для успеха организации.

(Stockley, 2007) [4, с. 5] высказал мнение, что управление талантами объединяет все процессы управления персоналом и является продуманным подходом, связанным с привлечением, развитием и удержанием людей со способностями и способностями для удовлетворения текущих и будущих организационных потребностей. Оно воплощает в себе постоянный поток стратегии управления талантами, сосредоточенной на сотрудниках с высоким потенциалом и в том же духе на всех сотрудниках в организации. Системный подход к управлению талантами устраняет разрыв между текущим человеческим капиталом организации и талантами, которые ей в конечном итоге потребуются для решения завтрашних задач.

Несмотря на то, что управление талантами широко распространено, его истоки все еще изучаются. Развитие сотрудников, перераспределение сотрудников и удержание талантов являются частями управления талантами. Поскольку качество организации определяется людьми, которых она нанимает и имеет на борту, основное внимание в управлении талантами уделяется поддержке и развитию людей. Мы можем сказать, что после набора и развертывания, воспитание и удержание талантов имеют важное значение. Управление человеческим капиталом, также называемое управлением талантами, развивается как дисциплина, которая охватывает весь найм, удержание и развитие персонала в содействии экологической устойчивости в организациях.

Результаты подчеркивают необходимость стратегического и целостного подхода к GTM, охватывающего не только набор и удержание экологически сознательных сотрудников, но и развитие культуры, которая ценит и продвигает устойчивые практики. Отдавая приоритет обучению и развитию сотрудников, поощряя открытое общение и согласовывая практики управления персоналом с целями устойчивого развития, компании могут создать рабочую силу, которая одновременно осведомлена и увлечена экологическими проблемами. Это, в свою очередь, может привести к инновационным решениям, снижению воздействия на окружающую среду и более сильному конкурентному преимуществу на все более экологически сознательном рынке.

Кроме того, необходимо подчеркнуть важность приверженности руководства и вовлеченности сотрудников в продвижении успешных инициатив GTM. Когда лидеры активно отстаивают устойчивость, а сотрудники имеют право вносить свои идеи и опыт, организация может достичь коллективного воздействия, которое выходит далеко за рамки индивидуальных усилий.

Интеграция аналитики персонала в процессы GTM предлагает ценный инструмент для измерения прогресса, выявления областей для улучшения и демонстрации окупаемости инвестиций в инициативы по устойчивому развитию. Используя основанные на данных идеи, специалисты по кадрам могут принимать обоснованные решения, оптимизировать стратегии управления талантами и обеспечивать соответствие усилий GTM общим целям организации в области охраны окружающей среды. В контексте компаний L и M рекомендации подчеркивают необходимость адаптации стратегий GTM к конкретным потребностям и проблемам каждой организации. Хотя обе компании разделяют приверженность устойчивому развитию, их уникальные культуры, стили общения и восприятие сотрудников требуют различных подходов. Учитывая эти нюансы, компании L и M могут создавать программы GTM, которые находят отклик у их рабочей силы и способствуют значимым изменениям.

Организации могут столкнуться с сопротивлением изменениям, ограниченностью ресурсов и необходимостью постоянной оценки и адаптации. Одна-

ко потенциальные преимущества надежной стратегии GTM намного перевешивают препятствия. Инвестируя в зеленые таланты, компании могут позиционировать себя как лидеров в области устойчивого развития, привлекать и удерживать лучшие таланты и вносить вклад в более экологически ответственное будущее.

В заключение следует отметить, что это исследование служит призывом к действию для организаций, чтобы они приняли GTM как стратегический императив. Интегрируя устойчивость в каждый аспект управления талантами, компании могут раскрыть весь потенциал своей рабочей силы, стимулировать инновации и оказывать долгосрочное положительное влияние на планету. Путь к более зеленому будущему начинается с обязательства воспитывать и расширять права и возможности зеленых талантов.

Список литературы

1. Khilji S.E., Tarique I., Schuler R.S. (2015). Включение макро-взгляда в глобальное управление талантами. Обзор управления человеческими ресурсами, 25(3), 236–248.
2. Barber F., Strack R. (2005). Удивительная экономика «бизнеса людей». Harvard Business Review, 83(6), 80–90.
3. Collings D.G., Mellahi K. (2009). Стратегическое управление талантами: обзор и исследовательская программа. Обзор управления человеческими ресурсами, 19(4), 304–313.
4. Stockley D. (2007). Концепция управления талантами – определение и объяснение [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.derekstockley.com.au/nenewsletters05/020-talent-management.html> (дата обращения: 24.01.2021).