

УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ ЯК ЕЛЕМЕНТ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

*Щьокіна Є. Ю., к. е. н., ст. викладач,
Одеський національний політехнічний університет*

В сучасних умовах ринкової трансформації економіки України вирішення питань якісного кадрового забезпечення соціально-економічного розвитку та життєдіяльності України стало одним із важливих завдань. Впровадження та ефективне використання інновацій, що великою мірою залежить від кадрових інститутів та організаційних структур, від їх готовності та здатності впливати на стратегічний розвиток регіону, обумовлює необхідність управляти талантом як найважливішим ресурсом для досягнення найкращих результатів.

Людські ресурси, їх знання, рівень кваліфікації та ефективність стали однією з основних можливостей отримання конкурентної переваги, одним із найважливіших факторів, що впливають на успішність соціально-економічного розвитку та одним з елементів стратегії розвитку регіону. Однак в регіонах відносно повільно впроваджують нововведення в сфері управління людськими ресурсами.

Підготовка компетентного персоналу, розвиток і утримання талановитих людей, які здатні до безперервного інтелектуально-професійного розвитку в ринкових умовах, є запорукою стратегічного досягнення успіху розвитку регіонів. Ефективне управління талантами є одночасно актуальним і важливим питанням, де головною конкурентною перевагою є талановиті співробітники, вміння та навички яких потрібно постійно вдосконалювати та розвивати, що стало можливим завдяки появі талант-менеджменту, який є достатньо новим напрямом у HR менеджменті.

Термін управління талантами, був використаний вперше Девідом Уоткінсом з Softscape в статті, опублікованій у 1998

році [1] і надалі розвиненим в книзі «Системи управління талантами» у 2004 році [2]. Управління талантами – це сукупність інструментів управління персоналом, який дозволяє організаціям залучати, ефективно використовувати і утримувати співробітників, які б змогли принести найбільший істотний внесок в розвиток організації, з урахуванням поточних і майбутніх пріоритетів. Управління талантами є більш широким поняттям ніж управління людськими ресурсами як діяльності, спрямованої на підтримку процесів управління всім персоналом. Управління талантами має додаткову функцію, що охоплює процес ключових аспектів життєвого циклу співробітника, яка включає відбір, наймання, навчання, розвиток, планування кар'єри, управління продуктивністю та утримання талановитих співробітників, таким чином та створюючи умови для професійного та творчого розвитку та застосовування прогресивних підходів до мотивації.

Говорячи про системи управління талантами, варто мати на увазі конкретні практики управління, які можна поділити на: залучення, утримання і розвиток. Система управління талантами повинна бути частиною повсякденної стратегії регіону на всіх його рівнях, яке передбачає кваліфіковане здійснення прогнозування, планування, постійне оцінювання ситуації з персоналом у країні. В свою чергу, від персоналу визначальною мірою залежать творчість і новаторство, які сприяють успішній діяльності та розвитку регіону і тим самим впливають на конкурентні переваги в цілому. Впровадження нового стилю і нових практик управління персоналом, а також зміна стратегій вимагають організаційних змін, тому залучення талановитих співробітників як правило включає в себе широкий спектр діяльності. Адаптація нових способів залучення, розвитку, мотивації та утримання співробітників, все це відбувається через те, що при адаптації та впровадженні нових способів роботи і управління на стратегічному рівні, в першу чергу повинні

змінюватися практики роботи з персоналом, оскільки саме люди є основним джерелом змін[3], тому необхідно намагатися задовольнити потреби і очікування працівників у визнанні і отриманні задоволення від роботи, а також у їхньому розвитку.

Персоналу необхідний безперервний розвиток. Талановиті особистості мають схильність до завершення трудової кар'єри на робочому місці, де вони не бачать перспектив та підґрунтя для самореалізації та саморозвитку. Розвиток талановитої особистості на підприємстві має проводитися за допомогою підвищуючих професіоналізм завдань, коучингу та наставництва [4]. Таким чином, здійснюючи процес успішної реалізації стратегії управління талантами у регіонах, необхідне поєднання різних методів стимулювання, заохочувати працівників до постійного вдосконалення своєї кваліфікації, доцільне зосередження на молодих кадрах, зосередження на взаємодії, фокус на управлінській освіті та робота з персоналом щодо виявлення його мотиваційних переваг, що у кінцевому результаті дасть змогу досягти високих результатів діяльності.

Список використаних джерел

1. Watkins D. Lightyear – An Application Framework for Talent Management That Acts as a Central Feedback Center for all Organizational Functions. – Softscape, Inc., 1998.
2. Schweyer A. Talent Management Systems: Best Practices in Technology Solutions for Recruitment, Retention and Workforce Planning. – Toronto, Ont. : Wiley, 2004. – 253 p
3. Латуха М.О. Влияние практик управления талантливými сотрудниками на поглощающую способность компаний на примере телекоммуникационной компании / М.О. Латуха. – СПб, 2007. – 72 с.
4. Забарна Е.М. Стратегування як інструмент соціально-економічного розвитку реального сектору регіонів / Випереджаючий інноваційний розвиток: теорія, методика, практика : монографія / за ред. к.е.н., доцента Ілляшенко Н.С. – Суми : Триторія, 2018. – С. 93-116.
5. Забарна, Е. М. Економічна теорія: тенденції та розвиток системи економічних ідей : монографія / Е. М. Забарна, Н. О. Задорожнюк, Н. І. Волкова [та ін.] ; за заг. ред. Е. М. Забарної. – Одеса : Астропринт, 2018. – 392 с. <http://dspace.opu.ua/jspui/handle/123456789/8554>