

працівників (правильний розпорядок та режим харчування, тренувань та фізичних навантажень), відсутність можливості кар'єрного зростання працівників, які працюють тільки на дистанційному режимі через відсутність належного зворотного зв'язку і неможливість оцінки їх здібностей та перспектив в повному обсягу. Все це дозволяє підвищити рівень особистої безпеки працівників підприємства з гібридним режимом, але й підвищує відповідальність топ менеджменту компанії.

Література:

1. Нове життя офісу: як компанії переходить на гібридний формат роботи. URL: <https://hub.kyivstar.ua/news/hibrydnyy-format-robochoho-rezhymu/>. (дата звернення 18.04.2021 р.).

2. Півень А. О. Психологія стресу та стрес-фактори у діяльності працівників аварійно-рятувальних служб. XLII наукова конференція викладачів, аспірантів та співробітників КНТУ «День науки-2011» : матеріали конф., 14 трав. 2011 р. Кіровоград, 2011.

Іванченко Г. В.

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту та адміністрування

Іванченко А. В.

здобувач освітнього ступеня «бакалавр»

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ,

м. Вінниця, Україна

КЛАСИФІКАЦІЯ ТАЛАНТІВ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Нова економіка, головними рисами якої є розвиток інтелектуального капіталу, висуває нові вимоги до ведення бізнесу, функціонуванню організацій, створення і впровадження інновацій. «Нова економіка» сьогодні формується за рахунок технологій і нематеріального людського капіталу, поєднання дає можливість створювати різного роду інновації, і в основному ґрунтується на інтелектуальний потенціал співробітників в компаніях, в основному таких галузей як інформаційні технології, телекомунікації, біотехнології, освіта, наука і інтелектуальні послуги, консалтинг. Нова економіка заснована на інноваційному типі мислення, який перетворює зміни в ключовий фактор успіху [1] на рівні продукту, технології в організації. У зв'язку з цим, розвиток людського та інтелектуального капіталу організації є передумовою для «підштовхування» співробітників до інновацій.

Поняття «талант» є одним з ключових в концепції управління людським капіталом як в наукових дослідженнях, так і в практичній діяльності. Існує різні думки з приводу розуміння даного поняття, які можна розділити на три різні групи, виходячи з його джерела: природний дар, управлінський і талант як сама людина.

В науковій літературі виділяють такі підходи щодо управління талантами:

1. Ресурсний підхід – людина як ресурс компанії. В даному випадку розглядається не управління людьми, як процес, а управління ресурсами – актив компанії, керуючи яким можна отримати прибуток.

2. Підхід капіталізації – людина як капітал компанії. В рамках даного підходу можна говорити про співвідношенні потенціалу і продуктивності праці

співробітника. Управління капіталом розглядається як збільшення доходів компанії за рахунок вкладення в нього коштів.

По виду та наявності таланту у співробітників можна виділити:

1. Інклюзивний підхід, що передбачає всі співробітники, що працюють в компанії – таланти, оскільки вони вже потрапили в організацію. Розкрити потенціал кожного співробітника можна за допомогою часу, навчання і ресурсів організації, корегуючи внутрішнє середовище та культуру компанії, що впливає на розвиток талантів.

2. Ексклюзивний підхід, який передбачає, що частка по-справжньому талановитих співробітників в будь-якій організації вкрай мала. У зв'язку з цим, обмеженість фінансових, матеріальних і освітніх ресурсів не дозволяє організаціям розвивати всіх співробітників і «акцент» йде тільки лише на тих працівників, хто цього вартий, хто являє найбільший інтерес з точки зору прояву індивідуальних здібностей і результатів в успішності компанії на ринку.

За джерела при пошуку талантів можна виділити:

1. Зовнішній – пошук «талантів» на стороні. Зазвичай це пошук видатних фахівців, які створюють продукти і технології, виграють змагання, на них «полюють» кращі компанії з найкращою пропозицією.

2. Внутрішній – пошук талантів всередині компанії. Це підтримка талантів, розвиток, навчання, підготовка управлінського резерву і кадрового.

Таким чином, «талант» – це кожен співробітник організації, що володіє набором ключових здібностей, цінністю людського потенціалу для подальшого розвитку всередині компанії, а також прихильністю до бренду компанії. Визначаючи «таланти» як всіх співробітників компанії, можна говорити про управління талантами як про напрям розвитку концепції людського капіталу не тільки з управлінської точки зору, але і з поведінкової, створюючи тим самим умови для розвитку людського інтелектуального капіталу організації.

Талант як співробітник певної організації повинен мати ряд визначальних характеристик, такі як професійні (hardskills) та соціальні навички (softskills), когнітивні і креативні здібності, досвід співробітника, робочий контекст (команда, в якій співробітник працює, керівництво), прихильність до бренду роботодавця (лояльність до бренду, прийняття цінностей і норм компанії) [2-4]. Розвиток та формування навичок відбувається за допомогою навчання, робочий контекст залежить від стану атмосфери в колективі, прийнятих в компанії норм і корпоративної культури, прихильність до бренду формується і досягається за допомогою вибудовування комунікацій з співробітником через додаткові можливості професійного або непрофесійного характеру.

Виходячи з аналізу технік і інструментів, які застосовують компанії інноваційно-активного варто відзначити, що управління талантами є ще й досить структурним і цілісним поняттям, оскільки містить в собі елементи пошуку, залучення, оцінки, мотивації, утримання талантів. управління талантами – це напрямок стратегічного управління людським капіталом організації, метою якого є розвиток інноваційної ефективності організації за допомогою інтеграції процесів управління співробітниками.

Експерти відзначають, що управління талантами має ґрунтуватися на загальних принципах існування бренду компанії, тобто бренд роботодавця в ідеальному варіанті повинен бути рольовою моделлю для співробітника.

Таким чином, всередині компанії на рівні стратегічного управління повинні бути реалізовані наступні принципи: стратегія компанії та бренду компанії; розвиток внутрішньої корпоративної культури; узгодженість цілей управління на всіх рівнях; відкритість планів розвитку компанії для співробітників [3-4].

Такі основні принципи є необхідними для подальшого розвитку як внутрішніх цілей організації, так і зовнішніх. Таким чином, управління талантами є стратегічно важливим напрямком в рамках розвитку людського капіталу організації, виділяючи в капітал безпосередньо працівників (і управлінців, і штатних співробітників). При цьому створення самонавчається є найвищою точкою розвитку співробітників в рамках управління талантами, де кожен співробітник представляє цінність для іншого з метою розвитку себе і організації.

Ефективна система управління талантами забезпечує конкурентні переваги для організації. Варто відзначити, що прогресивні компанії розвивають напрямок управління талантами і створюють для цього відділи в рамках підрозділів людських ресурсів.

Отже, управління талантами відрізняється від управління людськими ресурсами та управління персоналом. Система управління талантами повинна надавати можливість працівникам отримувати досвід, можливість кар'єрного зростання і розвитку своїх раніше отриманих навичок і умінь, тому що зріст ефективності кожного талановитого співробітника сприятиме підвищенню ефективності компанії загалом.

Література:

1. Іванченко Г. В., Іванченко А. В. Управління талантами як сучасний підхід до підвищення ефективності підприємства. Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України: зб. наук. пр. VIII Міжнар. наук.-практ. конф., 03 черв. 2020 р. Вінниця, 2020. Ч. 1. С. 179–86.
2. Ушева М. Н. Талант менеджмент в современном управлении человеческими ресурсами. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2011. № 3. Т. 2. С. 173–179.
3. Cross Walker T. Inclusive talent management in the public sector: theory and practice. *Transnational Corporations Review*. 2020. С. 1–9.
4. Dries, Nicky & Vantilborgh, Tim & Pepermans, Roland. (2012). The role of learning agility and career variety in the identification and development of high potential employees. *Personnel Review*. 41. 340-358. 10.1108/00483481211212977.