

Талант-менеджмент как инновационное направление в политике развития персонала современной организации

Кулаева А.А., студент магистратуры (3 курс), ФГБОУ ВО Уфимский государственный авиационный технический университет.

Научный руководитель: Ф. Ш. Нураева, кандидат технических наук, доцент, ФГБОУ ВО Уфимский государственный авиационный технический университет

Аннотация. Количество и качество инноваций в организации зависит от управления человеческим капиталом. На глобальном уровне сейчас идет конкурентная борьба за таланты. В таких условиях кадровая политика любой организации направлена на вербовку, поиск, найм и удержание новых талантливых сотрудников в компанию, организацию. Кадровые органы организаций идут по инновационному пути управления талантами.

Ключевые слова: Управление талантами, система управления талантами, управление персоналом, инновация.

Актуальность выбранной темы исследования обусловлена современными условиями глобализации экономики, стимулом развития которой являются потребности общества. Данный фактор заставляет компании вступать в жесткую конкурентную борьбу за внимание потребителя, используя для этого имеющиеся у них различные уникальные ресурсы. Владение сырьевыми, финансовыми и информационными ресурсами перестает быть значительным преимуществом конкурентоспособности, поэтому наиболее важным становятся человеческие ресурсы, а для компаний – способы привлечения, удержания и развития персонала таким образом, чтобы он был заинтересован в развитии компании и принёс ей наибольшую прибыль.

Инновации - это не только разработка новой продукции, технологии, процесса, инновации - это также внедрение новой организационной структуры

предприятия, обучение и развитие персонала. Инновации исходят от талантливых сотрудников организации. Для управления персоналом и талантами инновации формируют модель, с помощью которой нанимают, развивают и удерживают новаторов, инновационных талантов.

Талант персонала компании индивидуально или коллективно создает новые идеи, будущее, методы ведения дел. Талант является самым большим конкурентным преимуществом инновационной компании, а также является набором методов для привлечения, эффективного использования и воспроизводства таланта сотрудников.

Термин «управление талантами» стал одним из наиболее важных термином в области корпоративного HR-менеджмента, которая занимается привлечением компетентных работников, обучением, привлечением, адаптацией сотрудников.

Главная тема, которая сохраняется в российском кадровом управлении в период не большого времени, – это не внедрение новых инструментов управления талантами, а их прогресс.

В современных условиях HR-менеджменту как никогда необходимо умение показать на языке бизнеса для лучшей коммуникации между руководством и талантливыми сотрудниками. Актуальной темой HR-менеджмента в мире сейчас является управление талантами, поиск и продвижение эффективных лидеров. Одной из тенденцией является использование различных анализов. Например, анализ кросс-функционального развития сотрудников — их продвижений между различными бизнесами или функциями в компании. Кадровый менеджмент стал более персонифицированным, ориентированным на личности.

В России зарубежный опыт управление талантами не востребован. У российского малого бизнеса вопросы управления человеческим капиталом уходят на второй. Россия не успевает за западными странами по уровню производительности труда. Сейчас человеческий капитал России разрознен,

неорганизован, дискредитирован на протяжении многих лет фактического отказа от его использования и пренебрежения в условиях так называемого первоначального накопления капитала с возникновением «дикого» капитализма, но свои возможности не исчерпал.

На этом фоне организациям в России необходимо использовать устойчивый системный подход к управлению талантами, который должен быть направлен на разработку, воспитание текущих и будущих талантов организации. Инновационные процессы побуждают HR-функции быть интегрированными с бизнес-процессами организации в режиме реального времени.

Для достижения целей инновации организациям требуется:

- развитие лидерства и человеческого капитала;
- выявление элементов корпоративной культуры;
- преобразования исполнительной команды, которая будет основой инноваций.

Инструменты управления талантом:

- планирование персонала, рекрутинг, найм;
- финансовая и нефинансовая мотивация;
- удовлетворенность, лояльность и вовлеченность персонала;
- системы оценки деятельности сотрудников, модели компетенций;
- диагностика, оценка, развитие сотрудников компании.

Инновации требуют фундаментального технического перевооружения в организации процесса управления талантами.

С точки зрения бизнес-процессов компаний, находящихся в условиях внешней неопределенности, современная ситуация в сфере управления талантами характеризуется тем, что талантливые сотрудники являются важным активом для решения рыночных задач компаний, а также труднодоступным ресурсом, при этом необходимо заниматься их мотивацией и развитием (см. рис 1) [14].



Рисунок 1 .Таланты и компания с точки зрения бизнес-процессов

Персонал организации создает продукцию на основе применения бизнес-процессов, инновации, обслуживания клиентов, продаж, и других мероприятий.

Для удовлетворения бизнес-целей организации должны иметь непрерывный и комплексный, системный процесс вербовки, обучения, управления, поддержки и компенсации персонала.

Процесс управления талантами интегрирован на работу лучших специалистов, которые эффективно развивают и используют свои навыки и способности, согласовывают свою деятельность с корпоративными целями организации и удерживают лучших работников.

Процесс управления талантами организации включает в себя следующие функции:

- кадровое планирование: кадровое планирование интегрировано с бизнес-планом организации, этот процесс устанавливает план рабочей силы, планы найма, компенсаций бюджетам, цели на год;
- рекрутинг: интегрированный процесс подбора, оценки, найма персонала, рекрутинг внешнего таланта является неотъемлемой частью процесса управления талантами;

- адаптация: быстрая интеграция в организацию новых сотрудников;
- управление производительностью: с помощью бизнес-плана организация управляет процессами контроля сотрудников;
- обучение: непрерывность обучения и развития персонала организации. Развитие сотрудника внутри организации происходит по трем основным направлениям. Первое подразумевает классическое обучение в рамках организации. Затем — приобретение необходимых навыков и качеств в процессе работы в организации. Третье — знакомства с особенностями организации и представление ее деятельности в нестандартных для работника условиях (например, на внешнем мероприятии). Другой эффективный метод обучения сотрудников — включение в масштабный проект, над которым совместно работают разные подразделения организации;
- планирование преемственности: подбор и выдвижение кандидатов на новые должности в соответствии со своими навыками, образованием, талантом согласно бизнес-плана организации;
- мотивация, компенсации и льготы: неотъемлемая часть управления сотрудниками – компенсации, льготы и преимущества согласования с бизнес-целями. Основной мотивационный упор идет на развитие и удовлетворение от проделанной работы. Постоянный диалог с руководством, а также HR-менеджментом помогает определить индивидуальные потребности в развитии работника и предложить ему курсы обучения или продвижение по карьерной лестнице;
- анализ навыков: критические управления талантами.

В центре процесса управления талантами важным является определение должностных обязанностей, должностные инструкции, компетентность персонала, содержание обучения.

Управление талантами инновационной организации это непрерывный и повторяющийся процесс.

Интеграция, взаимодействие процесса управления талантами с целью, бизнес-планом организации ведет к экономическому росту и ожидаемым результатам.

Система управления талантами организации – это решение, которое обеспечивает качественный рост компетентности сотрудников, которое сокращает разрыв между сегодняшним уровнем сотрудников и тем уровнем, который необходим для того, чтобы завоевать лидирующие позиции в бизнесе. При построении систем управления талантами важно учитывать не только уровень компетентности и результативности человека, но и его потенциал, так как один из признаков таланта — это еще и способность расти и развиваться.

Система управления талантами включает:

- определение потребностей таланта согласно бизнес-плана развития организации;
- планирование работы с талантами;
- привлечение талантов;
- отбор внутренних и внешних талантов;
- работа с молодежью;
- обучение и развитие талантов;
- мотивация и удержание талантов;
- продвижение талантов;
- мониторинг и оценка эффективности системы управления талантами.

Только после систематизации процедур оценки персонала организация может планировать долгосрочное развитие сотрудников.

Стратегия управления талантами предусматривает:

- поиск, привлечение, рекрутинг и адаптацию квалифицированных кандидатов;

- управление и определение конкурентоспособной заработной платы;
- обучение и развитие талантов;
- управление производительностью;
- программы сохранения кадров;
- продвижение по службе.

В сфере управления талантами необходимо выделить следующие аспекты:

- управление эффективностью;
- развитие лидерства;
- кадровое планирование;
- подбор персонала.

Главными проблемами управления талантами являются:

- недостаток лидерских компетенций;
- необходимость наращивания эффективности бизнеса;
- закрытие «ключевых» вакансий;
- ускоренное повышение работников в связи с развитием;
- недостаточная компетентность работников на «ключевых» должностях.

Экономический рост инновационной организации зависит от таланта сотрудников. Талант является главным конкурентным преимуществом организации. Управление талантами организации основывается на: привлечение, развитие и удержание сотрудников.