DOI: 10.17117/na.2015.09.157

Поступила (Received): 01.09.2015

<http://ucom.ru/doc/na.2015.09.157.pdf>**Замяткина А.В.****Проблемы использования системы управления талантами в менеджменте компании****Zamyatkina A.V.****The problems of using the system of talent management in the management of the company**

В исследовании представлены вопросы, связанные со сложившейся ситуацией использования потенциала талантливых сотрудников на предприятиях и организациях России. Также проанализирована целесообразность внедрения системы управления талантами, рассмотрены различные аспекты позитивного влияния такой инициативы на внутреннюю среду организации

Ключевые слова: управление талантами, управление персоналом, управление карьерой

Замяткина Арина Владимировна

Студент

Московский государственный гуманитарно-экономический университет

г. Москва, ул. Лосиноостровская, 49

The study presents issues associated with the situation using the potential of talented employees in enterprises and organizations of Russia. Also analyzed the feasibility of implementing the system of talent management, describes the various aspects of the positive impact of such initiatives on the internal environment of the organization

Key words: talent management, personnel management, career management

Zamyatkina Arina Vladimirovna

Student

Moscow state university of humanities and economics

Moscow, Losinoostrovskaya st., 49

В настоящее время талантливые и перспективные сотрудники это путь руководителя к повышению прибыли организации. Лидерство на рынке определяется наличием квалифицированных и преданных работников. Компании, которые имеют проработанную стратегию в области управления талантами, генерируют на 26% больше прибыли, чем конкуренты, по данным Bersin & Associates [1].

Целью исследования является оценка сложившейся ситуации использования потенциала талантливых сотрудников на предприятиях и организациях России.

Сотрудники с высоким потенциалом обеспечивают стабильность производства, они надежны, результативны, их отличают высокая самоотдача и трудовая дисциплина, отсутствие брака в работе. Чем выше доля таких работников, тем сильнее и стабильнее предприятие, поскольку они составляют нематериальный актив или потенциал компании [2, с.43].

Управление талантами (talant managment) – это система инструментов направленных на вовлечение, развитие, управление и удержание сотрудников с высоким потенциалом.

Сегодня управление талантами играет всё более важную роль в бизнесе. В XXI веке меняется представление о таланте, компании переходят от борьбы с талантами к их выращиванию. Особенно это актуально, когда в России провозглашена инновационная политика развития экономики [3, с.234].

За последние двадцать лет человеческие ресурсы России значительно эволюционировали. Сегодня работодатели гораздо серьезнее относятся к подбору кадров. Современные реалии заставляют крупные корпорации задумываться о построении системы непрерывной работы с сотрудниками. Хотя многие скептики утверждают, что система управления талантами – западная блажь, плохо работающая в российских реалиях, однако, практика показывает, что это не так. Исследования показывают, что внедрение системы управления талантами позволяет организации достичь сразу нескольких стратегических целей. В свою очередь работающая система управления талантами – это шанс для сотрудника продвинуться по карьерной лестнице, получить новые знания, найти свое место в жизни [4, с.47].

Процесс управления талантами может осуществлять как сам руководитель, так и его подчиненные. Так же управлением талантами в организации может заниматься определенная компания.

У западных компаний, таких как Oracle и SAP, решения в области управления талантами проработаны максимально глубоко. На российском рынке, например, доступна целая линейка систем от SAP, автоматизирующих управление эффективностью персонала, обучение, подбор персонала и другие области. Центральное место в линейке занимает SAP ERP HCM Talent Management. Пользователями этой системы являются гипермаркет «Лента», «Комус», «М.Видео», «Эльдорадо» и др.

Отечественные разработчики систем управления талантами также поддерживают «горячий тренд», включая инструменты управления талантами в свои системы. Например, система «Монолит: Персонал» содержит модули оценки деятельности сотрудников компании, подготовки кадрового резерва, индивидуальные планы развития. Подобного рода проект был реализован на базе «Монолит: Персонал» для пивоваренной компании «Балтика» в 2014 году.

Компания IBS предлагает ряд типовых автоматизированных решений в области управления талантами, таких как: рекрутинг, корпоративное обучение, управление карьерой и преемственностью, управлению результативностью персонала. Примеры проектов IBS: автоматизированная система управления персоналом ОАО «Газпром», система управления карьерным развитием ОАО «Сбербанк», система кадровых резервов Госкорпорации «Росатом» [5, с.2].

Российские малые и средние фирмы в основной своей массе не видят в услугах по talent-менеджменту пользы и выгоды, считая, что это слишком большая работа, которая никому не нужна. При нынешнем уровне конкуренции российским компаниям еще можно обойтись первым уровнем управления талантами – уровнем старшего (top) менеджмента, но необходимо стремиться

расширять данный проект за счет новых уровней и новых позиций, соблюдая при этом методичность и проработку каждой детали, чтобы данная система работала с полной отдачей и высокой эффективностью [6, с.96].

Таким образом, из вышеизложенного можно сделать вывод о том, что российским компаниям следует больше внимания уделять персоналу, его подбору, обучению и развитию, карьерному росту и т.д. Необходимо добиться того, чтобы управление талантами стало одним из актуальных инструментов повышения конкурентоспособности организации и достижения лидерских позиций [7, с.59]. Так, последние исследования в области управленческого контроля связывают мероприятия, направленные на совершенствование управленческой и организационной деятельности компаний с уровнем их развития [8, с.55].

Следует также помнить, что для внедрения системы управления талантами компании потребуются ресурсы, в т.ч. и финансовые. При этом для экономического обоснования привлечения капитала для внедрения такой системы следует оценить, как изменится потенциал развития бизнеса [3, с.236], и какие выгоды это принесет [9, с.30].

При этом следует заметить, что современные исследователи развивают тезис того, что реализация таких мероприятий, как системы управления талантами, направлена на повышение стоимости компании [9, с.37].

Список используемых источников:

1. Димбактиева Э.З., Крюкова А.А. Эффективность систем управления талантами. URL: <http://www.scienceforum.ru/2015/pdf/10419.pdf>
2. Чугумбаев Р.Р. Показатели долгосрочного развития организации как ключевой аспект комплексного управленческого анализа // Управленческий учет № 11. 2009. С. 42-50.
3. Чугумбаев Р.Р., Чугумбаева Н.Н. Особенности эталонного анализа экономических показателей в условиях энтропии развития и функционирования бизнеса // В мире научных открытий №12. 2013. С. 234-244.
4. София Зорина. Вырастить резерв: как управлять талантами // Сибирская нефть. №4/101 май 2013. С. 47.
5. Краснов С.В., Куралесова Н.О., Садова К.В. Управление эффективностью работы высококвалифицированных специалистов // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева № 1 (23). 2015. С. 2.
6. Одегов Ю.Г. Управление талантами – реальность современного менеджмента // Вестник Омского университета. 2015. № 1. С. 96.
7. Чугумбаев Р.Р. Верификация целей бизнеса, ориентированного на лидерство // Вести высших учебных заведений Черноземья № 1. 2012. С. 56-60.
8. Чугумбаев Р.Р., Чугумбаева Н.Н. Проблемы применения эталонного анализа в экономических исследованиях // Управленческий учет № 12. 2013. С. 53-62.
9. Чугумбаев Р.Р., Чугумбаева Н.Н. Основы анализа взаимосвязи «активы – потенциал – гудвилл» // Экономический анализ: теория и практика № 3 (402). 2015. С. 29-39.