

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ

Кучинський В.А., Кузнєцова К.С.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Талант – це поєднання особистих і професійних здібностей працівників із вміннями застосовувати їх в професійній діяльності, що приносить користь підприємствам, самим працівникам і суспільству в цілому. Про наявність таланту свідчить творчий підхід, креативність і оригінальність до вирішення професійних завдань під час трудової діяльності людини на підприємстві. Набір характеристик і рис особистості формується природними передумовами і соціально-професійним середовищем, проте важливу роль у їх розвитку відіграють саморозвиток, прагнення до зростання трудового потенціалу і його ефективного використання. Виходячи з цього можна стверджувати, що талант – це не лише природні і професійні здібності працівника, але й ще внутрішня мотивація та цілеспрямованість людини [1-2]. Система управління талантами – це комплексний підхід до роботи з працівниками, які володіють високим трудовим потенціалом, спроможні до розвитку лідерських і управлінських здібностей, що у перспективі забезпечить їм ключові посади на підприємстві [3-4]. Виділяють наступні основні проблемами системи управління талантами: виявлення талантів; залучення талантів; вдосконалення і індивідуальний розвиток талантів; ефективне використання талантів; утримання талантів на підприємстві [1, 4]. Для підвищення ефективності систем управління талантами на підприємствах необхідно запроваджувати: орієнтацію на ефективний зовнішній і внутрішній HR-брендинг; корпоративну культуру і стратегію управління персоналом, які направлені на збільшення трудового потенціалу працівників; забезпечення постійного зростання кваліфікації працівників за рахунок навчання персоналу; заходи тимблдингу, які розвивають комунікативні компетенції, сприяють підвищенню корпоративного духу і результативності колективної праці, за рахунок синергетичного ефекту; впровадження індивідуального підходу до винагороди і заохочення кожного працівника [1-4].

Література:

1. Кучинський В.А. Підвищення ефективності процесу управління продуктивністю праці на підприємстві. *Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ". Технічний прогрес і ефективність виробництва*. 2012. № 15. С. 162-168.
2. Кучинський В.А., Гуцан О. М. Формування ефективної системи мотивації персоналу на основі моделей компетенцій. *Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки)*. 2021. № 4. С. 45-51.
3. Кучинський В.А., Долина І.В. Особливості побудови систем оцінки персоналу на підприємствах в сучасних умовах. *Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки)*. 2022. № 4. С. 59-66.
4. Кучинський В. А., Гайдукова А. Д. Оцінка і розвиток інноваційного потенціалу підприємства. *Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ". Технічний прогрес та ефективність виробництва*. 2014. № 65 (1107). С. 137-145.