

**УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

**TALENT MANAGEMENT AS A WAY TO IMPROVE THE
COMPETITIVENESS OF THE ORGANIZATION**

*Вериковская С.В., магистрант
ФГОБУ ВО «Финансовый университет при
Правительстве РФ»
Россия, Москва
s.verikovskaya@gmail.com*

*Verikovskaya S.V., master's degree student
FSBEI HE «Financial University
under the Government of the Russian Federation»
Russia, Moscow
s.verikovskaya@gmail.com*

Аннотация. Научная статья посвящена анализу роли системы управления талантами как фактора обеспечения конкурентоспособности организации. Актуальность исследования обусловлена тем, что значимость управления талантами повышается, поскольку от качественных человеческих ресурсов зависит конкурентный потенциал организации. В рамках статьи рассмотрены теоретические аспекты процессов обеспечения конкурентоспособности, управления талантами в современных компаниях, проанализированы основополагающие принципы разработки и внедрения системы управления талантами.

Ключевые слова: таланты, управление, человеческий, капитал, конкурентоспособность.

Annotation. The scientific article is devoted to the analysis of the role of the talent management system as a factor in ensuring the competitiveness of the organization. The relevance of the study is due to the fact that the importance of talent management increases, since the competitive potential of the organization depends on high-quality human resources. The article considers the theoretical aspects of the processes of ensuring competitiveness, talent management in modern companies, analyzes the fundamental principles of the development and implementation of a talent management system.

Key words: talents, management, human, capital, competitiveness.

В последние годы мировая экономика, международные отношения и глобальные процессы в мире достигли крайней степени напряженности. Это

относится практически ко всем сферам жизнедеятельности человечества. Происходит нестабильность мировых финансов, обострение конкуренции [2]. Ситуация с пандемией в 2020 году также не способствовала улучшению ситуации.

В связи с этим, проблема повышения конкурентоспособности становится как никогда актуальна для современных организаций.

Под конкурентоспособностью понимается способность организации функционировать в динамично развивающейся среде так, чтобы иметь возможность сохранять существующих потребителей своей продукции/услуги (постоянно повышая качество) и привлекать новых за счет повышения конкурентных преимуществ и увеличения доли на рынке [8].

Современная конкурентная среда представляет собой сложную, многофакторную и динамично изменяющуюся систему, в связи с чем организациям необходимо постоянно совершенствовать методы и способы управления конкурентоспособностью [6].

Конкурентоспособность организации зависит от большого количества как внешних, так и внутренних факторов. Значительное воздействие на конкурентоспособность оказывает научно-техническая степень и уровень совершенства технологий, внедрение инновационных методов работы, современных средств автоматизации производства, цифровизация и многие другие факторы макросреды, микросреды и внутренней среды субъекта [7].

На сегодняшний день одним из основных факторов производства, который оказывает влияние на конкурентоспособность любой отрасли, является интеллектуальный капитал, состоящий из человеческого, организационного и потребительского капитала (Рисунок 1). Внедрение интеллектуальных технологий в производственную деятельность дает возможность максимизировать эффективность производства. [1]

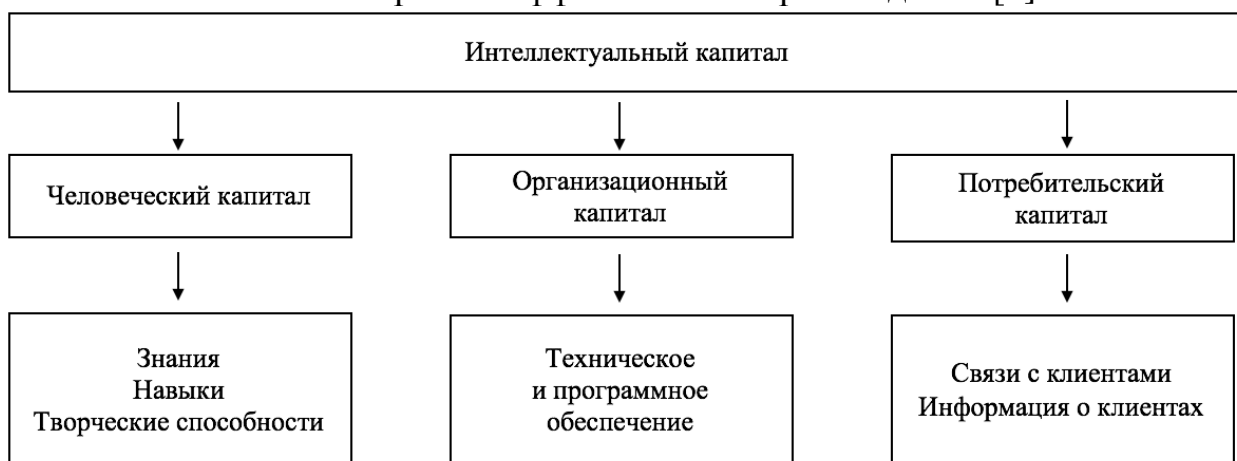


Рис. 1. Структура интеллектуального капитала

В современных условиях, с развитием цифровой экономики, составляющие интеллектуального капитала выступают основными факторами социально-экономического развития организации. Человеческий капитал является одним из наиболее важных элементов интеллектуального капитала.

Человеческий капитал – это одна из составных частей интеллектуального капитала, представляющая собой совокупность различных знаний, компетенций и мотивов, которыми обладают сотрудники. Его развитие позволяет обеспечить высокую конкурентоспособности не только отдельно взятой компании, но и государства в целом.

Одним из ключевых понятий в концепции управления человеческим капиталом является понятие «управление талантами». Система управления талантами подразумевает под собой совокупность инструментов управления персоналом, предоставляющих возможность организации привлекать, эффективно использовать и воспроизводить качества сотрудников, которые позволяют им вносить существенный вклад в развитие организации [5].

На сегодняшний день применение системы управления талантом – ключевой фактор успеха в повышении конкурентоспособности организации. При помощи талантливых специалистов предприятия формируют свой интеллектуальный капитал, способный произвести новые формы производства, инновационную продукцию и технологии финансовой и реализационной деятельности.

Актуальность формирования процессов управления талантами в системе интеллектуального и человеческого капитала при развитии организации связаны с общемировыми тенденциями, где формируется так называемая инновационная экономика [4].

Инновационная экономика – это высший этап развития постиндустриальной экономики, который включает в себя инновационную деятельность, информационное общество или общество знаний. Основной целью такой модели является достижение высшего уровня жизни для населения, включая уровень качества продукции, которая изготавливается и создания всех условий, способствующих росту средней длительности жизни людей [3].

Формирование системы процессов управления знаниями, талантом и интеллектуальным капиталом в предприятиях зависит от миссии и целей организации.

Схема системы управления талантом для каждой компании индивидуальна, однако можно выделить основополагающие принципы разработки и внедрения системы управления талантами, среди которых:

- внешнее управление, которое состоит из таких элементов (законодательное регулирование, определение приоритетных программ развития инновационной деятельности и внешний маркетинг персонала по привлечению талантливых сотрудников);

- стратегическое управление, которое состоит из программы разработки инновационной политики фирмы, позволяющей использовать таланты внутри компании;

- функциональное управление, которое состоит из трансформации целей и управление процессами на основе центров ответственности;

- разделение обязанностей и процессов управления по различным подразделениям (научно-исследовательская часть, отдел кадров, производственные центры и цехи, финансовая служба, маркетинг и др.);

- реализация этапов инновационного процесса от формирования единого подхода к определению талантов до генерирования интеллектуальной и креативной инновационной идеи, оценки и отбора идеи, разработки инноваций и направлений стратегии их внедрения, внедрение и проверки инноваций, а также производства и коммерциализация интеллектуального ресурса с целью развития организации.

Таким образом, система управления талантами в компании – это новый подход в управлении персоналом и человеческими ресурсами, отвечающий современным тенденциям развития бизнеса в управлении. Основной задачей системы управления талантами является формирование интеллектуального капитала, который позволяет предприятию быть инновационно-ориентированным в современной экономике. По этой причине, система управления талантами - фактор, имеющий, как прямое, так и косвенное влияние на конкурентоспособность и финансовую устойчивость коммерческой организации, что увеличивает актуальность дальнейших исследований на выбранную проблематику.

Библиографический список:

1.Гирш Л.В., Будрин А.Г. Управление талантами как направление развития человеческого капитала организации для создания инноваций // Экономика и экологический менеджмент. 2021. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-talantami-kak-napravlenie-razvitiya-chelovecheskogo-kapitala-organizatsii-dlya-sozdaniya-innovatsiy> (дата обращения: 16.04.2021).

2.Иванов О.Б. Современный мир: глобальные тенденции, вызовы и угрозы // ЭТАП. 2019. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyy-mir-globalnye-tendentsii-vyzovy-i-ugrozy> (дата обращения: 15.04.2021).

3.Петрова М., Дьякона В., Димитрова С. Система управления интеллектуальным капиталом предприятия // International Journal of Innovative Technologies in Economy. 2016. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-upravleniya-intellektualnym-kapitalom-predpriyatiya/viewer> (дата обращения: 12.04.2021)

4.Руденко Г.Г., Сидорова В.Н., Сидоров Н.В. Управление талантами: зарубежный опыт и лучшие практики // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2016. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-talantami-zarubezhnyy-opyt-i-luchshie-praktiki/viewer> (дата обращения: 15.04.2021)

5.Серкова Н.В., Антохова М.В. Управление талантами как способ повышения эффективности и конкурентоспособности организации // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2015. – №2. – С. 155-162. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_23651035_64611337.pdf (дата обращения: 12.04.2021)

6.Статья «Оценка конкурентоспособности предприятия» [электронный ресурс]. URL: <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/ocenka-konkurentosposobnosti-predpriyatiya.html> (дата обращения: 12.04.2021)

7.Фудина Е.В. / Инструменты и методы оценки конкурентоспособности организации // Московский экономический журнал. 2019. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/instrumenty-i-metody-otsenki-konkurentosposobnosti-organizatsii> (дата обращения: 18.04.2021).

8.Фудина, Е.В. Теоретические аспекты конкурентоспособности организации / Е.В. Фудина // Сборник статей III Всероссийской научно-практической конференции «Бухгалтерский учет, анализ, аудит и налогообложение: проблемы и перспективы». -2015. - С. 162 - 165.