

"УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ" КАК ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕОБХОДИМОСТИ

доц. Ушева М.Н.

ЮЗУ „Неофит Рилски” – Благоевград, Болгария

Для Болгарии Управление талантами (Talent Management) является новой темой, которая является предметом исследования в течение последнего десятилетия, как в теоретическом плане в публикации некоторых болгарских авторов, так и в некоторых исследованиях по-прежнему скромной практики в нашей стране. Отдельные аспекты этого вопроса затрагиваются в научных исследованиях и подготовку в области управления человеческими ресурсами, развитие карьеры, корпоративной культуры и поведения, и другие. Но специальные исследования и разработки болгарских авторов почти нет (только несколько статей).

Чтобы найти надлежащее место концепции "Управление талантами" необходимы комплексный анализ теоретических взглядов, концепций, убеждения ведущих ученых и специалистов из развитых стран, известных консалтинговых компаний и другие. Речь идет и о природе, роли и понятийном аппарате управления талантами, о распознавания и выявления талантов, об их оценки в целях развития определенных навыков (компетенции). Таким образом, основным, наиболее важным результатом является разъяснение и обоснование предположения, что управление талантами имеет собственной важности, роль и место как функция корпоративного управления. То есть это не только часть управления человеческими ресурсами (HRM) компании или какое-то специальное отношение симпатий к талантливых и высококвалифицированных сотрудников, а *независимая, отдельная функция управления* компании или организации государственного сектора.

Именно эта формулировка, разработанная сначала в качестве современной и перспективной новой концепции является производным от тенденций и потребностей глобального экономического сегодняшнего развития и перехода к так называемого информационного общества (цифровой экономики), в котором на первый план высокий спрос на талантливых и высококвалифицированных рабочих, специалистов и руководителей в рамках уже глобального рынка труда.

В контексте рассмотрения концепции "Управление талантами" (Talent Management) можно оправдать мнение, что идентификация, оценка, привлечение, мотивация, развитие талантливых людей, должно осуществляться совместно с *двух точек зрения*. С одной стороны – *с точки зрения долгосрочных интересов, целей, стратегии, потребностей развития компании*. С другой – *интересы и потребности отдельного, конкретного, реального человека с талантом* – для развития карьеры, профессиональной, творческой, социальной и духовной реализации.

Теоретические обобщения по этому вопросу не могут быть заимствованы легко и механически с работ, опубликованных исследователями из развитых стран. Для реального применения рекомендации в области управления талантами они должны быть результатом в большей степени практической работы в применении и апробации на практике их основных методологических требований, принципов и подходов, методик и программ для управления талантами.

В этих теоретических анализах и резюме практики везде обращаем особое внимание и анализируем практику болгарских компаний в развитие управления талантами и поддерживаются определенные мнения и рекомендации по дальнейшему совершенствованию этой деятельности. В этом контексте необходимо рассматривать и новые возможности, требования и проблемы организации бизнеса в условиях членства страны в Европейском Союзе. Безусловно, особое значение имеют результаты по разработке практических и прикладных аспектов становления и развития управления талантами в компании. Им нужно уделять больше внимания и места – в идентифицировании и оценке талантов и разработки компетентностного подхода и модели, разработки программы и системы управления талантами, развитие коучинга и наставничества, и т.д.

Исследование, изучение и анализирование управления талантами, создание рабочих программ, разработка практико-приложимых инструментов и методов для реализации этой деликатной функции и деятельности в компании, является экономической необходимостью для современного бизнеса. Разработка и внедрение рабочих программ по управлению талантами являются жизненно важными для повышения эффективности таких процессов, как набор персонала, разработка схем мотивации, обучения персонала в соответствии с миссией организации, и в построении схем развития и карьерного роста. А возможности профессионального развития являются одними из ключевых факторов для сотрудников, чтобы свести к минимуму отъезда талантливых и высококвалифицированных сотрудников, что в свою очередь обеспечивает высокую эффективность и высоких рыночных результатов компании.

1. Майклз, Э., Х. Хэндфилд-Джонс и Э. Экселрод. *Война за таланты*, Изд. „Манн, Иванов и Фербер”, 2005

2. Ушева, М. Управление на таланта (Talent Management). УНИ „Неофит Рилски”, 2010

3. Филипова, М. Управленски решения. УНИ „Н. Рилски”, 2008

4. McCall Jr., Morgan W. *High Flyers: Developing the Next Generation of Leaders*. Harvard Business School Press, 1998