

теграционных процессов, происходит усиление экономического взаимодействия посредством информационных и телекоммуникационных технологий и управление ЕИП посредством наднациональных органов исполнительной, судебной и законодательной власти. Такое пространство позволяет совершить качественный скачок в целом ряде отраслей государств-участниц и создать равные условия для ведения экономической деятельности на территории стран участниц союза. Дальнейший этап предполагает совершенствование этапа III и логическое движение группировки к ЕИП, что должно обеспечить снижение транзакционных издержек, оптимизацию организационных бизнес-структур, диверсификацию деятельности, возможность привлечения необходимых финансовых ресурсов для развития приоритетных направлений производства и другие преимущества.

В рамках интеграции при должном развитии ЕИП задачи повышения конкурентоспособности решаются с большей эффективностью.

Формирование и развитие единого информационного пространства Союзного государства и соответствующих информационных ресурсов является межотраслевой и межрегиональной проблемой, причем в данном случае следует рассматривать вопрос межрегиональности на внутристрановом и межстрановом уровнях. Данная проблема требует решения широкого спектра технико-технологических и организационных вопросов, значительных затрат ресурсов и должна решаться поэтапно.

УДК 658.4

РЕАЛИЗАЦИЯ СПОСОБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА

Н.С. Ярош, А.В. Смёткина

Белорусский национальный технический университет

Реализация способностей персонала на рабочих местах является одним из ключевых факторов успешной деятельности компании. Поэтому необходимо непрерывно осуществлять процесс совершенствования системы управления человеческими ресурсами. В данной статье акцент делается на то, как компании должны использовать систему совершенствования способностей персонала с целью повышения своей конкурентоспособности.

В отечественной литературе рассматривались понятия «способности персонала» и «навыки персонала» [1], а также «оценка персонала» и «деловая оценка персонала» [1]. Однако, основа управления способностями персонала – это убеждение в том, что в бизнесе выигрывают те, у кого талантливые сотрудники. Сама же концепция управления талантами как процесса, создающего условия для того, чтобы организация получала, развивала и удерживала одаренных сотрудников, появилась только в конце 1990-х годов в организации SoftScape. Практиковал и развивал данную концепцию генеральный директор компании – Дэвид Уоткинс. В 1998 году он опубликовал статью «Управление талантами».

Термин «Управление талантами» впервые был упомянут в публикации международной консалтинговой компании McKinsey & Company в 1997 году. Эта статья была посвящена формирующейся в то время «войне за таланты» [2].

Основа управления персоналом – это убеждение в том, что в бизнесе выигрывают те, у кого талантливые сотрудники. Оно признано основным направлением в подборе персонала, при том, что все его составляющие хорошо известны.

Знаковыми элементами в управлении талантами являются [2]:

1. Планирование кадровых ресурсов (для прогнозирования будущих потребностей в талантливых сотрудниках и обеспечения ими организации).
2. Планирование преемственности (для снабжения кадрами, которые в будущем могут занять ключевые должности).
3. Управление эффективностью (для определения одаренных сотрудников и их потребностей в развитии).
4. Развитие менеджеров (для совершенствования навыков и роста потенциала).

5. Управление вознаграждениями (для привлечения, удержания и мотивации талантов).

6. Создание ценного пакета для сотрудников, которые превращает организацию в хорошее место для работы.

Главная идея концепции управления талантами, которая делает ее уникальной, состоит в том, что она позволяет объединить все эти процессы, чтобы создать интегрированный и согласованный подход к поиску и развитию талантов. В сущности, программа управления талантами – это ряд связанных между собой HR-мероприятий, которые направлены на объединение нескольких HR-практик таким образом, что они подкрепляли и дополняли друг друга. Управление талантами – «сфокусированное связывание», которое нужно для обеспечения организации необходимыми талантами, чтобы все составляющие этого процесса исправно работали на достижение общей цели.

Стратегия управления талантами включает возможность [3]:

- определить тех, кого должна охватывать программа управления талантами;
- установить, кого мы понимаем под талантом с точки зрения компетенций и потенциала;
- выявить будущие потребности организации в талантах;
- развивать организацию так, чтобы она стала «привлекательным работодателем»;
- вводить процессы аудита персонала (анализ способностей сотрудников);
- обеспечивать талантливым сотрудникам возможности для карьерного роста;
- создать благоприятную рабочую среду;
- развивать позитивный психологический контракт;
- совершенствовать лидерские качества линейных менеджеров;
- поощрять талантливых сотрудников.

От одаренных, талантливых людей многого ожидают, и они ожидают многого взамен. Руководитель талантливой команды должен четко понимать, какую роль его подопечные играют в достижении успеха, и уметь очень искусно и результативно с ними общаться. Он должен быть тем человеком, под руководством которого хотела бы находиться талантливая личность.

Список использованных источников

1. Стратегическое управление персоналом: краткий курс / Е.Ю. Колетвинова – М: Проспект, 2016. – 144 с.
2. Главный учебник HR в мире / Майкл Армстронг – М: Эксмо, 2019. – 416 с.
3. Управление талантами: краткий курс / Марк Эффрон, Мириам Орт. – М: Азбука Бизнес, Азбука-Аттикус, печ. 2013 (макет 2014). – 218 с.