

В.В. Титок

канд. екон. наук, доцент

ORCID: 0000-0002-9527-3006

*Київський національний університет будівництва і архітектури,
м. Київ, Україна*

МОДЕЛЮВАННЯ УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ ЩОДО ДІЯЛЬНОСТІ БУДІВЕЛЬНИХ КОМПАНІЙ

Економічна невизначеність, інтенсивна конкуренція та реструктуризація будівельної галузі чинять величезний тиск на будівельні компанії, щоб вони постійно покращували свою продуктивність та результативність. Управління людськими ресурсами є одним із суттєвих факторів підтримки конкурентоспроможності компанії. Управління талантами є складовою стратегії управління персоналом. Якщо компанія хоче створити чудову команду, наймаючи висококваліфікованих співробітників, вона повинна мати правильну стратегію [1]. Управління талантами має вирішальне значення, коли організаціям потрібно поставити індивідуальні завдання найкращим талантам. Це інтегрований підхід, який охоплює планування персоналу і прогнозування фактичної кількості працівників, необхідних найближчим часом. Оцінюючи роботу співробітників, організації можуть підвищити продуктивність. Оцінювання діяльності персоналу є важливим аспектом управління талантами, якщо результати оцінок відповідають просуванню на посаді співробітника [2]. Ефективно впроваджені системи управління продуктивністю сприяють підвищенню якості роботи працівників та взаємин між працівниками та керівниками. Це також допомагає краще зрозуміти цілі компанії та посадові обов'язки. Використання системи управління продуктивністю підвищує психологічну прихильність співробітників, мотивуючи та сприяючи більш динамічній роботі [3].

У сучасному висококонкурентному діловому світі управління талантами, яке охоплює знання, навички, ставлення, цінності, компетенції та робочі переваги співробітників, має вирішальне значення для виживання компанії. За останні чотири десятиліття організації та підприємства зросли та стали відомими. Через саму їхню природу вони зазнали значних змін у своєму оточенні. Управління талантами забезпечує ефективну роботу організації, надаючи необхідні знання та стратегії для вдосконалення та трансформації. Це також допомагає підприємствам визначити найталановитіших людей як потенційних майбутніх лідерів.

Управління талантами – це стратегія людських ресурсів, призначена для підвищення здатності організації залучати, розвивати й утримувати людей для досягнення поточних і майбутніх бізнес-цілей [4]. Основна ідея управління талантами взагалі та зокрема – знайти та поставити потрібну людину на потрібне місце у потрібний час. Управління талантами визначається як набір операцій, спрямованих на пошук, відбір, розвиток та утримання кваліфікованого персоналу. Люди з талантом мають відмінні характеристики, атрибути, риси та здібності, які допомагають компаніям досягати своїх цілей. Потреба в талантах в епоху швидкого зростання та змін вимагає постійного вдосконалення шляхом набору, вибору та інвестування талантів або компетентного персоналу для досягнення довгострокових цілей корпорації. Лідерство – це техніка впливу та досягнення цілей. Ефективність лідерства також визначається як ступінь впевненості в знаннях і навичках, які ведуть до організаційного успіху. Пошук, залучення, розвиток, збереження, оцінка ефективності, робочий клімат, культура, планування та лідерство є факторами управління талантами.

Залучення талантів – це тактики та підходи, які використовуються організаціями для запрошення нових талантів. Набір і відбір є першими найважливішими кроками в процесі управління талантами. Організації використовують набір і відбір, щоб залучити потенційних співробітників і заохочувати їх подавати заявки на вакансії. Підбір персоналу змушує фірми приймати рішення щодо найму та вибирати найкращих кандидатів на основі вимог роботи. Тести, співбесіди, попередні та медичні перевірки є частиною процесу відбору. Таким чином, залучення талантів складається з набору та відбору, брендингу роботодавця, позиціонування цінності працівника та вибору роботодавця.

Розвиток талантів – це набір інтегрованих організаційних процесів, призначених для залучення, розвитку, мотивації та утримання продуктивних, зацікавлених працівників. Метою розвитку талантів є створення високопродуктивної, стійкої організації, яка відповідає її стратегічним та оперативним цілям і завданням.

Збереження талантів – це крок до переконання співробітників залишатися в компанії якомога довше. На утримання талантів може вплинути винагорода за результати роботи, навчання, мотивація, кар'єрне зростання та надання необхідних переваг. Збереження талантів є однією з найважливіших проблем, з якими стикається більшість компаній. Щоб утримати талановитих людей, компанії повинні пропонувати привабливі пакети винагород для досягнення своїх цілей. Утримання співробітників стає найважливішою проблемою управління

талантами, яку фірми повинні розв'язати через старіння робочої сили та нестачу висококваліфікованого персоналу, що зростає. Як результат, дуже важливо підвищити та підтримувати добробут співробітників.

Організаційна ефективність – це орієнтований на процес результат, який вимірюється та посилюється протягом певного періоду з урахуванням набору заздалегідь визначених параметрів. Організаційна ефективність базується на ідеї, що організація є добровільним об'єднанням виробничих активів, таких як людські, фізичні та фінансові ресурси, для досягнення спільної мети. Ефективність можна виміряти і порівняти фактичні результати з запланованими. Результативність і лідерство співробітників є найважливішими аспектами діяльності організації для досягнення ефективності та результативності. Ефективність організації є потужним показником її успіху.

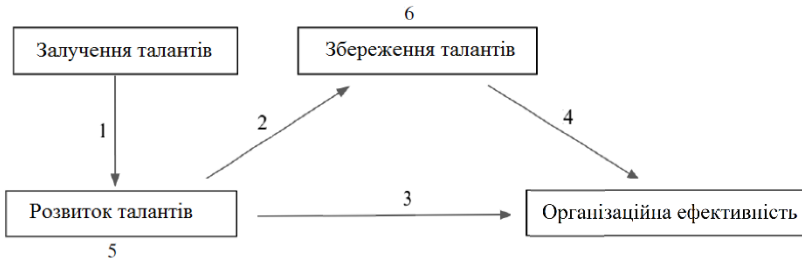


Рис. 1. Модель управління талантами [5]

Існує зв'язок між управлінням талантами (залучення талантів, розвиток та збереженням) та організаційною ефективністю. Залучення талантів значно впливає на розвиток талантів (1). Організації повинні розглянути стратегії залучення талантів, щоб залучити талановитих співробітників. Крім того, організації з талановитими співробітниками можуть досягати бізнес-цілей, узгоджуючи діяльність з розвитку з процесами управління талантами організації. Розвиток талантів значно впливає на збереження талантів (2). Залучення співробітника з належним талантом і можливостями просування по службі може збільшити шанси організації утримати талановитого співробітника. Крім того, організації могли б розробити нові методи для забезпечення новітніх технологій сучасними навичками та знаннями шляхом постійного навчання та розвитку. Розвиток талантів суттєво впливає на організаційну ефективність (3). Організації могли б реалізувати ефективні стратегії розвитку талантів, інвестуючи в знання, навички та людський капітал, які розкривають потенціал виконання важливих

завдань, необхідних для досягнення цілей компанії, забезпечення лідерства та покращення ефективності організації. Збереження талантів значно впливає на організаційну ефективність (4). Організації можуть інтегрувати ефективні стратегії утримання талантів у моделі бізнес-аналітики, щоб підвищити організаційну ефективність. Розвиток талантів є важливим посередником між залученням талантів та організаційною ефективністю (5). Організації могли б розглянути стратегії залучення талановитих працівників шляхом створення ефективних програм розвитку талантів для покращення ефективності організації. Крім того, організації можуть розглядати поточні та майбутні потреби, створювати шляхи та програми для розвитку талантів та координувати процеси та дії HR для просування та підтримки зусиль з розвитку талантів. Збереження талантів є значним посередником між розвитком талантів і організаційною ефективністю (6). Організації повинні розглянути ефективні стратегії утримання талантів, такі як винагорода за результатами роботи, необхідні пільги та розвиток кар'єри, щоб підвищити результативність організації.

Список використаних джерел:

1. Setyawan, A., & Nelson, A. (2020). Factors Affecting Talent Management Strategies in Construction Companies. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 392–397. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1479>.
2. Mitosis, K. D., Lamnisos, D., & Talias, M. A. (2021). Talent Management in Healthcare: A Systematic Qualitative Review. *Sustainability*, 13(8), 4469.
3. Almohtaseb, A., Shaheen, H., Alomari, K., & Almahameed, M. (2020). Impact of Talent Management on Organizational Performance: The Moderating Role of an Effective Performance Management System. *International Journal of Business and Management*, 15, 11-24. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v15n4p11>
4. Sottile, S.N. (2021). *Talent Management and Organizational Performance Correlation of Faculty at Community Colleges in Southern California*. Grand Canyon University
5. Kaewnaknaew, C., Siripipatthanakul, S., Phayaprom, B., & Limna, P. (2022). Modelling of Talent Management on Construction Companies' Performance: A Model of Business Analytics in Bangkok. *International Journal of Behavioral Analytics*, Vol.2 (1), No.14, pp. 1-17.