

TALENT MANAGEMENT У СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Мосійчук І.В.

кандидат економічних наук, доцент

доцент кафедри економіки, менеджменту, маркетингу та готельно-ресторанної справи

Житомирський державний університет імені Івана Франка

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7664-7853>

В умовах динамічних змін бізнес-середовища, цифровізації економіки та посилення конкуренції за кваліфікованих працівників особливого значення набуває ефективне управління людськими ресурсами. Сучасні підприємства дедалі більше орієнтуються не лише на залучення працівників, а й на виявлення, розвиток та утримання найбільш перспективних співробітників. У цьому контексті важливим напрямом сучасного менеджменту стає Talent Management (управління талантами).

Talent Management можна визначити як системний процес залучення, ідентифікації, розвитку, мотивації та утримання працівників, які мають необхідні компетентності, потенціал і здатність створювати додаткову цінність для організації. На відміну від традиційного підходу до управління персоналом, управління талантами передбачає довгострокову орієнтацію на розвиток людського потенціалу та формування кадрового резерву підприємства. Управління талантами починається не з вакансій чи навчальних курсів, а зі стратегії [2].

Актуальність Talent Management зумовлена тим, що конкурентоспроможність сучасної організації значною мірою залежить від її здатності залучати та утримувати компетентних працівників. Технологічні зміни сприяють трансформації професій, появи нових компетентностей і підвищенню вимог до працівників. Водночас для підприємств зростає ризик втрати цінних фахівців, що може призводити до зниження продуктивності, додаткових витрат на пошук персоналу та втрати накопичених знань.

Основними складовими системи Talent Management є планування потреби в талантах, рекрутинг, адаптація, оцінювання потенціалу працівників, навчання та розвиток, управління кар'єрою, мотивація, формування кадрового резерву та утримання ключових працівників. Важливим є забезпечення взаємозв'язку між цими елементами та стратегічними цілями підприємства. Сучасні інструменти системи Talent Management представлені в таблиці 1.

Таблиця 1. Сучасні інструменти Talent Management

Інструмент	Призначення
HR-аналітика	Аналіз кадрових даних та прийняття обґрунтованих управлінських рішень
Assessment Center	Комплексне оцінювання компетентностей і потенціалу працівників
Індивідуальні плани розвитку (IDP)	Планування професійного розвитку конкретного працівника
Наставництво та коучинг	Передача досвіду та розвиток професійних компетентностей
Talent Pool	Формування бази перспективних працівників
Succession Planning	Підготовка кандидатів на ключові управлінські посади
Employer Branding	Формування позитивного іміджу роботодавця
Digital HR-платформи	Автоматизація процесів пошуку, розвитку та оцінювання персоналу
Система KPI та OKR	Узгодження індивідуальних результатів із цілями організації
AI-інструменти в HR	Підтримка рекрутингу, аналізу компетентностей і прогнозування кадрових потреб

Джерело: створено автором

Особливу роль у сучасному Talent Management відіграють цифрові технології. Використання HRM-систем, аналітики даних та інструментів штучного інтелекту дозволяє автоматизувати окремі кадрові процеси, аналізувати компетентності працівників, прогнозувати кадрові потреби та приймати більш обґрунтовані управлінські рішення. Водночас цифровізація не повинна замінювати людський фактор, оскільки розвиток талантів передбачає врахування мотивації, професійних цілей та індивідуальних особливостей працівників.

Важливою тенденцією є перехід від моделі, за якої розвиток персоналу розглядався переважно як функція HR-підрозділу, до моделі спільної відповідальності HR-фахівців, керівників та самих працівників. Менеджер у такій системі виступає не лише контролером, а й наставником, який сприяє професійному розвитку членів команди, формує сприятливе середовище для реалізації їхнього потенціалу та підтримує корпоративну культуру розвитку.

За оцінками Fortune Business Insights, глобальний ринок програмного забезпечення для управління талантами становив 10,09 млрд дол. США у 2024 році, близько 11,30 млрд дол. США у 2025 році, й, за прогнозами, досягне 25,01 млрд дол. США до 2032 року при середньорічному темпі приросту 12% [1].

Ефективна система Talent Management дає можливість підприємству формувати кадровий резерв, знижувати ризик втрати ключових працівників, підвищувати залученість персоналу, стимулювати інноваційність та забезпечувати наступність управління. Для працівників така система створює можливості професійного та кар'єрного розвитку, підвищення кваліфікації та реалізації власного потенціалу.

Отже, Talent Management є важливим сучасним напрямом управління персоналом, який поєднує стратегічні цілі організації з розвитком людського потенціалу. Його ефективність залежить від системності кадрової політики, якості управління, використання сучасних цифрових інструментів та створення умов для професійного розвитку працівників. У перспективі саме здатність підприємства виявляти, розвивати та утримувати талановитих фахівців може стати одним із ключових чинників його стійкості та конкурентоспроможності.

Список літератури:

1. Політика управління талантами як складова стратегії сталого розвитку підприємства <https://archive.journal-grail.science/index.php/2710-3056/article/view/6422>
2. Управління талантами: системний розвиток людей і бізнесу <https://university.sigma.software/upravlinnya-talantamy/>