

ЕКОНОМІКО-СОЦІАЛЬНІ ВІДНОСИНИ В ГАЛУЗІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ТА СФЕРІ ОБСЛУГОВУВАННЯ

Тези доповідей
IV Міжнародної науково-практичної конференції
(21 вересня 2022 року, м. Львів)

За загальною редакцією
Наталії ПАВЛЕНЧИК

Львів
ЛДУФК ім. Івана Боберського
2022

УДК 331.108.2

ТАЛАНТ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЧИННИК ЗБІЛЬШЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Лілія Балаш

канд. екон. наук, доцент

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності (Україна)

Ольга Лисюк

канд. екон. наук, доцент

Львівський національний університет природокористування (Україна)

Кожна компанія цінує найкращих співробітників, тому запроваджує програми, спрямовані на розвиток і утримання талантів. Система талант-менеджменту інтегрується в бізнес-стратегії багатьох сучасних підприємств. Особливу увагу успішних підприємств зосереджено не тільки на розвитку талановитих працівників, а й їхній мотивації. Теорія талант-менеджменту почала розвиватися коли безперервно почав зростати попит на обдарованих працівників. У пріоритеті компетенцій компанії стає розвиток інтелектуального капіталу. Саме він дає змогу збільшувати економічну конкурентоздатність організації (рис. 1).

Термін «талант-менеджмент» з'явився в 90-ті роки XX ст. і його ввів Девід Уоткінс із Softscape. Уперше був використаний у статті, опублікованій 1998 р., й у подальшому розвинений у книжці «Системи управління талантами» [1] у 2004 р., однак зв'язок між розвитком людських ресурсів і ефективністю організаційної структури був визнаний у 1970-х роках.

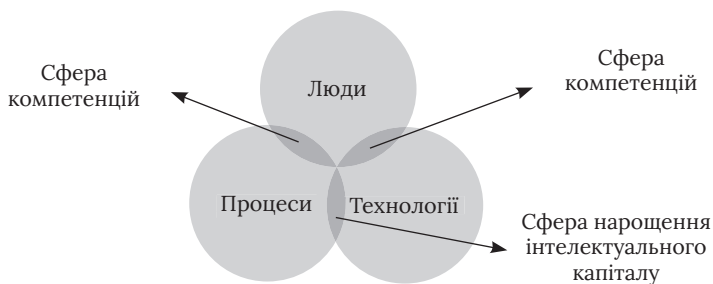


Рис. 1. Елементи інтелектуального капіталу

Наприкінці 1990-х рр. Міжнародна консалтингова компанія McKinsey опублікувала звіт «Війна за таланти», що викликав дискусійні обговорювання на корпоративних зборах. Після них найбільші корпорації General Electric, Procter&Gamble вирішили дослідити роботу з талановитими співробітниками у їхніх компаніях.

На думку Еда Майклза, Хелен Хендфілд-Джонс і Бета Екселрода [2], експертів компанії McKinsey, таланти – це «найкращі та найяскравіші» співробітники, і саме «передові» 10–20 % працівників становлять найбільшу цінність для компанії. У будь-якому підприємстві 20 % співробітників приносять 80 % результату. Ці 20 % співробітників, що належать до категорії «А», важливо утримувати в компанії і наділяти більшою відповідальністю та самостійністю в ухваленні рішень. Категорія «В» включає 64 % співробітників, «середньостатистичних виконавців», але їхній внесок у компанію становить 16 %. Остання категорія «С» представлена 16 % працівників, які приносять лише 4 % результату (рис. 2) [3].

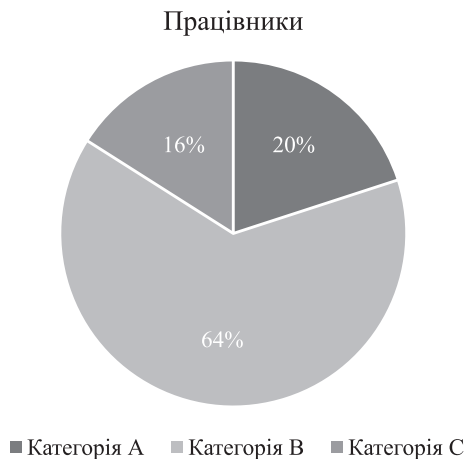


Рис. 2. Частка співробітників кожної категорії, на думку експертів компанії McKinsey

На превеликий жаль, більшість керівників компаній недостатньо уваги приділяє системі талан-менеджменту. Усю відповідальність за професійний розвиток працівників покладено на лінійних керівників, що значно зменшує можливості розвитку талантів. Основний шлях розв'язання цієї проблеми полягає в розробленні ефективної стратегії керування талантами.

Отож наукове дослідження талант-менеджменту свідчить, що управління талантами – це стратегічний напрямок спрямований на майбутнє і щільно взаємопов'язаний із завданнями бізнесу.

Список використаних джерел

1. Watkins D. Lightyear – An Application Framework for Talent Management That Acts as a Central Feedback Center for all Organizational Functions. Softscape, Inc., 1998. – 56 p.
2. Полторацька А. О. Талант-менеджмент як фактор збільшення ефективності діяльності організації / Полторацька А. О. //Економіка та управління підприємствами. – 2021. – № 53. – С. 33-38.
3. Робертсон А. Управление талантами: Как извлечь выгоду из таланта ваших подчиненных / пер. с англ. А. Робертсон, Г. Эбби. – Днепропетровск : Баланс-Клуб, 2004. – 176 с.

| | |
|--|----|
| <i>Наталія Зеліско</i> | |
| КОНТУРИ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ПІД ЧАС ВІЙНИ УКРАЇНИ З РОСІЄЮ | 33 |
| <i>Вікторія Ільченко</i> | |
| ІННОВАЦІЙНІСТЬ У СОЦІАЛЬНОМУ БІЗНЕСІ ЯК НЕСТАНДАРТНИЙ ПОГЛЯД НА ПРОБЛЕМИ | 36 |
| <i>Іван Коркуна</i> | |
| КЛАСТЕРНА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІКОЮ УКРАЇНИ В ПІСЛЯВОЄННИЙ ПЕРІОД..... | 39 |
| <i>Маряна Купчак, Андрій Саміло</i> | |
| ОСНОВНІ ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ВПРОВАДЖЕННЯ АУТСОРСИНГОВИХ ТА АУТСТАФІНГОВИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ | 42 |
| <i>К. Nurbekova, E. Beraliyeva, Z. Tursymbekova</i> | |
| THE MAIN DISADVANTAGES OF USING ELECTRONIC DIGITAL SIGNATURE FOR E-GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN..... | 45 |
| <i>Наталія Павленчик</i> | |
| ІННОВАЦІЙНО-ТЕХНОЛОГІЧНА СПРЯМОВАНІСТЬ КОНЦЕПЦІЇ КЕРУВАННЯ РОБОЧОЮ СИЛОЮ | 50 |
| <i>Уляна Петриняк</i> | |
| МАРКЕТИНГ СТАЛОГО РОЗВИТКУ АГРОПРОДОВОЛЬЧОЇ СФЕРИ | 53 |
| <i>Тетяна Шевчук</i> | |
| ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЯК СУЧАСНИЙ ТРЕНД РОЗВИТКУ УКРАЇНИ..... | 55 |
| <i>Ольга Шолудько, Роман Данилишин</i> | |
| АСПЕКТИ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ У СФЕРІ ІГРОВОЇ ІНДУСТРІЇ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ..... | 58 |
| <i>Сергій Юшин</i> | |
| ТОП МЕНЕДЖЕР – СПОРТИВНИЙ СТРИЖЕНЬ ВОЇНА-ФІЛОСОФА..... | 61 |
| <i>Світлана Яців</i> | |
| ВПЛИВ ВІЙНИ НА ТУРИСТИЧНУ ГАЛУЗЬ | 63 |