

## **TALANT MANAGMENT, ЯК СКЛАДОВА ОСОБИСТІСНО-ОРІЄНТАЦІЙНОГО ПІДХОДУ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ**

Управління талантами є діяльністю організації, що дозволяє використовувати вкладення у талановитий персонал середньої та вищої ланки управління, вирощування з «нуля» власних «перспективних фахівців». Основними етапами управління талантами є виявлення талановитих співробітників, надання можливості для їх розвитку та вдосконалення, просування по кар'єрній драбині на різноманітні посади. Вкладання капіталовкладень у розвиток талантів призводить до нарощення прибутків компанії.

У вищих навчальних закладах формуються та набувають розвитку компетенції майбутніх фахівців, що закріплюються у процесі праці. Особистісно-орієнтаційний підхід підготовки майбутнього фахівця має базуватися на формуванні компетенцій: ціннісно-орієнтаційних, соціальних, професійних, особистісних та інструментальних. Ділові компетенції (керівника) формуються та набуваються у процесі праці через виконання обов'язків управління. Закріплення та становлення професійних компетенцій відбувається у трудовій діяльності за фахом і постійний саморозвиток особистості.

Управління талантами починається з їх підбору. В умовах дефіциту конкурентоспроможного персоналу, одним з головних напрямків роботи має стати підбір перспективних майбутніх кадрів для організацій у ВНЗ.

Тісний зв'язок з роботодавцями ВНЗ дозволить скоротити розрив теорії та практики, скорегувати навчальні плани та програми. Роботодавці зможуть отримати перспективні кадри для подальшого їх використання та розвитку. Студенти зможуть отримати досвід роботи(за умови фактичного працевлаштування з трудовою книжкою) та чітке розуміння того чи будуть вони працювати за обраним фахом.

У практиці управління персоналом існують прогнози або напрямки розвитку ринку праці. Майбутній фахівець має відповідати мінливим вимогам ринку праці. Наведемо основні прогнози на ринку праці пов'язані з талант-менеджментом:

1) тенденція 1. *Прогноз*: Для малих організацій відмова — від вартісних послуг агентств з підбору персоналу, скорочення програм розвитку персоналу. Відмова від штатних працівників, мінімізація витрат на персоналі. Підбір через власні служби персоналу, особливо через соціальні мережі. Пошук фрілансерів, укладання договорів підряду. *Напрямок удосконалення компетенцій майбутнього фахівця у ВНЗ*: а) навички само презентації випускника через соціальні мережі, відео резюме; б) володіння трудовим законодавством, щоб мінімізувати ризики пов'язані з наймом, звільненням, організацією само зайнятості;

2) тенденція 2. *Прогноз*: Для середніх підприємств — мінімізація витрат шляхом набору перспективних фахівців, що швидко самонавчаються та здатні швидко опанувувати суміжні спеціальності. Набір персоналу через спеціалізовані програми. Розвиток талантів через самоосвіту та само презентацію. *Напрямок удосконалення компетенцій майбутнього фахівця у ВНЗ*: а) розвиток здатності до навчання, швидкого пошуку інформації, аналітики; б) розвиток емоційного інтелекту, управління когнітивними здібностями; в) вміння написання статей, вміння надавати професійні консультації щодо власного досвіду та само презентації фахівця, як бренду-особистості та тим самим підвищення рейтингу організації у засобах інформації;

3) тенденція 3. *Прогноз*: Для великих підприємств, ТНК — мінімізація витрат через підбір талановитих студентів, їх навчання, створення власних університетів, навчання через внутрішньо організаційні бази даних, вебінари, сертифікація (внутрішня) фахівців. Хедхантинг рідкісних фахівців, продаж висококваліфікованих перспективних фахівців у інші компанії (аутстафінг, аутсорсінг, лізинг, аутплейсмент). *Напрямок удосконалення компетенцій майбутнього фахівця у ВНЗ*: а) розвиток здатності працювати у команді над проектом і здатність швидко пристосовуватись до змін умов праці, нових робочих місць; б) профорієнтаційна робота зі студентами щодо можливих видів зайнятості за їх психологічними характеристиками та професійними здібностями; в) знання іноземних мов та інформаційних технологій; г) сертифікація студентів за фаховими напрямками у межах ВНЗ; д) стажування на 3—5 курсах на великих підприємствах, ТНК у різних структурних підрозділах (по фахових напрямках) — дає закріплення професійних здібностей та прискорює адаптаційний процес входження у трудову діяльність; ж) уміння управляти часом (тайм-менеджмент), змінами.