

ВИКОРИСТАННЯ МІЖДИСЦИПЛІНАРНОГО ПІДХОДУ В ТАЛАНТ-МЕНЕДЖМЕНТІ

Андрейченко С.П., здобувач першого (бакалаврського) рівня ВО,
спеціальності 073 «Менеджмент»
Приватний вищий навчальний заклад
«Інститут психології і підприємництва»
Науковий керівник – Зайцева І.Ю., д.е.н., професор

Ідентифікація та управління людським капіталом мають ключове значення для організацій, що прагнуть зберегти конкурентну перевагу в сучасному глобальному ринковому середовищі. Талант, часто визначений як природні здібності або вміння, охоплює різноманітний спектр атрибутів, включаючи когнітивні здібності, міжособистісні навички та експертизу в конкретних областях. Визнання та підтримка таланту серед працівників не лише покращує продуктивність організації, але й сприяє залученню, задоволенню та збереженню персоналу. Грунтуючись на цьому ми вирішили дослідити міждисциплінарний підхід, який задіюється у талант-менеджменті.

За допомогою міждисциплінарного підходу, включаючи психологію, управління та організаційну поведінку, ми виявили, що перші дослідження в цій галузі переважно акцентували на трейт-орієнтованих підходах, зосереджуючись на індивідуальних характеристиках, таких як інтелект, творчість та особистісні риси [1]. Однак сучасні дослідження все більше визнають важливість контекст-специфічних чинників, організаційної культури та взаємодії між індивідуальними та організаційними динаміками в процесах ідентифікації та управління талантами.

Наприклад, деякі дослідження показують, що ефективність талант-менеджменту може бути значно підвищена завдяки впровадженню підтримки та налагодженню взаємодії між членами команди, що сприяє розвитку та реалізації потенціалу кожного працівника.

Лідерство, командна робота та залученість працівників мають вагомий вплив на продуктивність праці та розвиток організації. Також важливу роль відіграють різні стилі лідерства і те, як вони можуть впливати на залученість працівників. Таким чином, розуміння та управління цими факторами є ключовими для досягнення успіху на ринку та забезпечення стабільного розвитку підприємства.

Наразі наші дослідження виявили необхідність врахування організаційної культури та інших контекстуальних чинників при розробці стратегій ідентифікації та управління талантами [2,3]. Такий підхід дозволяє краще розуміти потреби та перспективи кожного працівника, забезпечуючи оптимальне використання їхнього потенціалу в рамках організаційних цілей. В цьому контексті, інтеграція психологічних, управлінських та організаційно-поведінкових підходів стає ключовим елементом успішної практики талант-менеджменту.

Ідентифікація та управління талантами представляють собою серйозні виклики, подолання яких призведе до успішного управління сучасним підприємством. Шляхом прийняття міждисциплінарного підходу, який визнає різноманітні таланти та можливості індивідів, а також узгоджує їх з організаційними цілями, організації можуть розблокувати конкурентну перевагу та позиціонувати себе для стійкого розвитку та досягнення успіху.

Література:

1. Mughal M. U. The Impact of Leadership, Teamwork and Employee Engagement on Employee Performances. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 2020, no. 53, pp. 233-244.

2. Mohammed A. Q. The Impact of Talent Management on Employee Engagement, Retention and Value Addition in achieving Organizational Performance. *International Journal of Core Engineering & Management*, 2015, vol. 1, no. 12, pp. 142-152.

3. Baba M. M. Examining the Impact of Talent Management on Organizational Trust and Employee Retention. *Asian Journal of Managerial Science*, 2018, vol. 7, no. 1, pp. 46-52.