

# Управление талантами

**Евгений Уйхази**

Директор по управлению талантами и развитию персонала, руководитель корпоративного университета, «Билайн»

# Что такое талант?

“

Руководителю важно иметь в виду, что людей изменить невозможно, и не стоит требовать от них того, что им не дано. Нужно выявлять их существующие таланты и помогать раскрывать сильные стороны. Совпадение способностей человека и роли, которую он выполняет, — вот к чему должен стремиться каждый руководитель.

**Marcus Buckingham (Институт Гэллапа)**

## **SIGN**

- Success
- Growth
- Instinct
- Needs

# Что такое управление талантами?

**Talent Management** — управление внутренним кадровым ресурсом и потенциалом компании в соответствии с HR-стратегией компании.

Суть этой работы заключается в использовании данных о сотрудниках и принятии решений по управлению талантами в части:

• <b>выявления</b>	понять, какие таланты существуют в организации, какие группы талантов необходимы
• <b>вовлечения</b>	внедрять наиболее эффективные методы развития и удержания талантов
• <b>планирования</b>	поддерживать планы преемственности и карьерного роста сотрудников

# Как определять талантливых сотрудников?

## Подходы к управлению талантами

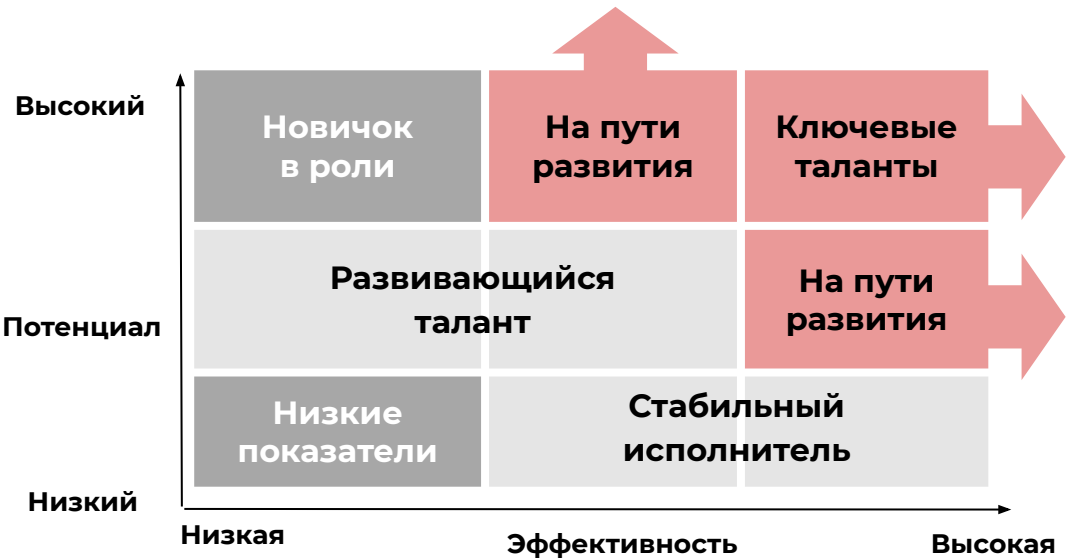
- От должностей

Владельцы критически важных для бизнеса ролей = таланты

Цена замещения	Экспертные роли	Ключевые роли
	Гибкие роли	Базовые роли
	Влияние на результаты	

- От людей

- А) Сотрудник = талант
- Б) Сотрудник, соответствующий выбранным критериям = талант

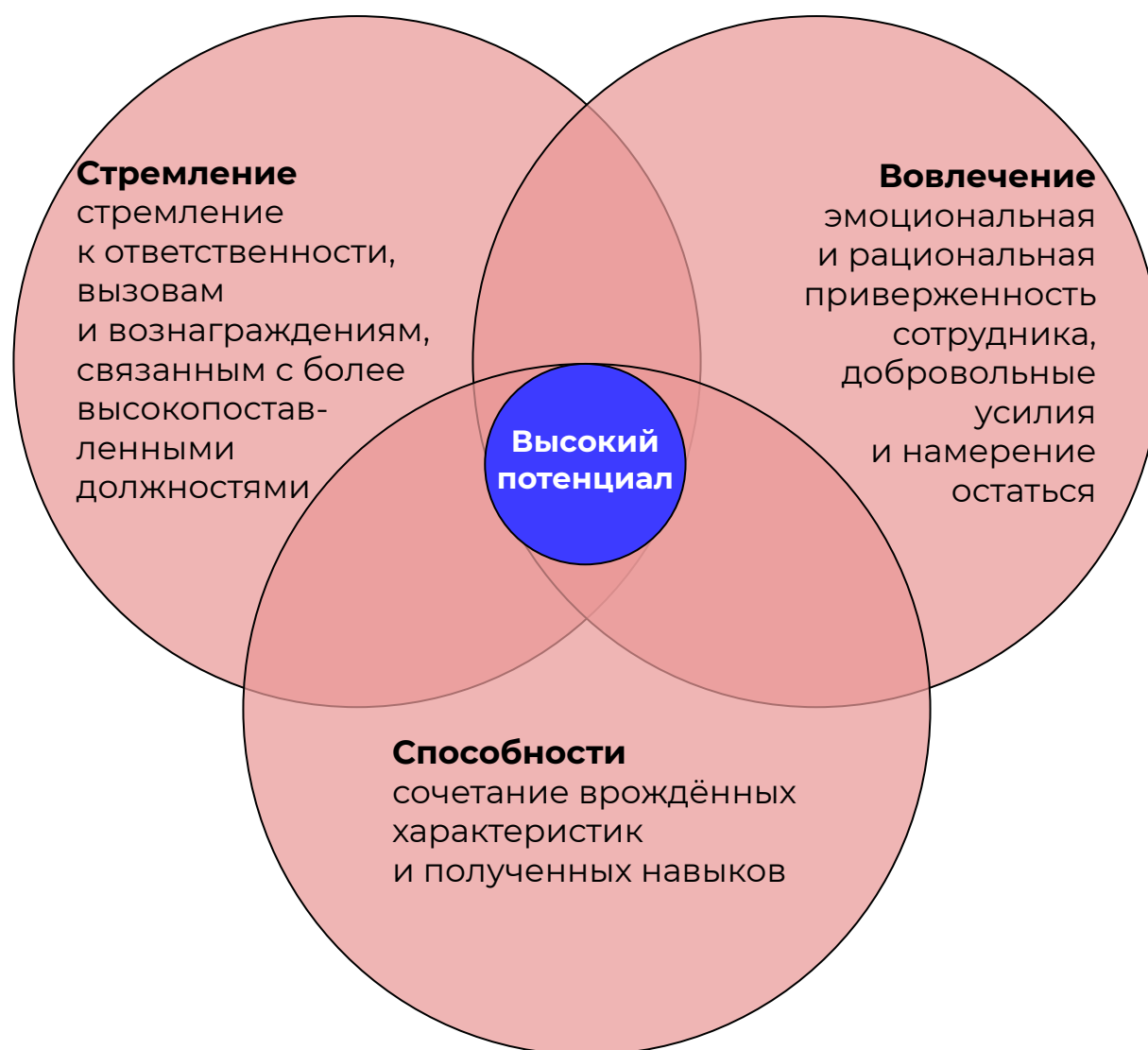


# Кто отвечает за управление талантами?

## Основные роли:

1. Работодатель (первое лицо)
2. C-suite (первая линейка управления компании)
3. Линейные руководители
4. HR
5. Сотрудники

# Как управлять талантами?



# Как оценить насколько эффективна система по управлению талантами?

**Анализ результатов и показатели эффективности системы управления талантами.**

**Смежные направления для мониторинга метрик и показателей:**

- 1. Результативность** (т. е. прибыль/FTE)
- 2. Удержание** ключевых сотрудников
- 3. Наличие** требуемых компетенций/квалификации в компании
- 4. Скорость** закрытия критических вакансий
- 5. Минимизация расходов** на поиск и подбор персонала
- 6. Кадровый актив:** доля реализации кадрового резерва
- 7. Привлечение лучших** кандидатов (количество принятых офферов)

# Выводы

Талант = то что получается + что нравится + где есть перспектива + что востребовано

Управление талантами\* — это:

- создание благоприятной среды для выявления, вовлечения и планирования будущих талантов.
- система повышения эффективности компании, направленная на работу со способностями, стремлениями и вовлечением сотрудников (оценка, мотивация, поощрение, карьерный рост и профессиональное развитие)

\*в корпоративном формате



Skillbox

**Спасибо  
за внимание!**