обстеження об'єктів нерухомого майна, які зазнали пошкодження внаслідок збройної агресії» [4].

В умовах повоєнної відбудови держави об'єктивно постає необхідність формування нової поселенської політики, як складової сучасної державної регіональної політики України; обґрунтування нового економічного районування; розробки нової Генеральної схеми розміщення продуктивних сил України. Це дозволить змінити територіальну структуру економіки, сформувати нове стратегічне бачення розвитку міст та міських агломерацій, підтримати розвиток інноваційних містоутворюючих секторів та видів діяльності, сприяти досягненню оптимальної територіальної локалізації регіональної (локальної) економіки та забезпеченню ревіталізації регіонів та громад.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо засад державної регіональної політики та політики відновлення регіонів і територій. Закон України від 09.07.2022р. № 2389-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/
2. Про затвердження Порядку розроблення, проведення громадського обговорення, погодження програм комплексного відновлення області, території територіальної громади (її частини) та внесення змін до них. Постанова Кабінету Міністрів України від 14 жовтня 2022р. № 1159. URL: https://www.kmu.gov.ua/
3. Про основи містобудування. Закон України № 2781 від 16.11.1992. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2780-12#Text
4. Про внесення змін до деяких законів України щодо першочергових заходів реформування сфери містобудівної діяльності. Закон України №2254-IX від 09.06.2022 р. URL : https://jurliga.ligazakon.net/news/211791_nabuv-chinnost-zakon-shchodo-mstobudvno-dyalnost-v-umovakh-vonnogo-stanu

Ольга ДЯКІВ
к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Управління талантами (talant management) – одна з найскладніших галузей HR-менеджменту, що спрямована на пошук, оцінку, розвиток, мотивацію та утримання висококваліфікованих фахівців, а також залучення цінних кадрів з допомогою зовнішніх джерел для подальшого досягнення стратегічних цілей організації. Основна мета стратегії управління талантами включає пошук на певні посади талановитих співробітників, використовуючи їх потенціал у подальшій перспективі.

В Україні на сьогодні найбільш важливими вважають фахові (професійні) якості талановитих співробітників. Українські організації в теперішній час військових дій, російської агресії, не готові до

впровадження системи стратегії управління талантами. Для того щоб отримати бажані результати, потрібен певний час, а можливо пару десятків років. Нажаль на сьогодні у нашій державі не існує точної статистики та спостережень у системних підходах до стратегії роботи з талантами.

Додаткові можливості та процеси управління, які надаються персоналу в організації, що вважаються «талантами». Таланти – це висококваліфіковані компетентні працівники, які мають високу міру обдарованості від Бога, є цінними для підприємства та суспільства в цілому. Вони володіють від народження унікальними якостями, що допомагає їм нестандартно мислити, привносити інновації. Талановиті працівники добре знають свою професію, мають значний досвід роботи, можуть приймати оригінальні рішення, розвивати ефективність функцій, які вони виконують[2].

Талановитий працівник – це працівник, який має професійні компентенції, досвід, працює з високою самовіддачею креативністю і продуктивністю, постійно прагне покращити власні результати своєї роботи.

Для кожної категорії персоналу можуть бути свої показники для визначення талановитого працівника: управлінські, технологічні, технічні, маркетингові рішення (здобутки), досягнення економічних результатів, забезпечення рівня – конкурентоспроможності продукції, винахідництва, раціоналізаторства, сертифікації за стандартами, наставництва тощо. Кожне підприємство також може висувати власні вимоги до персоналу з метою розвитку талановитих працівників та забезпечення їхньої конкурентоспроможності[1].

У час інноваційного розвитку економіки підприємствам доводиться задуматися про те, як людські ресурси можуть вплинути на прибутковість та успішність їхнього бізнесу. Керівництво підприємств завжди прагнуло оптимізувати роботу так, щоб спробувати досягти максимальної ефективності. Талант персоналу організації персонально чи колективно генерує нові ідеї, можливості є найбільшою конкурентоспроможною перевагою інноваційної організації, а також є набором інструментів для залучення, успішного застосування та відтворення таланту працівників.

Вдала стратегія управління талантами сприяє покращенню фінансового стану організації, допомагає отримати більш високі прибутки всім зацікавленим сторонам. Успішне управління талантами фокусується в таких галузях, що відображають ці очікування:

– цифрова грамотність, знання правових аспектів в царині інформаційно-комунікаційних технологій;

– культура робочого місця (охорона праці та техніка безпеки), включаючи ефективне лідерство, автономію співробітників та корпоративну соціальну відповідальність;

– вміння ефективно вибудовувати взаємовідносини із співробітниками, клієнтами, партнерами;

– мотивація праці (структура заробітної плати та премій, включаючи право на відпустку та пенсійне забезпечення);

– ефективна рекрутингова діяльність, у тому числі з використанням тестування кандидатів та успішних процесів адаптації;

– сприяння внутрішньовиробничій діяльності, розширення прав та можливостей співробітників та їх стимулювання;

– винагороди та пільги співробітника (соціальний та компенсаційний пакет);

– навчання та розвиток співробітників (зростання частки талановитих працівників у загальній структурі персоналу), включаючи виявлення високопотенційних членів команди;

– стратегічне бачення, прийняття успішних управлінських рішень тощо.

Отже, стратегія управління талантами є реальністю сучасного менеджменту, яка пов'язана зі створенням, розвитком та використанням талантів співробітників, які можуть ефективно вирішувати складні бізнес-завдання, підвищувати ефективні показники діяльності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Драган О., Пилипенко М. Розвиток управління талантами в системі менеджменту персоналу URL: https://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/924/886

2. Дяків О. П. Управління талантами в економіці знань. *Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку*. URL: http://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/22984

3. Савченко А.В. Розвиток персоналу: підруч. 2-е вид. перероб. і доп. К.: КНЕУ. 2015. 505 с.