

## **Каждый сотрудник – это талант**

*Ярыгин Александр Вячеславович*

*студент*

*Самарский государственный экономический университет, Самара, Россия*

*E-mail: perfectman@mail.ru*

Современная ситуация на рынке человеческих ресурсов такова, что недооценив одного из сотрудников организация может приобрести “упущенную выгоду” и потерять ценного сотрудника. Вследствие чего этой возможностью воспользуются конкуренты, и организация лишится части сегмента рынка и конкурентных преимуществ. В конечном итоге организация потеряет как минимум в четыре раза больше (“упущенная выгода” + ценный сотрудник + сегмент рынка + конкурентные преимущества), чем затраты на развитие и поддержание таланта своего сотрудника.

Разработанная за рубежом “теория управления талантами” позволяет избежать подобных ситуаций и переориентировать руководителей с управления человеком как физическим и интеллектуальным ресурсом, на управление как ресурсом с творческой, креативной и талантливой основой. Талант есть в каждом работнике, но особое внимание нужно уделять ярко выраженному таланту, то есть человеку, от которого руководитель ожидает высокоэффективного, индивидуального, новаторского подхода в достижении конкретного результата.

Сложность данного подхода определяется тем, что трудно не только распознать талант в его основе, но и его контролировать. Потому что контролировать его не возможно – любая талантливая личность любит свободу и независимость в своих суждениях и подходах. Управлять (в российском понимании среднего руководителя) – бессмысленно, талант выполнит поставленную вами задачу, но эффективность этого будет в лучшем случае 50%. Однако направлять его мышление в нужном для организации направлении, с параллельным поддержанием его активного склада ума в процессе поиска и решения поставленной им самим задачей – вот это оптимально.

Талант требователен, поэтому поставленная им самим задача может оказаться, гораздо выше той, которую хотел поставить перед ним руководитель. При этом требования касаются не только его собственной личности, его потребностей, но и его ожиданий. Основным ожиданием является – грамотный, сильный, вдохновляющий руководитель.

Поэтому от менеджера требуется своим примером задавать “планку” для дальнейшего развития, хотя это не значит, что руководитель должен быть “самым умным”. Он должен поддерживать талант в его стремлениях, пытаться согласовать ожидания организации с ожиданиями личности, не в коем случае не утаивать способности таланта от других, в том числе от руководства и многое другое.

В российских компаниях полезно внедрять практику поиска и развития талантливых сотрудников, по критериям, отличающимся от существующих, в понимании руководства. Для этого нужно скорректировать модель набора, отбора, приема сотрудников, а так же модель стимулирования и поощрения, не забывая о продвижении по службе. В дополнении к теории “управление талантами” необходимо развивать и внедрять “группы ускоренного развития”. Методики можно позаимствовать из зарубежной практики с некоторой корректировкой под российский менталитет, что на наш взгляд приемлемо для российских организаций и даст положительные результаты.