

Выявление и развитие талантов в государственных органах (на примере Нижегородской области)

Научный руководитель – Трофимова Татьяна

Курамшьева Анна Александровна

Студент (бакалавр)

Нижегородский институт управления - филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Факультет управления, Нижний Новгород, Россия
E-mail: AnnaKuramshevann@mail.ru

В современном мире происходят различные события, влияющие на состояние экономики. В таких условиях работники должны уметь адаптироваться к возникшим вызовам. В этой связи именно талантливые сотрудники могут помочь компании функционировать и развиваться.

Понятие «талант-менеджмент» возникло относительно недавно, в 90-е годы XX века, когда на рынке труда возникла необходимость в качественных работниках[2]. Изначально управление талантами использовалось в бизнесе, однако затем оно начало применяться другими странами в органах публичного управления. Управление талантами представляет собой комплексный подход, включающий в себя совокупность видов деятельности, нацеленных на привлечение, мотивацию, поощрение и удержание ценных и талантливых кадров в организации [1]. Основная задача управления талантами заключается в обеспечении притока талантливых специалистов, которые являются основным ресурсом компании.

Система талант-менеджмента включает в себя такие этапы внедрения:

1. Выявление, развитие и работа с талантами.
2. Формирование наиболее привлекательного предложения на рынке труда (достойная заработная плата, атмосфера в команде, социальный пакет, возможность карьерного роста и др.).
3. Пересмотр подхода к подбору персонала с ориентацией на запросы соискателей.
4. Постоянное обучение сотрудников.
5. Мотивация сотрудников [4].

Исходя из выше сказанного, можно сделать вывод, что управление талантами предполагает наличие комплексной системы, имеющей целью поиск уникальных работников, постоянное профессиональное развитие и обучение персонала. Это может создать мощный импульс для стимулирования работников. При таких условиях сотрудники больше вовлечены в рабочий процесс, что влияет на процветание самой организации.

Именно по этой причине государственные органы в современных условиях внедряют программы по развитию персонала. Так, в 2020 году при Правительстве Нижегородской области образовался Корпоративный университет. Он стал катализатором трансформации государственного управления в Нижегородской области. Опыт КУПНО используется в других регионах страны. Основной задачей КУПНО является создание эффективной и человекоцентричной системы государственного управления путём использования новых образовательных технологий.

Так, в рамках Центра привлечения талантов КУПНО осуществляется поиск квалифицированных специалистов, производится HR-аналитика, организовывается сам процесс подбора персонала, изучается рынок труда и его потребности, внедряются современных технологий и методов отбора кадров. Это позволяет органам исполнительной власти выбирать исключительно талантливых сотрудников с использованием единой и прозрачной

системы подбора кадров. С начала образования этого центра были проработаны более 8000 резюме, закрыты 283 вакансии в министерствах и подведомственных учреждениях[3].

Помимо этого, в КУПНО существует Центр управления талантами, направленный на то, чтобы каждый сотрудник чувствовал свою значимость и вовлеченность. Так, в рамках образовательного продукта «Обучение и развитие государственных и муниципальных служащих» около 18 000 человек прошли обучение, включающее в себя разработку проектов, тренинги, командные игры. Такие занятия способствуют развитию надпрофессиональных компетенций. Также стоит отметить, что в рамках этого центра реализовывался проект «Красная машина» по развитию высшего кадрового резерва Нижегородской области для 52 человек. Руководители, проходящие эту программу, могли проявить себя в разных ролях: от агента изменений до искателя ресурсов. Наряду с этим, существуют другой флагманский проект «Корпоративная культура», направленный на повышение уровня лояльности, вовлеченности, удовлетворенности государственных гражданских служащих. Основными мероприятиями приведенного проекта являются Спартакиада Правительства Нижегородской области, «Начни с себя» (направление, связанное с финансовым образованием), проведение календарных праздников для госслужащих, корпоративный психолог. Всего было проведено более 300 мероприятий с охватом 7000 человек.

Таким образом, управление талантами на государственной службе является важной составляющей. В Нижегородской области существует КУПНО, который помогает отбирать на службу талантливых людей, мотивирует и удерживает кадры. Если государственные служащие не будут участвовать в программах по развитию, то качество жизни простых людей не улучшится.

Источники и литература

- 1) Иваев М.И. Цифровые инструменты управления талантами / М.И. Иваев, Д.В. Гостев // Индустриальная экономика. — 2022. — №4. — С. 49-51. (дата обращения: 27.02.2025).
- 2) Куклина А. Ю. Управление талантами: современные подходы и практические аспекты применения на государственной гражданской службе в Российской Федерации / А.Ю. Куклина, И. В. Сушкова, Г. И. Шахворостов // РСЭУ. — 2022. — №4 (59). — С. 74-81. (дата обращения: 02.03.2025).
- 3) КУПНО: <https://kupnokreml.ru> (дата обращения: 02.03.2025).
- 4) Островская, Л. И. Управление талантами — реальность современного менеджмента / Л. И. Островская. // Молодой ученый. — 2022. — № 52 (447). — С. 121-124. (дата обращения: 01.03.2025).