

## ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ

**Одинцова М. А.**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «МИРЭА – Российский технологический университет» (г. Москва, Россия)

### Аннотация

В статье рассмотрены понятия: «управление персоналом» и «управление талантами», приведены компоненты каждого из этих процессов. Представлены функции типовой информационной системы управления талантами, и сделан обзор программных продуктов этого класса. Выявлены основные тенденции развития информационных систем управления талантами.

**Ключевые слова:** управление персоналом, управление талантами, информационные системы управления талантами

### TALENT MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS

**Odintsova M. A.**

Russian University of Technology (Moscow)

### Abstract

The article discusses the concepts: «personnel management», «talent management,» and the components of each of these processes. The functions of a typical talent management information system are presented, and an overview of software products of this class is made. The main trends in the development of talent management information systems are identified.

**Keywords:** personnel management, talent management, talent management system, TMS.

Кризисное состояние экономики заставляет хозяйствующие субъекты особенно тщательно подходить к подбору и оценке персонала, контролю его деятельности и премированию. В компаниях признают необходимость перехода от периодической оценки персонала (один-два раза в год) к постоянному мониторингу эффективности работы сотрудников. При этом особое значение начинают играть так называемые «ключевые сотрудники» – «таланты». Эти и подобные тенденции обуславливают необходимость предприятий создавать и автоматизировать процессы управления персоналом и талантами.

Сегодня при организации работы с кадрами используют такие термины, как: управление персоналом, управление человеческими ресурсами и управление талантами.

Управление персоналом (управление человеческим капиталом, human capital management) – процесс эффективного использования и развития человеческих ресурсов компании для достижения организационных и личных целей персонала путем применения экономических, организационных и социально-психологических методов управления [1]. Управление персоналом включает в себя:

- планирование потребностей в кадрах;
- поиск, подбор персонала;
- адаптацию сотрудника на рабочем месте;
- составление штатного расписания и должностных инструкций;
- обучение и развитие персонала;
- оценку, аттестацию персонала;
- управление бизнес-коммуникациями;
- мотивацию персонала (заработную плату, бонусы, премии, льготы, карьерный рост);
- организацию труда;
- управление корпоративной культурой [2].

Термины «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом» некоторые авторы используют как синонимы, другие [3] в управлении человеческими ресурсами подчеркивают ориентацию на стратегическое развитие предприятия, более гибкий подход к управлению людьми, установление конкурентной оплаты труда, рассмотрение человеческих ресурсов как одного из главных активов фирмы.

Под управлением талантами (англ. talent management) понимают совокупность инструментов управления персоналом, которые дают возможность организации привлекать, эффективно использовать и воспроизводить качества сотрудников, которые позволяют вносить существенный вклад в развитие организации [4].

Стратегия управления талантами предусматривает:

- поиск, привлечение, рекрутинг и адаптацию квалифицированных кандидатов;
- управление и определение конкурентоспособной заработной платы;
- обучение и развитие талантов;
- управление производительностью;
- программы сохранения кадров;
- продвижение по службе [5].

В чем же состоит отличие управления персоналом от управления талантами? Сравнивая компоненты двух процессов, обратим внимание, что второй процесс поддерживает работу с ключевыми сотрудниками и не предусматривает выполнение таких «рутинных» операций, как: составление штатного расписания, должностных инструкций, организацию труда, адаптацию сотрудников на новом рабочем месте и др. Следует ли из этого, что на предприятии должны иметься две системы управления трудовыми ресурсами: система управления персоналом и система управления талантами? В работе [6] приводится модель развития системы управления талантами, согласно которой управление персоналом – первая ступень развития предприятия в отношении управления талантами. Далее следуют этапы: управление человеческими ресурсами, управление талантами среди ТОП-менеджмента, среди ключевых специалистов и, наконец, управление талантами, охватывающее всех или практически всех сотрудников компании. Таким образом, можем определить управление талантами как наиболее эффективный процесс организации управления трудовыми ресурсами на сегодняшний день, направленный одновременно на стратегическое развитие предприятия и личное развитие каждого сотрудника.

Как видим, управление талантами требует строгой привязки к стратегическим целям компании и должно учитывать способности отдельных сотрудников. Осуществлять такую работу вручную представляется крайне трудоемким занятием, а имея в наличии многочисленный штат сотрудников, практически невозможным. На сегодняшний день существуют информационные системы, позволяющие на разных уровнях автоматизировать работу с персоналом.

Информационные системы (ИС) управления персоналом предназначены в первую очередь для кадровых служб и позволяют автоматизировать задачи оперативного уровня управления, такие, как: учет кадров, учет рабочего времени, расчет заработной платы и др. ИС управления талантами (talent management system, TMS) должны быть ориентированы на долгосрочные цели компании, поддерживать постановку целей для каждого сотрудника, основываясь именно на стратегических целях развития предприятия. А для того чтобы работник мог отследить достигнутые результаты, в них, как правило, предусмотрены личные кабинеты.

Обычно в число функциональных модулей TMS систем входят:

- управление эффективностью персонала;
- управление достижением целей;
- управление компенсациями;
- приобретение талантов/рекрутинг;
- управление обучением;
- управление карьерным ростом;
- планирование успеха [7].

Данные задачи представлены укрупненно, их формулировка предполагает наличие всех функций управления (планирование, учет, анализ, контроль и регулирование) для каждого из этих процессов. Например, управление эффективностью персонала должно предполагать планирование показателей эффективности в соответствии со стратегическими целями предприятия, мониторинг и контроль достигнутых значений, их анализ (для каждого сотрудника в отдельности и по отделам), разработку и реализацию корректирующих мероприятий.

Среди популярных информационных систем управления талантами известны: «Oracle Talent Management Cloud», «SAP SuccessFactors», «Cornerstone OnDemand», «1С:Управление по целям и KPI/ТопФактор: Управление талантами».

Информационная система «Oracle Talent Management Cloud» позволяет автоматизировать:

- рекрутинг;
- управление эффективностью;
- управление карьерой и преемственностью;
- управление обучением [8].

Решение «SAP SuccessFactors» имеет модули:

- подбор персонала;
- адаптация персонала;
- целеполагание и оценка эффективности;
- обучение персонала;
- вознаграждение сотрудников;
- кадровый резерв и развитие персонала [9].

Благодаря «Cornerstone OnDemand» будут автоматизированы задачи:

- рекрутинг;
- управление обучением;
- управление эффективностью;
- наличие базы знаний – использование совместного опыта сотрудниками компании;
- прогноз успешности сотрудника [10].

Решение «ТопФактор: Управление талантами» позволяет автоматизировать:

- управление эффективностью сотрудников;
- оценку персонала;
- управление кадровыми рисками;
- контроль задач и поручений;
- управление развитием персонала;
- управление премированием [11].

Как видим, информационные системы управления талантами имеют схожий функционал, направленный главным образом на формирование задач для сотрудников, контроль их исполнения, оценку персонала и управление обучением. Из тенденций развития информационных систем управления талантами следует выделить наращивание мощности аналитического блока, позволяющего анализировать накопленные данные, выявлять скрытые закономерности и предоставлять результаты анализа в виде визуализированных отчетов; использование сотрудниками базы знаний – совместно накопленного опыта для решения профессиональных задач; информирование сотрудников о делах компании; открытость результатов, конкурентность. Также немаловажным является использование ключевых показателей эффективности сотрудников при постановке задач и оценке сотрудников. Применение этого инструмента напрямую связано со стратегическими целями компании. Это будет обуславливать развитие ИС управления талантами не как самостоятельного решения, а в комплексе с информационными системами управления эффективностью бизнеса.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Управление персоналом: искусство и работа. Moscow Business School. URL: – [https://mbschool.ru/articles/hm/upravlenie\\_personalom](https://mbschool.ru/articles/hm/upravlenie_personalom).
2. Управление персоналом. Самопознание.ру. URL: – [https://samopoznanie.ru/schools/upravlenie\\_personalom](https://samopoznanie.ru/schools/upravlenie_personalom).
3. Управление персоналом. Энциклопедия Экономиста. URL: – <http://www.grandars.ru/college/biznes/upravlenie-personalom.html/>.
4. Управление талантами (talent management). Официальный сайт компании Tadviser. – URL: <http://www.tadviser.ru/index.php/>.
5. Управление талантами. HR-Portal – URL: <https://hr-portal.ru/varticle/upravlenie-talantami>.
6. А. А. Серёда. Управление талантами: создание модели развития системы управления талантами. Магистерская диссертация. Екатеринбург, 2018. – 93 с.
7. Управление талантами (talent management). Официальный сайт компании Tadviser. – URL: <http://www.tadviser.ru/index.php/>.
8. Talent Management. Возможности. Официальный сайт Oracle Cloud. – URL: [https://cloud.oracle.com/ru\\_RU/talent-management-cloud/features/](https://cloud.oracle.com/ru_RU/talent-management-cloud/features/).
9. Решение SAP SuccessFactors. Официальный сайт TerraLink. – URL: <https://terralink.ru/successfactors>.
10. Официальный сайт Cornerstone OnDemand. – URL: <https://www.cornerstoneondemand.com/>.
11. Официальный сайт ТопФактор. – URL: <http://topfactor.pro/others/avtomatizaciya-ocenki-personala-i-upravleniya-talantami/>.