

Герасимова Надежда Георгиевна

Иркутский государственный университет путей сообщения

Кофаль Татьяна Викторовна

Иркутский государственный университет путей сообщения

Оглоблин Владимир Александрович

Иркутский государственный университет путей сообщения

Определение понятия «таланта», условий его использования в организации и классификация его видов

Аннотация. В статье рассматривается актуальный вопрос в настоящее время об использовании талантов в организации. Приведены различные точки зрения на определение понятия таланта в организации. Проведен анализ характеристик, используемых в определениях методом ранжирования, который показал, что талантом считают работника имеющего высокий уровень развития и показывающего высокую результативность и производительность. Найдена зависимость таланта не только от его знаний и навыков, высокой компетенции, но и от стиля руководства и вида используемой организационной структуры. Построена таблица условий применения талантов и описаны виды талантов, наиболее подходящих для того или иного стиля руководства и/или вида организационной структуры. Сделан вывод о наибольшей пользе применения талантов. Предложено автором использовать классификацию талантов для установления условий для наиболее эффективной работы выдающихся работников.

Ключевые слова: талант, классификация талантов, линейный талант, талант функции управления, талант процесса управления, талант-дикорос.

Gerasimova Nadezhda Georgievna

Irkutsk State University of Railway Transport

Kofal Tatiana Viktorovna

Irkutsk State University of Railway Transport

Ogloblin Vladimir Alexandrovich

Irkutsk State University of Railway Transport

Definition of the concept of "talent", conditions of its use in the organization and classification of its types

Abstract. The article discusses the current issue of using talents in an organization. Various points of view on the definition of talent in an organization are given. The analysis of the characteristics used in the definitions by the ranking method has been carried out, which shows that an employee with a high level of development and showing high efficiency and productivity is considered a talent. The dependence of talent is found not only on its knowledge and skills, high competence, but also on the leadership style and the type of organizational structure used. A table of conditions for the use of talents is constructed and the types of talents most suitable for a particular leadership style and/or type of organizational structure are described. The conclusion is made about the greatest benefits of using talents. It is proposed by the author to use the classification of talents to establish conditions for the most effective work of outstanding employees.

Keywords: talent, talent classification, linear talent, talent management functions, talent management process, talent-wild.

Высокая значимость качества работников для эффективной работы предприятий невозможно переоценить. Например, в рамках решения задачи достижения технологического лидерства Россией, проводится огромная работа по созданию условий для обучения будущих ученых и инженеров. Этот пример хорош тем, что направлен на создание талантов в научной сфере. Они должны быть высоко компетентны в своей сфере деятельности, они должны показать крайне неординарные результаты своей работы, чтобы достичь поставленных целей.

Понятие таланта изменялось со временем, согласно точке зрения на работников (персонал). В Древней Греции была крупная денежная единица – талант, которой расплачивались при покупке рабов. Сильный, смысленный, послушный раб стоил дорого и высоко ценился на рынках. Фредерик Тейлор считал, что рабочие в большинстве своем ленивы и гораздо менее компетентны в своей работе, чем менеджер. Талантами стали менеджеры, ведь именно они давали результат. И.В. Сталин высказывался про персонал, уже не делая разницы между менеджерами и специалистами: «Кадры решают все». Илон Маск предсказывает будущее: «Очевидно будет разрушение рынка труда. Потому что роботы смогут быть во всем лучше нас... Я имею в виду всех нас»¹. Таким образом, понятие талант в организации меняется со временем. Исследуем, что в настоящий момент вкладывается в это понятие.

Дуракова И.Б. описывает таланта в организации с позиции внешнего наблюдателя как работника со статусом успешного, «...во-первых, обладающего высоким уровнем развития, включающим компетентность и вовлеченность в работу; во-вторых, длительное время показывающего высокую результативность, которая обеспечивает конкурентоспособность организации; в-третьих, способного настроить свой потенциал на решение новых задач, выходящих за рамки сегодняшних обязанностей; в-четвертых, позволяющего руководителю использовать в управлении им делегирующее поведение...» [3].

Жиленкова Е.П. и Буданова М.В. предполагают, что талант состоит из высокого интеллектуального потенциала; стремления к определенной деятельности, усиливающееся индивидуальной мотивацией; вдохновения и энтузиазма [4].

Быстрова М.В. и Шрейдер Н.В. рассматривают талант как управленческую категорию, имеющую следующие характеристики: выдающаяся результативность, компетентность, профессионализм, ценные для организации знания и навыки работника [2].

Т.Н. Курина на примере таланта в сфере рекламных компаниях предлагает использовать следующие характеристики: коммуникабельность (хорошая постановка речи, ярко выраженный творческий вкус, свободное общение с коллегами, участие в быстром решении ситуации при возникновении внезапных пауз, профессиональная коммуникативность сотрудника, возможности импровизации, личная коммуникативность сотрудника), лидерство, стрессоустойчивость (нервозность в поведении при возникновении сложных ситуаций, наличие физиологической скованности) [7].

А. С. Куделин кратко определяет талант как высокий уровень способностей человека к определенной деятельности [6].

А. П. Ахромова, Ю. В. Кочерова, Н. В. Булей предлагают считать талантливого сотрудника совокупностью высокой производительности и потенциала [1].

О. Г. Зиновьева считает, что таланты обладают «...специализированными востребованными навыками и знаниями, которые они используют в деятельности, которую они считают важной, и хотят вкладывать в нее энергию...» [5]. Этот же автор устанавливает связь между талантами и ключевой ролью в организации, критически важной для организации.

¹ Сайт GENERATIONS: СБЕР Будущее 2035+. URL: <https://generation-startup.ru/analytics/budushchee-2035/?ysclid=m8uymc41r0452813910> (дата обращения: 30.03.2025).

В таблице 1 построим рейтинг использования характеристик определения таланта в организации, учитывая приведенные мнения авторов.

Таблица 1

Рейтинг частоты встречаемых терминов в определениях таланта в организации

Номер рейтинга	Термин	Уточнение	Автор
Первый	Высокий уровень развития	Компетентность и вовлеченность в работу Высокий интеллектуальный потенциал, вдохновение и энтузиазм Компетентность, профессионализм, ценные для организации знания и навыки Лидерство, стрессоустойчивость, коммуникабельность Высокий уровень способностей Высокий потенциал	Дуракова И.Б. Жиленкова Е.П. и Буданова М.В. Быстрова М.В. и Шрейдер Н.В. Курина Т.Н. А.С. Куделин А. П. Ахромов, Ю. В. Кочерова, Н. В. Булей
Второй	Высокая результативность и производительность	Обеспечивает конкурентоспособность организации Выдающаяся результативность Высокая производительность	Дуракова И.Б. Быстрова М.В. и Шрейдер Н.В. А. П. Ахромов, Ю. В. Кочерова, Н. В. Булей
Третий	Решение задач, выходящих за рамки сегодняшних обязанностей	Усиливающееся индивидуальной мотивацией	Дуракова И.Б. Жиленкова Е.П. и Буданова М.В.
Четвертый	Обладает делегированными полномочиями		Дуракова И.Б.

Источник: разработано автором на основе данных [1,2,3,4,5,6,7].

В определении понятия таланта в организации на первое место научные авторы ставят высокий уровень развития работника. Можно отметить, что характеристики для описания уровня развития используются очень разные, в том числе: компетентность, профессионализм, высокий уровень способностей, знания, навыки, высокий потенциал (в том числе интеллектуальный), вовлеченность в работу, вдохновение, энтузиазм. В частном случае – лидерство, стрессоустойчивость, коммуникабельность [7]. Часть этих характеристик зависят от возможностей самого человека: компетентность, профессионализм, высокий уровень способностей, знания, навыки, высокий потенциал (в том числе интеллектуальный). Остальные от условий, создаваемых внутри организации: вовлеченность в работу, вдохновение, энтузиазм. В современной организации нужна система развития персонала, учитывающая вышеперечисленные замечания [10].

На втором месте рейтинга – высокая результативность и производительность. Таким образом, талант должен получить неординарную оценку своей деятельности с точки зрения достижения организационных целей.

Третье место рейтинга - решение задач, выходящих за рамки сегодняшних обязанностей. Мы считаем, что такая характеристика может быть заменена реинжинирингом, как при помощи консалтинга, так и в результате ротации персонала [8].

На последнем месте рейтинга находится обладание делегированными полномочиями.

Результаты анализа определения понятия талант в организации показывают, что помимо учета внутреннего состояния работника, организация должна создать соответствующие условия для работы таланта. Предприятия отличаются друг от друга, например, видом организационной структуры. Мы считаем, что и стиль руководителя будет играть большое значение для возможности раскрытия таланта в организации. Возможности использования таланта в организации изложены в таблице 2.

Таблица 2

Использование талантов для разных видов организационных структур и стилей руководства

Вид организационной структуры	Линейно-функциональная	Дивизиональная	Матричная (проектная)
Стиль руководства			
Авторитарный	Таланты нежелательны	Таланты нежелательны	Таланты нанимаются на конкретную задачу
Демократичный	Талант функции управления, линейный талант	Талант функции управления, линейный талант	Талант процесса управления, талант функции управления
Либеральный	Таланты-дикоросы	Не рассматривается	Не рассматривается

Источник: составлено автором.

Авторитарный стиль руководства подразумевает, что к работникам относятся как к придатку машины, личности в них не видят, поэтому либо таланты увольняются, либо просто выполняют порученные им задачи и не проявляют себя как таланты. В редких случаях, в случае использования матричной (проектной) структуры, талантов нанимают для решения неординарных задач.

Демократичный стиль управления позволяет различать талантов в организации и использовать их как средство повышения результативности и производительности [9], но следует различать талант, который достигает выдающихся результатов в профессиональной деятельности, не связанной с управлением. Такие таланты могут выдавать отличное качество продукции, могут производить больше товаров, чем положено по нормативам, но для них может быть свойственно слабая коммуникация, координация с другими работниками (особенно в ИТ-сфере). Руководитель-демократ необходим для того, чтобы создать условия для успешной работы такого таланта. Возможно, такого начальника можно считать талантом функции управления. В матричных структурах помимо таланта функции управления, может быть и талант процесса управления, в котором талант решает задачи, выходящие за рамки его сегодняшних обязанностей за счет делегированных полномочий.

Либеральный стиль руководства возможен для организаций из сферы культуры, искусства, науки в которых сотрудники работают над своим развитием больше самостоятельно, нежели имеют системную помощь в этом со стороны организации. Авторы считают, что таких талантов можно назвать поэтому талант-дикорос.

Можно сделать вывод, что для использования талантов в организации нужно учитывать их направленность и создавать условия для их использования с максимальной эффективностью.

Список источников

1. Ахромов А. П. Управление талантами как эффективная перспектива поиска и привлечения лучших сотрудников для достижения целей организации / А. П. Ахромов, Ю.

В. Кочерова, Н. В. Булей // Материалы Ивановских чтений. – 2017. – № 2-2(13). – С. 7-13. – EDN YJKNCB.

2. Быстрова М. В. Управление талантами как модель управления человеческим капиталом / М. В. Быстрова, Н. В. Шрейдер // Аллея науки. – 2019. – Т. 5, № 1(28). – С. 597-605. – EDN VWTZBC.

3. Дуракова И. Б. Таланты и "поклонники" на рынке труда / И. Б. Дуракова // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2023. – № 4. – С. 90-101. – DOI 10.17308/escp.2023.4/11686. – EDN OZYTMJ.

4. Жиленкова Е. П. Управление талантами как элемент развития интеллектуального капитала организации, функционирующей в условиях цифровой экономики и прогресса информационных технологий / Е. П. Жиленкова, М. В. Буданова // Лидерство и менеджмент. – 2021. – Т. 8, № 2. – С. 201-212. – DOI 10.18334/lim.8.2.111918. – EDN UUXSNR.

5. Зиновьева О. Г. Эффективные подходы к удержанию талантов в организации / О. Г. Зиновьева // Вопросы устойчивого развития общества. – 2020. – № 6. – С. 21-26. – DOI 10.34755/IROK.2020.90.91.071. – EDN QUITQL.

6. Куделин А. С. Инновационные подходы к управлению талантами в организации / А. С. Куделин // Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции преподавателей, магистрантов и студентов "Дни науки - 2018" Новгородский филиал РАНХиГС, Великий Новгород, 17–19 апреля 2018 года. – Великий Новгород: Новгородский филиал РАНХиГС, 2018. – С. 34-37. – EDN UUESLN.

7. Курина Т. Н. Система оценки талантливых сотрудников в рамках технологии "театра талантов" / Т. Н. Курина // Экономика, предпринимательство и право. – 2020. – Т. 10, № 1. – С. 53-62. – DOI 10.18334/erpp.10.1.41463. – EDN FOSKLI.

8. Оглоблин В. А. Ротация как ключевой фактор системы управления человеческими ресурсами / В. А. Оглоблин // Финансовый менеджмент. – 2024. – № 8. – С. 71-78. – EDN OOTGWI.

9. Управление производительностью / Л. Г. Соколова, О. Г. Тимчук, В. А. Оглоблин, М. В. Вихорева. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью "Русайнс", 2024. – 146 с. – ISBN 978-5-466-08448-1. – EDN XRUNLJ.

10. Управление производительностью / Л. Г. Соколова, О. Г. Тимчук, В. А. Оглоблин, М. В. Вихорева. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью "Русайнс", 2024. – 146 с. – ISBN 978-5-466-08448-1. – EDN XRUNLJ.

Сведения об авторах

Герасимова Надежда Георгиевна, кандидат педагогических наук, доцент, кафедра «Финансовый и стратегический менеджмент», ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет путей сообщения», г. Иркутск, Россия

Кофаль Татьяна Викторовна, Магистр группы УПм.2-24-1(И,3) кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет путей сообщения», г. Иркутск, Россия

Оглоблин Владимир Александрович, кандидат экономических наук, доцент, кафедра «Финансовый и стратегический менеджмент», ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет путей сообщения», г. Иркутск, Россия

Information about the authors

Gerasimova Nadezhda Georgievna, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Financial and Strategic Management, Irkutsk State University of Railway Transport, Irkutsk, Russia

Kofal Tatiana Viktorovna, Master of the UPm.2-24-1(I,H) Group of the Department of Financial and Strategic Management, Irkutsk State University of Railway Transport, Irkutsk, Russia

Ogloblin Vladimir Alexandrovich, PhD in Economics, Associate Professor, Department of Financial and Strategic Management, Irkutsk State University of Railway Transport, Irkutsk, Russia