

ресурс]. – 2018. – Режим доступа: <http://soccoor-by.info> – Дата доступа: 11.07.2018.

2. Официальный портал краудфандинговой платформы «Мае сэнс» [Электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа: <https://maesens.by/> – Дата доступа: 11.07.2018.

3. Официальный портал конкурса «Social Weekend» [Электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа: <http://www.socialweekend.by/> – Дата доступа: 11.07.2018.

4. Официальный портал краудфандинговой платформы «Талака» [Электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа: <https://www.talaka.org/> – Дата доступа: 11.07.2018.

5. Официальный портал краудфандинговой платформы «Улей» [Электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа: <https://ulej.by/> – Дата доступа: 12.07.2018.

6. Официальный портал ОДБ Брюссель [Электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа: <http://www.socialweekend.by/> – Дата доступа: 13.07.2018.

<http://edoc.bseu.by>

УДК 331.108

Е.В. Кульчицкая

*Санкт-Петербургский государственный университет
Российская Федерация, Санкт-Петербург
e.kulchitskaya@spbu.ru*

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ HR-НЕЙРОМАРКЕТИНГА

Kulchitskaya E.V. Saint-Petersburg State University, Russian Federation, Saint-Petersburg.

INCREASE IN TALENTS MANAGEMENT EFFECTIVENESS IN THE ORGANIZATION ON THE BASIS OF HR-NEUROMARKETING. This article is devoted to the problems of increase in highly skilled employees management effectiveness by means of neuromarketing techniques. In the article the notion of HR-neuromarketing is introduced for the first time, author's approach to structurization of the talents control system and also to application of neuromarketing techniques in human resource management is offered.

KEY WORDS: human resource management; talent management; neuromarketing.

Данная статья посвящена вопросам повышения эффективности управления высококвалифицированными сотрудниками посредством методик нейромаркетинга. В статье впервые вводится понятие HR-нейромаркетинг, предлагается авторский подход к структуризации системы управления талантами, а также к применению методик нейромаркетинга в управлении человеческими ресурсами.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: управление человеческими ресурсами; управление талантами; нейромаркетинг.

Квалифицированные сотрудники, обладающие высоким уровнем профессиональных компетенций, – это ключевой ресурс современной организации. На сегодняшний день компания может обеспечить свою конкурентоспособность в долгосрочном периоде только обладая человеческими ресурсами, которые аккумулируют в себе ключевые факторы успеха данной компании. В этой связи особенно ценными являются наработки ученых и практиков управления человеческими ресурсами по управлению талантами в организации. В рамках данной статьи подробно рассмотрена система управления талантами в организации, раскрыта суть HR-нейромаркетинга, а также предложен набор методик для повышения эффективности управления талантами в современной организации.

М. Армстронг дает следующее определение понятию «Управление талантами»: это «применение интегрированной совокупности видов деятельности, направленных на то, чтобы организация привлекала, удерживала, мотивировала и продвигала талантливых сотрудников, в которых она нуждается сейчас и в будущем» [1, с. 374]. В книге «Война за таланты» предлагается иной подход к определению данного понятия: «Управление талантами – это область HR-менеджмента, которая занимается привлечением квалифицированных работников, интеграцией новых сотрудников, а также удержанием персонала для удовлетворения текущих и будущих целей бизнеса» [2, с. 26]. Следует отметить, что взгляд М. Армстронга на концепцию управления талантами шире и в большей степени стратегически ориентирован. В то время как множество современных теоретиков и практиков HR-консалтинга рассматривают управление талантами как отдельную область управления человеческими ресурсами, по мнению автора, данную концепцию, напротив, необходимо рассматривать как стратегиче-

скую основу всей системы кадрового менеджмента в организации: набора персонала, управления карьерой, развития персонала, оценки персонала, HR-брендинга и т.д.

Современные компании применяют два подхода к управлению талантами в организации. Первый заключается в формировании кадрового резерва для заблаговременной подготовки квалифицированных сотрудников на конкретные освобождающиеся позиции. Второй подход основан на формировании так называемого пула талантливых сотрудников, которые готовятся для реализации будущих задач и проектов в организации. Некоторые компании применяют оба подхода сразу, ориентируясь таким образом и на текущие, и на потенциальные задачи.

Система управления талантами в организации включает в себя взаимосвязь факторов и инструментов, влияющих на процессы управления человеческими ресурсами, непосредственно блоки процедур управления талантами и выходы системы, то есть результаты деятельности по управлению талантами. В системе управления талантами факторами, оказывающими влияние, являются как внешние факторы (состояние рынка труда, социо-культурные и экономические аспекты), так и внутренние факторы: организационная составляющая, структура и культура организации, особенности системы управления человеческими ресурсами в целом. Данные факторы лежат в основе реализации инструментов управления человеческими ресурсами: планирования персонала, найма, адаптации, обучения, мотивации, карьерного развития, оценки персонала, и других. Непосредственно блоки управления талантами в системе представлены четырьмя разделами: привлечение талантливых сотрудников, организация труда талантливых сотрудников, удержание талантливых сотрудников и формирование высококвалифицированного кадрового резерва. Пристальное внимание автора уделяется именно этим блокам, поскольку они в своей совокупности и представляют собой процедуры управления талантами. Результат эффективного управления талантами являет собой с одной стороны, формирование устойчивой конкурентоспособности организации во внешней среде, ввиду тех уникальных преимуществ, которые предоставляют организации высококвалифицированные сотрудники; а с другой стороны – формирование высокой деловой репутации организации и как работодателя, и как экономического

субъекта. Схематично система управления талантами организации представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Система управления талантами в организации

Примечание – Источник: собственная разработка

Нейромаркетинг – это направление современных рыночных исследований, которое заключается в комплексе методов изучения поведения потребителей с целью воздействия на него с помощью эмоционально-психологических сигналов. Нейромаркетинг является объединением маркетинга, когнитивной психологии и нейрофизиологии. Автором предлагается новый взгляд на возможности нейромаркетинга. Результаты исследований в данной области можно направлять не только на продажи и рекламу, но и на совершенно иные области менеджмента и предпринимательства. Автор предлагает ввести новое направление нейромаркетинга, вследствие чего вводит такое новое для науки менеджмента понятие как «HR-нейромаркетинг». HR-нейромаркетинг – это комплекс стратегических действий по применению методов нейромаркетинга в управлении человеческими ресурсами, с целью максимизации эффектив-

ности HR-менеджмента в современных организациях. Другими словами, HR-нейромаркетинг – это междисциплинарное направление в науке на пересечении нейрофизиологии, психологии, маркетинга и менеджмента, которое на основе сенсомоторных, когнитивных и эмоциональных реакций людей исследует особенности трудового поведения.

На рисунке 2 представлены методики HR-нейромаркетинга, рекомендуемые автором в качестве способа повышения эффективности отдельных блоков и системы управления талантами в целом.

Для обеспечения устойчивой конкурентоспособности организации во внешней среде, необходимо не просто удерживать высококвалифицированных сотрудников, но и формировать кадровый резерв для заполнения освобождающихся позиций в организации талантами. Кроме того, данное направление позволяет активизировать работу по управлению карьерой талантливых сотрудников, а одной из особенностей талантливых специалистов является именно потребность в постоянном росте и развитии. В этой связи автор рекомендует использовать психо-лингвистические исследования и метод взвешенных потенциалов для оценки воздействия тех или иных стимулов на процесс развития высококвалифицированных сотрудников. Вызванные потенциалы головного мозга представляют собой электрическую активность нейронов мозга, возникающую в ответ на раздражение соответствующего анализатора.

Таким образом, в современных условиях роста значимости квалифицированного персонала в процессе обеспечения конкурентоспособности предприятий в долгосрочном периоде, появляется необходимость поиска актуальных эффективных технологий управления, позволяющих привлечь в компанию образованных, компетентных и талантливых сотрудников, а затем обеспечить такие условия трудовой деятельности в компании, чтобы персонал работал с максимальной отдачей и проявлял лояльность в отношении компании. Одной из таких технологий способен стать HR-нейромаркетинг. Управление талантами – одно из самых перспективных направлений управления человеческими ресурсами ввиду определенных экономических и социальных условий, в которых работает бизнес.



Рисунок 2. – Методики повышения эффективности системы управления талантами на основе HR-нейромаркетинга

Примечание – Источник: собственная разработка

Литература:

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. / М. Армстронг. Пер. с англ. под. ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2010. – 834 с.

2. Michaels, E., Handfield-Jones, H., Axelrod, B. The War for Talent Placed on Hold / E. Michaels, H. Handfield-Jones, B. Axelrod // *Hotels Magazine*. – 2009. – Vol. 3. – P. 67.

3. Vohs, K.D., Baumeister, R.F. Handbook of Self-Regulation, Second Edition: Research, Theory, and Applications / K.D. Vohs, R.F. Baumeister. – New York: The Guilford Press, 2011. – 400 p.

4. Gobe, M. Emotional branding / M. Gobe. – New York: Allworth Press, 2010. – 234 p.

5. Shatz, CJ. MHC class I: an unexpected role in neuronal plasticity / CJ. Shatz // *Neuron*. – 2009. – Vol. 64 (1). – P. 291.

6. Левичев, Ю., Ворогушин, Е. Управление талантами в России и мире: цифры и тренды [Электронный ресурс] // Официальный сайт компании «PwC Россия». – Режим доступа: <https://www.pwc.ru/ru/hr-consulting/assets/talent-management-shtat.pdf>. – Дата доступа: 10.07.2018.

УДК 796.41.011.3

Т.А. Морозевич-Шилюк

Н.Ю. Мацюсь

Белорусский государственный университет физической культуры

Республика Беларусь, Минск

tatmo@yandex.ru

natalliamatsius@yandex.by

СРЕДСТВО ОПТИМИЗАЦИИ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СПОРТИВНОГО РЕЗЕРВА В ГИМНАСТИЧЕСКИХ ВИДАХ СПОРТА

Morozevich-Shiliuk T., Matsius N. Belarusian State University of Physical Culture, Republic of Belarus, Minsk.

THE INSTRUMENT OF OPTIMIZATION OF THE SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL SUPPORT OF SPORTS RESERVE IN GYMNASTIC SPORTS. The relevant of effective organization of the scientific and methodological support of sports reserve in gymnastic sports is substantiated in the article. The experience of using of hardware-software system for content analysis and diagnostic evaluation of success of training in the process of sports selection is represented.

KEY WORDS: sports selection; gymnastic sports; sports reserve; hardware-software complex; scientific and methodological support.