



**Софийски Университет „Св. Климент Охридски”**

**Философски факултет**

**Катедра „Социология“**

**Магистърска програма „Трудови пазари и развитие на човешките ресурси“**

## **РЕЗЮМЕ**

на магистърска теза

на тема:

### **„Управление на таланта в организацията”**

**От дипломант: Христина Йонова**

В днешния бързо променящ се, динамичен, несигурен и високо конкурентен глобален пазар, организациите в целия свят са изправени пред огромни предизвикателства. Едно от тях е как да се привлекат и задържат подходящи хора. Програмите за развитие на талантливите служители стават важен елемент на стратегическото управление на ЧР. Търсенето на талантливи служители е високо, защото те са основната движеща сила за успеха на компанията. Това е важна причина компаниите постоянно да се „борят” за привличане и задържане на най-добрите хора.

Налице е тенденция към стандартизация в подбора, управлението и развитието на таланта с цел да се осигури конкурентно предимство на пазара. Организациите внедряват добри практики за управление на таланта. Някои от предимствата при прилагане на такива програми са повишената ангажираност и задържане на служителите, повишаване на производителността, въвеждане на култура, насочена към постигане на резултати и др.

Първоначалното предизвикателство, пред което се изправя организацията, е да дефинира и идентифицира таланта. В литературата съществуват различни мнения за това какво се разбира под талант, тъй като определеният за талантлив служител в една организация би могъл да се окаже неподходящ за условията и организационната култура в друга. В бизнеса са от значение не толкова вродените дарби, колкото поведението на работното място. Според М. Армстронг талантите са хора, които притежават специални дарби, компетенции и способности, с помощта на които те

изпълняват задълженията си ефективно. Според определението на CIPD, талантът се състои от онези хора, които повишават ефективността на организацията чрез своето непосредствено участие или в дългосрочен план чрез демонстриране на високи нива на потенциал. При по-широк преглед на литературата в областта прави впечатление, че обикновено се обръща внимание на стратегиите за управление на таланта и ефектите от такива програми върху идентифицираните като таланти служители. Не е застъпена обаче темата как тези програми влияят върху останалите служители („неталанти“).

Целта на магистърската теза е да се изследва влиянието от прилагането на програмата за управление от таланта върху служителите, идентифицирани като „таланти“ и върху тези, които са извън групата на „талантите“. Обект на изследване е организация, която е въвела програма за управление на таланта. Емпиричната информация за проверка на хипотезите (отговор на изследователските въпроси) е набрана посредством специално разработени за целта на магистърската теза анкетни карти за „талантите“ и „неталантите“.

Въз основа на анализа са направени изводи и препоръки за подобрения в организационната практика в изследваната компания.

**Ключови думи:** талант, управление на таланта; влияние на програмите върху „талантите“; влияние върху „неталантите“.