

КАК ВОЗНИКЛИ И РАЗВИВАЛИСЬ УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ, ПОДБОР И ОТБОР?

Самадий Хусров Абдусалимзода

Азиатский университет

технологий Республики Узбекистан

Преподаватель кафедры социально
-гуманитарных наук и цифровых технологий

Электронная почта: khusrov@gmail.com

Телефон: +998978020821

ORCID iD: 0009-0006-7074-6977

Аннотация: В статье рассматривается историческая эволюция управления талантами, подбора и отбора персонала, анализируются ключевые факторы, повлиявшие на их формирование, и прогнозируются будущие тенденции развития. В статье рассматриваются этапы перехода от ранних практик управления персоналом к современному управлению талантами, основанному на данных, технологиях и стратегическом подходе. Будет проанализирована эволюция методов и технологий привлечения талантов, оценки кандидатов и трудоустройства сотрудников, а также влияние глобализации, демографических изменений и технологических достижений на управление талантами. Кроме того, в статье рассматриваются основные будущие тенденции в управлении талантами, включая использование искусственного интеллекта и больших данных, акцент на опыте сотрудников, гибкие методы работы и создание среды непрерывного обучения. Это исследование предоставляет специалистам и

исследователям в области управления талантами всестороннее понимание прошлого, настоящего и будущего этой области.

Введение: Управление талантами, подбор и отбор персонала — это три взаимосвязанных процесса, которые необходимы для успешной работы любой организации. Сегодня эти процессы имеют стратегическое значение и направлены на обеспечение конкурентного преимущества за счет привлечения в организации лучших кандидатов, выявления их потенциала и расстановки на наиболее подходящие должности. Однако эти процессы не всегда были столь важны. Их возникновение и развитие имеют долгую историю, сформированную экономическими, технологическими и социальными факторами.

Данная статья посвящена исследованию исторической эволюции управления талантами, подбора и отбора персонала. В статье анализируются основные этапы, факторы и тенденции, повлиявшие на становление этих отраслей. Мы прослеживаем путь от ранних практик управления персоналом до сегодняшнего управления талантами, основанного на данных, технологиях и стратегическом управлении талантами. В статье также рассматривается эволюция методов и технологий привлечения талантов, оценки кандидатов и трудоустройства сотрудников, а также влияние глобализации, демографических изменений и технологических достижений на управление талантами.

Цель статьи — предоставить специалистам и исследователям в области управления талантами всестороннее представление о прошлом, настоящем и будущем этой области. Такое понимание помогает более эффективно разрабатывать и реализовывать стратегии управления талантами, повышать конкурентоспособность организаций и раскрывать потенциал сотрудников.

Ключевое слово: Статистика, Математические модели, Глобализация и конкуренция, Модели цепей Маркова, HR-технологии, Регрессионный анализ, Анализ социальных сетей, Агентное моделирование.....

Методология

В этой статье используются несколько методов исследования для изучения возникновения и развития управления талантами, подбора и отбора:

1. Обзор литературы: систематический обзор и анализ научных статей, книг, исследовательских отчетов и отраслевых публикаций по исторической эволюции, теоретическим основам и практике управления талантами, подбора и отбора. Анализ литературы помогает выявить ключевые этапы, факторы и тенденции в этих областях.

2. Анализ документов: анализ исторических документов, архивных материалов, отчетов компаний, политических документов и других соответствующих источников, связанных с управлением талантами, подбором и отбором персонала. Анализ документов помогает определить, как эти процессы изменились и развились в организациях и обществе.

3. Интервью с компаниями и экспертами: проводите подробные интервью с представителями компаний и экспертами, имеющими опыт в управлении талантами, подборе и отборе персонала. Интервью помогают получить представление о практических аспектах этих процессов, проблемах и успешных стратегиях.

4. Мониторинг: Практическое наблюдение за процессами управления талантами, подбора и отбора персонала. Это может включать посещение конференций, семинаров и тренингов в данной области, а также участие в процессах подбора персонала в компаниях.

5. Сравнительный анализ: проведение сравнительного анализа для выявления различий в методах управления талантами, подбора и отбора персонала в разных странах, отраслях и организациях.

Для анализа данных используются следующие методы:

- **Анализ контента:** анализ собранных данных (интервью, документов, литературы) на предмет тем, ключевых слов и повторяющихся закономерностей.

- **Тематический анализ:** определите ключевые темы в данных и свяжите их с эволюцией управления талантами, подбора и отбора.

- **Анализ дискурса:** анализ языка и дискурсов, касающихся управления талантами, подбора и отбора персонала.

Такой методологический подход позволяет получить всестороннее и глубокое понимание становления и развития управления талантами, подбора и отбора персонала.

Основная часть:

Эволюция управления талантами, подбора и отбора кадров тесно связана с экономическим ростом, технологическими инновациями и демографическими изменениями, и мы рассмотрим эту взаимосвязь с помощью углубленного статистического и математического анализа.

1. Ранние этапы (начало 20 века - 1950-е годы): Оптимизация производительности

- **Тейлоризм и научное управление:** основанный на теории научного управления Фредерика Тейлора, он направлен на стандартизацию рабочих процессов и повышение производительности. При подборе и отборе кадров основное внимание уделялось выявлению сотрудников, способных выполнять простые задачи.

- **Статистика:** среднегодовой темп роста производительности труда в промышленности (ПП) составлял 3,5% с 1900 по 1950 год (Бюро статистики труда).

- **Математические модели:** для анализа времени выполнения использовались простые модели оптимизации (например, обучение по времени и обучение по движению).

2. Формирование отдела кадров (1950-1980-е гг.): управление персоналом и соблюдение норм

- **Роль отделов кадров:** с укреплением трудового законодательства и влиянием профсоюзов отделы кадров взяли на себя такие задачи, как управление сотрудниками, расчет заработной платы и соблюдение законодательства.

- **Статистика:** расходы, связанные со сложностью трудового законодательства (расходы на соблюдение требований HR), составляли 5% от среднего бюджета компании в 1970-х годах (исследование SHRM).

- **Математические модели:** для управления заработной платой и льготами использовались простые регрессионные модели.

3. Talantlarni boshqarishning paydo bo'lishi (1990-yillar - hozirgi vaqt): Strategik resurs sifatida talantlar

- **Глобализация и конкуренция:** с ростом глобальной конкуренции и ускорением технологических инноваций талант был признан стратегическим ресурсом, обеспечивающим конкурентоспособность организаций.

- **Статистика:** компании, инвестирующие в управление талантами, имеют в среднем на 26% более высокий доход (исследование Bersin by Deloitte).

- **Математические модели:**

- **Модели цепей Маркова:** для прогнозирования перемещения сотрудников в пределах должности (вероятности перехода с должности на должность).

- **Регрессионный анализ:** оценить влияние методов управления талантами на производительность труда сотрудников, лояльность и общую эффективность организации.

Модели оптимизации: для оптимизации процессов подбора и отбора персонала (например, алгоритмический отбор для выявления лучших кандидатов).

4. Роль технологий (2000-е годы — настоящее время): цифровое управление талантами

- **HR-технологии:** Интернет, социальные сети и большие данные кардинально изменили способы подбора, отбора и развития талантов.
- **Статистика:** Инвестиции в HR-технологии растут в среднем на 15% в год (исследование Gartner).
- **Математические модели:**

Искусственный интеллект (ИИ) и машинное обучение (МО): для автоматического отбора кандидатов, прогнозирования эффективности работы сотрудников и создания индивидуальных программ обучения.

Пример: Точность скрининга кандидатов с использованием ИИ достигла 85% (исследование AIHR).

Анализ социальных сетей: анализ взаимодействия сотрудников и выявление наиболее влиятельных лиц в организации.

Пример: «Влиятельные сотрудники», выявленные с помощью сетевого анализа, повысили производительность команды на 15% (Harvard Business Review).

5. Будущие тенденции: адаптивность и гуманность

- **Гибкий график работы:** удаленная работа, фриланс-экономика и гибкий график работы играют важную роль в привлечении и удержании талантов.

- **Сосредоточение внимания на опыте сотрудников:** организации уделяют пристальное внимание улучшению опыта сотрудников, обеспечению их благополучия и созданию инклюзивной среды.

- **Непрерывное обучение:** быстрые технологические изменения требуют от сотрудников постоянного освоения новых навыков.

- **Статистические данные:**

Компании, предлагающие гибкий график работы, привлекают в среднем на 25% больше кандидатов (исследование FlexJobs).

Сотрудники компаний, которые инвестируют в развитие опыта сотрудников, в среднем на 17% более лояльны (исследование Gallup).

- **Математические модели:**

Сложные адаптивные системы: для моделирования того, как организации адаптируются к изменяющейся среде.

Агентное моделирование: для моделирования поведения сотрудников и их влияния на организацию.

Заключение

Сферы управления талантами, подбора и отбора персонала прошли долгий и сложный путь. Из простых практик, направленных на повышение производительности на ранних этапах, он превратился в сложные системы, имеющие стратегическое значение, основанные на технологиях и ориентированные на человеческий фактор. Ожидается, что в будущем эти направления будут развиваться и дальше под влиянием таких тенденций, как гибкость, компетентность сотрудников и непрерывное обучение. Понимание этой эволюции позволяет организациям эффективно управлять талантами и добиваться конкурентного преимущества.

Список использованной литературы

1. Armstrong, M. (2017). *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management*. Kogan Page Publishers.
2. Bersin, J. (2019). *The Irresistible Organization: Attracting, Engaging and Retaining Talent*. Deloitte Press.
3. Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2007). *Beyond HR: The New Science of Human Capital*. Harvard Business School Press.
4. Boxall, P., & Purcell, J. (2011). *Strategy and Human Resource Management*. Palgrave Macmillan.
5. Cappelli, P. (2008). *Talent on Demand: Managing Talent in an Age of Uncertainty*. Harvard Business School Press.
6. Collings, D. G., Scullion, H., & Vaiman, V. (2011). Talent management: Progress and prospects. *Human Resource Management Review*, 21(1), 1-9.
7. Dessler, G. (2016). *Human Resource Management*. Pearson.
8. ** डाइर, एल., & होल्डन, जी. (1988). *Strategic Human Resources Management and Planning*. SHRM Foundation.**
9. Gallup. (2017). *State of the American Workplace*. Gallup.
10. Groysberg, B. (2010). *Chasing Stars: The Myth of Talent and the Portability of Performance*. Princeton University Press.
11. Guest, D. E. (2011). Human resource management and performance: Still searching for some answers. *Human Resource Management Journal*, 21(1), 3-13
12. Lawler, E. E., III. (2008). *Talent: Making People Your Competitive Advantage*. Jossey-Bass.
13. Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The War for Talent*. Harvard Business School Press.

14. ** Phillips, J. J., & Edwards, L. (2009). *Managing Talent Retention: An ROI Approach*. Pfeiffer.**
15. Schuler, R. S., Jackson, S. E., & Jiang, K. (2013). Competitive advantage through human resource management: It that possible?. *Personnel Review*, 42(1), 10-24.
16. Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business School Press.