

Русский оригинал	Перевод на английский (Марина Луценко)
<p>Данная парадигма в практике управления персоналом свойственна в основном зарубежным компаниям. Российский опыт по управлению талантливыми сотрудниками многие годы был сосредоточен на управлении кадровым резервом организации, который является предшествующей фазой развития в эволюции управления талантами.</p> <p>Управление талантами представляет собой одну из форм кадровых технологий развития персонала. Термин «управление талантами», впервые был использован Д. Уоткинсом в статье, опубликованной в 1998 г. и в дальнейшем получил развитие в его книге «Системы управления талантами» (2004).</p> <p>В 1998 г. консалтинговая компания McKinsey опубликовала детальный отчет «Война за таланты», ставший предметом обсуждения на корпоративных собраниях и легший в основу бестселлера Э. Майклза, Х. Хэндфилд-Джонса и Э. Экселрода [1]. Руководство большинства крупнейших компаний (General Electric, Procter&amp;Gamble и др.) задумалось о принципах, на которых их компании взаимодействуют с талантами. На данном этапе развития практики управления персоналом основным инструментом стимулирования сотрудников стали акции и опционы, вытеснив простое денежное вознаграждение. Результатом такой политики стало появление во многих технологически передовых компаниях, таких как Microsoft и Cisco, большого количества сотрудников-миллионеров,</p>	<p>In practice, this personnel management paradigm is mostly typical of foreign companies. Russian experience in managing talented employees has been focused, over the years, on managing an organization's candidate pool, which is the precedent phase of development in the evolution of talent management.</p> <p>Talent management is one of the forms of personnel development technologies. The term 'talent management' was first used by David Watkins in an article published in 1998 and was later developed in his book entitled "Talent Management Systems" (2004).</p> <p>In 1998, the consulting company McKinsey published a detailed account, <i>The War for Talent</i>, which became a subject for discussion at corporative meetings and provided a basis for the homonymous bestseller by Ed Michaels, Helen Handfield-Jones and Beth Axelrod [1]. The top management of major companies, such as General Electric and Procter&amp;Gamble, looked into their companies' principles underpinning interaction with talents. At this point of the development of personnel management practices, stocks and options have become the main tool to stimulate employees, which replaced the traditional reward money and resulted in the emergence of many millionaire employees in a number of technologically advanced companies, including Microsoft and Cisco. This state of affairs gave rise to debates about ways of retaining financially independent employees. McKinsey defined talent management as a set of organizational processes allowing the company to make use of what has been</p>

что вызвало дискуссии о способах сохранения на рабочем месте материально независимых работников. Компания McKinsey определила, что талант-менеджмент или управление талантами – это деятельность компании, которая дает возможность использовать вложенное в талантливый персонал на уровне среднего и топ-менеджмента. [2]

Таким образом, в управлении талантами акцент делается на высококвалифицированных или ключевых сотрудниках. Именно последнее и породило большинство научных и практических дискуссий о сущности управления талантами и его соотнесение с управлением персоналом. Подавляющее большинство сторонников данной концепции ориентируются на то, что именно высококвалифицированные и ключевые (занимающие ответственные для успеха бизнеса должности) работники и являются талантами, а значит именно ими и следует управлять. [3, 4, 5]

invested in talented personnel at the middle and top management levels [2].

Accordingly, talent management puts emphasis on highly qualified or key staff members. The latter point sparked off most scholarly and practice-centered debates surrounding the essence of talent management and its correlation with personnel management. The great majority of this concept's supporters stress the fact that talents are to be found among highly qualified and key staff members, who occupy posts responsible for business success, and that they are the ones to be managed [3, 4, 5].