

А. В. Нивчик, А. Н. Попов

Уральский федеральный университет имени
первого Президента России Б. Н. Ельцина,
г. Екатеринбург, Россия

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТЛИВОЙ МОЛОДЕЖЬЮ — ОСНОВА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СТРАНЫ

Авторы предприняли попытку анализа управления талантливой молодежью в аспекте экономической безопасности страны. На примере исследований на промышленных предприятиях рассматривается ряд вопросов удержания талантливой молодежи через реализацию корпоративных социальных программ.

Ключевые слова: управление талантами, талантливая молодежь, экономическая безопасность, социальные программы.

A. V. Nivchik, A. N. Popov

Ural Federal University named after first President
of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

MANAGEMENT OF TALENTED YOUNG PEOPLE — THE BASIS OF ECONOMIC SECURITY OF THE COUNTRY: APPROACH TO ANALYSIS

The authors have attempted to analyze the management of talented youth in the aspect of economic security of the country. The authors on the example of researches at the industrial enterprises is considering a number of issues of retention of talented young people through the implementation of corporate social programs.

Keywords: talent management, talented young people, economic safety, social programs.

Человеческий ресурс влияет на экономические возможности организации и страны. Развитие экономики ведет к формированию новой концепции экономического развития. Речь идет об экономике знаний. Этот тип экономики предполагает упор на информацию, на человека (с его накопленными знаниями и интеллектом) и на инновационные технологии. С возрастанием количества и качества высоких технологий организация получает мощный толчок в развитии, а следовательно, таланты в такой организации играют первостепенную роль.

С конца 90-х гг. прошлого века идет война за таланты [6, с. 274]. Среди факторов, влияющих на войну за таланты, выделяют: глобальные демографические и экономические тенденции, повышение мобильности, трансформационные изменения бизнес-среды, навыков и культур, разнообразие (культур, поколений, гендеров, режимов работы, карьерных траекторий и т. п.) [6, с. 275–277]. Актуальность «войны за таланты» подтверждает и тот факт, что большинство HR-аналитиков европейских стран ставят на первое место «талант-менеджмент» и лидерство среди сфер управления человеческими ресурсами [7, с. 3]. Привлечение, отбор и закрепление талантливой молодежи в организации становится ощутимым конкурентным преимуществом частных, муниципальных и общественных форм собственности предприятий.

Цель статьи: привлечь внимание к вопросам управления талантами в России с использованием ресурсов государственной молодежной политики. Нами проведен анализ теоретических источников по данной теме, что является основой для разработки программы эмпирического исследования проблем талантливой молодежи в России, в том числе на промышленных предприятиях.

Учитывая участие органов власти в поиске и развитии талантов в масштабах государства, большую роль талантов в развитии экономики стран, несколько лет назад появилось понимание необходимости фокуса внимания в управлении талантами, не только на уровне организаций, но и на уровне стран и мира. Так появился термин «глобальное управление талантами» (Global Talent Management, GTM) [8, с. 5]. Особое место в GTM занимает международная мобильность талантов. Учитывая высокую мобильность талантливой молодежи, для России особо остро становится тема экспорта талантов. Таким образом, эффективное управление талантливой молодежью становится стратегическим условием экономической безопасности страны.

Понятие «управление талантами» — это одна из ключевых составляющих в области HR-менеджмента. Под «управлением талантами» имеем в виду совокупность инструментов управления персоналом, которые дают организации возможность привлекать, эффективно использовать и воспроизводить качества сотрудников, которые позволяют им вносить существенный вклад в развитие организации. Управление талантами осуществляется в рамках реализации молодежных программ на промышленных предприятиях. Именно от корпоративных молодежных программ, наличия социальных льгот на предприятиях зависит положение и самочувствие молодых работников, а также желание связать свою судьбу с предприятием. Снижение текучести молодых ра-

ботников является одним из критериев эффективности реализации молодежной политики в организации [4, с. 34]. Повышенное внимание к проблемам молодежи объясняется ее особой ролью в общественном воспроизводстве. С одной стороны, молодежь можно рассматривать как наиболее инициативную и инновационную часть социума. С другой стороны, на рынке труда эта группа является одной из наиболее уязвимых [5, с. 218]. Для экономической безопасности предприятия вынуждены иметь социальные программы поддержки молодых работников и их семей, а в коллективные договоры включать сметы затрат на работу с молодежью, в том числе на проведение различного рода соревнований, где молодые работники, соревнуются не только с другими, но и сами с собой: «опережая себе равного, субъект тем самым опережает самого себя» [1, с. 95]. На предприятиях «талант-менеджмент» предполагает создание оптимальной среды для «выращивания» и развития талантов в соответствии с корпоративной культурой и ценностями организации, а также непрерывный поиск и удержание уникальных сотрудников. Это подтверждено рядом социологических исследований в сфере реализации молодежной политики в ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» и ПАО «Синарский трубный завод» [3, с. 65].

Развитие талантливой личности должно происходить как непрерывный процесс с использованием образовательных, конкурсных, экспертно-консультативных, коммуникативных и других технологий. Большое внимание на рынке уделяется талантливым конкурентоспособным личностям, которые нуждаются в грамотном закреплении, так как они востребованы и их «утечка» из компании высока при условии, если они не видят дальнейших перспектив профессионального развития и возможности для самореализации. В современных условиях неотъемлемой частью HR-менеджмента является «талант-менеджмент» и установление межличностных коммуникационных связей между руководством и талантливыми сотрудниками, так как это необходимо для развития эффективных лидеров. Мы считаем, что лидерский менеджмент также будет способствовать развитию и закреплению талантов в организации. По мнению авторов книги «Эмоциональное лидерство», лидеры должны внедрять в организацию нормы, способствующие развитию здоровых, эффективных трудовых отношений, которые основаны на демократическом стиле, тогда персонал сможет открыть источники новой силы — коллективную энергию организации, что позволит добиться реализации любой деловой стратегии [2, с. 238]. В таких организациях лидер будет вести, увлекать и воодушевлять, а не руководить своими сотрудниками. В команде лидера царит атмосфера взаимопонимания, уважения и доверия,

если даже какая-либо идея противоречит его точки зрения. В таких компаниях будет работать не системный подход, а сценарный план развития. Лидер стремится прежде всего развивать своих сотрудников, а не искать новых на рынке труда. Сочетание «талант-менеджмента» с «менеджментом лидерства» позволит таким компаниям быстро реагировать на изменения внешней среды и снизит экспорт талантливой молодежи за рубеж.

Можно сделать вывод о том, что эффективное управление талантами является условием экономической, социальной и информационной безопасности нашей страны. Вне пределов нашего исследования остались вопросы управления талантами в конкретных видах деятельности: спортивной, культурной, научной, производственной, что является предметом дальнейшего анализа.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гончаров С. З., Попова Н. В. Соревнование — креативный аспект управления молодежным коллективом на промышленном предприятии // Человек. Культура. Управление : сборник научных статей/редкол.: И. А. Кох (ответств. ред.) [и др.]. Екатеринбург : Изд-во УГТУ, 2012. Вып. 12. С. 90—111.
2. Гоулман Д. Э., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М. : Альпина Паблишер, 2013. С. 238.
3. Ларионов И. С., Попова И. С. Изучение и развитие творческого потенциала молодежи в условиях промышленного предприятия // Прорывные экономические реформы в условиях риска и неопределенности: сборник статей Международной практической конференции (10 января 2016 г., г. Самара). Уфа : АЭТЕРНА, 2016. Ч. 2. С. 65—67.
4. Попова Н. В., Попова Е. В., Осипчукова Е. В. Эффективность реализации молодежной политики на промышленных предприятиях как условие экономической безопасности России // Историческая и социально-образовательная мысль. 2016. Т. 8. № 5. Ч. 2. С. 31—39.
5. Попова Н. В., Терентьев И. С. Социальные льготы молодых работников как фактор экономической безопасности предприятия // Моделирование демографического развития и социально-экономическая эффективность реализации демографической политики России: материалы Международной научно-практической конференции (Москва, 3 декабря 2015 г.). М. : Экономическое образование, 2015. С. 217—221.
6. Beechler S., Woodward I. C. The global «war for talent» // Journal of international management. 2009. Vol. 15. №. 3. P. 273—285.
7. Creating People Advantage 2013. Boston Consulting Group, London [Электронный ресурс] // Деловая пресса: сетевой журн. 2013. URL: https://www.bcgperspectives.com/content/articles/human_resources_organization_design_creating_people_advantage_2013/?chapter=2#chapter2_section2 (дата обращения: 10.10.2017).
8. Scullion H., Collings D. G. Global Talent Management. Taylor & Francis [Электронный ресурс] // Деловая пресса: сетевой журн. 2011. URL: https://books.google.ru/books?hl=ru&lr=&id=j7zNO_dbVHgC&oi=fnd&pg=PP2&ots=hJ76sfyWhb&sig=oLdghBEjpkusQmSBFR96os_Twao&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false (дата обращения: 14.10.2017).