

Т. С. Баранова

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТЛИВОЙ МОЛОДЕЖЬЮ В РОССИИ

На сегодняшний день по всему миру идет «война за таланты». Для того чтобы отвечать современным запросам, необходима система управления молодыми талантами. Важно оценить существующий опыт в России и за рубежом для дальнейшей разработки системы поиска, развития и поддержки талантов. Данная статья посвящена проблеме системы управления талантами в России.

Ключевые слова: молодежная политика, таланты.

T. C. Baranova

SYSTEM OF CONTROL OF THE TALENTED YOUTH IN RUSSIA

Today there is a «war for talent» all over the world. In order to meet the modern demands we need the system of control of young talent. It is important to assess the existing experience in Russia and abroad for the further development of the research, development and support of talent. This article deals with the problem of talent management in Russia.

Keywords: youth policy, talents.

Сегодня как никогда важны выявление, развитие и поддержка, интеграция в систему общественного производства талантливой молодежи. Современная экономика все больше нуждается в творческих людях, молодых новаторах. Реализованная возможность молодого новатора будет влиять и на качество жизни всей страны.

В долгосрочном прогнозе развития мировой экономики до 2060 г. доля России неуклонно сокращается (в отличие от недавнего долгосрочного прогноза Минэкономразвития России). Одна из причин – демографические проблемы (сокращение численности населения страны), низкое качество человеческого капитала. Сегодня российская экономика преимущественно находится в четвертом технологическом укладе, доля технологий пятого уклада в России составляет примерно 10 %, и то только в наиболее развитых отраслях: в военно-промышленном комплексе и в авиакосмической промышленности. Более 50 % технологий относится к четвертому уровню, и почти треть – к третьему. Отсюда понятна вся сложность стоящей перед отечественной наукой и технологиями задачи: в течение ближайших 10 лет нашей стране необходимо войти в число государств с

шестым технологическим укладом, ей надо, образно говоря, «перескочить» через этап – через пятый уклад [3]. В связи с требованиями развития общества и экономики возникают новые отрасли, профессии, и востребованная в данных условиях рабочая сила должна обладать новыми профессиональными и надпрофессиональными компетенциями. Очевидно, что стратегические преимущества будут у тех государств и обществ, которые научатся эффективно использовать человеческий потенциал и в первую очередь тот инновационный потенциал развития, носителем которого является молодежь.

В ближайшие 20 лет, по мнению экспертов, будут востребованы совершенно новые профессии, например такие как игромастер (подготавливает и организует обучающие игры), ментор стартапов¹ (обучает предпринимательской деятельности, курируя стартапы, сам обладает опытом успешных стартапов), менеджер фонда прямых инвестиций в талантливых людей (формирует «портфель» талантливых специалистов и сопровождает их с целью максимизации их доходов), проектировщик 3D-печати в строительстве (проектирует модели конструкций и подбирает компоненты для их печати) и многие другие. Уже завтра от специалистов будут требоваться мультидисциплинарность, владение иностранными языками (2+), коллективная творческая работа, быстрое обучение и переобучение.

Государство направляет относительно большие средства в сферу поддержки талантливой молодежи. В 2013 г. в России 5783 молодежные инициативы были поддержаны в грантовых конкурсах. Общая сумма грантов составила 693 млн рублей. 51 регион оказал грантовую помощь юридическим лицам, 61 регион – физическим лицам. Но при этом доля вовлеченных талантливых молодых людей в экономику России и ВВП незначительна, мониторинг не ведется, не учитывается «отдача» для экономики и других сфер общества от потраченных государством ресурсов на поддержку молодых талантов. Таким образом, можно с уверенностью сделать вывод, что в России отсутствует система управления талантами.

На наш взгляд, такая система должна включать в себя несколько элементов: своевременную идентификацию талантливого человека, его развитие, поддержку и интеграцию в социально-экономические отношения и процессы страны. А это значит, что государство способно не просто поддержать проект финансово или организационно, но и предоставить возможность молодому человеку применить свой талант, при-

¹ Start up-проект – молодежный проект, компания с короткой историей операционной деятельности. Как правило, такие компании созданы недавно и находятся в стадии развития или исследования перспективных рынков.

чем не просто применить где-то, а на территории своей страны, на благо своего государства. Если решить данную проблему, то доля молодых людей, уезжающих из страны, может значительно сократиться, а вклад молодых талантливых работников в ВВП экономики страны станет очевидным и измеримым. А это также значит, что и численность занятых в научно-технической среде значительно возрастет, увеличится доля интеллектуальных инновационных разработок в связи с формированием условий, соответствующей инфраструктуры.

По результатам нашего исследования становится очевидным, что талантливой молодежи отводится одно из основных мест в нормативных документах, но документы, в силу своей формальности и «односторонности», нуждаются в доработке и конкретизации. Отсутствует как таковая система управления талантливыми людьми, а именно система поиска, развития, поддержки и интеграции в общественное производство и прогрессивные социальные практики. Причем отсутствует не только на практике, но и в документах. Это порождает привлечение и популяризацию в России иностранных форм и программ, целью которых является выявление и привлечение талантливой молодежи, а значит талантливых работников, за рубежом. Управление талантами не развито и в российских компаниях, молодые люди часто не знают, как и где применить свои уникальные способности. Выбор между усредненными профессиональными задачами и возможностями развития своего таланта для современного молодого россиянина часто вполне однозначен. В данных условиях для России пока остается острой проблема оттока талантов – «утечки мозгов».

Проанализировав традиционные и нетрадиционные подходы к организации работы с талантливой молодежью, мы пришли к выводу, что необходимо разрабатывать систему talent management – управления талантами – в системе реализации молодежной политики, учитывая при этом опыт зарубежных стран (государства, некоммерческого сектора и корпоративного управления) и ведущих регионов РФ (как правило, система регионального управления и локальные примеры успешных компаний).

Для того чтобы государство отвечало современным вызовам, необходимы талантливые молодые люди. Но их наличие – это еще не все. Важно уметь грамотно управлять ими. Для этого необходима модель, которая поможет в этом. Получить эффективную модель управления талантами можно, совместив инструменты традиционных и нетрадиционных подходов, такие как система конкурсов и олимпиад; развитие/проведение образовательных программ (мастер-классы, се-

минары, тренинги); мотивация; карьерное планирование и т. д. В модели необходимо учесть принципы ГМП: выделение приоритетных направлений; учет интересов и потребностей различных групп молодежи; участие молодых граждан в разработке и реализации приоритетных направлений государственной молодежной политики; взаимодействие государства, институтов гражданского общества и представителей бизнеса; информационная открытость. Помимо данных принципов необходимо учитывать принцип доступности.

Данная система позволит удерживать молодого человека на месте, в стране. Причем эта модель должна вводиться не только в государственной молодежной политике, но и в политике компаний России. Также стоит отметить, что такая система должны быть гибкой, поскольку в сфере управления талантами успех зависит от умения вовремя отреагировать на изменяющиеся условия. То есть, нужно заранее рассчитать возможные риски. По нашему мнению, разработанная система управления талантами позволит привлечь талантливую молодежь в систему общественного производства страны, региона, существенно увеличит долю инновационных разработок и приведет к их внедрению в экономику территории. Что обусловит не номинальный, абстрактный, а реальный и конкретный вклад молодежи в благополучие государства и общества. Молодежь как стратегический ресурс [1] станет так называемым «драйвером» экономики, науки, культуры, политики России [2].

Список литературы

1. Стратегия государственной молодежной политики Российской Федерации: утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006г. № 1760-р, 2006 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://vmo.rgub.ru/policy/act/strategy.php> (дата обращения: 15.09.2014). Загл. с экрана.
2. Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025: разработана Федеральным агентством по делам молодежи «Росмолодежь», 2013 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.fadm.gov.ru/upload/iblock/2e4/140319_Project%20of%20Strategy.pdf (дата обращения: 15.09.2014). Загл. с экрана.
3. Каблов Е. Шестой технологический уклад [Электронный ресурс] // Наука и жизнь. Режим доступа: <http://www.nkj.ru/archive/articles/17800/> (дата обращения: 15.09.2014). Загл. с экрана.