

РАБОТА С ТАЛАНТАМИ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА ЭКОНОМИКИ НА НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ

Весь мир, и наша страна в том числе, вступает в эпоху шестого технологического уклада. Технологический уклад (ТУ) — это определенный уровень развития производительных сил, совокупность сопряженных производств, имеющих единый технологический уровень и развивающихся во многом синхронно. Именно он по прогнозам специалистов через 20–25 лет станет доминирующим в экономике развитых стран. Россия, входя по образовательной компоненте индекса развития человеческого потенциала ПРООН в 15 % наиболее развитых стран мира, по показателю вклада человеческого потенциала в создание общественного богатства РФ относится к 15 % наименее успешных по этому показателю.

Во многом это связано с тем, что в России в процессе миграции сложился диспаритет: мы отдали более квалифицированные кадры, а получили мигрантов с низким уровнем профессиональной подготовки. Масштабы «утечки мозгов» из России за годы рыночных преобразований оценивают примерно в 500 тыс. человек.

Переход на технологии 6 ТУ приведет к активизации процесса «утечки мозгов» и миграции талантов из стран, экономика которых построена на старых технологиях и не может обеспечить переход на другой технологический уровень, что оставит эти страны в сложные для развития условия.

Сегодня для того чтобы государство было развитым и обладало эффективной экономикой, необходимо, чтобы 40–60 % взрослого населения имело высшее образование; уровень образованности населения составлял 11–12 лет, а число научных работников от общей численности населения — 2–5 %. Образованность населения России сегодня колеблется в пределах 8,3–9,1 лет, тогда как в США она достигает 11–14 лет, Японии — 12–14 лет.

В глобальном исследовании Manpower Talent Shortage Survey Компания отмечает, что в мире началась новая волна кадрового кризиса. При этом Россия по уровню дефицитности ценных кадров занимает 11-е место в мире. Рекордсменом по этому показателю является Япония, где кадровый голод испытывает 80 % предприятий. Напротив, самые низкие цифры у Испании (11 %), Норвегии (9 %) и Польши (4 %).

Сталкиваясь с большими трудностями, вызванными кадровым голодом, а порой дефицитом квалифицированных работников, компании начинают искать новые формы работы с персоналом и принимать кадровые решения основываясь на понимании сути проблем и

их анализе. Благодаря использованию прогнозов по наличию квалифицированных специалистов успешные организации могут повысить эффективность своей деятельности и добиться устойчивых преимуществ. Другими словами, конкуренция в борьбе за персонал ужесточается и именно кадровые решения, которые принимают компании, позволяют выбрать талантливых работников из средних.

Управление талантами — это попытка спрогнозировать, какие и какого качества человеческие ресурсы понадобятся компании, и создать условия для их своевременного привлечения точно к тому сроку, когда они будут нужны, и какими качествами они должны обладать. Современные исследователи отмечают, что в информационной экономике вновь востребованной становится индивидуальность работника, его мастерство, отмирает узкий профессионализм и возрождается универсализм. Самыми необходимыми качествами работников в перспективе станут креативность, способность к творчеству и сотрудничеству, самоорганизация.

Работодатели активно ищут новые инструменты работы с талантами. Согласно исследованию «Каждой компании — по таланту», проведенному в 2016 г. НП «Эксперты рынка труда» совместно с агентством по работе со студентами с высоким потенциалом Changellenge, в российских компаниях не умеют достаточно эффективно работать с талантливыми сотрудниками, хотя все большее внимание необходимо уделять выявлению перспективных сотрудников на самых ранних этапах их вхождения в трудовую жизнь. Присутствие большого количества талантливых людей в организации пугает работодателей необходимостью создавать для них особые условия для самореализации. Кроме того, в качестве отрицательных моментов в этой работе можно отметить внедрение изменений и «подстроек» под нужды ключевых сотрудников (65 %), высокую вероятность возникновения конфликтов в команде (29 %).

Программа по управлению талантами действует в 55 % компаний, но только в 6 % из них она работает эффективно. По мнению HR-менеджеров, многие компании, чтобы отладить и заставить ее работать, требуется от года до трех лет. Большинство работодателей считают, что программы управления талантами в их организациях реализуются лишь формально (49 %). Респонденты уверены, что если вести работу по управлению талантами, то программа должна быть направлена на всех сотрудников компании (71 %), реализацию этой программы необходимо начать с оптимизации процессов организации мотивации персонала (59 %), обучения и развития (53 %) и внутреннего рекрутинга талантливых сотрудников (47 %).

Таким образом, умелое управление талантами становится основным источником конкурентного преимущества. Компании, которые эффективнее ищут, развивают, вдохновляют и удерживают талантливых работников, получают лучшую, чем другие, долю этого дефицитного ресурса и резко повысят свои результаты.