

Закирова А.Г.
azaliya_zakirova@inbox.ru

Перепелицин А.П.

Казанский (Приволжский) федеральный университет
Россия, Казань

DOI: 10.24153/2079-5912-2019-10-1-26-30

МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА СЛУЖБУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: Управление талантами является, на сегодняшний момент, ключевым направлением в сфере управления персоналом. Республика Татарстан является инновационным и передовым регионом Российской Федерации. Существует острая необходимость в модернизации работы с талантливой молодежью. Первые лица государства и Республики Татарстан в своих указах подтверждали необходимость развития именно этой области управления человеческими ресурсами. В статье рассмотрены основные подходы к категории управление талантами, приведены расчеты по талантливым людям в России. Рассмотрена прямая связь между Атласом будущих профессий и методами управления талантливыми сотрудниками. Рассмотрены какие психотипы личности можно назвать наиболее талантливыми. Приведены примеры профессий будущего, а также влияние управления талантами на данные категории профессий.

Ключевые слова: рынок труда, управление талантами, управление персоналом, профессии будущего, менеджмент, таланты, стратегия 2030, Республика Татарстан.

Практика управления персоналом с переходом на новую стадию технологического и организационного развития эволюционирует от регулярного управления персоналом, основанного на формализованных процедурах, к процессному управлению, а затем к менеджменту эффективности персонала, основанному на знаниях.

Управление талантами (talent management) – это система по улучшению компетенций работников в условиях конкурентной борьбы, а также работа по выявлению, удержанию, развитию и мотивации талантов [3]. Таланты же, в свою очередь, это та категория людей, которая имеет исключительные способности в какой-либо области и имеют особенную ценность для организации в решении критических видах деятельности.

Концепция управления талантами в России стала популярна относительно недавно, однако резко набрала популярность ввиду перехода направления развития с технологического на менеджмент человеческих ресурсов. В исследованиях Гатауллина И.И. и Забировой Л.М. [1] отмечено, что наиболее подходящий для раскрытия таланта является возраст от 20 до 44 лет. По данным Единой межведомственной информационно-статистической системы в Российской Федерации в период с 2011 по 2016 год проживало 54 678 человека в среднем в этой возрастной категории [8]. Это 38,2 %, в среднем, от общего числа населения Российской Федерации на тот момент, таким образом мы имеем 2/6 часть населения, которая имеет наиболее большие возможности для раскрытия таланта.

В нашем исследовании мы добавили такие критерии выявления талантов как: занятость и наличие законченного высшего образования. Из числа необходимой нам категории мы выявили средний по количеству показатель занятых людей и из них же с наличием высшего образования, что составило 43 300 и 24 837 соответственно. Взяв совокупность этих данных мы понимаем,

что по нашим критериям талантливых людей в Российской Федерации 16,5% и из года в год этот показатель падает.

Следует предположить по каким причинам цифра падает. По нашему мнению, причиной упадка количества талантливых людей состоит в безработице, усилении дифференциации регионов по уровню доходов, низкая мобильность трудовых ресурсов, несоответствие уровня подготовленности работников профессиональным требованиям и реалиям современного рыночного хозяйства.

Способам развития для такой малой категории людей стоит уделить наибольшее внимание. Майклз Э., Хэндфилд-Джонс Х. и Экселорд Э. в книге «Война за таланты» [3] на примерах нескольких организаций Европы показали, какие наиболее эффективные способы по управлению талантами в компании существуют на сегодняшний день. Такие принципы как: соответствие общей корпоративной стратегии, инклюзивный подход против эксклюзивного, привлечение правильных людей и создание условий для преобразования предприятия в самообучающуюся организацию – являются ключевыми для гра-

мотного управления талантами. На последнем пункте стоит заострить внимание, поскольку процесс становления самообучающейся организации хоть и очень сложен, однако в последствии мы получаем наиболее конкурентоспособную компанию, ввиду ее самодостаточности и непрерывного развития.

Значимость увеличения внимания к категории управление талантами можно такими ощутимыми выгодами как: рост стоимости нематериальных активов компании, репутация и имидж организации, повышение компетентности, решение вопроса мотивации и лояльности персонала, а также баланс интересов работников, работодателей и акционеров [5].

В системе долгосрочных приоритетов, целей и задач государственного управления Российской Федерации «Стратегия - 2035» указаны некоторые из множества профессии будущего (Таблица 1), для которых система управления талантами будет являться наиболее подходящим методом поддержания эффективной работы и развития сотрудника.

Таблица 1. Профессии, которые появятся после 2020 года [7]

Сфера	Наименования профессий	Краткие описания профессий
Медицина	If-медик	Человек, создающий программное обеспечение для медицинских лечебных и диагностических оборудований. Создает базы биологических данных людей и управляет ими
	Архитектор медоборудования	Специалист, знающий сопромат инженерной и компьютерной графики, разбирающийся в биосовместимости материалов и приборов, отвечающий за техническую безопасность
	Биоэтик	Специалист, обеспечивающий нормативно-правовые и этические рамки деятельности медицинских, диагностических и биоинженерных центров, в которых осуществляется трансплантология и генетическое моделирование.
	Генетический консультант	Проводит первичный и плановый генетический анализ в диагностических центрах, обрабатывает данные с диагностических устройств и дает заключение и рекомендации по дальнейшей схеме лечения.
Культура и искусство	Тренер творческих состояний	Специалист по майнд-фитнесу, умеющий приводить людей творческих профессий в «состояние потока» и в другие состояния, характеризующиеся повышенной креативностью.
	Личный тьютор по эстетическому развитию	Человек, который строит для потребителя индивидуальную траекторию взаимодействия с продуктами искусства.
	Science-художник	Человек, который в своей творческой практике использует научные данные и знания.
	Арт-оценщик	Специалист, способный оценивать новые форматы произведений искусства, которые состоят из разнородных элементов, отличаются сложностью и/или недолговечностью (например, сайнс-арт, стрит-арт или перформанс).
Образование	Ментор стартапов	Это профессионал с опытом реализации собственных стартап-проектов, курирующий команды новых стартапов, обучающий их на практике собственных проектов ведению предпринимательской деятельности.
	Игромастер	Специалист по разработке и организации обучающих игр (деловых, исторических, фантастических и пр.), сопровождению игр с использованием симуляторов.
	Экопроповедник	Специалист, который разрабатывает и проводит образовательные и просветительские программы для детей и взрослых по образу жизни, связанному со снижением нагрузки на окружающую среду (отказ от избыточного потребления, раздельный сбор мусора, экологически-осознанный образ жизни и др.), а также программы для производственных предприятий по более экологичным практикам производства.
	Разработчик инструментов обучения состоянием сознания	Создает программы и оборудование (например, устройства биологически обратной связи) для обучения пользователей продуктивным состояниям сознания (высокая концентрация, расслабление, повышенные творческие способности и др.).

Таким образом, мы понимаем, что система развития «Атлас новых профессий» представляет нам уникальную возможность перестроить систему управления талантами. Под перестройкой мы понимаем более детальное и глубокое изучение данного понятия в условиях современной России, а также создание новых проектов по поиску, адаптации и обучению талантливых сотрудников. Новые профессии предоставляют шанс на развитие способностей работников овладеть новыми знаниями и возможность их реализации на практике. К профессиям будущего предъявляются особые требования постоянного и непрерывного развития, что приводит нас к созданию новой системы управления сотрудниками.

Относительно влияния психотипа человека на развитие его талантов высказались множество авторов. Среди них самым выдающимся исследованием стала работа А. Личко, заслуженного деятеля науки. А.Личко, опираясь на труды К. Леонгарда, вывел собственную типологию личности и психотипов [2]. В его разработках указаны доминирующие черты характера, отношение к учебе и работе, а также сильные и слабые стороны личности и их влияние на развитие талантов. Всего в его теории присутствуют 13 психотипов личности: параноик, эпилептоид, гипертим, истероид, шизоид, психастеноид, сензитив, гипотим, конформный тип, неустойчивый тип, астеник, лабильный тип и циклоид. Изучение каждого из психотипов привело к тому, что лишь три из тринадцати видов этих психотипов обладают предрасположенностью к талантам, это – параноик, шизоид и истероид. Именно эти типы личности способны и талантливы, хотя некоторые из них требуют индивидуального подхода, однако объединяет их один интересный факт – наиболее хорошо талант в этих людях раскрывается лишь вне обязательных рамок, строгой корпоративной культуры и коллектива.

Резюме.

Таким образом можно сделать вывод, что для того, чтобы наиболее эффективно использовать человеческие ресурсы на предприятии необходим индивидуальный подход к каждому сотруднику. Существует необходимость более глубокого изучения каждого соискателя на уровне отбора персонала, развитие системы обучения персонала и распределение обязанностей в организации с учетом психотипа человека. Также нестабильная экономическая ситуация в мире и в стране делает стратегически спланированное, эффективное и работоспособное управление талантами все более важным. На данный период времени организации уже понимают значимость такой категории управления персоналом как управление талантами и включают его в поиск, рекрутинг, а также в число своих приоритетных задач.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Гатауллин И.И., Забирова Л.М. Принципы построения стратегии управления талантами на предприятии // Экономика в меняющемся мире. №40, 2017. С. 156-158
2. Давыдова Э.Н., Жуковская И.В. Рейтинговая оценка качества корпоративного управления на предприятиях. // Экономика и управление. 2009. №9. С. 87-90
3. Дымарская О.Я. Объект управления талантами в российских организациях: сравнительный анализ представлений заинтересованных сторон/ О.Я. Дымарская //Организационная психология. – 2014. – №2.
4. Майклз Э., Хэндфилд-Джонс Х., Экселорд Э. Война за таланты / Э.Майклз, Х. Хэндфилд-Джонс, Э.Экселорд /пер.с англ. Ю.Е. Корнилович. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2005. – 272 с.
5. Мондрус О.В. Теоретические и практические дилеммы управления талантами в организациях/ О.В. Мондрус //Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – 2016. – №3.
6. Ростопшин П. Психология и педагогика. – М.: «Издательство ПРИОР», 2000. – 96 с.
7. Семенова Е.А. Государственно-частное партнерство в экономике стран Западной Европы и России // Проблемы национальной стратегии. №4, 2014. С.152-165
8. Симагина С.Г., Никулин Л.Ф. Общая дескриптивная модель управления талантами как акме/ С.Г. Симагина, Л.Ф. Никулин //Вестник Московского университета МВД России. – 2013. – №9.
9. Одегов Ю.Г. Управление талантами – реальность современного менеджмента/ Ю.Г. Одегов //Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – 2015. – №1.
10. Harris R. Recent reforms in vocational education and talent management // Training industry magazine, Vol.4, 2014. – P. 99-102
11. Clifford K. Training and development as a tool for improving basic service delivery; the case of a selected municipality // Journal of Economics, Finance and Administrative Science, Vol.20, 2015. – P. 133-136
12. Burakov V. V., Ivanov I. I., Petrov P. P., Semenov S. S., Zalkind A. A. Software Quality Control. Informatsionno-upravliaiushchie sistemy, 2009, Vol.42, no. 5. - P. 43–47
13. Ryimshin K. Yu., Ivanov R. L. Model of Functioning of communication Object in the Talent Management of Communication Channel Conditions. Information Systems and Technologies, 2014, Vol. 86, no. 6, P. 139-147
14. Федеральный закон от 28 июня 2017 г. № 172-ФЗ "О стратегическом планировании Российской Федерации"
15. Официальный сайт «Стратегии 2035» «Атлас профессий» URL: <http://atlas100.ru/catalog/> дата обращения: 04.10.2018
16. Официальный сайт Единой межведомственной информационно – статистической системы URL: <https://fedstat.ru> дата обращения 01.10.2018

Zakirova A.G.

Kazan Federal University
Russia, Kazan
azaliya_zakirova@inbox.ru

Perepelicyn A.P.

Kazan Federal University
Russia, Kazan

MODERNIZATION OF THE SYSTEM TALENT MANAGEMENT AND IMPACT ON THE OFFICE OF PERSONNEL MANAGEMENT

Talent management is, at the moment, a key area in the field of personnel management. The first persons of the state and the Republic of Tatarstan in their decrees confirmed the need to develop this area of human resources management. The article describes the main approaches to the category of talent management, the calculations for talented people in Russia. Examples of professions of the future, as well as the impact of talent management on these categories of professions.

Keywords: labor market, talent management, personnel management, professions of the future, management, talent, Republic of Tatarstan.

Resume:

In order to most effectively use human resources in the enterprise, an individual approach to each employee is necessary. There is a need for a deeper study of each applicant at the level of personnel selection, the development of a personnel training system and the distribution of responsibilities in an organization, taking into account the human psycho. Also, the unstable economic situation in the world and in the country makes strategically planned, effective and efficient talent management increasingly important. At this time, organizations already understand the importance of such a category of personnel management as talent management and include it in search, recruitment, as well as among its priorities.

Literature:

1. Gataullin I.I., Zabirova L.M. Principy` postroeniya strategii upravleniya talantami na predpriyatii // E`konomika v menyayushhemsya mire. №40, 2017. S. 156-158
2. Davy`dova E`.N., Zhukovskaya I.V. Rejtingovaya ocenka kachestva korporativnogo upravleniya na predpriyatiyax. // E`konomika i upravlenie. 2009. №9. S. 87-90
3. Dy`marskaya O.Ya. Ob``ekt upravleniya talantami v rossijskix organizaciyax: sravnitel`ny`j analiz predstavlenij zainteresovanny`x storon/ O.Ya. Dy`marskaya //Organizacionnaya psixologiya. – 2014. – №2.
4. Majklz E`. , Xe`ndfild-Dzhons X., E`kselord E`. Vojna za talanty` / E`.Majklz, X. Xe`ndfild-Dzhons, E`.E`kselord /per.s angl. Yu.E. Kornilovich. – M.: Mann, Ivanov i Ferber, 2005. – 272 s.
5. Mondrus O.V. Teoreticheskie i prakticheskie dilemmy` upravleniya talantami v organizaciyax/ O.V. Mondrus //Vestnik OmGU. Seriya: E`konomika. – 2016. – №3.
6. Rostopshin P. Psixologiya i pedagogika. – M.: «Izdatel`stvo PRIOR», 2000. – 96 s.
7. Semenova E.A. Gosudarstvenno-chastnoe partnerstvo v e`konomie stran Zapadnoj Evropy` i Rossii // Problemy` nacional`noj strategii. №4, 2014. S.152-165
8. Simagina S.G., Nikulin L.F. Obshhaya deskriptiv- naya model` upravleniya talantami kak akme/ S.G. Simagina, L.F. Nikulin //Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii. – 2013. – №9.
9. Odegov Yu.G. Upravlenie talantami – real`nost` sovremennogo menedzhmenta/ Yu.G. Odegov //Vest- nik OmGU. Seriya: E`konomika. – 2015. – №1.
10. Harris R. Recent reforms in vocational education and talent management // Training industry magazine, Vol.4, 2014. – P. 99-102
11. Clifford K. Training and development as a tool for improving basic service delivery; the case of a selected municipality // Journal of Economics, Finance and Administrative Science, Vol.20, 2015. – P. 133-136
12. Burakov V. V., Ivanov I. I., Petrov P. P., Semenov S. S., Zalkind A. A. Software Quality Control. Informatisionno-upravliaiushchie sistemy, 2009, Vol.42, no. 5. - P. 43–47
13. Ryimshin K. Yu., Ivanov R. L. Model of Functioning of communication Object in the Talent Management of Communication Channel Conditions. Information Systems and Technologies, 2014, Vol. 86, no. 6, P. 139-147
14. Federal`ny`j zakon ot 28 iyunya 2017 g. № 172-FZ "O strategicheskome planirovanii Rossijskoj Federacii"
15. Oficial`ny`j sajt «Strategii 2035» «Atlas professij» URL: <http://atlas100.ru/catalog/> data obrashheniya: 04.10.2018
16. Oficial`ny`j sajt Edinoj mezhvedomstvennoj informacionno – statisticheskoy sistemy` URL: <https://fedstat.ru> data obrashheniya 01.10.2018