

УДК 314.744+331.91

Мокій А.І.^{*}, Дацко О.І.^{**}

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ТАЛАНТІВ ЯК СКЛАДОВА СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ

Важливим завданням усіх держав світу сьогодні є забезпечення сталого збалансованого розвитку та належного рівня конкурентоспроможності країни у глобальному просторі. Однак для більшості країн з перехідною економікою, попри наявність значного ресурсного потенціалу, постає проблема його ефективної капіталізації. У ХХІ столітті такі дослідники як С.Вовканич, І.Тіналі, А.Пилясов, Н.Мікула та ін. доводять, що значною мірою ефективність розвитку країни, регіону, міста залежить від залучення до соціально-економічної системи творчих працівників, які стають, фактично, «двигунами» розвитку. А відсталість окремих регіонів і держав пояснюється відсутністю людських ресурсів, які здатні капіталізувати наявний ресурсний потенціал. Тому провідні країни світу сьогодні системно підходять до оцінки, залучення, капіталізації творчого, і у першу чергу, креативного потенціалу.

Основою творчого потенціалу є особи, які попри визначений рівень знань і вмінь, володіють ще й талантом, який визнається таким же ресурсом розвитку, як і запаси корисних копалин, промисловий потенціал тощо. Складаються відповідні географічні карти концентрації творчих особистостей, які уже сформовані у США, Канаді, більшості країн ЄС.

Доведено, що рівень розвитку країн тісно корелює з часткою творчих особистостей у структурі населення та їх залученням до суспільно-економічних процесів. За результатами досліджень Р.Флориди, у найрозвиненіших країнах частка творчих осіб сягає в середньому 27-35 %, у той час, коли для перехідних економік - 12-20%, а для слаборозвинених країн – до 10 % [1]. Крім цього, найпродуктивнішою компонентою творчого потенціалу є креативні особистості, які, крім вищезазначених характеристик, мають ще й здатність впроваджувати результати творчої діяльності у суспільні процеси. Такі люди є найціннішим ресурсом розвитку, і потенційно у структурі населення їх може бути близько 2-5%, а тому розвинені країни сьогодні активно борються за якомога активніше їх залучення для стимулювання розвитку соціально-економічної системи власної країни.

За даними зав. лабораторії розвитку нервової системи Інституту морфології людини РАМН С.В.Савельєва, схильність до наукової, художньої, інженерної, соціально-економічної творчості закладається генетично, і її неможливо набути, а лише розвинути. А отже, кількість осіб, здатних створювати інновації і впроваджувати їх у життя є обмеженою. Крім цього, за оцінками вчених передбачається, що внаслідок екологічних катаклізмів, зростання рівня споживання алкоголю, наркотиків, тютюнопаління, неякісного харчування тощо, рівень природного інтелекту знижуватиметься [2], а тому тенденції останніх років засвідчують початок нової ери у боротьбі за ресурси - «глобальної війни за таланти».

^{*} д.е.н., проф., Запорізький інститут економіки та інформаційних технологій Національний інститут стратегічних досліджень

^{**} к.е.н, к.т.н, Запорізький інститут економіки та інформаційних технологій Національний інститут стратегічних досліджень

В.Гнедовський зазначає, що головним об'єктом конкуренції у XXI столітті стануть талановиті освічені люди – творчі професіонали – головний ресурс и фактор виробництва постіндустріальної епохи. Вітчизняні вчені (С. Вовканич, О. Гаврилишин, О. Логвиненко) розвинули власну концепцію теорії еліт, яка також передбачає необхідність формування еліти нації як визначальної передумови суспільного розвитку. Д.Форман наголошує, що у XXI столітті відсутність на відповідному робочому місці талановитого працівника є стратегічною проблемою як на рівні окремого підприємства, так для окремої держави.

Саме тому стратегічні орієнтири демографічного розвитку провідні країни скеровують на виявлення та максимально ефективну реалізацію внутрішнього творчого потенціалу, а також залучення цього ресурсу з інших регіонів чи держав. Можемо констатувати нові вектори імміграційної політики, спрямовані на пошук і залучення в соціально-економічну систему розвинених стан креативних особистостей, зокрема, шляхом нарощування активності програм працевлаштування висококваліфікованих професіоналів, а також різних благодійних фондів, освітніх програм (у першу чергу США та країн ЄС). Моніторинг діяльності, а також контроль за поверненням учасників таких програм практично не ведеться. І якщо дослідженням «втечі мізків» (еміграції вже сформованих професіоналів) сьогодні приділяють значну увагу, то моніторинг міграційних тенденцій потенційного креативного ядра країн, що розвиваються і втрачають від такої міграції практично не оцінюється. Відповідно, апріорі, багато держав втрачають стратегічний ресурс, без якого його розвиток є неможливим.

Беззаперечним є той факт, що у контексті гарантування національної, і зокрема, економічної, безпеки держави виявлення, комплексна оцінка, розробка та запровадження механізмів активізації творчого потенціалу є одним із стратегічних завдань, які необхідно передбачити у всіх стратегічних документах країни.

На рівні держави творчий потенціал можна оцінювати з використанням різних підходів, більшість з яких передбачає урахування «3Т» (показників талановитості, технологій та толерантності).

Крім потреби виявити та капіталізувати власний творчий ресурс, більшість розвинених країн сьогодні намагаються залучити його ззовні, в першу чергу за рахунок слабкорозвинених країн і транзитивних економік, у тому числі й пострадянських країн. У світі сформувалася ціла мережа глобального менеджменту талантів. З 2007 року фахівцями журналу "The Economist" оцінюється глобальний індекс талановитості ("Global Talent Index"), який демонструє потенціал країни з підготовки кваліфікованих кадрів та капіталізації творчого потенціалу (враховує 7 показників: демографічні, якість системи обов'язкової освіти, якість системи вищої освіти, мобільність і відносна відкритість ринку праці, тенденції вкладення прямих іноземних інвестицій, потенціал із залучення й утримання талановитих висококваліфікованих кадрів). За оцінками 2011 року і прогнозом на 2015 для 60 країн Україна посідає в рейтингу 43 місце (у 2015 - 42 місце).

Для України сьогодні однією із важливих проблем, які недостатньо обговорюються як управліннями, так і науковцями є необхідність системного формування національної системи менеджменту талантів, як передбачала б максимально ефективного використання наявного ресурсу та протидію еміграції творчих особистостей. Тому сьогодні важливим завданням є внесення відповідних змін до стратегії соціально-економічного та демографічного розвитку, а також стратегії і програми національної безпеки, ключовими з яких є:

- 1) розробка та впровадження системи виявлення, акумулювання, активізації та ефективного використання наявних творчих ресурсів;

2) заходи щодо протидії діяльності організацій, метою яких є «вимивання» творчих особистостей;

3) розробка програм залучення творчих особистостей інших країн і регіонів, особливо в депресивні і віддалені регіони.

Перелік використаних джерел:

1. Florida R. The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure, Community, and Everyday Life / Richard Florida. – N–Y.: Basic Books, 2003. – 464p.
2. Общество изгоняет умных (інтерв'ю с С.Савельевым)/ А. Натитник / Harvard Business Review(Россия) [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://hbr-russia.ru>.
3. Гнедовский В. Современные проблемы развития постиндустриального общества в городах США и Европы / В.Гнедовский // Русский архипелаг Геоэкономика [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://www.archipelag.ru/geoeconomics/postindustrializm/version/contemporary-problem/?version=forprint>.
4. Інтелектуальна складова інноваційного розвитку: соціетальна візія: Препринт наукової доповіді / С.Вовканич, Х.Копистянська та ін. / ІРД НАН України. – Львівський ДЦНТЕІ. – Львів, 2005. – 75 с.
5. Forman D. Moving Toward the Talent Age. David C Forman, HCI [Електронний ресурс].– Режим доступу: http://www.athenalearn.com/elearning/archives/Talent%20Management/Moving_Toward_the_Talent_Age%20-%20David%20Forman%20HCI%20Chief%20Learning%20Officer.pdf