

УДК 37.014.54

## **ВЫЯВЛЕНИЕ И СОПРОВОЖДЕНИЕ ТАЛАНТОВ: ОТ HR-МЕНЕДЖМЕНТА К ОБРАЗОВАНИЮ**

### **© Бондарев Максим Германович**

кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой начального образования Академии психологии и педагогики, ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», Россия, 344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Б. Садовая, 105/42  
E-mail: mgbondarev@sfedu.ru

### **© Защитина Елена Константиновна**

ассистент кафедры экономики предприятия, Институт управления в экономических, экологических и социальных системах, ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», Россия, 344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Б. Садовая, 105/42  
E-mail: mgbondarev@sfedu.ru

В публикации обозначена проблема поиска эффективных систем управления талантами компании. Одним из средств управления талантами является система корпоративного обучения. Обращается внимание на раннее выявление талантов в сфере профессионального и общего образования. В качестве примера рассматривается Образовательный центр для одаренных детей «Сириус».

**Ключевые слова:** управление талантами; корпоративное обучение; сопровождение талантов; «Сириус».

Современные экономические реалии стимулируют организации к перманентному поиску новых ресурсов, способствующих оптимизации и повышению эффективности собственных бизнес-процессов. Тенденцией последнего времени становится возрастание значения нематериальных активов в стоимости как самой компании, так и производимой ею продукции. Отмечается, что стоимость материальных активов составляет порядка 10–15% стоимости современных компаний, в то время как более 80% занимают нематериальные активы: объекты интеллектуальной собственности, бренд и деловая репутация, стоимость интеллектуального капитала сотрудников, их квалификация и способность к труду, а также эффективность существующих бизнес-процессов [1]. В данном контексте привлечение и удержание талантов становится конкурентным преимуществом и одним из важнейших факторов долгосрочного успеха компаний.

Термин *управление талантами* впервые появился в конце 90-х годов XX в. В настоящее время под данным термином, как правило, понимают целенаправленную деятельность компании по рекрутингу и адаптации, развитию и мотивации, а также удержанию талантов. Последних определяют как специалистов, способных эффективно решать сложные задачи, обладающих ключевыми для компании профессиональными/управленческими способностями и представляющими значительный потенциал как в краткосрочной, так и долгосрочной перспективе [2]. Отмечается, что компании, реализующие эффективные стратегии в области управления талантами, могут получать на 26% больше прибыли, чем конкуренты

[3], что, безусловно, оправдывает долгосрочные инвестиции, необходимые для успеха организации за счет обеспечения высокого качества сотрудников. Кроме того, в отдельных отраслях экономики эффективные системы управления талантами могут сыграть решающее значение для успеха компании на рынке.

Обучение и повышение квалификации, обеспечивающее непрерывность развития персонала организации, представляет собой важные составляющие процесса управления талантами, что обуславливает активное развитие систем корпоративного обучения. Внимание, уделяемое крупными российскими компаниями управлению талантами, в определенной степени стимулировало появление и развитие корпоративных университетов. К примеру, на настоящий момент портфель Корпоративного университета Сбербанка включает более 80 образовательных программ, которые направлены на развитие профессиональных компетенций сотрудников [3].

В условиях экономики знаний, когда профессиональная компетентность становится одним из основных факторов, определяющих успешность любого проекта, связанного с инновационной деятельностью, управление талантами распространяется за пределы собственно HR-менеджмента компании [4]. Особую значимость для бизнеса приобретает поиск эффективных механизмов долгосрочного планирования карьеры, предполагающего раннее выявление талантов, коррекцию их развития, ориентацию на перспективные проекты. В данном случае очевидной становится необходимость реализации процессов управления талантами в сфере профессионального, а также общего образования.

Кроме того, в контексте инновационного развития РФ, определяемого дорожной картой НТИ и программой «Цифровая экономика РФ» [6], многократно возрастает значимость качества человеческого капитала на государственном уровне. Именно поэтому целенаправленная деятельность по организации работы с талантливой молодежью и одаренными детьми, выделяющимися очевидными достижениями или имеющими внутренние предпосылки для таких достижений в том или ином виде деятельности [7], предполагающая создание особой образовательной среды, занимает приоритетные позиции в образовательной политике государства.

Федеральные проекты и целевые программы в области выявления и сопровождения одаренных детей осуществляются руководством РФ более 20 лет. Среди наиболее значимых результатов, достигнутых за это время, выделяют формирование инфраструктуры, обеспечивающей деятельность по выявлению и поддержке одаренных детей и молодежи и включающей специализированные учебно-научные центры при ведущих университетах; физико-математические школы; лицеи при федеральных и национальных исследовательских университетах; центры по работе с одаренными детьми в федеральных округах и др. [8].

По нашему мнению, наиболее значимым общероссийским образовательным проектом, объединившим интересы государства и бизнеса в области раннего выявления талантов, их педагогического сопровождения, профориентации и адресной профессиональной поддержки, стало создание в 2015 г. Образовательным фондом «Талант и успех» по инициативе Президента РФ на базе объектов олимпийской инфраструктуры в г. Сочи Образовательного центра для одаренных детей «Сириус».

Основная цель центра обозначена как раннее выявление, развитие и дальнейшая профессиональная поддержка одаренных детей (10–17 лет), проявивших выдающиеся способности в области искусства, спорта, и, что представляет особый интерес в рамках данной работы, добившихся успеха в изучении естественно-научных дисциплин и техническом творчестве [9].

Центр призван решать следующие задачи: привлечение на образовательные программы талантливых учеников из разных регионов страны; создание условий для реализации их интеллектуального и личностного потенциала, профессионального самоопределения и становления; создание системы «социальных лифтов» для одаренных детей и талантливой молодежи, объединяющей профориентационные, образовательные, спортивные, творческие, исследовательские и иные ресурсы для развития и профессионального становления обучающихся, а также повышение уровня профессиональной подготовки педагогов по приоритетным для центра направлениям во всех субъектах РФ.

Для разработки и сопровождения научной и проектной составляющих образовательных программ по направлению «Наука», междисциплинарных проектных образовательных программ, а также программ переподготовки педагогических и управленческих кадров для систем выявления и поддержки одаренных детей и молодежи центр активно привлекает бизнес-партнеров — крупные технологические и финансовые компании (Лукойл, Сибур, Biosad, Фонд Сколково, Банк России и др.), заинтересованные в реализации новых моделей профориентации и привлечения талантов, а также партнеров из области общего образования (специализированные школы и гимназии) и ведущие российские университеты (ВШЭ, ИТМО, УрФУ и др.).

Такое взаимодействие позволяет по-новому взглянуть на роль бизнеса в системе образования и, в частности, в области выявления и развития талантов, а самим компаниям реализовывать стратегии управления талантами и адресного привлечения перспективных сотрудников на более ранних этапах.

Сотрудничество центра с высшими учебными заведениями реализуется также в контексте создания, в том числе на их инфраструктурной базе, сети региональных центров выявления и поддержки одаренных детей [10] по модели образовательного центра «Сириус» с привлечением ведущих образовательных организаций основного и дополнительного образования, региональных бизнес-партнеров, передовых предприятий, научных, культурных и досуговых центров. В задачи такого центра входит создание развивающей среды с широким охватом, формирование у молодежи представления о перспективных карьерных траекториях, обеспечение доступа к реальным проектам наиболее перспективных компаний региона.

Помимо вышеизложенного, сотрудничество центра с ведущими высшими учебными заведениями осуществляется в рамках последующего сопровождения выпускников ОЦ «Сириус» и региональных центров в процессе их обучения по основным образовательным программам, программам дополнительного образования, организации и проведении открытых проектных школ, досуговых и спортивных мероприятий.

Так, Южный федеральный университет, являясь университетом-партнером Образовательного фонда «Талант и успех», с 2018 г. берет на себя обязательство по организации безвозмездных профильных дисциплинарных и междисципли-

нарных образовательных программ, проектных смен для школьников-выпускников ОЦ «Сириус», разработке и реализации отдельных модулей основных образовательных программ по междисциплинарным научно-технологическим направлениям. Это привлечение выпускников ОЦ «Сириус» к реализации проектных и научно-исследовательских работ грантового характера; приглашение выпускников ОЦ «Сириус» к участию в проводимых на базе ЮФУ научных, культурно-просветительских, образовательных и отраслевых мероприятиях.

Следует отметить, что ЮФУ имеет значительный опыт в области сопровождения талантов в регионе, является инициатором и оператором проекта «Образовательный кластер ЮФО», одна из задач которого состоит в создании системы отбора, поддержки и сопровождения талантливой молодежи в макрорегионе. Для решения данной задачи в рамках кластера реализуется ряд инициатив, таких как краткосрочные/каникулярные проектные смены школьников, научно-методическое и организационное сопровождение школьного и муниципального этапов Всероссийской олимпиады школьников в г. Ростове-на-Дону. Университет также имеет опыт организации и проведения профильных смен для обучающихся общеобразовательных организаций г. Ростова-на-Дону — призеров школьного, муниципального и регионального этапов Всероссийской олимпиады школьников. Данные направления деятельности, а также развитая сеть технологических партнеров дают основание рассматривать ЮФУ в качестве базовой организации или ведущего университета-партнера регионального центра выявления и поддержки одаренных детей в Ростовской области.

Суммируя вышеизложенное, отметим, что, благодаря государственной политике в области образования, а также инициативам образовательных организаций и ведущих технологических компаний, учреждений культуры и спорта, в настоящее время в РФ формируется комплексная система управления талантами, предполагающая выявление одаренных детей посредством олимпиад, конкурсов, проектов и т. д., сопровождение талантов, включенных в региональный и всероссийский реестры, формируемые на площадках региональных центров и ОЦ «Сириус», индивидуальные траектории образования и профессиональной ориентации, а также поддержку, в т. ч. грантовую, проектной деятельности в вузах-партнерах, специальные программы стажировок в компаниях-партнерах с последующим трудоустройством, и, наконец, включение во внутреннюю систему управления талантами организаций реального сектора экономики.

#### **Литература**

1. Vodák J. The Importance of intangible assets for making the company's value // Human resources management & Ergonomics. — 2011. — Vol. V. — P. 104–119.
2. Сергеев А. М. Управление талантами как фактор формирования инновационного потенциала организации // Российское предпринимательство. — 2011. — Т. 12. — № 10. — С. 17–22.
3. Garr S. Integrated Talent Management: A Roadmap for Success // The latest in Enterprise Learning and Talent Management / Bersin & Associates Research Bulletin 2012. — Oakland, CA&, 2012. — 23 p.
4. Яковлев Л. С. Черникова В. В. Стратегия управления талантами как ключевой элемент развития многоуровневой системы образования [Электронный ресурс] // Новое слово в науке: перспективы развития: материалы междунар. науч.-практ. конф. (г. Чебоксары, 10 сентября 2014 г.) / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. — Чебоксары: Интерактив

*М. Г. Бондарев, Е. К. Защитина.* Выявление и сопровождение талантов: от HR-менеджмента к образованию

---

плюс, 2014. — С. 362–363 [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.sberbank-university.ru> (дата обращения: 20.02.2018).

5. Распоряжение Правительства РФ от 28 июля 2017 г. № 1632-р «Об утверждении программы “Цифровая экономика Российской Федерации”» [Электронный ресурс]. — URL: <http://government.ru/docs/28653/> (дата обращения: 26.02.2018).

6. Бозаджиев В. Ю., Кукушин В. С. Одаренные дети: Теория и практика обучения и развития / под ред. В. С. Кукушина. — Таганрог: Изд-во ТГСУ, 2014. — 192 с.

7. Закиров А. А., Берман С. С. Формирование государственной политики в области работы с одаренными детьми и талантливой молодежью в условиях инновационного развития России // Вестник Казанского технологического университета. — 2014. — № 16. — С. 267–272 [Электронный ресурс]. — URL: <https://sochisirius.ru/obsigiuse/obschaja-informatsija> (дата обращения: 3.03.2018).

8. Перечень поручений по реализации Послания Президента РФ Федеральному Собранию от 1 декабря 2016 г. № Пр-2346 [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/53425> (дата обращения: 3.03.2018).

#### IDENTIFICATION AND MAINTENANCE OF TALENTS: FROM HR-MENEDZHMENTA TO EDUCATION

*Maxim G. Bondarev*

candidate of pedagogical sciences, associate professor, head of the department  
primary education of Academy of psychology and pedagogics,  
Southern Federal University,  
105/42 B. Sadovaya St., Rostov-on-Don, 344006 Russia  
E-mail: [mgbondarev@sfedu.ru](mailto:mgbondarev@sfedu.ru)

*Elena K. Zashchitina*

assistant of department of economy of the enterprise,  
Institute of management in economic,  
ecological and social systems,  
Southern Federal University,  
105/42 B. Sadovaya St., Rostov-on-Don, 344006 Russia  
E-mail: [mgbondarev@sfedu.ru](mailto:mgbondarev@sfedu.ru)

In the publication the problem of search of effective control systems of talents of the company is designated. One of control facilities talents is the system of corporate training. The attention to early identification of talents in the sphere of the professional and general education is paid. As an example the Educational center for exceptional children Sirius is considered.

*Keywords:* management of talents; corporate training; maintenance of talents; Sirius.