

Э.А. Лутохина, доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории Академии управления при Президенте Республики Беларусь

СОВРЕМЕННАЯ «ВОЙНА ЗА ТАЛАНТЫ» И ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Мировая экономика в эпоху современной научно-технической революции бурно развивает свою инновационность. Победу в глобализирующейся острой конкуренции теперь празднуют в основном те, кто умело и быстро использует интеллект и инновации. Инновации определяют выживание, успех, развитие компаний и национальной экономики в целом.

При этом необходимо отметить следующее: никакие миллиардные инвестиции не обеспечат желанной инновации, если не будет людей, способных к креативно-инновационной деятельности, целенаправленному и умелому инновационному труду. Люди, как известно, – основа всякой экономики. А в Новой экономике с ее интеллектуальным капиталом таковой становятся лишь одарённые, талантливые люди.

Может быть, стоит начать разговор с удивительных цифр. Оказывается, только в сфере информационных технологий (ИТ) США, самой продвинутой в этом отношении страны, не хватает, по расчётам Ассоциации по информационным технологиям Америки, 350 тыс. работников. Даже в знаменитой Силиконовой долине почти всегда имеется около 25 тыс. вакантных мест. А в Лиссабоне на встрече глав ЕС в 2000 г. размер дефицита профессионалов в сфере информационных технологий (ИТ) Европы оценивался в 1,7 млн человек [1, с. 26–27].

Критический дефицит наблюдается не только среди профессионалов ИТ. Он характерен также для руководителей проектов, системных менеджеров, технических специалистов и др.

Особую озабоченность в этом плане вызывает дефицит так называемых глобальных менеджеров, которые должны быть способны на верхних уровнях управлять интернационализацией и глобализацией своих предприятий. С учётом того, что это предполагает порой и работу на ином континенте, в иных природных условиях, знание иностранных языков и нравов населения – проблема становится всё сложнее.

А если учесть, что в это же время одна страна может «оголять» рынок рабочей силы другой страны, «выуживать» её таланты, в том

числе с помощью самых щедрых предложений, голод на таланты становится всё острее и толкает на усиление борьбы за них разными способами.

Всё отчётливее обозначается ещё одно направление деятельности, остро нуждающееся в талантах. Это – способность и умение работать в условиях неопределённости, охватывающей уже почти всю рыночную экономику. Здесь критический дефицит кадров, по признанию исследователей, просто «зашкаливает». Растерянность руководителей организаций отражается в том, что на вопрос, знают ли они, где искать таланты, положительно отвечают только 16% [1, с. 44], а 84% не представляют, что здесь можно сделать.

В 1997 г. исследователи из США начали масштабное изучение того, как лучшие организации создают команду талантливых успешных сотрудников. Один из исследователей

предложил тогда назвать рассылаемую в 20 тыс. адресов анкету «Война за таланты». Хотя вначале это название встретило возражения, однако в дальнейшем оказалось подтверждённым многочисленными фактами исследования. В результате авторы книги сделали вывод: «“Война за таланты” создаёт новую реальность делового мира». На вопрос «почему?» авторы дают краткий и чёткий ответ: «Сейчас именно талант – главный фактор, определяющий успех компаний, и способность компании привлекать, развивать и удерживать таланты будет главным конкурентным преимуществом очень много лет» [2, с. 36, 31].

«Война за таланты» перевернула многие старые установки и положения, неожиданно поменяла их акцент. Это хорошо видно в таблице, составленной авторами исследования [2, с. 36]:

Старая реальность	Новая реальность
Людам нужны компании	Компаниям нужны люди
Конкурентное преимущество – оборудование, капитал, расположение	Конкурентное преимущество – талантливые люди
Дефицит рабочих мест	Дефицит талантливых людей
Сотрудники верны компаниям, и есть гарантия их занятости	Люди склонны к смене компаний, а их обязательства краткосрочны
Люди принимают стандартный компенсационный пакет	Люди требуют гораздо большего

Судя по целому ряду опубликованных исследований, компании всё ещё действуют с позиций «старой реальности». Так, в исследовании, проведённом в 13 странах (10 европейских, а также в США, Японии и России) фирмой Gemmi Consulting, сделано заключение, что наниматели, по мнению работников, не принимают во внимание их коренных потребностей. Исследователи считают, что такая ситуация «представляет угрозу самому духу конкуренции». Между тем исследование, проведённое компанией АТЕТ, показало, что 88% работников из всех сил поддерживали бы компанию, если бы она из всех сил старалась удовлетворять их интересы [1, с. 66–67].

Но есть и другие примеры, где компании умело учитывают новые реальности. Так, в IBM главного побудителя своих работников стали называть «вице-президентом талантов».

Он считает, что его работа состоит в том, чтобы думать о людях, которые уже работают в IBM, и особенно о тех, которые здесь ещё не работают. Как много приходится думать об этом, свидетельствуют хотя бы две цифры: в прошлом году эта компания приняла на работу 30 тыс. человек из 800 тыс. подавших заявления.

Успех в поиске новых одарённых работников обеспечивается в разных случаях различно. Но, если обобщить, он определяется «букетом» следующих предложений от компаний:

- справедливое и достойное вознаграждение;
- интересная творческая работа;
- гибкий график работы;
- комфортная обстановка для работы;
- условия для профессионального роста.

Притом больший успех приходится на долю тех компаний, которые отслеживают то,

как покупают лучших работников на рынке труда их конкуренты. Без учёта этого компания может не включить в свой «букет» того «цветка», который уведёт умных к конкуренту. Примером может быть такой «цветок» как льготы на получение определённого образования, его обновление, повышение, тем более, что многие теперь нуждаются в этом вследствие объективной тенденции ускоренного обновления знаний или потому, что вынуждены заниматься работой, которую прежде не изучали, а получив рабочее место, приходится учиться. Судя по обследованиям, таковых даже в Нью-Йорке и Лондоне около 40% [1, с. 93]. Ещё одним примером привлекательного «цветка» в «букете» может быть так называемый лыжный день, притом оплачиваемый. Это изобретение австрийских фирм начинают использовать и компании в США. Лыжный день кое-где превращают в «день гольфа», в «день спорта». Для привлечения уникальных работников, увлечённых творчеством, роскошным «цветком» является годичный творческий отпуск (естественно, оплачиваемый).

Однако руководителей, умеющих работать согласно «новой реальности», пока ещё совсем немного, многих же она повергает в полное смятение. Отсюда очевидно быстрое развитие особого рынка – по консультированию в области человеческих ресурсов. И по мере усиления «войны за таланты» этот рынок всё более расцветает. Только в США в начале 2000-х гг. его оборот уже достиг объёма около 6 млрд долларов. Всё чаще появляются и компании, специализирующиеся на «охоте за умами», притом средства, используемые ими, не всегда адекватны их назначению.

Вышесказанное о новом явлении, называемом «войной» или «битвой» за таланты, становится объяснимым, если учесть, что таланты ведь, действительно, не «выпекаются» каждый день, количество их, увы, ограничено. Значит, конкуренция развивается на закономерной основе – ограниченности, даже редкости, данного ресурса. Но она всемерно усиливается тем, что именно этот ресурс – талантливый работник, – становится главным современным конкурентным преимуществом в Новой экономике.

Талантливость, гениальность – пока еще неразгаданная загадка. Однако специалисты в этой области считают доказанным существование гигантских потенциалов нормального человеческого мозга, «потенциалов, которые нуждаются в развитии, стимуляции и возможностях реализации» [3, с. 16].

Американские исследователи Р. Харрнстейн и Е. Муррей считают, что недаровитых от природы очень мало, не больше 1-2% (это – страдающие врождёнными дефектами здоровья), остальные люди обладают огромными потенциалами, а около 2% одарены гигантским интеллектуальным потенциалом.

Биофизики подсчитали, что мозг человека содержит 12–14 миллиардов нейронов, но даже при решении самых сложных математических задач активными сигналами обмениваются не более 100 миллионов из них, т.е. меньше 1%. Но ведь такие задачи решают весьма немногие. Крупнейший математик и кибернетик фон Нейман рассчитал, что мозг человека способен вместить столько информации, сколько содержат миллионы томов библиотеки. И хотя это воспринимается как фантастика, феноменальных примеров немало. Академик Иоффе по памяти использовал таблицу логарифмов. А некто А. Гаон знал наизусть все книги (2500), которые прочитал [6]. Всё это говорит о гигантских резервах и возможностях мозга.

Возможности развития и стимуляции способностей открывает соответствующая социальная среда. Однако это не происходит само собой. Настораживает тот факт, что только 10% опрошенных в Республике Беларусь считают одарённость, талантливость главным качеством уважаемого, достойного человека наших дней (республиканский опрос социологического центра «Зеркало-ИИФО», 2008 г.).

Особенно важная роль в формировании современных интеллектуальных ресурсов, а значит, и талантов принадлежит образованию, которое как часть социальной сферы связано с осуществлением образовательной деятельности по передаче знаний, а также формированию необходимых умений, навыков и взглядов.

Образование создаёт не только прямые, но и внешние эффекты, т.е. дополнительные

положительные блага тем, кто живёт и работает рядом с получившими образование (общий рост производительности труда, организованности; информированности, инновационности, доходов и т. п.).

Особенная человеческая, экономическая и социальная ценность образования, а вместе с тем его прямая связь с проблемами бедности, пороков, социальной справедливости требуют постоянного присутствия и умелого регулирующего воздействия современного государства.

При этом следует отдельно отметить важнейшие тенденции современности в сфере образования.

Происходящее в мире формирование новой, интеллектуально-информационной экономики требует нового работника, обладающего высоким интеллектуальным потенциалом. Эти перемены имеют далеко идущие последствия для всей мировой экономики в целом. Не «вписавшимся» в объективные тенденции странам грозит участь остаться на периферии экономического и исторического развития со всеми последствиями такого положения.

Переход к Новой экономике в конце XX — начале XXI в. обуславливает значительные, если не кардинальные, изменения и в системе образования. Выделим основные направления таких изменений:

1. Нарастание значимости и востребованности высшего образования. Высшее образование по своей притягательности и необходимости всё больше вытесняет среднее. К примеру, если в середине XX в. в Великобритании в вузы поступали после получения среднего образования лишь 5–6%, то к концу XX в. уже 43%. Общее же число студентов в мире составляет теперь более 87 млн человек.

2. Усиленная интернационализация высшего образования. Она состоит в сближении и взаимопроникновении образования разных стран и целых регионов. Так, в 1999 г. были заключены Сорбонская и Болонская декларации, связанные с созданием Общесвропейского образовательного пространства.

3. Усиливающаяся связь образования с бурной информатизацией экономики. Это проявляется в растущем перечне совершенно новых

специальностей высшего образования и в расширяющемся внедрении в само образование новых информационных технологий.

4. Становление и распространение системы непрерывного образования, т.е. обучения на протяжении всей жизни. Это обусловлено прежде всего тем, что резко возросла скорость обновления знаний. Если в середине XX в. знания обновлялись через 7–10 лет, то теперь каждые два года. Развитие системы непрерывного образования охватило уже всю Европу: Великобританию, Германию, Францию, Швецию, Норвегию и ряд других стран. Активно развивается оно и в Республике Беларусь.

5. Нарастание востребованности перехода от традиционного, информирующего типа образования к проблемно-креативному, которое развивает аналитические и творческие способности обучающихся и тем самым сориентировано на новую модель человека в экономике.

Переход к креативно ориентированному образованию — необходимейшее направление деятельности в современных условиях. Вместе с тем это должно быть мудрой деятельностью, подготовленной междисциплинарно, всесторонне, но и без «раскачки».

Возрастающая роль в Новой экономике интеллектуального капитала делает в ближайшее время изменения в образовании ещё более бурными и важными, ибо именно интеллект становится определяющим фактором экономики, а значит, и благосостояния стран и народов. Важно ещё раз подчеркнуть, что интеллект в связи с этим превращается и в главный фактор конкурентоспособности страны, т.е. её места в современной мировой экономике. В «ногу» с такими тенденциями стремится идти и Республика Беларусь.

Прямая зависимость Новой экономики от развития социальной сферы создаёт надёжную основу для отказа от ещё распространённого благотворительно-милосердного взгляда на социальную сферу. Социальная сфера (особенно система образования) становится отныне важнейшим инструментом формирования главного, интеллектуального, капитала.

Остро необходимое осовременивание взгляда на социальную сферу и образование, в частности, вызывает ряд проблем, которые

отмечают и российские исследователи [4, с. 23]. Одна из них – необходимые инвестиции, а они в современных условиях нужны немалые. Но при этом следует учитывать, что рост интеллектуальной составляющей как фактора Новой экономики обеспечивает небывалый прирост прибылей и капиталов.

Так, только в семи странах «большой семёрки» капиталы выросли с 47 трлн долл. (1970 г.) до 138 трлн (1999 г.). Связь вложений в социальную сферу, в частности, в образование, и роста ВВП позволяет заключать о наличии мультипликационного эффекта [5, с. 121]. Это можно показать схематически (рисунок).

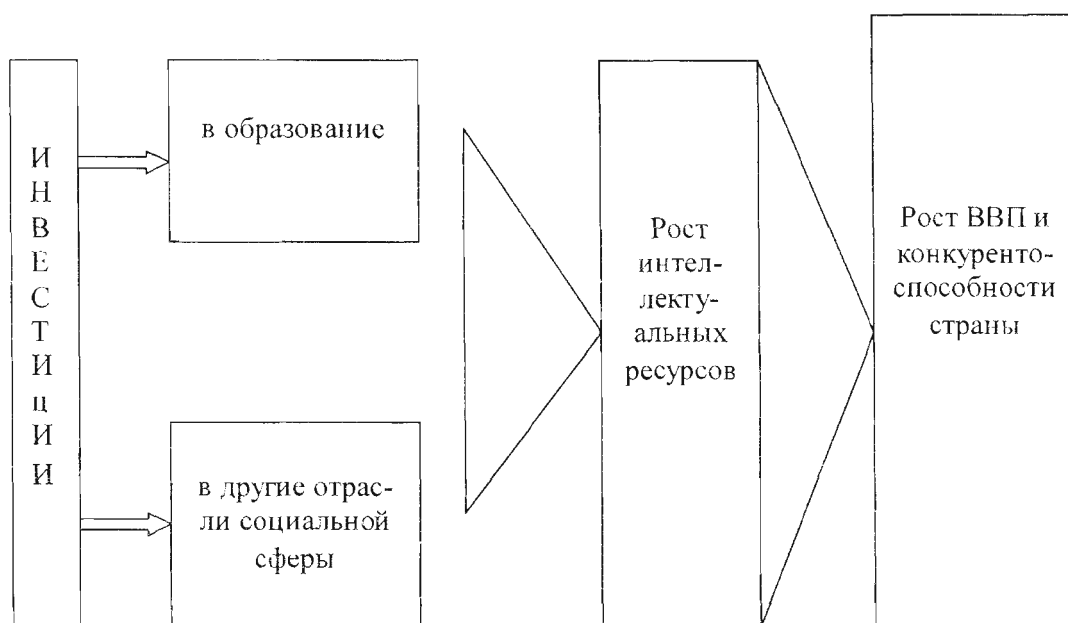


Рисунок – Мультипликационный эффект инвестиций в образование и социальную сферу

ЮНЕСКО выделило в современной политике образования два основных принципа: 1) образование – для всех; 2) образование – для устойчивого развития.

Республике Беларусь, где высокообразованный трудовой потенциал – главный ресурс экономики, эти принципы, думается, нужно дополнить еще одним: образование – для развития креативности и инновационности как главного фактора конкурентоспособности экономики.

Переход от традиционного образования к креативно-ориентированному – это, как показано выше, веление времени. К тому же

67% респондентов нашего социологического опроса фактором торможения инноваций в стране назвали недостаток инновационно-образованных кадров.

Таким образом, выход на общемировую магистраль становления интеллектуально-инновационной экономики с объективной необходимостью требует обновления подхода к персоналу, а также креативно-ориентированной системы образования, позволяющей наращивать креативно-инновационные ресурсы как основу роста конкурентоспособности нашей страны в глобализирующемся мире.

ЛИТЕРАТУРА

1. Джонсон, М.Д. Битва за персонал / М.Д. Джонсон. – М.; СПб.: Питер, 2004.
2. Майклз, Э. Война за таланты / Э. Майклз, Х. Хэндфилд-Джонс, Э. Экселрод. – М., 2005.

3. *Эфроимсон, В.П.* Генетика гениальности / В.П. Эфроимсон. – М., 2008.
4. *Макарова, М.Н.* Труд в обществе знаний: образование под вопросом / М.Н. Макарова. – М., 2007.
5. *Лутохина, Э.А.* Макроэкономика: современная социальная сфера / Э.А. Лутохина. – Минск, 2007.
6. *Пекелис, В.* Твои возможности, человек / В. Пекелис. – М., 1984.

РЕЗЮМЕ

В статье показано, что в условиях расширяющейся «войны за таланты» усиливается необходимость обновленного подхода к персоналу и в креативно ориентированной системе образования.