

*Минаева Л. А., канд. экон. наук, доц.  
Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова*

## «ВОЙНА ТАЛАНТОВ» ИЛИ БОРЬБА ЗА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ

ldml@list.ru

*В современных условиях ужесточения конкуренции в глобальной среде проблема использования интеллектуального потенциала, привлечение талантливых людей является основой не только для развития страны, но и для обеспечения ее лидирующей позиции среди развитых стран. Война за таланты обусловлена рядом факторов, основными из которых являются: переход экономики к информационному укладу; рост спроса на управленческие таланты; увеличение мобильности специалистов. Ситуация в РФ характеризуется определенной противоречивостью: высокая доля людей с высшим образованием и низкая отдача от него. В России низкий уровень внедрения инноваций. Причинами являются: отсутствие государственной поддержки изобретательства; ориентация на импорт технологий; недофинансирование инновационных исследований и др. На уровне страны война за таланты, проблема развития интеллектуального капитала должна решаться системно, включать: формирование инновационной структуры; институтов интеллектуальной собственности; использование средств банковского капитала; формирование информационно-коммуникационной среды и др.*

**Ключевые слова:** интеллектуальный потенциал, интеллектуальный капитал, инновации, наука, образование.

**Введение.** «Война талантов», как новое понятие, было введено консалтинговой компанией McKinsey & Company в 1997 году. Смысл нового термина заключался в том, что знания, навыки, креативность в условиях глобальной экономики и конкуренции выходят на первое место, обходя традиционные производительные силы (земля, труд, машины). Интеллектуальный капитал оказывается гораздо более востребованным, сильнейшим конкурентным преимуществом государства.

Война за таланты стала стратегической задачей для всех развитых стран. В войне за таланты наличествуют три основные движущие силы. Первая – необратимость перехода от индустриального уклада глобальной экономики к информационному. Вторая – возрастание спроса на управленческие таланты. Третья – рост склонности людей чаще менять место работы.

Данные тенденции непосредственно касаются российской действительности. А.Костин – председатель правления ОАО «Банк ВТБ» и декан Высшей школы менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета, утверждает, что российский бизнес пытается активно решать проблему войны за таланты. По данным ежегодного исследования The Corporate Learning Factbook, в 2012 году в США компании тратили в среднем 800 долларов на обучение одного сотрудника в год [1]. В ежегодном отчете компании Malakut HR, проводящим бенчмаркинг 35 крупнейших российских компаний в четырех отраслях: товары потребления; банки, страхование и финансы (БСФ); промышленное производство; ИТ и телеком, на обучение одного сотрудника в год в России направляется 19,6

тыс. руб. Расходы в РФ в целом соответствуют мировому уровню [1,2].

Основными причинами возникновения войны за таланты являются:

- переход власти от компании к человеку. Причина имеет двоякое значение. С одной стороны у талантливых людей есть серьезная мотивация по повышению своих карьерных ожиданий. С другой стороны, компании вынуждены постоянно решать задачи удержания у себя талантливых менеджеров и борьбы за таланты извне;

- организация работы и управление талантливыми людьми стало основой конкурентного преимущества компании. Компании, которые уделяют усиленное внимание талантливым людям, интеллектуальному капиталу, увеличивают свою доходность. Э.Майкл, Х.Хэндфилд и Э.Экселрод утверждают, что акционеры фирм, в которых эффективно управляют талантами, имеют в среднем на 22% выше доходность, чем аналогичные компании в той же отрасли [2].

В настоящее время работники понимают, что рынок нестабилен. Уверенность в завтрашнем дне основывается на собственных навыках и умениях, наличия интеллектуального потенциала. Талантливых людей привлекают такие компании, которые помогают им развивать новые навыки, получать новые знания и опыт, наращивать интеллектуальный капитал.

**Методология.** Собственно «капитал», от латинского *capita*, означает «голова», что, по сути, включает два элемента: нематериальную составляющую и ее способность наполняться материальным содержанием. К интеллектуальному капиталу относят человеческий капитал и

структурный капитал, внутренний и внешний по отношению к организации.

В научной литературе на текущий момент нет однозначного толкования понятия «интеллектуальный капитал». Становление и развитие данной категории в экономической теории связано с попытками осознания учеными особенностей и специфики «неосязаемых» активов, как одного из факторов экономического роста. По мере изучения характера и степени влияния научно-технического прогресса на развитие производства экономистами предлагались различные трактовки интеллектуального капитала в рамках различных теорий и концепций.

Ряд авторов склоняется к тому, что интеллектуальный капитал – это интеллектуальное богатство, предопределяющее творческие возможности по созданию и реализации интеллектуальной и инновационной продукции. При этом в состав интеллектуального капитала они склонны включать кадровый капитал и интеллектуальную собственность [3]. Другие же под термином «интеллектуальный капитал» предлагают понимать совокупность интеллектуальных активов и трудовых ресурсов [4].

Анализируя различные толкования и определения понятия «человеческий капитал», можно сделать вывод: все эти определения имеют одну основу – образование в форме знаний, умений, навыков.

Инвестиции в образование позволяют формировать рабочую силу, которая становится более квалифицированной и более производительной. Согласно теории человеческого капитала, производительность труда и собственно рыночная стоимость трудовых услуг определяются в значительной степени тем, сколько отдельный человек, его семья и наниматель считают необходимым инвестировать в образование и обучение, здравоохранение и размещение рабочих мест.

В настоящее время существует множество публикаций в научной литературе, касающихся вопросов отдачи инвестиций в образование, влияния качества образования на человеческий капитал. На мировом рынке образовательных услуг тема качества образования становится тем более значимой, что провалы отдельных экспортеров образования неизбежно отражаются на репутации национальной образовательной системы.

**Основная часть.** Достаточно долго российское правительство предпочитало инвестиции в количественные, а не качественные аспекты образования. Это позволяло дополнительно снижать социальную напряженность, но не способствовало экономическому росту и накопле-

нию человеческого капитала.

Ситуацию в современной России характеризует некоторая уникальность, одним из элементов которой является огромный охват образования. Третичное образование (среднее специальное, высшее и послевузовское) в РФ имеют 2/3 российских работников. Доля образованных граждан России продолжает увеличиваться, относительная численность студентов в нашей стране является одной из самых высоких в мире. Наряду с повышением образовательного уровня россиян, наблюдается отрицательная тенденция: от трети до половины выпускников очных отделений вузов не могут найти работу по полученной специальности.

Государственные затраты на науку и образование до сих пор достаточно скромны. В принятой Федеральной целевой программе на 2006 - 2010 гг. предусматривалось к 2010 г. выделить на расходы образования 6% от ВВП страны. Фактически же расходы консолидированного бюджета на образование не превысили 3,5%, как это было в 2004 г., в то время как в Швеции они составили 7,3%, Франции - 5,6%. Германии - 4,6% [5]. Отнесение расходов на образование к категории расходов на «благополучие» в бюджете свидетельствует об их недооценке, т.к. это вложение в развитие человеческого потенциала.

В индустриально развитых странах роль научно-технического прогресса, интеллектуализации производства и активного проведения инновационных процессов исключительно велика. По оценкам специалистов, на долю новых технологий в развитых странах приходится до 85% прироста валового внутреннего продукта. Тезис о важнейшей роли инноваций для ускорения выхода России на траекторию нового типа экономического роста постоянно озвучивается Президентом РФ, однако недооценивается и не получает должного развития.

Научно-техническая сфера страны по-прежнему, вопреки бытующим представлениям, заметно уступает по масштабам и интенсивности внедрения инноваций развитым странам. Удельный вес организаций промышленного производства, осуществляющих технологические инновации в 2012г., в среднем составлял всего 9,9%, уступая Латвии (14,6%) и несравнимо Германии (69,7%) [6]. Объем инновационных товаров в 2012г. составил всего 7,8% от общего объема отгруженных товаров, выполненных работ и услуг.

В последние годы достаточно агрессивно в отношении инноваций ведут себя развивающиеся страны: доля инновационно ориентированных компаний возросла в Индии с 73% в 2009 г. до

90% в 2012 г., в странах Южной Америки, соответственно, – с 59 до 89%, в Китае – с 68 до 81%. В США доля инновационно ориентированных компаний составляет 66%.

Причины такой удручающей ситуации в России кроются в недалеком прошлом. В 90-е годы прошлого столетия научная и технологическая деградация отбросила страну на десятилетия назад, подорвала ее конкурентоспособность. Резко сократилось число последователей научных школ, конструкторов, объем финансирования науки со стороны государства и бизнеса. Свернуты многие научные школы, разрушены отраслевая наука и конструкторская база, без которой невозможно инновационное освоение научных достижений и крупных достижений. Практически отсутствует государственная поддержка изобретательской деятельности. Экономика ориентирована на импорт технологий и техники при концентрации в стране 6% исследователей удельный вес в мировых затратах на НИОКР составил всего 1,1% - практически шестеро меньше. Доля затрат на науку в ВВП составляет всего 1,08% против 2,3% в среднем по миру, 2,4% по странам с высокими доходами, 2,61% в США и 3,4% в Японии [6]. Снижение внутренних затрат на науку в последние годы сопровождалось ощутимым сокращением численности научных организаций и занятых в них работников, более чем двукратным сжатием материально-технической базы исследований.

Доля России в мировых заявках на изобретения от резидентов составляет 2,7%, в полученных лицензионных платежах 0,24%, в экспорте высокотехнологической продукции - 0,33% [7]. Это свидетельствует о крайне низкой отдаче научно-технического потенциала. Отечественная техника активно вытесняется импортной: с 1995г. по 2007г. импорт машин, оборудования и транспортных средств увеличился с 15,7 до 101,8 млрд. долл – в 4,5 раза [6]. Недофинансирование инновационных исследований, недостаточность государственной помощи в реализации инноваций является благотворной почвой для «утечки мозгов» из страны.

Государством предпринимаются попытки к увеличению оплаты труда работников вузов, сотрудников научно-исследовательских институтов, однако этого недостаточно. Талантливым людям, для реализации своего интеллектуального потенциала необходимо создавать соответствующие условия (современное оборудование, лаборатории, опытные производства и пр.). Все это требует дополнительных инвестиций.

Война за таланты ведется во всех развитых странах. Например, министерство внутренних дел Великобритании опубликовало результаты

исследования, согласно которым стране грозит потеря интеллектуального потенциала вследствие эмиграции. Молодые образованные англичане все больше задумываются о поиске работы за границей. Чаще всего пунктом назначения становится Австралия. Французская молодежь активно интересуется университетами и трудоустройством в таких странах, как Бельгия, Швейцария, Канада, США. Из России в 2001-2008гг. в развитые страны переселилось 280 тыс. высокообразованных людей [8].

Удержание талантов в стране, поиск и развитие талантливых сотрудников – задача для каждой российской компании. Одним из направлений решения данной проблемы является взаимодействие между вузами и компаниями, сопровождающееся системами грантов для студентов и преподавателей, проведение корпоративного обучения, привлечение преподавателей к экспертной работе, активному участию в решении проблем компании. Решение данной проблемы важно для каждого региона. Инновационная траектория развития региона будет способствовать повышению конкурентоспособности территории [9,10].

Учитывая высококонкурентную среду, в которой приходится осуществлять свою деятельность современным компаниям, важно постоянно повышать потенциал топ-менеджмента.

Специалисты выделяют ряд критериев, необходимых для работы эффективного топ-менеджера. Во-первых, это профессиональные знания, которые должны пополняться как внутри страны, так и за рубежом. Во-вторых - здоровье, работоспособность, энергичность и активность. В-третьих, ответственность, умение принимать решения в любой момент. В-четвертых, коммуникабельность, умение ладить с людьми. В-пятых, знание английского языка, как основы деловых взаимоотношений с внешним миром. В-шестых, наличие здоровых амбиций.

На уровне страны развитие интеллектуального капитала не должно ограничиваться одним или несколькими направлениями. Необходим системный подход, включающий:

- формирование инновационной инфраструктуры,
- институтов интеллектуальной собственности,
- обеспечение доступа предприятий и организаций к источникам финансирования инновационной деятельности за счет создания специализированных фондов поддержки инновационной деятельности,
- использования средств банковского капитала,

- развития государственно-частного партнерства,
- субсидирования процентной ставки по кредитам коммерческих банков,
- создание информационно-коммуникационной среды между разработчиками технологических инноваций, юридическими, консалтинговыми организациями, государственными структурами и бизнесом.

Системный подход должен быть составной частью государственной социально-экономической политики, важная составляющая которой – инновационная политика, приоритетность инновационных программ и проектов, в особенности в вузах [10]. Именно формирование системы взаимодействия между наукой, производством и обществом даст импульс для привлечения талантов, профессиональной подготовки будущих участников «стратегического ядра», креативщиков. Главной целью в войне за таланты должна стать долгосрочная экономическая устойчивость, которая может быть достигнута при условии постоянного развития интеллектуального потенциала работников.

**Выводы.** России, как одной стране, усилия которой должны быть направлены на инновационное развитие, необходимо проводить комплексную политику по борьбе за таланты. Основными составляющими политики должны быть: совместная деятельность государства, бизнеса, общества в направлении улучшения использования информационной доступности, банковского капитала, государственной защиты и поддержки.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Лиховцева Е. Интеллектуальный капитал // «Эксперт Северо-Запад» №22 (619) 03.06. 2013
2. Майклз Э., Хэндфилд-Джонс Х., Экселрод Э. Война за таланты М.: Изд. Манн, Иванов и Фербер, 2011 . [Электронный ресурс].:

biznesbooks.com»Управление персоналом»...-jekselselrod-vojna-za

3. Астратова Г.В., Вахрушев М.В., Фришберг Л.А. Влияние процессов глобализации на интеллектуальный капитал в России // Группа Компаний «Стратегия позитива». [Электронный ресурс].<http://www.gk-sp.ru/statiya/analitika.php?>

4. Лукичева Л.И. Управление интеллектуальным капиталом. М.: Изд. «Омега-Л», 2009. С.113.

5. Минаева Л.А., Шилькова В.В. К вопросу о роли современных вузов в развитии человеческого капитала // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия "История. Политология. Экономика. Информатика" (Белгород, ноябрь 2011. № 19 (114). Выпуск 20/ 1). - С. 82-94.

6. Статистика инноваций в России. 2009г. Федеральная служба государственной статистики РФ. [Электронный ресурс].[gks.ru free\\_doc/new\\_site/rosstat...innov2312.ppt](http://gks.ru/free_doc/new_site/rosstat...innov2312.ppt)

7. Яковец Ю.В., Кузык Б.Н. Ситуационный анализ и прогноз факторов экономической динамики России / Научный доклад к Прогнозу научно-технологического и социально-экономического развития России на период до 2030 года. М.: ИНЭС, 2010. С. 23

8. В мире развенчан миф об утечке мозгов из России: эмигранты староваты, проигрывают азиатам и все чаще "na rodhvate" 12 ноября 2012 г., [Электронный ресурс].<http://www.newsru.com/world/12nov2012/migr.html>

9. Глаголев С.Н., Ваганова О. В. Специфические детерминанты структуризации экономики с учетом фактора интеграции // Вестник БГТУ им В.Г. Шухова. 2013. № 5. С. 135-140

10. Дорошенко Ю.А., Малыхина И.О. Сущность механизма формирования инновационной инфраструктуры высшего учебного заведения // Вестник ГТУ им. В.Г. Шухова. 2014. № 1. С. 158