УДК 331.108, 332.14 / ББК 65.011.1

**Ангелова О.Ю.**

**Подольская Т.О.**

**Таланты как драйвер научно-технологического развития территории**

***Аннотация:*** *В статье рассмотрена роль человеческого капитала в региональной экономике. Ключевое внимание уделено талантам как ключевому фактору качества человеческого капитала. Рассмотрены факторы, способствующие выталкиванию одаренных за пределы региона, и представлены мероприятия, направленные на удержание талантов.*

***Ключевые слова:*** *одаренность, талант, региональное развитие, НОЦ, интеллектуальное волонтерство, проектная деятельность, Нижегородская область*

Для обеспечения научно-технологического развития регионов России необходимо ресурсное обеспечение, в первую очередь - кадровое. Можно констатировать факт, что в данный момент вопросы кадрового обеспечения регионального развития являются приоритетной задачей на уровне государства. Человеческий капитал рассматривается как важнейший элемент системы любого уровня - от страны и региона до отдельного предприятия. Высокая результативность функционирования системы обеспечивается именно качеством данного показателя. Определяя человеческий капитал как «сумму врожденных способностей, общего и специального образования, приобретенного профессионального опыта, творческого потенциала, морально-психологического и физического здоровья, мотивов деятельности, обеспечивающих возможность приносить доход», академик Леонид Абалкин показывает значимость образовательной компоненты в обеспечении качества человеческого капитала. Одной из значимых частей образовательной системы является выявление самых способных людей в разных сферах деятельности и раскрытие их потенциала для повышения эффективности научно-технологического развития. Таким образом, таланты можно рассматривать как драйвер регионального развития и конкурентное преимущество территории. При этом ставится задача перед регионом выявить своих одаренных и удержать их, а также, в условиях дефицита, привлечь таланты из других территориальных образований.

В России на данный момент можно увидеть значительную межрегиональную дифференциацию как в сфере образования, так и в сфере качества жизни, определяемого социально-экономическим уровнем развития территории, который играет значительную роль при привлечении и удержании талантов. Можно выделить несколько факторов, способствующих выталкиванию одаренных за пределы региона:

1. Отсутствие сильных высших учебных заведений в регионе [3];
2. Низкий уровень жизни и заработной платы [7];
3. Государственные программы поддержки одаренных, которые оказывают разностороннее влияние. С одной стороны – поддержка одаренных, но при этом дается возможность выбора локации для самореализации человеку, что может отрицательно повлиять на слабые регионы, которые будут терять таланты, снижая качество своего человеческого капитала;
4. Отсутствие перспективы самореализации, интересных задач и проектов в регионе;
5. Семейные обстоятельства, требующие определенных экологических, экономических или иных условий [1].

Для нивелирования этих факторов важно продумать и реализовать комплекс мероприятий, направленных на удержание талантов в регионе. При этом следует учитывать ценностные ориентиры разных поколений одаренных. Многие исследователи обращают внимание, что типичные представители поколений Y и Z имеют ярко выраженную потребность в социальном признании, известности, популярности, которые готовы получать, в том числе, через социально значимые действия. Это позволяет рассматривать такие практики как проектная деятельность по региональным кейсам и интеллектуальное волонтерство в качестве инструментов вовлечения одаренных молодых людей в самореализацию на территории своего региона, что в перспективе должно способствовать сохранению регионального человеческого капитала и эффективному научно-технологическому развитию территории.

Авторами было проведено пилотное исследование среди магистрантов выпуска 2021 года по направлениям «Управление персоналом» и «Прикладная информатика» Института экономики и предпринимательства ННГУ им.Н.И.Лобачевского. Целью была проверка гипотезы о готовности современной молодежи участвовать в интеллектуальном волонтерстве. Этот феномен на данный момент не имеет формального определения, но по функционалу его можно охарактеризовать как «целевое использование специализированных навыков, знаний и компетенций в целях повышения эффективности работы организаций разных сфер деятельности» [4]. Полученные результаты показали, что подавляющее большинство (81,8%) готовы участвовать в интеллектуальном волонтерстве, а 62% уже имели такой опыт. Основными мотивами включения в эту деятельность были названы: «развитие компетенций», «поиск единомышленников», «самореализация, общественная значимость, удовольствие». Материальная мотивация в результатах опроса показала низкую значимость, возможно, что в силу отраслевой специфики - высоких зарплат в востребованных и быстроразвивающихся отраслях, к которым относится ИТ-технологии. Отметим, что среди магистрантов, принявших участие в данном исследовании, 90% трудоустроены по специальности. При реализации программ по интеллектуальному волонтерству могут быть решены разные региональные проблемы, в том числе и одна из наиболее характерных для всей страны – нехватка педагогических кадров в системе общего и дополнительного образования [5].

Привлечение в образование молодых, мотивированных и квалифицированных специалистов в рамках института интеллектуального волонтерства позволит получить синергетический эффект, который позволит решить задачи всех заинтересованных сторон. Система образования решит кадровый вопрос, разгрузит уже работающих педагогов и получит молодых преподавателей, которые смогут сформировать интерес к науке и современным технологиям у школьников. Регион в среднесрочной и долгосрочной перспективе получает местные квалифицированные кадры в соответствии с перспективными запросами рынка труда, а в текущем моменте – привлекает одаренную молодежь к интересным проектам, что снижает вероятность их релокации. Магистранты получат возможность реализовать свою потребность в общественно полезной деятельности. Наиболее целесообразно привлекать интеллектуальных волонтеров к работе с одаренными детьми, реализуя модель «таланты учат таланты», в рамках которой наиболее мотивированные, квалифицированные и социально активные студенты являются наставниками одаренных школьников. Данный инструмент является настраиваемым на региональную специфику с учетом тех отраслей, которые испытывают наибольший кадровый голод в конкретном регионе. Так, для Нижегородской области наиболее востребованной будет сфера ИТ-технологий, где годовая потребность в квалифицированных специалистах оценивается в 3000 человек в год, так как регион активно формирует крупный научно-технологический ИТ-кластер [2].

Другим инструментом сохранения талантов на территории региона может быть предоставление им дополнительных возможностей для самореализации и воплощения собственных проектов. Например, в Нижнем Новгороде в рамках подготовки к 800-летнему юбилею предусмотрены мероприятия для поддержания инициативных проектов жителей региона суммами до 100000 рублей. Проект «Команда 800» ориентирован на жителей города и людей с экспертными навыками, старше 18 лет и зарегистрированных на территории Нижегородской области. Он позволяет публиковать, оценивать и поддерживать идеи и проекты для развития и улучшения города, дает возможность войти в состав экспертного сообщества.[[1]](#footnote-1) На конкурс данной программы всего было подано 1078 заявок, причем 80% из них были связаны с событийной программой, просвещением и туризмом. По состоянию на июнь 2021 года поддержано 26 проектов граждан. Структура тематик проектов представлена на рисунке 1.

Рис.1 Тематики поддержанных инициативных проектов граждан в рамках программы «Проект 800» [электронный ресурс <https://nizhny800.ru>]

Построение системы управления талантами включена как одна из задач при создании в России системы региональных научно-образовательных центров, которые являются частью научной и образовательной экосистем, обеспечивая создание в нашей стране новых конкурентоспособных технологий и продуктов с их последующей коммерциализацией. Предполагается, что особое внимание уделяется именно подготовке кадров для решения научно-технологических задач по приоритетам научно-технологического развития Российской Федерации [6].

Таким образом, именно системное решение, охватывающее вертикаль «школа-вуз-трудоустройство в регионе», направленное на активную работу с одаренными людьми, позволит повысить качество человеческого капитала, в первую очередь – за счет удержания талантов в регионе. И в условиях формирующейся экономики знаний сделает таланты драйвером научно-технологического развития территории.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта №19-29-07462

**Библиографический список**

1.Аграшенков А.В. Ценностные ориентации студентов и их влияние на профессиональные планы/ А.В. Аграшенков, Н.Р. Мальков, Т.В. Мусиенко// Ученые записки Санкт-Петербургского имени В.Б. Бобкова филиала Российской таможенной академии. 2015. № 3 (55). С.234-251

2.Ангелова О.Ю., Подольская Т.О. Интеллектуальное волонтерство как драйвер трансформации системы образования // в сборнике трудов всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Управление цифровой трансформацией общего и профессионального образования», Павлово, 2021. с. 16-23 [электронный ресурс], URL: <http://www.unn.ru/cdo/pages/2/doc/sbornik_Pv.pdf> (дата обращения 4.06.2021)

3.Габрахманов Н.К., Никифорова Н.Ю., Лешуков О.В. От Волги до Енисея: Образовательная миграция молодежи в России // Современная аналитика образования, № 5 (26), 2019, с. 4-42

4.Горлова Н.И. Становление и развитие института волонтерства в России: история и современность // М.: Изд-во Российского научно-исследовательского института культурного и природного наследия им.Д.С. Лихачева, 2019. – 289 с.

5.Заир-Бек С.И Кадры школьного образования: возможности и дефициты /С.И. Заир-Бек, Т.А. Мерцалова, К.М. Анчиков // издательство НИУ ВШЭ, «Мониторинг экономики образования», 2020, № 18, 17 стр.

6.Чепьюк О.Р., Ангелова О.Ю. Система управления талантами в региональных научно-образовательных центрах // В сборнике: Балтийский морской форум. Материалы VIII Международного Балтийского морского форума: в 6 т. Калининград, 2020. С. 256-260.

7.Шагалкина М., Латуха М., Мицкевич Е., Строгецкая Е. Факторы миграционных намерений талантливых выпускников ведущих вузов России //Российский журнал менеджмента. 2019. № 17 (4).С. 445-466.

**Информация об авторах**

Ангелова Ольга Юрьевна (Россия, Нижний Новгород) – к.э.н., доцент кафедры информационных технологий и инструментальных методов в экономике, институт экономики и предпринимательства «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского (603022, Нижний Новгород, проспект Гагарина , 23, [unn@unn.ru](mailto:unn@unn.ru)).

Подольская Татьяна Олеговна (Россия, Нижний Новгород) – к.соц.н, доцент кафедры университетского менеджмента и инноваций в образовании, институт экономики и предпринимательства «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» (603022, Нижний Новгород, проспект Гагарина , 23, [unn@unn.ru](mailto:unn@unn.ru)).

Angelova O.Yu.

Podolskaya T.O.

**TALENTS AS A DRIVER OF SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL DEVELOPMENT OF THE TERRITORY**

**Resume:** The article examines the role of human capital in the regional economy. The focus is on talent as a key factor in the quality of human capital. The authors examined the factors that contribute to pushing the gifted out of the region, and presented activities aimed at retaining talent.

**Key words:** giftedness, talent, regional development, research and educational centers, intellectual volunteering, project activities, Nizhny Novgorod region

**Information about the author**

Angelova Olga Yurievna (Russia, Nizhny Novgorod) - Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department Information Technologies and Instrumental Methods in Economics, Lobachevsky National Research Nizhny Novgorod State University (603022, Nizhny Novgorod, Gagarin Ave., 23, unn@unn.ru).

Podolskaya Tatyana Olegovna (Russia, Nizhny Novgorod) - Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of University Management and Innovation in Education, Lobachevsky National Research Nizhny Novgorod State University (603022, Nizhny Novgorod, Gagarin Ave., 23, [unn@unn.ru](mailto:unn@unn.ru)).

**References**

1. Agrashenkov A.V., Malkov N. R., and Musieno T. V. Value orientations of students and their influence on professional plans// Scientific Notes of the V. B. Bobkov St. Petersburg Branch of the Russian Customs Academy. 2015. No. 3 (55). pp. 234-251

2. Angelova O. Yu., Podolskaya T. O. Intellectual volunteerism as a driver of transformation of the education system / / in the proceedings of the All-Russian scientific and practical conference with international participation "Management of digital transformation of general and professional education", Pavlovo, 2021. p. 16-23 [electronic resource], URL: http://www.unn.ru/cdo/pages/2/doc/sbornik\_Pv.pdf (accessed 4.06.2021)

3. Gabrakhmanov N. K., Nikiforova N. Yu., Leshukov O. V. From the Volga to the Yenisei: Educational migration of youth in Russia // Modern Analytics of education, No. 5 (26), 2019, pp. 4-42

4. Gorlova N. I. Formation and development of the Institute of volunteerism in Russia: history and modernity // Moscow: Publishing House of the Russian Research Institute of Cultural and Natural Heritage named after D. S. Likhachev, 2019. - 289 p.

5. Zair-Bek S. I School workforce: opportunities and gaps /S. I. Zair-Bek, T. A. Mertsalova, K. M. Anchikov // Publishing House of the HSE, "Monitoring the Economy of Education", 2020, No. 18, 17 p.

6. Chepyuk O. R., Angelova O. Yu. Talent management system in regional scientific and educational centers // In the collection: Baltic Sea Forum. Proceedings of the VIII International Baltic Sea Forum: in 6 vols. Kaliningrad, 2020. pp. 256-260.

7. Shagalkina M., Latukha M., Mitskevich E., Strogetskaya E. (2019). Factors of migration intentions of talented graduates of leading Russian universities //Russian Journal of Management. No. 17 (4). pp. 445-466.

1. Официальный портал 800-летия Нижнего Новгорода электронный ресурс https://nizhny800.ru/assets/docs/K800-rules.pdf [↑](#footnote-ref-1)