

УДК 378

DOI: 10.34020/2073-6495-2021-4-018-035

ВОСПИТАНИЕ ТАЛАНТОВ: МОЛОДЕЖНЫЙ АСПЕКТ**Одегов Ю.Г., Кулапов М.Н., Карасев П.А., Тихонов А.Р.**

Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова

E-mail: Odegov.YuG@rea.ru, Kulapov.MN@rea.ru,

Karasev.pa@rea.ru, tikhonov.ar@rea.ru

В последнее десятилетие XX в. российские работодатели стали испытывать затруднения с подбором квалифицированного персонала. Сложившаяся ситуация была обусловлена структурным дисбалансом между спросом и предложением рабочей силы и общим спадом квалифицированного уровня персонала, занятого в промышленности. За годы реформ, связанных с переходом к рыночным отношениям, российской промышленностью было потеряно значительное количество производственного персонала, в том числе высшей квалификации. Острый дефицит, порою и кадровый голод, который испытывают сегодня многие предприятия страны, носят, главным образом, структурный характер, так как в стране используются технологии разных технологических укладов, а ресурсные ограничения развития экономики со стороны предложения рабочей силы и ее качественных характеристик особенно в части молодого поколения учитываются слабо. По разным оценкам от 40 до 60 % выпускников образовательных учреждений работают не по специальности и не задерживаются на первом месте работы. Большинство уходят через полгода–год. Но экономика стремительно меняется. Она становится инновационной, высокотехнологичной и цифровой. Отмеченные процессы обуславливают рост значимости человеческого фактора и повышают требования к людям, которые приходят в экономику и должны двигать ее вперед. Для этого, кроме прочих условий, необходима опережающая подготовка молодых кадров в рамках вновь возникающих профессий и даже некоторое «забегание» вперед в этом вопросе, так как одной из главных проблем российского профессионального образования сегодня является качество подготовки специалистов и квалифицированных кадров, овладение набором навыков, характерных для вновь возникающих профессий и производств. Четвертая промышленная революция тесно связана с новейшими технологическими достижениями – цифровизация, роботизация, создание искусственного интеллекта и т.д. в перспективе приведут к тому, что в ближайшее десятилетие отомрет примерно половина всех существующих профессий; огромная масса людей останется без работы, так как мир вступит в эпоху высокой технологической безработицы; скорость технологических изменений будет настолько высокой, что работники физически не смогут успевать переучиваться на новые специальности, непрерывно пополняя армию безработных. В результате этих преобразований изменяется не только уровень, но и структура спроса на рабочую силу – одни профессии устаревают, другие появляются. Происходит процесс, о котором Й. Шумпетер сказал, что индустриальная мутация непрерывно реконструирует экономическую структуру изнутри, разрушая старую и создавая новую. Основные тренды, на фоне которых будет происходить формирование сегодняшнего поколения 6–14 лет, являются предметом рассмотрения данной статьи.

Ключевые слова: молодежная политика, рабочая сила, молодежь, талант, формы работы с молодыми талантами, поколение, теория поколения.

UPBRINGING OF TALENTS: YOUTH ASPECT**Odegov Yu.G., Kulapov M.N., Karasev P.A., Tikhonov A.R.**

Plekhanov Russian University of Economics

E-mail: Odegov.YuG@rea.ru, Kulapov.MN@rea.ru,

Karasev.pa@rea.ru, tikhonov.ar@rea.ru

In the last decade of the XXth century, Russian employers began to experience difficulties with the selection of qualified personnel. The current situation was due to a structural imbalance between the supply and demand of labor and a general decline in the level of skilled personnel employed in industry. Over the years of reforms associated with the transition to market relations, the Russian industry has lost a significant number of production personnel, including people with the highest qualifications. The acute shortage, and sometimes the staff shortage, which many enterprises of the country are experiencing today are mainly of a structural nature, since the country uses technologies of different technological modes, and resource constraints on economic development from the supply of labor and its quality generations are poorly counted. According to various estimates, from 40 to 60 % of graduates of educational institutions do not work in their specialty and do not stay in the first place of work for a long period. Most leave after six months or a year. But the economy is changing rapidly. It is becoming innovative, high-tech and digital. The noted processes lead to the growth of the importance of the human factor and increase the requirements for people who enter the economy and must move it forward. For this, among other conditions, it is necessary to advance training of young personnel in the framework of newly emerging professions and even to «run ahead» somewhat in this matter. Since one of the main problems of Russian professional education today is the quality of training of specialists and qualified personnel, mastering a set of skills, characteristic of newly emerging professions and industries. The main trends against which the formation of today's 6–14-year-old generation will take place are the subject of this article. The fourth industrial revolution is closely related to the latest technological advances – digitalization, robotization, the creation of artificial intelligence, etc., which in the short term will lead to the following: - about half of all existing professions will die out in the next decade; a huge mass of people will be without work, as the world will enter an era of high technological unemployment; the rate of technological change will be so high that workers physically do not keep up with retraining for new specialties, continuously replenishing the army of the unemployed. As a result of these transformations, not only the level, but also the structure of labor demand is changing – some professions become obsolete, others are replenished. J. Schumpeter said that the process of industrial mutation continuously reconstructs the economic structure from the inside, destroying the old and creating a new one.

Keywords: youth policy, labor force, youth, talent, forms of work with young talents, generation, generation theory.

*Одаренный ученик – это ученик,
который учит своего учителя.*

Новую экономику, в отличие от известной с времен А. Смита модели «экономического человека», характеризует модель поведения «креативного человека». В результате резкого ухудшения демографической ситуации экономика страны на долгие годы оказалась дезорганизованной. Безработица, снижение занятости, усиление диспропорций на рынке труда составляют лишь небольшую часть проблем, связанных с использованием трудового потенциала. Начиная с 90-х гг. XX в. спрос на способных и активных сотрудников, у которых, несомненно, есть лидерский потенциал, динамич-

но растет. Это связано не столько с дефицитом кадров, сколько с начавшимся переходом экономики развитых стран к шестому технологическому укладу (далее – ТУ), который через 25–30 лет станет доминирующим в экономике.

Талант или, по мнению многих, – одаренность как проблема актуализировалась к концу XX в. Начиная с 2012 г. и по настоящее время работа с талантами находится в числе пяти основных трендов работы с персоналом. Такое внимание, на наш взгляд, связано с появлением новых бизнес-стратегий, получивших название «человеко-ориентированных». Их главная особенность – персонифицированность подхода, его сфокусированность на «таланте». Это изменило отношение работодателя к своим сотрудникам, которое перестало быть одинаковым ко всем, произошел переход от идеологии равенства к идее дифференциации.

В ст. 6 п. 12 ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» в качестве одного из направлений ее реализации названо выявление, сопровождение и поддержка молодежи, проявившей одаренность [26].

Одаренность – это качество, которое развивается в течение жизни человека и обеспечивает ему возможность достигать высоких результатов, но уже как таланту.

Взрослея, «вундеркинды» с детства теряют почти все свои таланты. При этом наиболее привлекательной считается следующая ориентация одаренности «на пути» к таланту: спортивная, художественная, интеллектуальная, практическая и др.

Люди склонны считать, что они талантливы. Тем не менее, если вы попытаетесь спросить человека, талантлив ли он, то, скорее всего, услышите, что он считает себя одаренным. И только японцы на этот вопрос ответят однозначно – каждый рождается одаренным, залогом этому является благоприятная среда для развития через многочисленные повторения.

Общепринятого определения понятия «талант» сегодня не существует. Так, древние греки под талантом понимали выдающиеся способности. Словарь по общественным наукам дает следующее определение: «талант» – человек, обладающий выдающимися способностями в той или иной области, т.е. понятие «талант» раскрывается исходя из этимологии данного слова, происходящего от греческого TALANTON – выдающиеся способности [46].

В Малом энциклопедическом словаре Ф.А. Брокгауза и И.А. Ефрона талант – это «высокое природное дарование, выдающаяся способность к деятельности в какой-либо области: научной, художественной, практической (политика, техника и пр.), талант нуждается в упражнении, чтобы достичь определенной степени совершенства, от гения отличается меньшей степенью творческой оригинальности» [41].

Психологический словарь дает следующую трактовку: «талант» – высокий уровень развития способностей, проявляющихся в творческих достижениях, важных в контексте развития культуры [44].

В HRM «талант рассматривается как способный работник, имеющий множество навыков и отличающийся высокой мотивацией к достижению поставленной цели, способностью критично относиться к мнению других, ломать сложившиеся стереотипы в работе, пользующийся заслуженным авторитетом среди коллег, высокомотивирован, умеет подчинять личные инте-

рессы общественным, лоялен к интересам организации, нацелен на личностный и профессиональный рост.

По мнению Х.А. Марине, талант – суть структуры мозга, образованная повторением и другими навыками [14]. При этом разум управляет действиями таланта, т.е. созданием желаний, мотивов, чувств, убеждений. Следовательно, талант представляет собой «не чистый разум», а его динамичное использование в условиях экономического, социального и культурного ресурсообеспечения. Но его поведению характерна двойственность – с одной стороны, талантливые сотрудники являются залогом успешности организации, а с другой – наличие таланта часто сопровождается конфликтностью из-за его «излишней амбициозности».

Д.Ж. Дайер, Х. Грегерсен, К. Кристенсен утверждают, что таланты проявляют себя по таким когнитивным и поведенческим одаренностям, как ассоциативное мышление, умение задавать правильно вопросы, вникать в суть вещей, наблюдать, экспериментировать, развивать отношения [2]. Авторы показали, что различные таланты сходятся лишь в одном: наблюдательности и (частично) – в обучении, расходясь в мышлении, постановках задач, экспериментировании.

Авторы глоссария по УЧР рассматривают талант как систему качеств и свойств личности, дающих ей возможность достигать значительных успехов и оригинального исполнения задания в сфере его деятельности [17].

Лидерство отображает вершину зрелости таланта. Именно в этом и заключается, по нашему мнению, суть HR-менеджмента 3.0 в условиях нестабильных и неоднозначных отношений к талантам.

Таким образом, талант как некая конкретная одаренность представляет собой сочетание острого стратегического ума, лидерских способностей, эмоциональной зрелости, навыков общения, предпринимательских инстинктов, функциональных навыков и умений, а также способностей командной работы, которые надо формулировать с момента рождения. Но для этого у будущего таланта должно быть устремление, заключающееся в постоянном движении вперед, личном росте, стремлении везде успевать, осмысленности в результате и действиях по выбору лучшего способа выполнения работы. Их надо формировать уже с раннего возраста.

М. Хоркс, автор книги «Как мы будем жить» описывает трудовую сферу будущего как «эпоху гуманитарных талантов», где актуальными будут не продукция, производство и капитал, а идеи, знания, талант, творческий потенциал и новаторский дух. В качестве движущей силы будущего он называет новый «креативный класс», который будет действовать более гибко, полностью игнорировать социальные и иерархические границы [36]. В него войдут представители самых разных общественных слоев, и его не следует путать с научной интеллигенцией.

В наше время возраст выступает своего рода критерием, хотя и достаточно относительным, так как работники достигают соответствующего уровня профессионализма и утрачивают его в разные возрастные периоды жизни. Это должно учитываться, когда решается задача, кого отнести к трудовым ресурсам, и определяется их численность. За период с 2010 по 2020 г. численность населения России возросла по данным Росстата на 3 %, причем существенный рост начинается с 2015 г. В возрастных группах за

этот период рост был характерен для лиц в возрасте от 0 до 14 лет и снижение в группах от 15 до 29 лет [45].

Прогноз Росстата обещает, что в среднем каждый год жителей РФ будет на 300–500 тыс. человек меньше. По продолжительности жизни мы на 100-м месте. Из этого вывод – больше семей и больше детей [21].

Каждый человек обладает не только своими индивидуальными особенностями, но и «несет» в себе характерные черты наследственного генотипа. При рождении ребенок внешне похож на своих родителей. По мере взросления у него обнаруживаются врожденные способности и черты характера, доставшиеся от родителей. Но когда ребенок взрослеет, внешне оставаясь похожим на своих родителей, его ценности и убеждения изменяются под существующие нормы жизнедеятельности и адаптируются к современному укладу. Родители для детей становятся людьми со старыми взглядами на жизнь, ведь они росли при других условиях и другом времени.

Более старшее поколение не всегда понимает молодых, их ценности, установки и мотивы. И арабская пословица «Люди больше похожи на свое время, чем на своих отцов» становится все актуальнее. Общество постоянно развивается, каждое поколение берет от предыдущего лучший опыт и знания, а потом для будущих потомков добавляет свои. Появляются сверхновые технологии, меняются потребности людей, их отношение к окружающей действительности.

Книга «Поколения: история будущего Америки, 1584–2069» экономиста и демографа Н. Хоуа и историка У. Штрауса, в которой они описывают теорию поколений начиная с 1584 г. [37], вышла в свет в 1991 г.

Согласно их теории, любое общество развивается циклами, продолжительностью около 80 лет, а каждый цикл включает четыре периода: подъем, пробуждение, развязка и кризис.

Таким образом, примерно каждые 20 лет появляется новое поколение со своими ценностями, и это молодое поколение ведет себя не так, как их родители в том же возрасте. Ценности человека формируются до 12–15 лет, пока еще дети не воспринимают мир критично, под влиянием экономических, политических и исторически значимых событий (война, полет человека в космос, перестройка и др.), также на них оказывает влияние семейное воспитание. Ценности человека не меняются в течение жизни и влияют на его взгляды на общество, отношение к работе, стиль поведения и т.д. Поколенческие ценности работают как своеобразные фильтры восприятия. С их помощью человек определяет, что для него хорошо, что плохо, кто свой, а кто чужой, и решает множество других задач.

Поколение – это группа людей, рожденных в определенный возрастной период, испытавших влияние одних и тех же событий и особенностей воспитания, и как следствие, являющихся носителями единой системы ценностей.

В XIX в. поколения сменялись каждые 25 лет. В XX в. в связи с развитием IT-технологий дети взрослеют раньше, и смена поколений в XXI в. ускорится.

Людям старших поколений придется постоянно развиваться, осваивать новые виды коммуникации, постоянно выходить из зоны комфорта. Точных границ, отделяющих одно поколение от другого, не существует. В разных

культурах границы поколений могут немного сдвигаться, поэтому Н. Хоув и У. Штраус предлагают корректировать эти периоды на 2–3 года для «эхо поколений», т.е. тех, кто родился на стыке поколений. Представители пограничных поколений обладают ценностями двух поколений и часто добиваются больших успехов в жизни.

В 1993 г. вышла книга этих же авторов «13-е поколение: прервать, повторить, игнорировать, потерпеть неудачу?» [37], а в 1997 г. книга «Четвертое превращение: американское пророчество», где авторы развивают теорию и пишут о поколенческом цикле и повторяющихся моделях поведения в истории США [38].

«Поколение можно идентифицировать, если оно соответствует трем критериям:

- представители одного поколения, живя в одной исторической эпохе, сталкиваются с одинаковыми ключевыми историческими событиями и социальными веяниями;
- они разделяют определенные общие убеждения и модели поведения;
- представители одного поколения, зная об опыте и особенностях, которые они разделяют со своими ровесниками, будут разделять и чувство принадлежности к данному поколению» [37].

Таким образом, каждое новое поколение вступает в жизнь со своим ее пониманием. На рынок труда сегодня вышло поколение Y, и в ближайшие годы массово будет выходить поколение Z – первое по-настоящему «цифровое поколение» со своим пониманием жизни, для которого приоритетна установка на гедонизм, «вкалывать» молодые люди не готовы. Наличие свободного времени – один из важных критериев их жизни, а девиз – жить настоящим и быть счастливыми. Они растут в эпоху Интернета и расцвета социальных медиа и не видят себя без них в непосредственном доступе. Представители поколения Z выросли в мире объемного звучания, 3D и 4D графики. Для многих из них гугл-карты с функцией приближения существовали всегда. По этой же причине многие подростки зачастую плохо ориентируются в собственном городе, будучи лишенными мобильных устройств с GPS. Представители поколения Z в буквальном смысле стремятся изменить мир, им чуждо инфантильное поведение. У представителей этого поколения гораздо более низкие показатели по употреблению запрещенных веществ и подростковой беременности. Таким образом, подростки поколения Z имеют больше личного пространства, чем их предшественники; они находят ответы и вдохновение в Интернете и более сосредоточены на самих себе.

На счет дат их рождения имеется существенный разброс. Многие склоняются, что это люди, рожденные с 1993–1997 по 2012–2014 гг., но единой позиции по данному вопросу нет.

Родителей поколения Z называют цифровыми иммигрантами, так как в их детстве подобных технологий не было. Многие из родителей поколения Z работают неполный рабочий день или берут работу на дом, они больше времени уделяют воспитанию детей.

Поколение Z часто растет под одной крышей с вышедшими на пенсию бабушками и дедушками и разделяет ценности старшего поколения. Однако им труднее заводить друзей и вести хозяйство, чем предыдущим

поколениям. У них отсутствуют ярко выраженные субкультуры. Они не мыслят в формате «свой – чужой»; каждый – уникальный, этим знанием они взаимодействуют друг с другом. Они уверены в собственной исключительности и главное для них – найти свой путь. Предполагается, что поколение Z будет экономным.

Информацию они воспринимают краткую и наглядную, маленькими частями. У них сильно развито клиповое мышление. При этом они постоянно находятся в процессе саморазвития и потребляют много разнообразной информации.

Успех в их понимании – это не материальные богатства, а разнообразие и удовольствие от жизни. Слова «карьера» и «престижная работа» практически не звучат у поколения Z, они не готовы «вкалывать» ради статуса, а работа должна приносить удовольствие, доход и не отнимать много времени. Скорее всего, это поколение будет стремиться к альтернативным формам занятости (фриланс, удаленная (дистанционная) работа и т.д.), что реструктурирует рынок труда.

Признание измеряется ими через социальную популярность. Они зачастую ожидают похвалы на любое действие. Модель воспитания, в которой акцент делается на поощрение и «веру в ребенка», оказывается для них «позитивным давлением», когда велик страх не оправдать надежд.

Демограф М. МакКриндл в 2005 г. провел национальный опрос в Австралии, в котором респонденты придумывали имя для потенциального поколения, следующего за поколением Z. Так появилось название поколения Альфа, следующего за поколением Z и родившихся примерно после 2010–2012 гг. в семьях X и Y. Составить полную картину о представителях поколения Альфа пока сложно, но основные тенденции и отличия от предыдущих поколений можно назвать. Люди поколения Альфа будут более уравновешенными, позитивными, менее агрессивными и склонными к самодисциплине, а не к контролю извне, будут стараться примыкать не к структурам и организациям, а к образу жизни и мыслей поколения.

Альфа-дети вырастут с iPad в руке и никогда не будут жить без смартфона и способности передавать мысли онлайн за считанные секунды. Это будет самое преобразующее поколение, практически не подверженное влиянию любого рода формальностей. Тенденция снижения любви к формализации прослеживается сквозь все поколения. Данное поколение Альфа уже не будет воспринимать формальные статусы, обязанности и ритуалы. Также они будут хорошо эрудированы, потому что их образование будет начинаться раньше и продолжаться практически в течение всей жизни.

Благодаря всеохватывающему Интернету, культурные и политические границы будут очень призрачны, что сделает поколение Альфа более толерантным и гибким в своих взглядах. Также им будут характерны социальная ответственность и самосознание. Ожидается всплеск внимания к проблемам общемирового значения, таким как терроризм, экология, исчерпание ресурсов и пр.

Это не первая смена поколения на рынке труда. Как только каждое поколение вступает в следующую жизненную фазу, фундаментально меняются настроение и поведение, давая возможность новому поколению про-

явить себя. Существует зависимость между историческими событиями и поколенческими типами. С наступлением цифровой эры человечество раскололось. По одну сторону оказались те, кто тяготеет к ценностям прошлого и к материальным благам, по другую – новое, более духовное поколение. Представители молодых поколений очень сильно отличаются от своих родителей. Подростающее поколение – особенное, не похожее на прежние поколения, тем более они не походят на своих прародителей. Но с этого поколения начинается и «обратный» отсчет в развитии человека – от человека разумного к человеку слабоумному – с 2007 г. специалисты начали фиксировать «цифровое слабоумие», как новую форму проявления деменции.

Пока руководитель не будет учитывать особенности восприятия одних и тех же слов разными поколениями, его посыл не будет воспринят адекватно. Каждому поколению нужно подбирать свои слова, говоря про одно и то же. Старшее поколение обычно фильтрует информацию и воспринимает только самое важное, более молодое привыкло работать с большими потоками информации и предпочитает формировать картину своего мира, не всегда вычлняя из полученной информации самое важное.

В декабре 2020 г. в России был принят ФЗ № 489 «О молодежной политике в Российской Федерации» (ст. 2, п. 1) [26], в котором под молодежью (молодыми гражданами) понимается социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно, имеющих гражданство Российской Федерации. При этом молодежь дифференцируется по различным и весьма неоднородным по качественным характеристикам возрастным группам. Так, Росстат делит молодежь на следующие возрастные группы: 15–19, 20–24, 25–29, 30–34, 35–39 лет. Таким образом, значительную часть молодежи сегодня составляет молодежь поколения Z. Социологический порог, необходимый для передачи опыта и знаний от старшего поколения молодежи, составляет 25 %. Доля же молодых работников (до 35 лет) по данным Росстата составила в январе 2021 г. 51 % от общей численности населения страны.

По данным Росстата летом 2020 г. уровень безработицы среди молодежи достиг максимального значения, за последние три года он составил 33,6 % в июне для соискателей 15–19 лет и 19,5 % в августе для молодых специалистов 20–24 лет. В конце года безработица по этим группам молодых людей вернулась к средним значениям.

Уровень конкуренции на молодежном рынке труда по итогам 2020 г. характеризуется следующими данными:

- в среднем на долю вакансий для молодежи приходилось 8 % всех вакансий, уровень безработицы среди молодежи 20–24 лет составил 15,6 % (при общем уровне безработицы в ноябре 2020 г. – 6,1 %);
- конкурс молодых специалистов при трудоустройстве составил 12 чел. на одно место.

В возрастных группах 15–19 лет и 20–24 года снижение уровня занятости отмечается на протяжении 2006–2019 гг., в группе 25–29 лет небольшое повышение начинается с 2014 г., а в группе 30–34-летних колебание в пределах 85–89 % (табл. 1), примерно аналогичные тенденции отмечаются и в структуре занятых, в том числе и в неформальном секторе (табл. 2, 3).

Таблица 1

**А. Уровень занятости населения по возрастным группам
(в процентах от численности населения) [20]**

Год	Всего	В том числе в возрасте, лет											
		15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65–69	70 и старше
2010	62,7	–7,9	–53,2	–80,1	–83,4	86,2	87,1	85,6	80,2	58,6	30,1	12,6	6,0
2011	63,9	7,3	53,8	81,4	84,1	86,7	87,9	86,6	80,9	59,8	30,1	14,4	6,4
2012	64,9	6,7	51,5	82,8	85,5	87,7	89,2	87,8	82,7	61,5	29,7	14,5	5,6
2013	64,8	6,7	52,5	82,1	84,8	87,5	88,6	87,7	81,9	61,5	30,0	14,4	5,7
2014	65,3	5,8	51,6	82,4	85,3	87,5	89,4	88,3	83,0	61,7	30,2	14,0	5,3
2015	65,3	–5,9	–49,9	–82,4	–84,7	87,4	88,9	88,4	83,0	62,0	30,8	14,2	5,5
2016	65,7	6,4	49,9	82,9	85,4	87,5	89,4	88,9	83,9	62,7	31,1	14,0	5,3
2017	59,5	5,7	48,7	83,9	86,0	88,3	89,9	89,4	84,5	62,4	30,4	12,4	2,0
2018	59,8	5,6	47,8	84,3	86,8	88,9	90,2	89,8	85,3	64,2	31,7	12,8	2,3
2019	59,4	–5,1	49,4	–83,6	–86,1	88,5	89,6	89,3	85,2	64,8	32,4	13,7	2,4

Таблица 2

Б. Структура занятых по возрастным группам (в процентах)

Год	Всего	В том числе в возрасте, лет											
		15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65–69	70 и старше
2010	100	1,0	9,4	13,6	12,9	12,5	11,5	13,7	13,0	8,3	3,0	0,8	0,4
2011	100	0,9	9,2	13,8	13,1	12,5	11,5	12,9	13,1	8,5	3,4	0,8	0,4
2012	100	0,7	8,3	14,3	13,3	12,7	11,6	12,3	13,4	8,8	3,5	0,8	0,3
2013	100	0,7	8,5	14,2	13,2	12,7	11,6	12,3	13,3	8,8	3,5	0,9	0,2
2014	100	0,6	7,8	14,5	13,5	12,8	12,0	11,8	13,3	9,0	3,7	1,0	0,2
2015	100	0,6	7,0	14,5	13,9	13,0	12,2	11,4	13,0	9,3	3,9	1,1	0,2
2016	100	0,6	6,4	14,5	14,3	13,2	12,5	11,2	12,7	9,4	4,0	1,1	0,2
2017	100	0,5	5,7	14,4	14,5	13,6	12,7	11,4	12,1	9,6	4,0	1,2	0,4
2018	100	0,5	5,2	13,8	15,0	13,7	12,9	11,5	11,6	9,9	4,2	1,4	0,4
2019	100	0,5	5,0	19,9	15,3	14,1	13,0	11,8	11,1	10,0	4,4	1,5	0,5

Проведенное в 2018 г. исследование ВШЭ показало, что примерно 15 % молодых россиян в возрасте от 15 до 24 лет не заняты ни работой, ни учебой. Молодых людей, составляющих эту группу относят к группе NEET (Not in Employment, Education or Training) – люди, которые не работают и не учатся. Эта группа разбита на две составляющие: NEET-безработные – те, кто работу ищет и готов к ней приступить, и NEET-неактивные – те, кто не учится, не имеет работы и не ищет ее (в том числе незанятые по состоянию здоровья и заботящиеся о других членах семьи) [11, 39].

Говоря о воспитании талантливой молодежи, необходимо отметить, что классификация Росстата нуждается в большей детализации. Так, из нее выпадает значительная часть молодого поколения от 1 года до 15 лет. Это связано не только с увеличением возрастной границы молодежи, но и необходимостью учета возрастных особенностей различных групп молодежи:

Таблица 3

**Удельный вес занятых в неформальном секторе по возрастным группам
в общей численности занятых за период 2006–2019 гг., %***

Год	Всего	В том числе в возрасте, лет											
		15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65–69	70 и старше
2006	18,2	40,5	21,8	18,7	18,3	19,3	17,6	16,2	14,3	12,7	19,7	33,8	45,5
2007	18,3	41,7	21,7	18,1	18,3	19,3	18,7	16,5	14,5	13,2	16,9	31,8	41,3
2008	19,5	41,1	23,2	19,9	20,4	20	19,5	17,8	15,6	14,8	17	30,4	42,5
2009	19,3	40,4	22,3	19,6	19,7	19,8	19,7	18,1	16,1	14,9	17,4	30,1	41,7
2010	16,4	38,9	19,3	16,3	16,6	16,8	17,1	15,8	13,9	12,8	14,2	23,8	38,7
2011	18,2	43,2	21,5	18,2	18,1	18,8	18,8	17,3	15,8	14,6	17,4	26	42,6
2012	19	47,8	23,4	19	19	19,2	19,2	18,5	16,9	15,3	17,5	25,9	41,5
2013	19,7	48,8	24,3	19,5	19,8	19,8	19,7	19,5	17,5	16,3	18,1	26,3	42,1
2014	20,1	48,7	24,3	20	20	20,7	20	19,4	18	16,9	19,8	28,8	45,3
2015	20,5	49,6	25	20,4	20,5	20,4	20,3	20,2	18,7	17,8	19,8	29,4	38,9
2016	21,2	51,1	25,4	20,9	20,7	21	21,1	20,8	19,7	18,8	22,4	31,6	46,2
2017	19,8	48,4	26,2	20,2	19,8	20,4	20	19,5	17,7	16,6	16,1	20,8	36,5
2018	20,1	48,6	26	20,2	20,4	20,3	19,2	18,6	16,8	18,6	18,6	23,6	40
2019	20,6	48	26,4	21,4	21,1	20,9	20,4	19,5	18,8	17,4	17,9	23,3	39,3

* Составлено авторами на основе данных Росстата [40].

детство (1–5 лет), отрочество (6–17 лет), юность (18–24 года), молодость (25–35 лет). Так, детям до 13–14 лет во многом характерна альтруистическая коллективистская ориентация личности, а подросткам и старшеклассникам – индивидуалистическая прагматическая, при снижении роли общественных идеалов. Нравственное развитие детей проходит в два этапа с 10 до 13 (14) лет и с 13 (14) до 17 лет.

Необходимы, на наш взгляд, стартовые возможности детей из разных социальных групп и слоев населения, особенно в возрасте от 3 до 5–6 лет, т.е. идущих в первый класс начальной школы. В качестве инструментов выравнивания возможностей детей в этом возрасте логично назвать конкурсы: «Синяя птица», «Ты супер», «Ты лучше всех» и др. Это связано с тем, что исследования ученых ВШЭ за последние 25 лет (с 1994–2015 гг.) показали, что российские дети стали чаще проживать в неполных или многодетных семьях, иметь более одного брата или сестры, благосостояние семей с детьми ухудшилось. Отмеченная ситуация отражает сокращение рождаемости, которое происходит в РФ в последние годы и рост доли детей с инвалидностью [10].

Но проведение различных мероприятий в сфере развития детей не всегда позволяет точно определить, какие действия наилучшим образом соответствуют интересам ребенка. Чтобы эта работа в России обрела конкретные очертания, необходимы разработка и внедрение индекса детского развития как согласованной системы показателей, основу которого составляет анализ регулярно собираемых статистических данных и социологических исследований с участием детей и их родителей.

Информирование детей и подростков о трудовой деятельности и ее профессиях является для дошкольной, начальной и основной школьной возрастных групп основой для будущего профессионального самоопределения и выбора сферы профессиональной деятельности. Кроме того, такое информирование позволяет ориентировать детей на выбор востребованных в будущем рабочих профессий уже в юном возрасте.

Страны с развитой рыночной экономикой, имея богатый опыт профессионального ориентирования населения, придают особое значение дошкольникам и младшим школьникам. Это позволяет уже на ранней стадии осуществлять выявление склонностей детей, их первоначальное ознакомление с трудом, получение ими первых, еще не связанных с принятием конкретных решений знаний о профессиях. Здесь главная роль отводится родителям и домашнему воспитанию, работникам дошкольных учреждений и начальной школы, а также средствам массовой информации и используемым для этих возрастных групп наглядным формам воздействия и описания конкретных жизненных примеров. В нашей стране ситуация складывается сложнее. Отсутствие пропаганды профориентационной культуры, невнимание к ней со стороны семьи, законодательных и исполнительных органов власти, недостаток детских дошкольных учреждений, их слабая материально-техническая база оборачивается большими потерями социального и экономического плана, что подтверждает суть расхожей фразы «скупой платит дважды».

Профориентация объединяет в себе два направления – профессиональное консультирование и профессиональное информирование. Профессиональное консультирование на выходе позволяет получить психометрический портрет индивида с рекомендациями по будущей профессиональной деятельности, а профессиональное информирование – получить разнородную информацию о характере и содержании выбранной сферы деятельности будущего, исходя из желания человека заниматься выбранным делом (хочу), его способности выполнять данную работу (могу), востребованности данного вида деятельности (надо) на рынке труда.

Профориентирование в ЕС ориентировано на экономику, а в России – зачастую на личность, без учета требований экономики. Информирование детей и подростков в доступной и понятной форме о функционировании рынка труда, перечне востребованных и вновь возникающих профессиях и особенностях деятельности, связанной с каждой из них – все это будет способствовать осознанному выбору будущей профессии.

Построение карьерной траектории (пути) на основе анализа потребностей экономики в востребованных в будущем профессиях, возможностей (способностей) и желания (амбиций) сегодняшнего школьника и будущего специалиста – становится сегодня все более актуальным.

Для повышения конкурентоспособности важна правильная ориентация на выбор профессии. Впервые в России Московская школа управления «СКОЛКОВО» и Агентство стратегических инициатив (АСИ) провели масштабное исследование «Форсайт Компетенций 2030», в котором приняли участие свыше 2500 российских и международных экспертов. Это позволило выявить востребованные профессии в 19 отраслях экономики. Результаты были собраны в «Атлас новых профессий», показывающий бу-

дущее, которое планируют совместно создавать ведущие компании разных отраслей. Атлас является одним из элементов подготовки к желаемому будущему – поскольку эти планы развития смогут быть реализованы только в том случае, если появятся специалисты, способные их воплотить.

Список этих профессий не является окончательным и исчерпывающим. Вполне возможно, могут появиться и другие профессии, и специализации. Таким образом, Атлас профессий – это альманах перспективных отраслей и профессий на ближайшие 15–20 лет [1]. Он помогает понять, какие отрасли будут активно развиваться, какие в них будут рождаться новые технологии, продукты и какие новые специалисты потребуются¹.

В России проводится много самых различных мероприятий по профориентации с целью поиска и формирования молодых талантов. Рассмотрим наиболее значимые из них в разрезе разных возрастных групп.

Кидзания – реалистичная детская «страна», в которой ребенок может освоить множество профессий, развить свои таланты, получить практические навыки и знания об окружающем мире.

Сегодня гости Кидзании могут ознакомиться с более чем 100 увлекательными профессиями. Идя по «улицам» Кидзании, ребенок видит все то, что должно быть в настоящем городе – больницу, вуз, музей и т.д. В любую из этих организаций он может «устроиться» на работу и попробовать свои силы в самых разных профессиях.

Кидзания – это не парк аттракционов. Здесь детям предлагают полезные знания, ценный опыт, яркие впечатления и возможность быть самостоятельным. Она рассчитана на детей в возрасте от 4 до 16 лет. Первая Кидзания появилась в Мексике в 1999 г. Сегодня ее парки открыты для детей всего мира (29 парков в 22 странах).

В Москве для профориентации детей и подростков в возрасте от 7 до 18 лет в 2016 г. были открыты специализированные детские технопарки, где учащимся предлагают множество обучающих программ, включая информационные технологии, робототехнику, микроэлектронику, 3D-моделирование, новые материалы, авто- и авиаконструирование и др. (см. сайт – technopark-kids.ru). Сейчас их уже 18. Они проводят занятия для детей по 41 направлению [3]. В Москве одним из таких технопарков является технопарк «Наукоград» при МФЮА, в котором за время его трехлетней работы получили возможность прослушать его программы и попробовать себя в различных специальностях более 15 тыс. талантливых ребят. Получив базовые и углубленные знания, они смогли осознанно строить свой карьерный путь, точно понимая, чем они хотели бы заниматься в будущем [4, 5].

Всего уже создано свыше 130 технопарков для одаренных детей по всей стране. В четырех городах (Санкт-Петербурге, Ростове, Новосибирске, Екатеринбурге) при университетах создаются специализированные научные центры для одаренных детей.

В 2015 г. с целью выявления и поддержки талантливых представителей молодого поколения в Имеретинской долине на базе инфраструктуры Олимпиады-2014 Фондом «Талант и успех» для раннего выявления способ-

¹ В США с 1939 г. издается и периодически обновляется The Dictionary of Occupational Titles (DOT) – Словарь наименования профессий.

ностей у школьной молодежи был создан образовательный центр «Сириус». За пять лет работы, через различные форматы обучения в нем прошли подготовку 40 тыс. выпускников.

В 2020 г. образовательный центр «Сириус» стал основой создания Федеральной территории (ФТ) – публично-правового образования с особым устройством власти, в котором в настоящее время проживает 12,5 тыс. человек. В перспективе она возрастет до 30–40 тыс. Проекты «Сириуса» до создания ФТ были ориентированы на отбор школьников и студентов для обучения в его структуре.

ФТ «Сириус» – это инновационный проект городского развития с ярко выраженной образовательной направленностью, т.е. полноценный город с сильным университетом, а не университетский кампус размером с город. При этом университет рассматривается как крупный полнопрофильный образовательный центр, включающий не только дошкольное образование, но и высшее и дополнительное образование, т.е. его цель – это, с одной стороны, реализовать концепцию непрерывного образования в полном масштабе, а с другой – стать научно-техническим и инновационным внедренческим центром.

Данное обстоятельство придаст ФТ особый облик – ее население во многом будет пополняться студентами, работающими в «Сириусе» и строящими там свое будущее.

Всего в стране планируется создание 85 подобных центров, которые вряд ли будут напрямую копировать проект ФТ «Сириус».

Кружковое движение научно-технических инициатив (НТИ) – всероссийское сообщество энтузиастов технического творчества, построенное на принципе горизонтальных связей людей, идей и ресурсов (одобрено решением президиума Совета при Президенте РФ по модернизации экономики и инновационному развитию России 18 июля 2017 г.).

Оно решает задачу формирования в России следующего поколения предпринимателей, инженеров, ученых, управленцев, ядром которого должны стать выходцы из кружков – энтузиасты, обладающие высоким уровнем профессионализма, способные задумывать и реализовывать проекты, доводить их до результата, создавать новые организационные решения, направленные на развитие России.

Первый опыт по созданию новых технологий, понимание перспективных направлений развития науки и технологий – это путь, который сегодня становится доступным каждому старшекласснику. Он позволит появиться в России поколению технологического прорыва – т.е. той молодежи, которая из технологического кружка и команды энтузиастов сможет вырасти к 2035 г. в свою компанию, которая будет работать и развивать рынки научно-технических инициатив (НТИ). Основной миссией фонда «Талант и успех» является выявление и поддержка одаренных детей.

Дорожная карта «Кружковое движение» НТИ призвана обеспечить формирование к 2025 г. сообщества из 500 тыс. талантов, технологических энтузиастов, предпринимателей нового типа [43].

Участие школьников в различных конкурсах и олимпиадах становится важным условием поступления в вуз. Так, например, платформа «Россия – страна возможностей» реализует проект «Большая перемена». Победители этого проекта получают по 1 млн руб. на обучение в вузе.

Несколько финансовых директоров таких крупных компаний, как АК «Алроса», СИБУР, Северсталь, Matrix, Capital и частный инвестор А. Кашубский с целью помощи детям из глубокой провинции в получении высшего образования создали бутиковый фонд «Путевка в жизнь» с годовым бюджетом 10 млн руб. Фонд ежегодно отбирает в средних школах 10 детей, которым в течение двух лет обеспечивает сначала их подготовку в вуз, а затем в первый год учебы оплачивает стипендии и, если нужно, оплачивает образование и жилье [28].

Подобные небольшие в сравнении с крупными компаниями и фондами инициативы весьма полезны, так как заполняют те ниши, до которых ни суперфонды, ни государство «дотянуться» не могут.

Неосознанный выбор вуза и будущей профессии приводит к хаотичному «шараханью» молодежи от одного профессионального образовательного заведения к другому и сложностям при трудоустройстве, что в итоге приводит к значительным потерям в экономике.

Обращает на себя внимание тенденция снижения интереса у молодежи к получению высшего образования. Если еще несколько лет тому назад во многом по желанию родителей 80–85 % выпускников школ поступали в вузы, то в 2020 г. этот показатель снизился почти до 40 %, что свидетельствует о снижении престижа высшего образования.

Продолжение экспериментов, ведущихся от школьной скамьи вплоть до вузовского образования, напрямую затрагивает проблему талантливой молодежи и может закончиться полной утратой национальной системы подготовки кадров. Минобрнауки с завидной настойчивостью продолжает «оптимизировать» подведомственную сферу, обосновывая свои решения зарубежным опытом, деля вузы на эффективные и неэффективные, используя для оценки их деятельности наукометрические системы, такие как QS, THE, ARWU и др. И эта оценка стала самоцелью. Действовавшая в России в XX в. система оценки по критерию востребованности выпускников производством, похоже, канула в лету.

В заключение необходимо отметить, что в последние годы на рынке труда РФ сложилась ситуация, характеризующаяся как структурным дисбалансом между спросом на молодую рабочую силу и ее предложением, так и общим спадом ее квалифицированного уровня. Пандемия коронавируса еще более усугубила вопросы занятости и кадрового обеспечения экономики.

В условиях дефицита квалифицированных кадров попытка долгосрочного планирования занятости молодежи, стремление заранее подготовиться к возможным негативным тенденциям в экономике и воспроизводстве рабочей силы и тем самым ослабить вероятный рост безработицы, требуют пристального внимания. Особое значение в этом вопросе занимает создание, во-первых, инструмента регулирования процессов выявления, воспитания и развития потенциала талантов с тем, чтобы обеспечить устойчивое социально-экономическое и научно-техническое развитие страны и, во-вторых, централизованной системы управления работой с талантливой молодежью в целях выработки единой стратегии. Необходимость создания такой системы и ее инструментария связана с тем, что в России проводится множество различных конкурсов, идет поиск и отработка моделей дошкольного и вузовского образования с учетом современных экономиче-

ских реалий и особенностей поведения поколения Z и последующих за ним. Одним словом, начинаний много, а системы в работе с молодыми талантами пока не наблюдаются.

Поиск и воспитание молодых талантов необходимы для восполнения дефицита кадров в будущем. Но для этого нужна система сопровождения становления таланта, и начинать эту работу нужно по цепочке: детский сад – школа – вуз – работа.

Принятый Госдумой Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации» устраняет, на наш взгляд, государство как ключевой субъект этой политики и расчищает пространство для влияния на подрастающее поколение шоу-бизнеса, IT-бизнеса и медиа-бизнеса, но совсем не затрагивает вопросов работы и воспитания талантов.

Жизнь показывает, что судьба большинства вундеркиндов и гениев, заявивших о себе в 5–10-летнем возрасте это забвение, одиночество, неприкаянность, проблемы со здоровьем, сверстниками и родителями, ранний уход из жизни.

В настоящее время такая система отсутствует. Сопровождение таланта заканчивается на этапе выявления победителя или призера того или иного конкурса, а дальше – он весьма часто должен пробиваться сам.

Таланты надо выявлять уже с детского сада, но этот возраст не подпадает под понятие «молодежь» и не учитывается ни Росстатом, ни законом о молодежи. В то время как именно на этапе начального становления молодого человека требуется усиленное внимание к вопросам физического, интеллектуального, духовного развития, профориентационного сопровождения, патриотического воспитания со стороны государства, его институтов, родителей, воспитателей дошкольных учреждений. Вложение на этом этапе финансовых средств, материальных ресурсов, в том числе на цели осознания своего предназначения в жизни, окупается в дальнейшем снижением затрат (общественных и индивидуальных) на поиск подходящей профессии, рабочего места, соответствующих индивидуальным способностям.

В детских садах должны работать не воспитатели, а педагоги-психологи, способные определить, а затем и развивать когнитивные и поведенческие способности ребенка. Они же должны тестировать детей в возрасте 4–6 лет на определение их предрасположенности к определенным видам деятельности.

Больше внимания должно уделяться и школьникам младших классов. Введение в школах помощников директора по воспитательной работе не должно превратиться в очередной популистский ход. Наряду с воспитательной, они должны заниматься и профориентационной работой среди школьников. В ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» (ст. 6, п. 12) среди 21 направления его реализации выделено выявление, сопровождение и поддержка молодежи, проявившей одаренность [26].

Специалист по работе с молодежью, согласно ФЗ № 489 «О молодежной политике в РФ» (ст. 2, п. 5) – это гражданин РФ, имеющий соответствующую профессиональную квалификацию (при этом не уточняется – какую), осуществляющий трудовую деятельность в инфраструктуре молодежной политики, т.е. работа с талантами в его функции прямо не входит, или же будет носить эпизодический характер применительно к группам школьников не только старших, но и младших классов [26].

Литература

1. Атлас новых профессий. М.: АСИ – Сколково, 2014. С. 165.
2. Дайер Дж., Греггерсен Х., Кристенсен К. Стать инноватором. Пять привычек лидеров, меняющих мир. М.: ЭКСМО, 2018. 320 с.
3. Жуков С.А. Также их родители // Российская газета. Неделя. 2021. № 62. 24.03.21. С. 24.
4. Ильичев Д.В. В Технопарке МФЮА стартовали семейные уроки кибернетики // За Калужской заставой. 2021. № 9. 15–21 марта. С. 2.
5. Кагарлицкий Е. Детские технопарки – старт для будущего прогресса // Аргументы недели. 2020. № 50. 23.12.2020. С. 14.
6. Кибанов А.Я., Лукьянова Т.В., Ловчева М.В. Молодежная политика в России и зарубежных странах. М.: ГУУ, 2011.
7. Колвин Дж. Талант ни при чем! Что на самом деле отличает выдающихся людей. М.: Альпина Бизнес Букс, 2012.
8. Люди будущего. От кадров к талантам // Ведомости. 2019. № 22 (2012).
9. Майклз Э., Хэндфилд-Джонс Х., Экселорот Э. Война за таланты / пер. с англ. Ю.Е. Корнилович. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012.
10. Мануйлова А. Бедный, но не бледный // Коммерсант. 2017. 10.11.2017. С. 2.
11. Мануйлова А. Два миллиона молодых россиян не работают и не учатся // Коммерсант. 2018. 17.08.2018. С. 2.
12. Мануйлова А. Компаниям хватит умелых рук // Коммерсант. 2019. 27.11.2019. С. 2.
13. Мануйлова А. Лучшей работы не найти // Коммерсант. 2019. 16.12.2019. С. 2.
14. Марина Х.А. Воспитание таланта. М.: Астрель; Corpus, 2012.
15. Массовая уникальность. Глобальный вызов в борьбе за таланты / Исследование BCG, Worldskills Russia, Rosatom. М.: BCG, август 2019. 56 с.
16. Никулин Л.Ф., Симагина С.Г. Война за таланты и креатив: реалии современного менеджмента. М.: ЮНИТИ: Закон и право, 2013. 184 с.
17. Одегов Ю.Г., Бабынина Л.С., Александрова Е.В. Таланты и война за них // Актуальні проблеми економіки. 2015. Т. 165. № 3. С. 275–281.
18. Одегов Ю.Г., Карташов С.А., Логинова Е.В. Реалии современного менеджмента. Становление таланта и война за него. Монография. М.: МГИИТ, 2015. 282 с.
19. Одегов Ю.Г., Бабынина Л.С., Кулапов М.Н., Манахов С.В., Павлова В.В., Б.Д. Лошков. Управление человеческими ресурсами (УЧР): Глоссарий. М.: РУСАЙНС, 2021. 250 с.
20. Рабочая сила, занятость и безработица в России / Росстат. М., 2020. С. 29–31.
21. Российская газета. 2021. № 39. 24.02.2021. С. 22.
22. Россия 2025: от кадров к талантам. М.: BCG, октябрь 2017. С. 34.
23. Судзуки С. Воспитание талантов. Минск: Попурри, 2011.
24. Траут Дж., Райс Эл. Позиционирование: Битва за умы / пер. с англ.; 20-е, юбил. изд. М.: Питер, 2007. 327 с.
25. Управление человеческими ресурсами: учебник / под ред. Ю.Г. Одегова, М.В. Полевой, В.С. Половинко. М.: КНОРУС, 2019. 584 с.
26. Федеральный закон Российской Федерации № 489 от 30 декабря 2020 г. «О молодежной политике в Российской Федерации» – принят Государственной Думой 23.12.2020 г.
27. Филатова А. Искусство привлекать таланты // Кадровик. 2012. № 4. С. 108–111.
28. Фирсов А. Клубная филантропия // Ведомости. 2020. № 309. С. 6.
29. Фирсов А. Свободные искусства на рынке труда // Ведомости. 2011. 11.03.2011. С. 6.
30. Флорида Р. Креативный класс. М.: Классика – XXI век, 2007.
31. Хомченко Ю. Звездные кадры // РБК. 2017. № 64. 12.04.2017. С. 1.
32. Эффрон М., Орт М. Управление талантами. М.: Азбука бизнес, Азбука – Аттикус, 2014. 224 с.
33. Galenson D. Conceptual Revolutions in Twentieth-Century Art. Cambridge University Press, 2009.

34. *Galenson D.* Old Masters and Young Geniuses. Princeton University Press, 2005.
35. Harvard Business Review. 2010. January–february.
36. *Horx M.* Wie wir leben. Campus. 2006. 3. Auflage.
37. *Howe N., Strauss W.* Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York, William Morrow & Company, 1991. ISBN 978-0-688-11912-6.
38. *Howe N., Strauss W.* The Fourth Turning: What the Cycles of History Tell Us About America's Next Rendezvous with Destiny. New York: Broadway Books, 1997. ISBN 978-0-7679-0046-1.
39. *Голодец:* 38 млн россиян заняты «непонятно где и чем». URL: https://www.vedomosti.ru/management/articles/2013/04/03/vicepremer_golodets_38 mln_rossiyan_zanyaty_neponyatno_gde-i (дата обращения: 15.12.2020).
40. Труд и занятость в России, 2019: Статистический сборник / Росстат. М., 2019. 135 с. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2019.pdf (дата обращения: 09.12.2020).
41. Малый энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона. URL: <http://slovazi.yandex.ru>
42. *Мясоедов С.* Человек нового поколения: чему надо учить современных студентов. URL: http://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/362033-chelovek-novogo-pokoleniya-chemu-nado-uchit-sovremennyh-studentov?from_alt_domain=1
43. Национальная технологическая инициатива. Пространство возможного. URL: <https://nti2035.ru/talents/circles>
44. Психологический словарь. URL: <http://dic.academy.ru/dic.nsf/psihologic/1788>
45. Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/demo14.xls>
46. Словарь по общественным наукам. Глоссарий py. URL: http://www.inspp.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=143&Itemid=0
47. *Филонович С.П.* Траектория таланта. – 2010. URL: <http://www.hbr-russia.ru/issue/58/2156,HBR,2010/>.

Bibliography

1. Atlas novyh professij. M.: ASI – Skolkovo, 2014. P. 165.
2. *Dajer Dzh., Gregersen H., Kristensen K.* Stat' innovatorom. Pjat' privyчек liderov, menjajushhih mir. M.: JeKSMO, 2018. 320 p.
3. *Zhukov S.A.* Takzhe ih roditeli // Rossijskaja gazeta. Nedelja. 2021. № 62. 24.03.21. P. 24.
4. *Il'ichev D.V.* V Tehnoparke MFJuA startovali semejnye uroki kibernetiki // Za Kaluzhskoj zastavoj. 2021. № 9. 15–21 marta. P. 2.
5. *Kagarlickij E.* Detskie tehnoparki – start dlja budushhego progressa // Argumenty nedeli. 2020. № 50. 23.12.2020. P. 14.
6. *Kibanov A.Ja., Luk'janova T.V., Lovcheva M.V.* Molodezhnaja politika v Rossii i zarubezhnyh stranah. M.: GUU, 2011.
7. *Kolvin Dzh.* Talant ni pri chem! Chto na samom dele otlichaet vydajushhihsja ljudej. M.: Al'pina Biznes Buks, 2012.
8. Ljudi budushhego. Ot kadrov k talantom // Vedomosti. 2019. № 22 (2012).
9. *Majklz Je., Hjendfild-Dzhons H., Jekselorot Je.* Vojna za talanty / per. s angl. Ju.E. Kornilovich. M.: Mann, Ivanov i Ferber, 2012.
10. *Manujlova A.* Bednyj, no ne blednyj // Kommersant. 2017. 10.11.2017. P. 2.
11. *Manujlova A.* Dva milliona molodyh rossijan ne rabotajut i ne uchatsja // Kommersant. 2018. 17.08.2018. P. 2.
12. *Manujlova A.* Kompanijam hvatit umelyh ruk // Kommersant. 2019. 27.11.2019. P. 2.
13. *Manujlova A.* Luchshej raboty ne najti // Kommersant. 2019. 16.12.2019. P. 2.
14. *Marina H.A.* Vospitanie talanta. M.: Astrel'; Corpus, 2012.
15. Massovaja unikal'nost'. Global'nyj vyzov v bor'be za talanty / Issledovanie BCG, Worldskills Russia, Rosatom. M.: BCG, avgust 2019. 56 p.

16. *Nikulin L.F., Simagina S.G.* Vojna za talanty i kreativ: realii sovremennogo menedzhmenta. M.: JuNITI: Zakon i pravo, 2013. 184 p.
17. *Odegov Ju.G., Babynina L.S., Aleksandrova E.V.* Talanty i vojna za nih // Aktual'ni problemi ekonomiki. 2015. № 3. T. 165. P. 275–281.
18. *Odegov Ju.G., Kartashov S.A., Loginova E.V.* Realii sovremennogo menedzhmenta. Stanovlenie talanta i vojna za nego. Monografija. M.: MGIIIT, 2015. 282 p.
19. *Odegov Ju.G., Babynina L.S., Kulapov M.N., Manahov S.V., Pavlova V.V., Loshkov B.D.* Upravlenie chelovecheskimi resursami (UChR): Glossarij. M.: RUSAJNS, 2021. 250 p.
20. Rabochaja sila, zanjatost' i bezrobotica v Rossii / Rosstat. M., 2020. P. 29–31.
21. Rossijskaja gazeta. 2021. № 39. 24.02.2021. P. 22.
22. Rossiya 2025: ot kadrov k talantom. M.: BCG, oktjabr' 2017. P. 34.
23. *Sudzuki S.* Vospitanie talantov. Minsk: Popurri, 2011.
24. *Traut Dzh., Rajs Jel.* Pozicionirovanie: Bitva za umy / per. s angl.; 20-e, jubil. izd. M.: Piter, 2007. 327 p.
25. Upravlenie chelovecheskimi resursami: uchebnik / pod red. Ju.G. Odegova, M.V. Polevoj, V.S. Polovinko. M.: KNORUS, 2019. 584 p.
26. Federal'nyj Zakon Rossijskoj Federacii № 489 ot 30 dekabrya 2020 g. «O molodezhnoj politike v Rossijskoj Federacii» – prinjat Gosudarstvennoj Dumoj 23.12.2020 g.
27. *Filatova A.* Iskusstvo privlekat' talanty // Kadrovik. 2012. № 4. P. 108–111.
28. *Firsov A.* Klubnaja filantropija // Vedomosti. 2020. № 309. P. 6.
29. *Firsov A.* Svobodnye iskusstva na rynke truda // Vedomosti. 2011. 11.03.2011. P. 6.
30. *Florida R.* Kreativnyj klass. M.: Klassika – XXI vek, 2007.
31. *Homchenko Ju.* Zvezdnye kadry // RBK. 2017. № 64. 12.04.2017. P. 1.
32. *Jeffron M., Ort M.* Upravlenie talantami. M.: Azbuka biznes, Azbuka – Attikus, 2014. 224 p.
33. *Galenson D.* Conceptual Revolutions in Twentieth-Century Art. Cambridge University Press, 2009.
34. *Galenson D.* Old Masters and Young Geniuses. Princeton University Press, 2005.
35. Harvard Business Review. 2010. January–february.
36. *Horx M.* Wie wir leben. Campus. 2006. 3. Auflage.
37. *Howe N., Strauss W.* Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York, William Morrow & Company, 1991. ISBN 978-0-688-11912-6.
38. *Howe N., Strauss W.* The Fourth Turning: What the Cycles of History Tell Us About America's Next Rendezvous with Destiny. New York: Broadway Books, 1997. ISBN 978-0-7679-0046-1.
39. *Golodec: 38 mln. rossijan zanjaty «neponjatno gde i chem».* URL: https://www.vedomosti.ru/management/articles/2013/04/03/vicepremer_golodec_38_mln_rossijan_zanyaty_neponyatno_gde-i (data obrashhenija: 15.12.2020).
40. Trud i zanjatost' v Rossii, 2019: Statisticheskij sbornik / Rosstat. M., 2019. 135 p. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2019.pdf (data obrashhenija: 09.12.2020).
41. Malyj jenciklopedicheskij slovar' Brokgauza i Efrona. URL: <http://slovazi.yandex.ru>
42. *Mjasoedov S.* Chelovek novogo pokolenija: chemu nado uchit' sovremennyh studentov. URL: http://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/362033-chelovek-novogo-pokoleniya-chemu-nado-uchit-sovremennyh-studentov?from_alt_domain=1
43. Nacional'naja tehnologicheskaja iniciativa. Prostranstvo vozmozhnogo. URL: <https://nti2035.ru/talents/circles>
44. Psihologicheskij slovar'. URL: <http://dic.academy.ru/dic.nsf/psihologic/1788>
45. Rosstat. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/demo14.xls>
46. Slovar' po obshhestvennym naukam. Glossarij ru. URL: http://www.inspp.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=143&Itemid=0
47. *Filonovich S.R.* Traektorija talanta. – 2010. URL: <http://www.hbr-russia.ru/issue/58/2156,HBR,2010/>