

АНАЛИЗ НА ОТНОШЕНИЕТО ТАЛАНТИЗЪМ – ТАЛАНТ – СТРАТЕГИИ

Доц. д-р [Никола Янков](#)
СА „Д. А. Ценов” – Свищов

Резюме: В настоящата статия разглеждаме един тренд, чиито очертания и осмисляне могат да променят акцентите в процеса на развитие на различни системи. Той е свързан с преход към нова епоха, която терминологично се определя като „човешка”. Осъзнаването на този еволюционен преход при равни други условия е в състояние да предотврати „шокове” от бъдещето и да послужи за по-плавни преходи.

Независимо дали са развити или развиващи се обществата, те са изправени през криза, породена от липсата на талантиливи специалисти. Това обстоятелство намалява тяхната производителност, производствен капацитет и интелигентен икономически растеж.

Ключови думи: талант, талантизъм, политика за развитие на таланти, пазар на специалисти, „ловци” на таланти.

JEL: J00.

AN ANALYSIS OF THE RELATION TALENT – TALENTISM – STRATEGIES

Assoc. Prof. Nikola Yankov
„D. A. Tsenov” Academy of Economics – Svishtov

Abstract: A trend which could change the accents put on different systems development is overviewed in this article. It is connected with the transition toward a new age which is marked as „human”.

The awareness about the evolutionary transition caeteris paribus is a condition for preventing the „future shocks” and to make it more manageable and smooth. No matter what is the type of the countries – developed or in a process of development - they face very serious crisis. It is connected with the lack of talented specialists. That phenomenon decreases their productivity as the achievement an intelligent economic growth. The talentism and the talent relation are both discussed. Some of the most important problems of the talentism are listed.

Key words: talent, talentism, talent development policy, head and talent hunters

Въведение

В най-общ план следкризисното развитие на световната икономика изисква въвличане освен на стандартни, конвенционални и на други, движещи обществото, икономиката и пазарите, сили. Оказва се, че липсата (дефицитът) на квалифицирани специалисти може да попречи на прогреса и да изложи на опасност интелигентния икономически растеж в системи на различни равнища.

От една страна, растящият недостиг на специалисти, които да притежават добре балансиран портфейл от знания/умения, ще бъде особено остър в Европа, където към 2030 г. ще бъдат нужни 45 милиона повече работници, за да се поддържа нормален растеж. За САЩ тази цифра е 25 милиона.

От друга страна, се констатира, че отделните мрежи на Единния (паневропейски) пазар не са взаимосвързани в достатъчна степен и че пазарните правила не са еднакво валидни за всички страни-членки на Европейския съюз. До изграждането на тези пазари е обща цел, след постигането на която Европа като цяло ще може успешно да се конкурира глобално. Именно тези факти са предизвикателство за ЕС в процеса по създаване конфигурацията *Европа 2020*.

В друг план Европа трябва да развива предимствата на Единния пазар, с което да се устоява на глобалната конкуренция, което държавите-членки самостоятелно не могат да постигнат. Същото е и по отношение на иновативния си потенциал, духовната си сила, разнообразието на културното пространство, и постигнатото единство в разнообразието.

Трети момент е членовете на обществото по-масово да се включват в социални проекти за създаване на общ дом – ЕС. За целта е необходима критическа маса от таланти и то не само за стратегически сектори, а за балансираното развитие на пазарните мрежи на всяка отделна страна от общността. Самият ЕС третира изтичането на мозъци към САЩ като загуба на мозъци („brain wastage”).

1. Човешката ера

Човешката ера е период, в който оптимизираният човешки потенциал е най-важният определител на бъдещия бизнес растеж и пазарен успех. Тя ще налага бизнесът и правителствата да преосмислят подходи, прилагани при използване на човешкия талант в един нарастващ и бързопроменящ се свят. В този преход капитализмът еволюира в талантизъм, което е преместване на властта в ръцете на талантливите индивиди¹.

Напредничавите в мисленето си форуми констатират факта, че за развити икономики ще има дефицит на таланти и че следва да се променят акцентите. Възниква въпросът, какво адекватно може да правят средни и малки икономики, намиращи се в процес на развитие? И то в моменти на драматични промени и стагниращи икономически и социални структури.

По време на световната икономическа криза високата безработица прикри дългосрочния дефицит на таланти, което ще се отрази за десетилетия върху икономиките на почти всички страни. Става въпрос за висококвалифицирани (топ) таланти, както и за добре квалифицирани специалисти, които разполагат със съществен

¹ Вж. Jeffrey, A. Joerres. .Entering the Human Age. Manpower Inc. 2011, p. 7.

опит. Особено силно се очаква, липсата на таланти да се почувства в сектори като бизнес услуги, ИТ и строителство и то независимо къде те са разположени географски.

В индустриалната/информационната епоха са необходими големи капитали за технологии и за производствени съоръжения. В нея трудът на хората е евтин, а те самите – заменими. В постиндустриалната епоха повече от дейностите изискват стратегическо мислене, образование, а тези, които ги притежават, невинаги са налични, а в много случаи са и дефицитни². Затова започва и война за талантите, като този феномен се обозначи като талантизъм³. Работодател, който спечели конкурентната война за таланти, може да определя как да привлича по-възрастни, но и по-опитни специалисти, как да реструктурира работните процеси, за да може да ги задържи колкото може по-дълго⁴.

В този контекст световният икономически форум в Давос постави въпроса за нарастване мобилността на таланти, с което ще се предотврати глобалната криза на трудови ресурси⁵. Въпреки високата безработица, светът влиза в десетилетие със силен недостиг на талантлив специалисти. Ако не започне да се решава този проблем, той ще се отрази върху необходимия интелигентен икономически растеж и в развитите, и в развиващите се страни.

Годишната среща на Давоския икономически форум през 2010 г. представи доклада „Навлизане в ерата на мобилните таланти“. В него се констатира, че дефицитът на таланти в световен план може да се преодолее с тяхната мобилност. Мобилността (миграцията) на таланти може да бъде вътрешносекторна – между бизнес организации от един и същ сектор, междусекторна, между национални икономики, между бизнес организации в един сектор с таланти, които познават и разбират бизнес системите и особеностите на сектора; между отделни сектори на икономиката и на индустрията (познават и могат да предлагат решения за структурни промени в различни системи); между отделни сектори в други страни – могат да бъдат полезни с решения за определен сектор, независимо в каква икономика той функционира. Глобализацията на пазарите увеличава конкуренцията и дава големи възможности за мобилност⁶. В този смисъл се счита, че в близките седем години най-голямото предизвикателство на света е привличането, развиването и задържането на таланти. По отношение на глобалната миграция развитите страни разработват стратегии за преодоляване на дефицита от умеещи специалисти, за увеличаване критическата маса на талантливите хора. Те виждат имиграцията като важно стратегическо средство за тази цел.

Цитираният доклад препоръча да се направи:

* оценка на бъдещите дефицити на таланти. В тази насока правителствата и индустриалните асоциации трябва да анализират капацитета и производствените рискове по отношение на всяка професионална група (напр. инженери) и да се предприемат действия спрямо очертаня дефицит.

* Анализ на миграционна политика, който да включи движението не само на студенти, но и на работници и специалисти с опит, респективно с доказан талант.

Траекториите на *преход* към човешка епоха и към нова (нео)икономика в сферата на човешкия потенциал включват следните субтраектории, и акценти и преходи:

² Ibid.

³ Идея, лансирана през 2001 г. на Икономическия форум в Давос, Швейцария.

⁴ Jeffrey, A. Joerres, Entering the Human Age - <http://www.manpower.com/humanage/wefanthology011.pdf>, p. 35.

⁵ <http://www.weforum.org/news/world-economic-forum-report-calls-greater-talent-mobility-prevent-global-labour-crisis>.

⁶ В търсене на homo creatus – Капитал, № 10, 16 май 2008 г.

- **ОТ** Индустриална/информационна епоха **КЪМ** Човешка епоха.
- **ОТ** схващането, че „достъпът до капитал е решаващ при конкуренцията” **КЪМ** концепцията, че достъпът и използването на таланти е основен диференциатор в условията на всеобща конкуренция.

- **ОТ** „Талантите търсят подходящи компании” **КЪМ** „Компаниите силно се нуждаят и търсят с най-различни средства талантлив специалисти” (таланти).

В човешката епоха се променя гледната точка по отношение процеса на обучение и институциите, свързани с него. В този смисъл следва да се преосмисли концепцията за *пирамидата на талантизма*. Тя визуално може да се представи по следния начин – схема 1.

В бързоразвиващи се общества се забелязват два момента, към които да се насочи вниманието на стратегически мислещите - лидерство и развитие на таланти.

2. Отношението талантизъм – талант

Трансформацията в човешкото общество налага да се определи ролята на таланта, при който пазарните стълкновения се водят с помощта на таланти. В тази епоха, както беше споменато, *диференциатор* по отношение на конкуренцията не е големината на капитала (каквото той е бил в миналото), а талантът – на нацията, на определени групи и индивиди. Той се превръща в свръхстратегически, но заедно с това и в дефицитен ресурс.

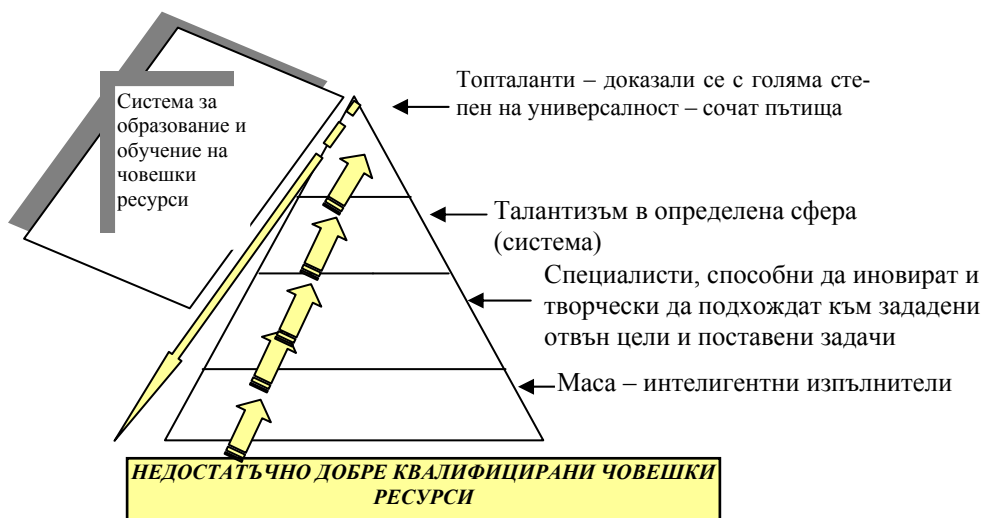


Схема 1.

При насочване на вниманието към новия фокус – талантът, от все по-малко значение е дали държавите или компаниите имат достъп до капитал, много по-важно е те да привлекат таланти, които им помагат. Самият талант не би могъл да се възприема като диференциатор на конкуренцията, ако не се осмисли неговата ключова роля в този смисъл.

Преди десет години консултинговата група „МакКинзи” предсказа войната за таланти, като имаше предвид недостига на специалисти по висш мениджмънт. В началото на второто десетилетие на XXI век се установява, че има дефицит и съответно се разгаря борба за таланти на всякакви равнища и за всички важни бизнес системи, а не само за сферата на мениджмънта. В този смисъл се забелязва или тиха

еволюция, или революция в мисленето и променяне на акцентите, което представяме в схема 2. Този процес трябва да се анализира, осмисли и разбере.

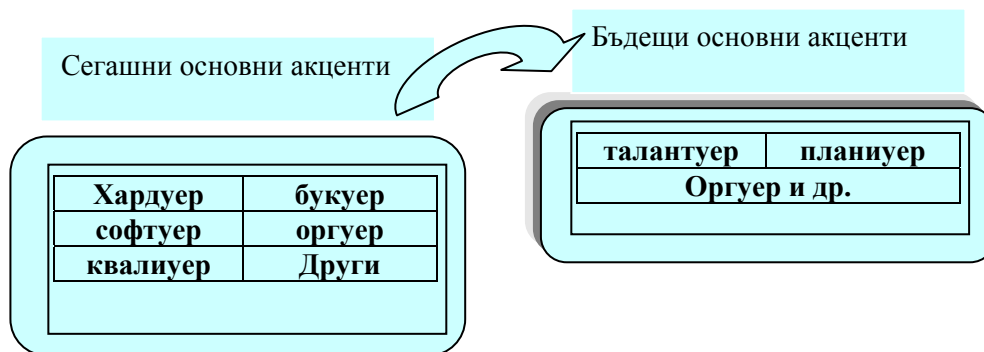


Схема 2.

Освен хардуерът са ценни и хората, които могат да творят, хората с талант. Те следва да се насочват към проблеми с различна от сегашната движеща развитието на човечеството сила – а именно специфичната способност на човека да се адаптира. Явление, което дава сметка за първостепенното значение на *уъркуера* в системи на всички равнища. Талантизмът е свързан с качеството на образованието и с наличието на специална концепция за създаване на таланти.

Единният европейски пазар се основава на разбирането, че човешкият потенциал е ключов капитал в икономики, основани на знания. От тази гледна точка инвестирането в хора, в талант и в творчество се превръща в център на стратегическото мислене. От тази отправна точка е необходимо да се предприемат различни инициативи, свързани не само с повишаване качеството на обучението, но и с развитие на *талантизма*. Него го разглеждаме като център и интегратор на полиадата „Бизнес” – „Правителство, политика” – „Образование” – „Иновации и технологии”. Самата полиада може да се представи по следния начин – схема 3.

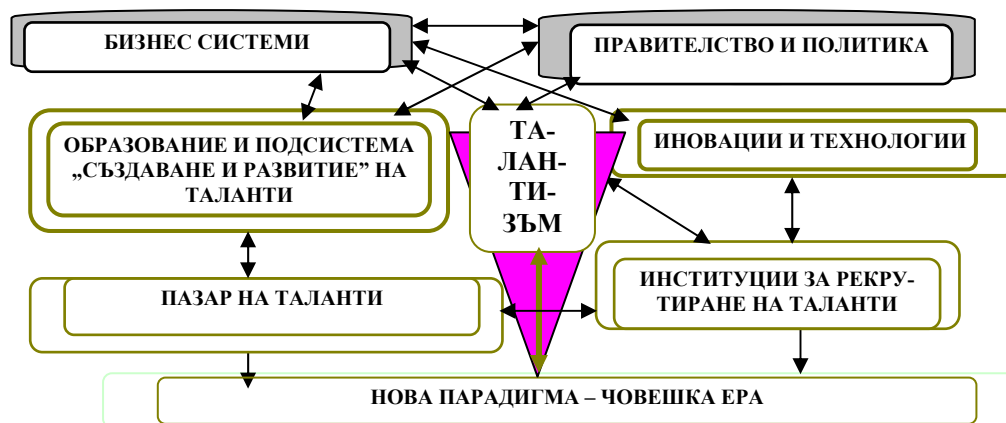


Схема 3.

В тази полиада ролята на правителството е да насочи вниманието си към развитие на таланти и стратегия за използване на човешкия потенциал, ако то иска да бъде конкурентоспособно в бъдеще⁷.

⁷ Manpower Inc. Talent Shortage Survey, 2010, p 38.

В днешно време различни правителствени институции и неправителствени организации създават различни мрежи за реагиране по отношение дефицита от таланти. Самите те действат в различни направления и невинаги могат да синхронизират своите действия. В този смисъл форуми като този в Давос си дават сметка, че съвременният свят е прекалено фрагментиран, (напр. търговските въпроси се дискутират със СТО, здравните – със СЗО, но в крайна сметка всички те са взаимно свързани и изискват единен подход. Ключът за успеха на форума в Давос е независимо и систематично обсъждане на всички спорни теми по начин, позволяващ обхващането им в единен контекст.

Общият знаменател (интегратор) е талантизмът. Оттук произтича решаването на *свръхприоритетния проблем, а именно – осигуряване с таланти и тяхното формиране.*

Проблемът талантизъм и талантопотребност не е нов, но досега той се е разглеждал редукионистко, аспектино, между другото, от гледна точка на принципа „разделяй и владей”.

Сега нуждата е почувствана остро и се сменят парадигмата и подходът към тази страна от развитието на различни системи.

Талантизмът, разглеждан като резултат от работата на специалисти с талант, може да бъде осъзнат и управляван от институции на различни равнища: глобално равнище (макроглобален подход), паневропейско равнище, национално равнище – вертикално и хоризонтално, на равнище бизнес системи.

Подходите към осмислянето на явлението *талантизмът* следва да се разглеждат от следните гледни точки: глобална (световни организации и форуми; европейски – за решаване проблемите на интеграцията, човешката епоха и развитие моделите на биоикономиката и економиката; национален – за системата общество и по-конкретно за икономиката; секторен – за осигуряване на специалисти с талант за нормалното функциониране и за развитието не само на стратегически, но и на други, допълващи националната икономика, сектори; бизнес системата – за осигуряване на съществуване, нормално функциониране и развитие в условията на динамични пазари.

Талантизмът е концепция, лансирана в широк план от Икономическия форум в Давос и преди това прокламирана от Manpower Inc.

Талантизмът е самият процес на създаване на таланти, на тяхното откриване от специални хора в качеството и ролята им на „ловци на глави/таланти” да привличат таланти. Той се свързва с определено равнище на компетентност.

Трендът и преходът към талантизъм поставят основни въпроси, като: Може ли да се развива качеството талант и къде, кой, как, с какво (методология, подходи, методи, техники); какво да включва интегралната система „талант” и т.н.

Талантизмът е убеждението, че търсенето на специалисти е основен проблем на мениджмънта на настоящите бизнес процеси, социални организации и други основни възли на мрежата на системата „Общество”.

Проблемът талантизъм, т.е. използване на хора със способности да правят промени и намират оригинални решения, има различни равнища. Самият талант създава „продукт” от най-различен характер, като комбинира знания, учения, дългогодишен и исторически опит, културни напластявания и ценности.

Очертаване на полета, в които талантизмът (мисленето за ролята на определени специалисти) е условие, без което не може.

Подходването към проблема талантизъм с цел неговото решаване налага да се установят специфични равнища, обекти и решения. В този смисъл талантите могат да се обособят по ключови сфери за глобалната икономика, за националната икономика,

за отделни сектори, за отделни бизнес системи. Всички те си поставят различни цели, които, систематизирани, са показани в таблица 1.

Мениджмънтът на таланти/талантизъм е труден процес, ако се отчете обстоятелството, че „талантът е неуловим, той е навсякъде и не е никъде”⁸. Настоящото време изисква по-сложни решения за управлението на талантите.

Като маркер талантът има много тълкувания. Според нас той следва да включва както мисленето – перспективно, латерално, така и пригодност за обучение („teachable fit”).

Талантът изразява компетентност, характер (солидна етика и способност да вдъхва доверие), проактивност, добра игра в екип, идеяизъм (умение за лансиране на нови идеи) чрез осигуряване свобода на мисленето и на действията.

Талантът поддържа функционирането на различни системи или ги изважда от криза, стагнация. Ценно човешко качество е самият талант ефективно да обучава таланти.

Таблица 1

	Равнища	Примерни цели/ приоритети в зо- ната на талантизма	Очаквани решения на проблеми от таланти
МЕ- ГА- МРЕ- ЖИ	Глобално	Създаване на мрежа на талантливи специалисти, насочена миграция за преодоляване дефицита от квалифициран човешки потенциал	<i>Постигане на:</i> Енергийна ефективност, Получаване на синергетични (мрежови) ефекти, Добро синхронизиране на действията;
УЛ- ТРА- МРЕ- ЖИ	Макрорегионално Ултрамрежи от първи порядък - Европейски съюз и други иконо-мически съюзи Ултрамрежи от втори порядък – отделни страни на Европейския съюз	Създаване на интегрирани икономики и пазари в макросъюзи Реализиране на стратегии и модели като: „Европа 2020”, „Европейска стратегия за дунавския макро-регион” и др.	Рационализиране на различни бизнес мрежи и бизнес системи; Ресурсоикономисване; Постигане на устойчивост чрез <i>еколого-социално-икономическо интегриране</i>
Хи- пер- мре- жи	Хипермрежа от първи порядък: Отделна страна, разглеждана във вертикален и хоризон-тален (териториален) аспект	Развитие на хипермрежата на системата „Общество” Създаване на системи за специализирано образование на специалисти-таланти Повишаване качеството на образованието, разработване и следване на предва-	Енергоспестяване Използване на технологии за производство на енергия от възобновими енергийни източници (ВЕИ) и др.
	Хипермрежа от втори порядък: Системата „Общество”:		Талантизъм за хиперсистеми – променяне

⁸ Manpower Inc. Talent Shortage Survey, 2010, p. 18.

	Хипермрежи от трети порядък: Отделни сфери на системата Общество – икономическа, политическа, духовна, екологическа, военна, информационна и др.	рително разработена специална концепция за създаване на таланти. Талантизъм в търсене на нови насоки – зелени коридори, зелена енергия, биопродукти, екопродукти	на функционирането на мрежата Вертикални равнища – неоенергиен микс, Преструктуриране на енергийния микс на равнище ЕС, отделна страна-членка, производствен сектор, бизнес система
Свърхмрежи	Свърхмрежи от първи порядък – напр. сектори на икономиката	Осигуряване на таланти за бизнеса, за регионалното развитие, продуктово обновяване, мрежосъздаването и мрежоподобряване	Развитие на европейски макрорегиони, на зелени транспортни коридори
	Свърхмрежи от втори порядък сектори на индустрията	Мениджмънт на оперативни програми и на произтичащи от тях проекти	Постигане на критическа маса от таланти специалисти като предпоставка за преодоляване на циклични и структурни шокове.
	Свърхмрежи от трети порядък - различни бизнес мрежи-или мрежи от бизнес системи		
	Мрежа на отделна бизнес система – хоризонтална, вертикална, функционална и др.		
	Мрежа на равнище (стратегическа) бизнес единица		

Човекът–творец (хомокреатор) може да води борбата срещу антиалеаторността, инерцията на системите, наличните прагове, външни и вътрешни, които пречат на функционирането и на развитието на различни изкуствени системи и на техни мрежи. Талантът е обобщено понятие, под „чадъра” на което е възможно да се „подслонят” определени типове таланти. Те могат да се обособят от гледна точка на характеристиките, равнищата, уменията, степента на квалификация:

– родени и създадени при определени условия; потенциални таланти доказали се таланти; таланти за налагане на парадигми след тяхното очертаване, обосноваване; таланти за поддържане на една пазарна и/или бизнес системна мрежа; таланти за мрежоподобряване и за мрежоунищожаване; таланти за повишаване на мрежовата функционалност и за постигане на мултифункционалност.

Способността, наречена талант, е страна и характеристика на един топмениджър, на един квалифициран специалист. Тя може да се свърже с творчеството, намирането на най-доброто решение за определена система и конкретно време. Талантът създава добавена стойност – или веднага, или след допълнително обучение, след ориентиране и създаване на условия (свобода на мислене и на действия).

Самото понятие *талант* може да се представи като мрежа от умения, които при добро насочване водят до синергетичен ефект, изразен или с излизане от критическа ситуация, или със създаване на интелектуален и физически продукт, или с извършване

на добър интегрален маркетинг и др. В най-общ вид една условна мрежа на компонентите на таланта е представена на схема 4.

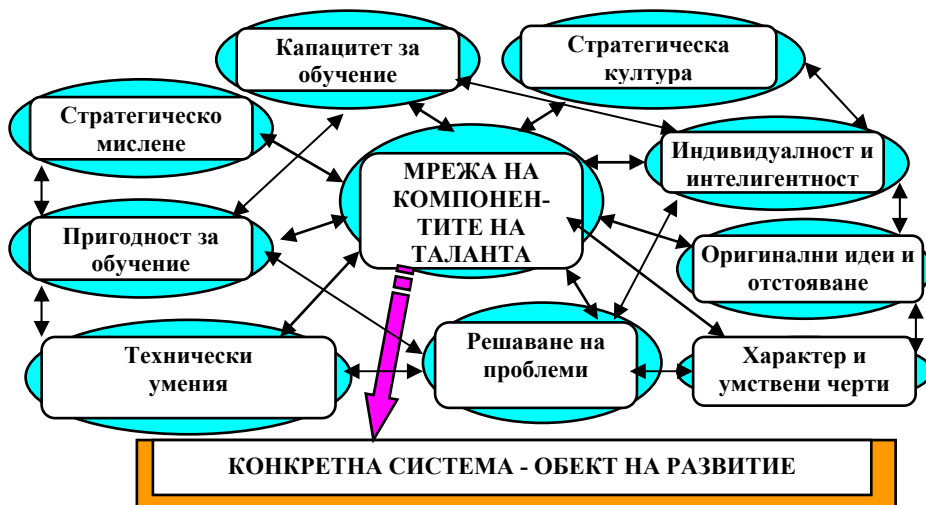


Схема 4.

Проявяването на таланта зависи от способността да се комбинират определени умения, а именно:

* „твърди” – технически и административни; и „меки” – разрешаване на конфликти и стратегическо мислене;

* приложни и прагматични които от една страна, се придобиват чрез работа и нарастват с натрупвания се опит.

Умение на таланта е или да си самосъздава творчески задачи, или да изпълнява такива, формулирани и зададени от един лидер, мениджър, стратег, визионер и от други висши специалисти.

Талантът е стартов момент във веригата „Талант” ↔ „Креативност” ↔ „Иновации”. Самите иновации фактически са практическо прилагане на креативни идеи, които на свой ред се раждат или при недостиг на средства, или от стремеж за по-добро задоволяване на определени потребности. Самата креативност се стимулира от определени ограничения. Тя осигурява нови начини за решаване на проблемите на обществото и на бизнеса.

Една матрица, която показва „територията” на талантизма, може да има следната конфигурация – таблица 2.

Таблица 2

Равнища	Проблеми на неикономическото развитие	Стандартни стратегии и решения	Нестандартни стратегии и решения
Хипер-система Ултра-система Супер-		С нетворчески подход към решаването им (рутина и рутинни решения), решения de ja vue	С нетворчески подход към решаването им (рутинни решения), решения de ja vue

система Система подсис- тема		С творчески подход към решаването им с ангажиране на доказали се таланти	С творчески подход към решаването им с ангажиране на доказали се таланти	Терито- рия на талан- тизма
---	--	--	--	--

Друга матрица, която да обхваща комплекса от многопосочни действия, свързани с талантлизма/таланта, на свой ред може има следния вид:

Таблица 3

Мениджмънт - насочване: на процеса талантливост и качеството „талант“				
Търсене - намиране – рекрутиране – задържане- развитие на топталанти и на таланти „Наемане” на таланти	Създаване – трениране – претрениране на таланти Поддържане на „банка” от таланти	Създаване на условия за докладване на таланта Оценка на неговия принос в процесите на функциониране и развитие на различни системи/мрежи	Управление на човешкия творчески потенциал	Формиране на умения за мениджмънт на таланти,

Самото поддържане на секторна „банка” от таланти може да стане или чрез поддържане на процеса „отглеждане” на таланти в бизнес системата, или чрез привличане по различен начин на професионалисти извън нея. Интересни в тази насока са въпроси като: какво е отношението „ловци” на таланти (head hunters) ↔ какви типове са специалистите-обект на „лов”), кой фактически е активната страна в процеса „ловуване”, как протича самият той и т.н.

„Ловците” на топмениджъри и/или на квалифицирани специалисти, и/или на таланти са хора с творческа природа, психологически компетентни и комуникативни, с качества на „дипломати”. Те трябва да намерят точния специалист/мениджър/талант за необходимата позиция. Счита се, че най-добри „ловци” са онези, които произлизат от бизнес сектор, който те добре познават. Така също са важни професионалният опит и личните качества на „ловеца”. Той трябва да е търпелив, дискретен и да внушава доверие, да има „нюх” и интуиция. В този план възникват въпроси като напр. легална и морална ли е тази дейност? Как се прави маркетинг един „ловец”? Има ли маркетингови „ловци”? и т.н.

Обектът на „лов” е определен и необходим специалист/талант. Той следва да не е анонимен, да има солиден опит в професията, да е лесно откриваем, евентуално да е участник в професионален клуб или организация, името да е фигурира в определени бизнес издания.

От друга страна, следва да се търси баланс между „бренда” на талантливия специалист и неговото (само)налагане и (само)изтъкване. Тоест съществува риск, той да се отхърли поради недостатъчно добър имидж. Един тип поведение на обекта на лова е, когато ловецът се свързва с потенциален кандидат и го информира за офертата на даден клиент, той да реагира неадекватно, със страх, че може да изгуби настоящата си сигурна работа.

Специалистите–обект на „лов” също трябва да мислят по нов начин за своята работа и те да бъдат съотговорни за своята квалификация, сами да поддържат уменията си на определено равнище и т.н.

Търсенето на висши специалисти (executive search) е процес, при който се прави подбор на специалисти, които са важни за една организация и понастоящем работят успешно в друга. Такива специалисти не могат да се привлекат с обичайни рекламни обяви за работа, които се публикуват в печата и определени електронни сайтове, а с метода на директния подбор и директната оферта.

По отношение на пазара на специалисти с талант могат да се очертаят определени негови сегменти и проблеми. Конфигурацията и неговата структура е показана на схема 5.

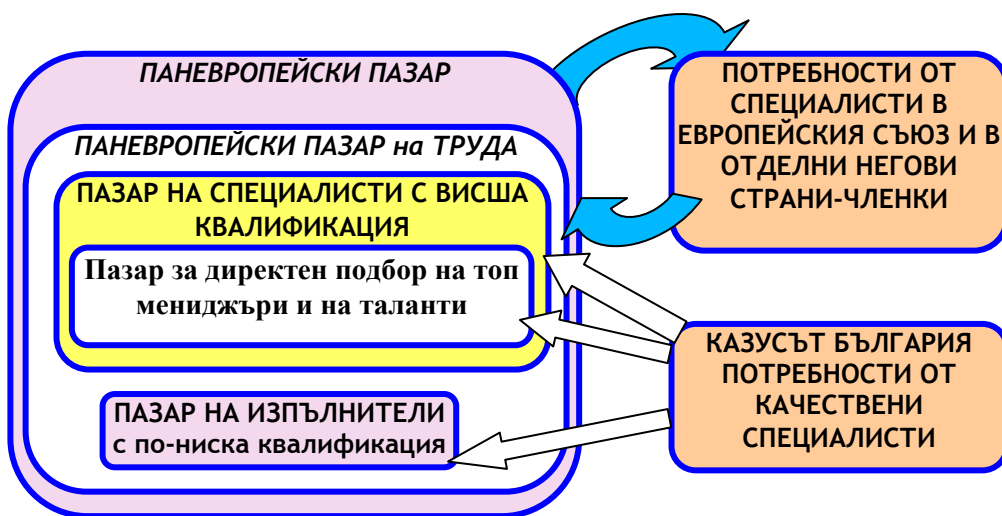


Схема 5.

Пазарът за директен подбор в България започва да се развива реално от 2002-2003 г. Фирмите, които тогава предлагат „лов” на мениджъри, го правеха между другото. Понастоящем в страната може да се констатира, че е налице култура за търсене на мениджъри и други ценни специалисти/таланти чрез фирми за директен подбор. Тези бизнес системи вече си дават сметка за това, че талантите са много важни за тяхното развитие във втората и следващите декади на XXI век.

Пазарът на специалисти е в процес на формиране, на узряване, той е динамичен и се очаква да достигне развитие, което имат страните в Централна Европа.

Налице са и първите договори за дългосрочно партньорство между фирми за търсене на топмениджъри и клиенти – големи компании от различни сектори. Търсещите специалисти се избират от специализирани организации и индивидуални „ловци” с добра репутация. В случаи, в които на българския пазар не може да се намери подходящ специалист, търсенето се разширява в околни страни, а понякога и сред българите в чужбина.

В България ограничеността на пазара произтича от факта, че много мениджъри имат профили, които не отговарят на изисквания като познания по чужд език и по съвременни мениджърски практики. От друга страна, на млади и много таланти хора им липсва опит за заемане на висши мениджърски позиции. Много позиции, за които се търсят подходящи специалисти, са нови за България, а специалистите с необходимия опит за тяхното заемане не са много. Това е валидно за сектори като човешки ресурси, маркетинг, финанси, контрол върху разходите, продажба на

бързооборотните стоки и т.н. Друг влияещ фактор е усвояването на чуждестранни инвестиции и средствата по европейски програми за развитие, които изискват опитни специалисти. Едно проучване на специализираното издание на в-к „Капитал”–„Карриери” не откри български играч, предлагащ услуги и наложил се на местния пазар на специалисти, а само представители на чуждестранни компании или на техни франчайзполучатели. Най-общо компаниите, които се занимават с хедхънтинг в България, се специализират по: * видове мениджърски позиции – продажби и маркетинг, главни финансови директори или мениджъри по човешки ресурси; * сектори: например медии, енергетика, търговия на дребно или биотехнологии; * географски принцип; * директен подбор, който е тяхна основна дейност и те не предлагат други услуги по мениджмънт на човешки ресурси (потенциал, талант); * по-мощна дейност в сферата на човешките ресурси; занимават се с „лов” на специалисти/таланти инцидентно, по искане на техен клиент, с когото вече са работили или работят по други проекти^{9,10}. **„Ловът” на таланти** е най-скъпата услуга в сектора на човешките ресурси. Но направените инвестиции за намиране на подходящ специалист в дългосрочен план се оказват не толкова големи в сравнение с ползите, които той носи. В самия „лов” се очертават два подхода: намиране на търсения специалист чрез използване на мрежа от бизнес лица, познати и приятели, които могат да ориентират към определен специалист и директен подбор. Систематизирането на етапите на последния е направено в таблица 4.

Таблица 4

ЕТАПИ ПО РЕКРУТИРАНЕ НА СПЕЦИАЛИСТИ С ТАЛАНТ				
Определяне на компаниите, където може да се намери необходимият специалист. Паралелно проучване на обяви в интернет и в медиите.	Анализ на дейността на компанията, анализ на пазара, на който тя работи, определяне на зони на търсене на кандидатите.	Набелязване на конкретни специалисти-обект на привличане и правене на кратък списък. Проучване на статута, мотивацията, задълженията на специалиста-обект на „лов”. Подготовка за непосредствения контакт с набелязания специалист.	Установяване на директен контакт с един или няколко избрани потенциални „обекти” на „ловеца”.	Събеседване на кандидата, съпровождане на кандидата на работното място и наблюдение и помощ при неговото интегриране.
Консултант (ловец) Клиент Психолог специалист човешки ресурси (потенциал)				

⁹ Голяма част от тези компании членуват в Асоциацията на консултантите за подбор на топмениджъри (Association of Executive Search Consultants - AESC).

¹⁰ Тези фирми извършват посреднически услуги за намиране на работа и по тази причина тяхната дейност се регламентира от Наредбата за условията и реда за извършване на посредническа дейност. В този смисъл те се регистрират в Агенцията по заетостта и като получат удостоверение за тази регистрация.

В глобален план търсенето на топмениджъри и мениджъри (executive search) има своите основни играчи¹¹. Наред с тях на всеки континент има други стратегически участници на този пазар. Други важни за този бизнес са т.нар. бутикови фирми (главно на национално равнище), профилирани в определени сектори – финанси, инженеринг, маркетинг и т.н.

Може да се констатира, че в България има, първо, свръхпредлагане на компетенции, които не се търсят, второ, липса на таланти специалисти и неефективно използване на наличните човешки ресурси и трето – недостиг на таланти специалисти на различни равнища необходими за настоящия момент и за непосредственото и дългосрочното бъдеще. Забелязва се съзнателно търсене не само на пазара на труда, но и в сегмента пазар на таланти, които се обслужват от „ловци“ на таланти.

В България има недостиг на таланти специалисти и неефективно използване на потенциала на разполагаемите (наличните) специалисти. Зевът между потребности от и наличие на таланти е голям и той може да се представи по следния начин:

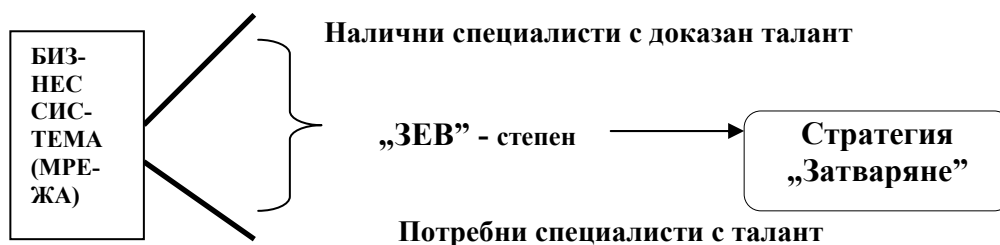


Схема 6.

Омагьосан кръг на българското образование – количественост, но не и входящо и изходящо качество.

В България може да се докаже, че съществува феноменът на противоположния на други страни в Европа и в света тренд. Така например на тренда за привличане на квалифицирани работници и таланти се забелязва изтичане на такива стратегически за бъдещето на страната, на нейните сфери – производствена, социална, екологическа и други – специалисти. В българското висше образование студентите налагат желани от обществото модели на поведение спрямо тяхното обучение и трениране, вместо това да се прави от гледна точка на потребностите на обществото като цяло, от начертана стратегическа позиция на министерството и от осъзнати политика на висшите училища. Обучението е от жизнено значение, ако се прилага и като повишаване на квалификацията.

Една устойчива и растяща икономика не би могла да функционира нормално, ако е бедна на таланти, ако няма критическа маса от специалисти с такова фундаментално качество. И ако няма силен пазар на труда, и по-точно с очертан сегмент „пазар на специалисти/таланти“.

На въпроса как и къде да се създадат предпоставки за формиране на таланти, могат да се дадат определени отговори, като:

- повишаване на стандартите на висшето образование;

¹¹ Голямата шесторка в търсенето на топмениджъри (от гледна точка на брой офиси, брой служители и приходи): 1. Korn Ferry. 2. Spencer Stuart; 3. Heidrick & Struggles; 4. Egon Zehnder; International; 5. Russell Reynolds. 6. Odger Ray Berndtson; Източник: Асоциацията на консултантите за подбор на топмениджъри - Association of Executive Search Consultants (AESC).

- обучение по креатика на определени лица, в което да се включат както общи принципи, така и определени типове мислене (творческо, странично, проспективно, мрежово) с насоченост към конкретни системи;

- противодействие на инерционността на висшето образование да приема всички и да им дава дипломи (количествен подход), без да въздейства на техния сензориум, разум; а по определен начин (чрез подходящи техники и методи) на тяхното ляво и дясно мозъчно полукълбо;

- осъзнаване, че е необходимо да се назначават таланти вместо назначаване, извършване по други критерии;

- използване не на пасивни начини за назначаване, а в много по-голяма степен на техники като директен подбор, ловене на таланти и др.

Успехът в тази насока ще зависи от пригодността за и поддаването за обучение, което на свой ред се обуславя от това:

- какви са най-важните способности да се изпълнява една работа, кои от тях могат да бъдат обект на ефективно обучение?;

- има ли време и средства за организиране на творчески тип обучение?;

- дали обучаваните имат способността (от гледна точка на мотивация и умелост) да развият важни и полезни умения и да се саморазвиват?

3. Бизнес системи и отношението талантизъм – талант

В широката гама могат да съществуват както богати на таланти организации, така и бедни. Самите организации много точно трябва да определят какви хора, с какви качества им трябва и как да ги обучат, ако ги няма на пазара. Борбата за таланти става изключително голяма и който пръв от работодателите има достъп до тях, действително ще бъде на по-предни позиции.

Понастоящем може да се заключи, че няма достатъчно квалифицирани специалисти на подходящи места за подходящо време. Заедно с това се търсят по-специфични умения и квалификации и различни техни комбинации и то не само технически способности, но и критическо мислене и други умения, които ще помогнат на една бизнес система да върви напред. Всичко това означава, че става все по-трудно да се намери най-подходящият специалист за определена работа.

На равнище бизнес системи следва да подобрят техните стратегии за мениджмънт на таланти, които да покрият един по-продължителен период. Те следва да включват

- инвестиране в дългосрочен план в трениране и развитие на мениджъри (лидери);

- * създаване на система за рекрутиране, трениране и развитие на специалисти с определени умения, които да създадат условия за прояви на талантизъм;

- * определяне на нуждите от работници с критически професии – и след това да определят какви техни и външни специалисти да преобучават и назначават;

- създаване и след това разширяване на **банка от таланти** – бизнес системите трябва да включат в полезрението мониторинг върху повече университети и то не само от първи, но и от втори и трети ранг, да разработват специфични програми за обучение, с които да могат да бъдат сигурни, че ще тренират такива умения, каквито те желаят техните специалисти да имат.

В самите бизнес системи предизвикателствата–обект на талантизма, са зелен пазар, зелени продукти, зелена енергия. От талантите се очаква да: търсят пътища за преодоляване на кризата; поддържат равнището на функциониране на една система;

осигуряват интелигентен растеж чрез интегрален маркетинг и мениджмънт; качествено да обновяват бизнес и продуктивния портфейл.

Системата за рекрутиране и подготовка на специалисти за нуждите на бизнес системата следва да интегрира:

* вътрешна подсистема, с която да се стимулират специалистите с потенциал. Нейн основен проблем е стремежът към задържане на таланти за по-дълго време, да им осигурява надстройващо и допълнително обучение, да дава бонуси и дори и дялове от компаниите и т.н.;

* външна, която да използва „ловци“ на таланти и директен подбор;

* средства за установяване на таланта (приноса) на всеки отделен индивид. Една „карта“ за анализ на предложителите на идеи за развитие на равнище бизнес системи, приложена към всеки отделен индивид–талант, може да покаже неговите приноси в тази насока. Тя е представена в таблица 5.

В обобщение по отношение на реагирането на тренда талантизъм в България следва да се:

* Насочва миграция от диаспората против депопулацията и респективно намаляване на „резервоара“ от таланти. Това в по-общ план води и до невъзможност да се възпроизвежда културата на нацията.

Таблица 5

Специалист	Какво е предложил, в какво точно е участвал	За какъв проблем – свързан с:	Разработен проект	Реализиран – ефект(и)
	Идея, иновация	Пазари; Продукти; Комуникации; Логистика; Енергиен микс; Ресурсоикономисване; Енергоикономисване; Реинженеринг на бизнес процеси и на технологически системи и др.		

* Създаде концепция за „банка“ или „резервоар“ за таланти.

* Изгради система за подготовка на таланти.

* Промени политиката на висшите образователни институции, които да преминават от количество към качество на обучението, и към създаване на вътрешни системи за развитие на хора със способности за творческо мислене.

* Промени едностранчивата посока на миграцията на специалисти Изток–Запад и несиметрично захранване със специалисти с висша квалификация – посока Запад–Изток.

* Специално обучение по творческо комплексно проектиране, свързано с развитието на България с помощта на европейски фондове.

Изводи

□ Необходими са специалисти/таланти, които да са конкурентоспособни и конкурентоустойчиви на европейския пазар.

□ Обучаваните в момента студенти в по-голямата си част не осъзнават тази свръхотговорност, чрез която те ще помогнат на България да направи преход от третоешелонна към второ-еишелонна страна в рамките на Европейския съюз.

□ Създаване на развита в пазарно отношение икономика, да продължава да се развива процес на маркетингизация (с която се изграждат нейните устои, надстройка, основни структури, инфраструктура и инфоструктура). Налага да се формират специалисти/таланти по маркетинг, които да движат създаващата се реална пазарна икономика, интегрираща се вътрешно и външно с паневропейския пазар.

Заклучение

Светът, влизайки в нова производствена ера, се нуждае от сменяне на бизнес моделите, предефиниране на ценностите и социалните системи и мрежи във физическото и в киберпространството.

Понастоящем основният въпрос е, може ли България да реагира адекватно на почувстваната необходимост от критическа маса таланти, които да променят посоката на движение на много големи системи – ултрасистеми като Европейския съюз. Също така как да се разработи и какво да обхваща една *Държавна стратегия* за намиране и използване на таланти, за създаване на национална банка на таланти. Тя следва да се основава на създадена концепция за талантизъм. Една специална необходимост на страната е формиране на специалисти с таланти за разработване и управление на проекти, свързани с усвояването на европейски и национални фондове и програми.