**Создание условий для самореализации и раскрытия талантов как фактор социально-экономического развития**

###### В рамках Московского финансового форума 2019 спикеры сессии «Создание условий для самореализации и раскрытия талантов как фактор социально-экономического развития»  13 сентября обсудили актуальные проблемы развития человеческого капитала и условия для развития талантливых специалистов. Модератором выступил Сопредседатель Центрального штаба Общероссийского народного фронта, генеральный директор АНО «Россия – страна возможностей» Алексей Комиссаров.

###### [**Алексей Комиссаров**](https://mff.minfin.ru/about/speakers/#1790)**:**

На МФФ очень много говорили про человеческий капитал, без людей невозможно реализовать задачи, поставленные Президентом, которые есть в нацпроектах и нужны для экономического роста. Трудно найти человека, который бы не согласился с важной ролью людей во всех процессах, с важностью профессионализма, кадровой государственной политики. Но на деле все не так просто. Мы часто видим, что заявленные кадровые резервы не работают, что руководители разного уровня зачастую не заинтересованы в том, чтобы эти резервы были настоящими. Говоря о важности образования, многие руководители не стремятся направлять своих коллег на обучение. Мы с вами часто сталкиваемся с тем, что на деле лояльность гораздо важнее, чем профессионализм.

**Константин Полунин,** партнер и управляющий директор Boston Consulting Group в России

**О мировых трендах развития рынка труда.**

Мы многое время работаем над исследованием, как меняется рынок труда, как меняется образование, что можно в связи с этим сделать, искренно верим, в том, что в России огромные возможности.

Одной из главных кадровых проблем является наличие «квалификационной ямы». Более 1,3 млрд человек в мире выполняют работу, не обладая нужной для нее квалификацией. Люди не делают, что им нравится, они не довольны зарплатой, которую им платят, не занимаются саморазвитием. Это означает дисбалансы – или устаревшие навыки, или дефицит навыков. Это ведёт к снижению роста экономики и влияет на качество жизни. Каждый второй делает не то или попадает не туда. Одна компания, одна карьера, одна жизнь – такого больше нет. Возникает большой вопрос: как будет работать система образования. Вспомним, в Америке в 70-х годах процент водителей такси, имеющих диплом колледжа составляет 1%, сейчас 15%.

**Дмитрий Песков,** специальный представитель Президента РФ по вопросам цифрового и технологического развития

**О навыках и профессиях будущего.**

Проблема при работе с талантами, что их пытаются упорядочить. С моей точки зрения это бесполезное занятие. Поколения – они всегда другие, дисбаланс всегда существует и раньше он был значительно выше, чем сейчас. Проблема талантов лежит не в единой политики, которая описана в документах, в законах. А в сгущении ярких самобытных проектов, которые отвечают вызовам современности.

Мы входим в эпоху неопределенности, когда никто из нас не знает, чему учить и учиться завтра. Есть простая модель эволюции компетенций и, если вы хотите быть успешным на рынке труда, вы должны инвестировать в «переключения», то есть способность разбираться в нескольких вещах сразу. Это снизит ваши риски.

Актуальным сейчас является способность выдерживать стресс, способность ловить инсайты, способность иногда понимать. А как понимать, что ваши навыки адекватны? Для этого нужен навык рефлексии. Как его тренировать? Нужно знать языки мышления. Два типа навыков – анализ рисков и принятие рисков.

Во что нужно инвестировать? В смелых людей, готовых рисковать и выстраивать яркие проекты по направлению к светлому будущему.

[**Руслан Вестеровский**](https://mff.minfin.ru/about/speakers/#7102)**,** заместитель Председателя Центрального банка Российской Федерации

**О трансформации HR-политики  и технологиях рабаты с талантами в Банке России.**

Сейчас происходит такая трансформация, когда «сапожники обретают свои сапоги». Мы тоже встали на путь трансформации, определили свои миссии и цели. Посмотрели, что делают коллеги из других Центральных Банков, крупных коммерческих компаний. К нам в среднем ежегодна приходят 3-4 тысячи человек из бизнеса. Для нас это важно, потому что мы регулируем рынок и нам важно понимать, как он работает.

Для нас также очень важен пример первых лиц организации, если первые лица что-то делают, то сотрудники перенимают их опыт на себя. Я сравниваю ЦБ сейчас и четыре года назад – это две разные организации. Мы стали компактнее, при этом функции выросли, банк стал «мегарегулятором», появилось много дополнительных задач.

Вообще, история с изменением культуры очень долгосрочная и требует очень много энергии.

**Юрий Зубарев**, Статс-секретарь - заместитель Министра финансов

**Что меняется на госслужбе сегодня. Опыт Минфина России.**

Возможно, Министерство финансов у кого-то ассоциируется с чем-то  консервативным, но правильно ли это? Посмотрите - из общего состава сотрудников Минфина 30% составляют люди, не достигшие 30 лет, ещё 34% - это сотрудники от 30 до 40. За последние пару лет в Минфине кардинально сменилась возрастная структура. Таким молодым составом любому работодателю можно гордиться. Мы на равных конкурируем на рынке труда за самые современные, квалифицированные, молодые кадры, которых привлекает прежде всего вовлечённость в решение масштабных национальных задач, возможность профессионального развития. Они понимают, что работа в Минфине - это очень достойная строчка в резюме.

Минфин стал очень конкурентным работодателем. При этом сотрудникам предоставляется возможность постоянного обучения, повышения своего профессионального уровня. Не только soft skills, но и hard skills. Курсы по корпоративным финансам, оценке компаний, финансовому моделированию, статистике, матанализу оказались очень востребованными. Сотрудники заинтересованы в обновлении своих знаний, и такие возможности работодателю необходимо предоставлять, если он стремится выигрывать конкуренцию за лучшие кадры.

**Андрей Бетин,** заместитель губернатора Нижегородской области

**Опыт регионов. Современные подходы к формированию «Команды Правительства».**

При поиске талантов важно находить заинтересованных людей, заставить работать таланты в системе или искать их — бесполезно. Подбор, оценка, развитие — это HR-механизмы, которые помогут инвестировать существующие ресурсы в нужное русло, чтобы потом эти «ресурсы» взращивали следующее поколение.

Важна роль лидера, о которой многое сегодня говорилось. У нас также. Скелетом всего, что мы делаем являются кадры. Полгода назад мы запустили проект «Команда Правительства», который позволяет управлять жизненным циклом карьеры государственного муниципального служащего. Человека можно поменять только через сознание, через быт в котором он находится. Очень важные вещи – это процессы, если мы будем искать таланты, а не менять процессы, то таланты либо уйдут, либо сгниют.

Дефицит доверия в обществе — один из барьеров на пути к улучшению работы команды и работы каждого сотрудника в целом. Если мы будем пытаться искать таланты и не будем менять процессы внутри, то таланты либо уйдут, либо пропадут.

Полную версию дискуссии смотрите на сайте Московского финансового форума 2019: <https://mff.minfin.ru/program/13-sentyabrya/effektivnost-upravleniya-byudzhetnymi-raskhodami-mezhdunarodnyy-opyt-i-rossiyskaya-praktika/>