

Володин Р.С., Дмитриева А.А.  
E-mail: romasmok@yandex.ru, nastya18101992@mail.ru

**МЕНЕДЖМЕНТ ТАЛАНТА КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА НА РОССИЙСКИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ**

В статье рассмотрено взаимодействие менеджмента таланта и систем экологического менеджмента при внедрении современных методов хозяйствования на российские предприятия.

**Ключевые слова:** экологический менеджмент, менеджмент таланта

Volodin R. S., Dmitrieva A.A.  
E-mail: romasmok@yandex.ru, nastya18101992@mail.ru

**TALENT MANAGEMENT AS THE INSTRUMENT OF EFFECTIVE INTRODUCTION OF SYSTEMS OF THE ENVIRONMENTAL MANAGEMENT IN RUSSIAN ENTERPRISES**

The interaction of the talent management and systems of the environmental management by introduction of the modern methods of economic activity in russian enterprises are examined In the article.

**Keywords:** environmental management, talent management.

Вступление России в ВТО ставит российский бизнес в достаточно узкие временные границы, за которые компании должны успеть перестроить свою деятельность. Для повышения конкурентоспособности и возможности эффективно взаимодействовать с зарубежными компаниями, организациям России необходимо в кратчайшие сроки освоить и внедрить современные модели и методы ведения хозяйственной деятельности. Последние тенденции увеличения внимания государственных органов РФ к проблемам экологии, а также всеобщая концепция устойчивого развития позволяют нам утверждать, что основным инструментом повышения конкурентоспособности российских компаний может выступить экологический менеджмент. Основная направленность экологического менеджмента, которая проявляется в обеспечении охраны окружающей среды и предотвращении ее загрязнения в балансе с удовлетворением социально-экономических потребностей, в совокупности с моделью построения бизнеса, направленной на постоянное улучшение (рис. 1 [3, с.4]), способны в кратчайшие сроки помочь перестроить деятельность российских компаний в соответствии с мировыми тенденциями развития бизнеса.



Рисунок 1 – Модель системы экологического менеджмента

Внедрение систем экологического менеджмента в России испытывает ряд проблем (рис. 2 [1, с. 45]).



Рисунок 2 – Проблемы внедрения систем экологического менеджмента в России

На наш взгляд, проблема отсутствия системы экологического образования является одной из самых важных. Система экологического менеджмента – это не просто набор правил и норм поведения. Экологический менеджмент – это новое осмысление жизни сегодня, ради жизни завтра. Система образования играет здесь огромную роль. Понятно, что координально изменить мышление современного поколения россиян практически невозможно, но уже сейчас должны закладываться основы экологического сознания у будущих поколений.

Практика показывает, что большие опережающие вложения в сферу образования, считающиеся вложением в будущее, являются гарантией успешных реформ и программ, т. е. предотвращением экологических катастроф.

По мнению кандидата биологических наук А. Гаджиева, для достижения правильной постановки образовательного процесса сегодня необходимо выделить три функции средней и высшей школы [2, 22]:

1. Передача последующим поколениям моральных и этических норм и традиций в обращении с окружающей средой, принятой в данном обществе, т. е. именно воспитанием экологического сознания, которое является основой экологического менеджмента. Это сознание должно закладываться у ребенка с детства, т. е. обучать этому надо уже в средней школе.

2. Подготовка будущего руководящего звена экономики с учетом экологического сознания. Грамотная подготовка специалистов этого уровня, которая ложится на плечи средних специальных и высших учебных заведений, значительно снизит вероятность необдуманных решений природоохранного толка.

3. Дополнительное образование в области охраны окружающей среды специалистов различного профиля.

Многими субъектами Российской Федерации был принят закон «Об экологическом образовании», тем не менее, до сих пор не во многих школах, средних и высших учебных заведениях введен курс «Экология», а тем более «Экологический менеджмент» как отдельный предмет.

По мнению специалистов, в большинстве ВУЗов курс «Экологический менеджмент» является слегка обновленным курсом промышленной экологии.

Тем не менее тенденции к улучшению в сфере экологического образования есть. Но эти действия направлены на развитие экологической культуры у будущего поколения, в то время как российский бизнес нуждается в реформировании уже сегодня. Процессный подход, на котором строятся системы экологического менеджмента, предъявляет повышенные требования к персоналу компании. Исполнители должны быть хорошо образованными, стремиться к повышению уровня знаний, не бояться брать на себя ответственность и решать по-настоящему сложные задачи. В сложившихся условиях, мы считаем, что эффективному внедрению систем экологического менеджмента на российские предприятия может способствовать развитие такого направления менеджмента, как управление талантами.

Появившись в конце 1990-х гг. управление талантами (talent management) призвано в корне изменить подход компании к управлению персоналом.

Менеджмент таланта – это система, нацеленная на повышение уровня компетенций в критических, с точки зрения бизнеса, видах деятельности путем внедрения и развития программ по привлечению, приобретению, развитию, продвижению и удержанию талантов.

Менеджмент таланта включает пять взаимосвязанных этапов (рис. 3 [составлен авторами по результатам исследования]).

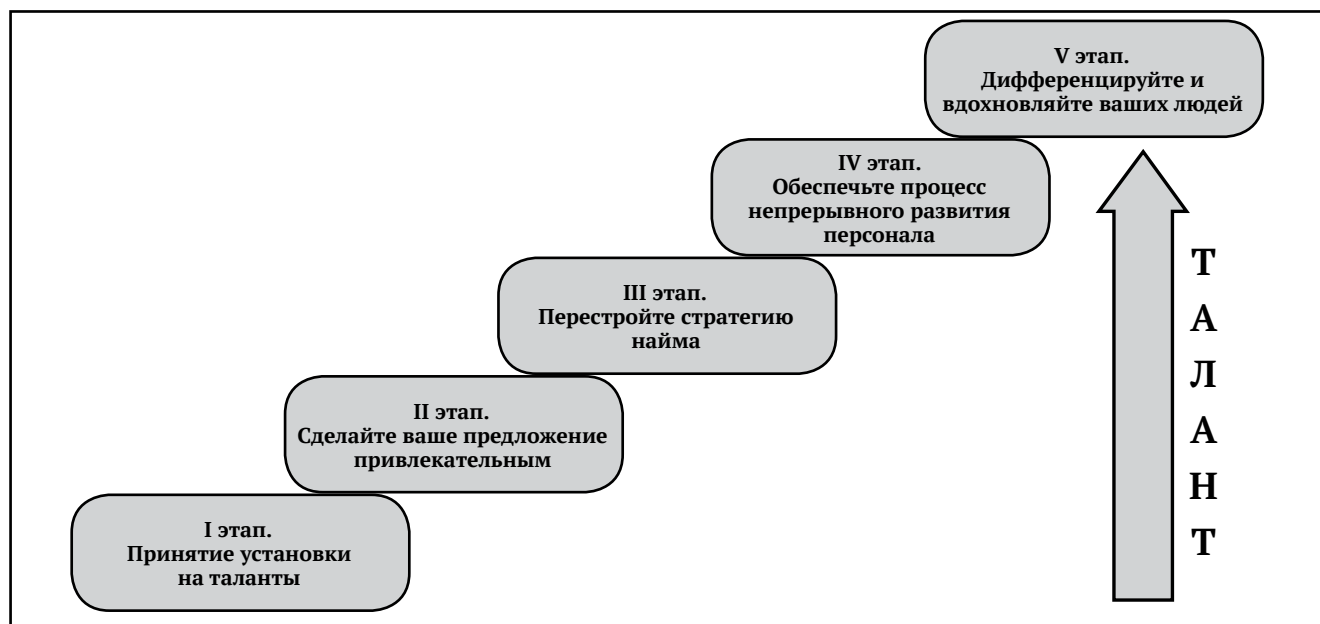


Рисунок 3 – Этапы менеджмента таланта

Рассмотрим каждый из представленных этапов и проанализируем их влияние на внедрение систем экологического менеджмента.

**I Этап. Принятие установки на таланты**  
Установка на таланты — это глубокая убежденность в том, что более талантливые работники на всех уровнях организации являются решающим источником конкурентного преимущества.

Существуют существенные различия старых представлений об управлении людьми с представлениями менеджмента таланта (табл. 1 [4, с. 69]).

СТАРЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ	НОВОЕ ОТНОШЕНИЕ К ТАЛАНТАМ
Неопределенное понятие, что «люди – наш ценнейший актив».	Глубокая убежденность, что более талантливые сотрудники приводят к повышению результативности компании.
Управление людьми – обязанность HR-отдела.	Все управленцы отвечают за усиление своего коллектива.
Раз в год мы отводим два дня на планирование преемственности.	Управление талантами – основная часть управления компанией.
Я работаю с сотрудниками, которых «унаследовал».	Я иду на смелые действия, чтобы построить нужную мне команду.

Таблица 1. Подходы к управлению персоналом

Основное правило внедрения систем экологического менеджмента – полная поддержка со стороны руководства, т. е. все изменения происходят сверху вниз. Менеджмент таланта также построен на этом принципе, при этом в обеих теориях людям отводится роль основного двигателя успеха компании. Принятие установки на таланты осуществляется за счет выполнения шести действий, при разработке которых также могут быть учтены требования экологического менеджмента (табл. 2, составлена авторами по результатам исследования).

Менеджмент таланта	Экологический менеджмент
<b>1. Установление «золотого стандарта» для талантов</b>	
Стандарт должен проводить четкое разграничение между отличной, средней и плохой результативностью. Он становится эталоном оценки и карьерного продвижения для всей организации и решающим компонентом установки на таланты.	«Золотой стандарт» может включать в себя экологические аспекты деятельности компании. В условии низкой экологической культуры российских работников, включение аспектов природоохранной деятельности компании в эталон оценки их результативности и карьерного продвижения может стать существенной мотивирующей составляющей, заставляющей работников перестраивать свою деятельность в соответствии с требованиями систем экологического менеджмента.
<b>2. Активное участие руководителя в кадровых решениях на разных уровнях своей организации</b>	
Отслеживание движения руководящих кадров по карьерной лестнице. Высказывание своего мнения по поводу того или иного кандидата.	Для успешного внедрения систем экологического менеджмента на российские предприятия, во главе подразделений организации должны стоять люди, готовые к реформированию и своим поведением мотивирующие персонал. Данное условие позволяет обеспечить подразделение такими руководителями.
<b>3. Проведение простой, но глубокой оценки потенциала сотрудников</b>	
Сотрудники в обоих случаях выступают как основная действующая сила компании. Оценка персонала позволяет выявлять узкие места в деятельности организации и вносить необходимые коррективы.	
<b>4. Внушение установки на таланты всем управленцам во всей организации</b>	
Принцип внедрения системы управления талантами и системы экологического менеджмента требует полной поддержки со стороны руководства. Понимание и принятие принципов деятельности обеих систем важно не только с позиции топ менеджмента, но также менеджмента среднего и низшего звена, т.к. именно этими звеньями и будет осуществляться внедрение систем на уровне работников.	
<b>5. Вложение достаточного количества средств в развитие талантов</b>	
Менеджмент таланта призывает активно поощрять сотрудников за успехи в работе. Такой подход, несомненно, благоприятно скажется при внедрении систем экологического менеджмента.	
<b>6. Ответственность руководителя предприятия и структурных подразделений за силу создаваемых команд</b>	
Сильный коллектив способен решать самые сложные задачи. Именно это утверждение лежит в основе данного пункта. Руководители структурных подразделений должны отвечать за силу своих сотрудников.	

Таблица 2 – Шесть действий принятия установки на таланты и их взаимосвязь с элементами экологического менеджмента

II Этап. Сделайте ваше предложение привлекательным  
 Талантливые менеджеры могут выбирать из множества привлекательных предложений. Они понимают, какую большую ценность могут создать. Поэтому «стоимость» таланта в финансовом и нефинансовом выражении повысилась.  
 Ценностное предложение для сотрудников проявляется в совокупности того, что день за днем испытывают и получают люди, работая в компании: от внутренней удовлетворенности работой до атмосферы на рабочем месте, руководства, коллег, вознаграждения и многого другого.

Ценностное предложение включает пять составляющих (рис. 4 [составлен авторами по результатам исследования]).



Рисунок 4 – Пять составляющих ценностного предложения для сотрудников

Системы экологического менеджмента направлены на улучшения условий труда сотрудников, повышение их вклада в общий успех компании. Система постоянного улучшения направлена на развитие сотрудников и привлечение их к решению организационных

проблем. К тому же компании, осуществляющие свою деятельность в соответствии с экологическими стандартами, повышают свой имидж в глазах потребителей, делая работу в них более престижной и желаемой.

III Этап. Перестройте стратегию найма

Для достижения эффективности экологического образования необходимо принимать новых сотрудников, которые смогут вписаться в существующую корпоративную культуру компании. Для организаций, внедряющих систему экологического менеджмента, на первоначальном этапе важно найти единомышленников, которые бы стали основными носителями новой экологической культуры.

IV Этап. Обеспечьте процесс непрерывного развития персонала

Как отмечалось выше, уровень экологического образования в России находится в зачаточном состоянии. Переобучение сотрудников новым эколого-ориентированным основам ведения хозяйствования ложится полностью на плечи руководителей структурных подразделений компаний. При этом, чем быстрее сотрудники сами начнут принимать экологически верные решения, тем быстрее они поймут эффективность систем экологического менеджмента. Для достижения данной цели менеджмент таланта предлагает использовать следующий набор инструментов, который направлен на раскрытие потенциала сотрудников и на их непрерывное развитие (рис. 5, составлен авторами по результатам исследования).



Рисунок 5 – Инструменты непрерывного развития потенциала сотрудников

V Этап. Дифференцируйте и вдохновляйте ваших людей

Дифференцированный подход к персоналу позволяет эффективнее развивать и мотивировать. На этапе внедрения систем экологического менеджмента руководителю придется сталкиваться как с людьми, которые понимают необходимость экологизации деятельности, так и с абсолютно равнодушными сотрудниками. К тому же разный уровень профессиональной подготовки работников требует разного подхода к обучению и организации труда.

Чтобы вдохновлять людей, нужно вызвать у них чувство, что их признают и ценят за их вклад в работу. Это стимулирует результаты сотрудника и его вклад в работу. Дифференциация и вдохновение сотрудников в комплексе образуют этику управления, способную оказывать положительный эффект на результаты деятельности компании.

Исходя из вышесказанного, мы считаем, что менеджмент таланта может сыграть важную роль на пути становления систем экологического менеджмента в России. Обучение и развитие персонала, создание эффективных команд создаст необходимую платформу для экологизации хозяйственной деятельности российских компаний.

**References:**

1. Volodin R.S. Problemy vnedrenija sistem jekologicheskogo menedzhmenta v malom predprinimatel'stve // Vestnik Donskogo gosudarstvennogo tehničeskogo universiteta. T. 11. № 8 (59). Vyp. 1. Izdatel'skij centr DGТУ, Rostov n/D., 2011
2. Gadzhiev A. Kuda idjot karavan? Jekologičeskaja politika Rossii i kak k nej prisposobit'sja // Jekologija i žizn' – 2010 - №1.
3. GOST R ISO 14001-2007. Sistemy jekologicheskogo menedzhmenta. Trebovanija i rukovodstva po
4. Majklz JE., Hjendfild-Dzhons H., Jekselrod B. Vojna za talanty // Izd-vo: Mann, Ivanov i Farber, 2005

ФГАОУ ВПО «Южный Федеральный университет»

УДК 338.242  
ББК – 65.3  
В 67 П-32

**Володин Р.С., Пивоварова С.А.**  
e-mail: romasmok@yandex.ru, SnegBuka@yandex.ru

**РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ ТВЕРДЫХ БЫТОВЫХ ОТХОДОВ ДЛЯ ЭКОЛОГИЗАЦИИ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ СТАНИЦЫ ТАЦИНСКОЙ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

В статье рассмотрены проблемы твердых бытовых отходов в станице Тацинской Ростовской области, предложены варианты их решения.

**Ключевые слова:** экологический менеджмент, твердые бытовые отходы.

**Volodin R. S., Pivovarova S.A.**  
e-mail: romasmok@yandex.ru, SnegBuka@yandex.ru

**RESOLUTION OF THE PROBLEM OF DOMESTIC WASTE FOR ECOLOGIZATION OF THE ECONOMIC ACTIVITY OF ENTERPRISES OF STANITSA TATSINSKAYA OF THE ROSTOV REGION**

In the article the problems of domestic waste in the staniitsa Tatsinskaya of the Rostov region are examined and the variants of solving of these problems are proposed.

**Keywords:** environmental management, domestic waste matter.

Современная политика государства, а также стратегия государственного развития, разрабатываемые на достаточно длительную