

Коваленко Светлана Витальевна

канд. ист. наук, доцент

ФГАОУ ВО «Дальневосточный федеральный университет»

г. Владивосток, Приморский край

Сазонова Людмила Алексеевна

канд. филос. наук, доцент, заместитель директора

ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет»

г. Владивосток, Приморский край

Щербань Полина Сергеевна

студентка

ФГАОУ ВО «Дальневосточный федеральный университет»

г. Владивосток, Приморский край

DOI 10.31483/r-152422

ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ МОЛОДЕЖНЫМИ ТВОРЧЕСКИМИ ТАЛАНТАМИ В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ (НА ПРИМЕРЕ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА)

***Аннотация:** в статье рассматривается проблема управления молодежными творческими талантами в контексте современных вызовов российского высшего образования, связанных с удержанием человеческого капитала в регионах. На примере Дальневосточного федерального университета (ДВФУ) на основе социологических данных анализируется комплексная экосистема, выстроенная для привлечения, развития одаренной творческой молодежи на Дальнем Востоке России.*

***Ключевые слова:** управление молодежными творческими талантами, молодежная политика, Дальневосточный федеральный университет, удержание творческих талантов.*

Введение.

Современная государственная политика в сфере работы с талантливой молодежью в России ставит перед вузами не только задачу их выявления и обуче-

ния, но и стратегическую цель закрепления человеческого капитала в стране и ее регионах. Эта задача особенно актуальна для макрорегионов с уникальным геополитическим положением и специфическими экономическими потребностями, таких как Дальний Восток. Дальневосточный федеральный университет (ДВФУ), обладая статусом федерального вуза и располагаясь на о. Русский, стал естественным полигоном для создания и апробации модели управления талантами, направленной на преодоление «центростремительного» оттока молодежи. Его практика представляет собой синтез федеральных инструментов поддержки и региональной проблемно-ориентированной повестки.

Управление молодежными творческими талантами в ДВФУ сознательно встроено в общегосударственные программы, что обеспечивает ресурсную базу и значимость деятельности.

Методы исследования.

В процессе исследования были использованы следующие методы: анализ научной литературы по проблеме исследования; метод анализа кейсов, метод анкетирования, экспертное интервью.

Сбор данных в исследовании представлен двумя методами.

1. Количественный метод – онлайн-анкетирование. Анкета содержит как закрытые, так и открытые вопросы, охватывающие такие аспекты, как уровень вовлеченности студентов в творческие коллективы, факторы, влияющие на их мотивацию, а также их потребности.

Для данного метода будет использована кластерная (случайная) выборка в 3 ступени.

Для определения количества респондентов необходимо использовать формулу для расчета размера выборки: $n = Z^2 \cdot p \cdot (1-p) / E^2$, где n – необходимый размер выборки, Z – значение Z -распределения (для доверительного интервала 95% составляет 1,96), p – предполагаемая доля респондентов с определенной характеристикой (неизвестна, поэтому берем 0,5 для максимального размера выборки), E – допустимая ошибка. Предположим, что мы хотим провести ис-

следование с 95% доверительным интервалом и допустимой ошибкой в 5%, то $n = (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot (1-0.5) / (0.05)^2 \approx 0.9604 / 0.0025 \approx 384.16$.

Так как у нас есть генеральная совокупность из людей, которые заключили договор (300 человек), необходимо скорректировать размер выборки с помощью формулы: $n(\text{adj}) = n / (1 + ((n - 1)/N))$, где N – размер популяции: $n(\text{adj}) = 384 / (1 + ((384 - 1)/300)) \approx 168$.

На первой ступени выборки все коллективы Творческого центра ДВФУ были разделены по направлениям: вокально-инструментальное и танцевальное направление, оригинальный жанр.

На второй ступени с помощью датчика случайных чисел в каждом направлении были отобраны следующие коллективы.

1. Вокально-инструментальное направление:

- Международный академический хор;
- Народный хор «Покров»;
- Школа эстрадно-сценического мастерства.

2. Танцевальное направление:

- Ансамбль современного танца «Контраст»;
- Ансамбль народного танца «Легенда»;
- Студия современного танца «Параллели».

3. Оригинальный жанр:

- Цирковой коллектив «Конфетти»;
- Студия компьютерной графики «ARTEAST»;
- Клуб интеллектуального общения «Поколения».

На 3 ступени сплошным образом будут опрошены участники коллективов, отобранных на второй ступени.

2. Качественный метод – экспертное интервью.

Приглашаются руководители творческих коллективов, отобранных для кластерной выборки, которые могут предоставить ценную информацию о мотивации и потребностях студентов. Каждый из руководителей имеет стаж более 5 лет в данной области. Их коллективы активно участвуют во всех мероприятиях

Дальневосточного федерального университета и пользуются высокой востребованностью.

Для интервью разработаны вопросы, касающиеся наблюдений за мотивацией и потребностями студентов и использования мотивационных методов руководителями. Интервью проводятся в формате личных встреч.

Используемые материалы.

Управление талантами (талант-менеджмент) представляет собой стратегический подход к управлению человеческими ресурсами, который включает в себя широкий спектр методов и практик, направленных на привлечение, развитие и удержание сотрудников с высоким потенциалом. Этот подход особенно актуален для молодежи, которая находится на этапе формирования своей профессиональной идентичности и характеризуется высокой мотивацией и стремлением к самореализации. Именно молодые специалисты задают вектор развития корпораций и играют важную роль в их инновационном прогрессе [1–4].

Для эффективного управления талантами необходимо понять условия развития талантов молодых людей, которые могут варьироваться в зависимости от различных факторов и видов деятельности. Творческий центр ДВФУ представляет собой идеальную платформу для исследования этих аспектов, так как в перспективе создается комфортная среда для самореализации талантливой личности [4; 5].

Творческий центр ДВФУ является одним из крупных объединений для любителей творчества в ДВФУ. Он представляет собой площадку, где сосредоточены творческие таланты молодежи, активно принимающие участие не только в жизни университета, но и в жизни города [6].

Творческий центр ДВФУ формирует культурную среду университета, способствуя интеграции студентов с разными интересами и увлечениями. Он предоставляет уникальные возможности для самовыражения и развития таких навыков, как командная работа, креативное мышление и лидерство.

Изучение деятельности центра позволит глубже понять механизмы управления талантами в молодежной среде, поскольку здесь реализуются разнообраз-

разные инициативы, проекты и мероприятия, направленные на поддержку и развитие творческого потенциала студентов [7].

Проблема данного социологического исследования: отсутствие глубокого понимания потребностей и условий развития талантливой студенческой молодежи (на примере Творческого центра), что ограничивает возможность создания адаптированных программ поддержки и развития их способностей.

Гипотезы исследования.

1. Талантливая студенческая молодежь имеет специфические ключевые потребности, такие как профессиональное развитие, социальное признание, которые напрямую влияют на их активность и участие в Творческом центре ДВФУ.

2. Основная мотивация участия студентов в Творческом центре связана с желанием развивать свои творческие способности, получать опыт работы в команде и находить единомышленников, что, в свою очередь, влияет на их дальнейшую карьеру и личностное развитие.

3. Эффективное руководство и поддержка со стороны руководителей творческих коллективов положительно влияют на удовлетворение потребностей участников и их мотивацию к активному участию в деятельности Творческого центра.

4. Доступность необходимых ресурсов (материальных, финансовых, информационных) для реализации творческого потенциала студентов является критическим фактором, определяющим уровень их участия и активности в Творческом центре ДВФУ [6].

Результаты исследования.

С целью выявления наиболее благоприятных условий, способствующих участию талантливой молодежи в жизни ДВФУ, и разработки рекомендаций для совершенствования системы управления молодежными талантами в ДВФУ, было проведено анкетирование 168 участников коллективов Творческого центра ДВФУ, а также интервьюирование 9 руководителей этих коллективов.

Вступление в Творческий центр – это значимый шаг для молодых людей. Для многих из них, творчество является не просто возможностью отвлечься от повседневных забот и проблем, погрузиться в мир фантазии и вдохновения

(36,9%), но и способом самовыражения, позволяющий раскрыть свою индивидуальность и уникальность (28%).

Согласно полученным данным, становится очевиден факт: талантливая молодежь, вовлеченная в деятельность Творческого центра, обладает особыми потребностями, которые определяют активность, мотивацию и степень участия в коллективной творческой жизни.

Так, 66,1% опрошенных указали, что главной мотивацией для вступления и участия в жизни Творческого центра является развитие навыков, ведь молодежь осознает важность постоянного обучения и стремится к совершенствованию. Участие в Творческом центре предоставляет возможность для получения новых знаний и опыта. Многие признались, что вступили в Творческий центр для достижения собственных целей (46,4%) (см. рис. 1).



Рис. 1. Причины вступления в Творческий центр

Цели, поставленные в рамках Творческого коллектива, во многом сопрягаются с основной мотивацией студентов. Наиболее популярны такие как: развитие творческих навыков (67,3%), повышение уровня активности (53,8%) и развитие себя как личности (49,4%) (см. рис. 2).



Рис. 2. Цели участника в рамках коллектива

Одним из значимых мотивирующих факторов для студентов является личное удовлетворение от творческого процесса и самореализации. Это подтверждается словами руководителя коллектива оригинального жанра со стажем 18 лет: *«Перед каждым индивидуально... стоит цель сделать что-то интересное, красивое, ... получить удовольствие»*. Эта цель становится отправной точкой для дальнейшей работы, когда *«приходят и говорят, я хочу заниматься вот этим. И уже имея четкую цель, мы находим конкретно вектор, в котором направляем людей»*. Наличие ясной цели помогает студентам не только определить свои интересы, но и активно двигаться в выбранном направлении.

Если студент увлечен своей деятельностью, он с большей вероятностью будет стремиться к углублению знаний и развитию практических навыков. Все руководители осознают ценность связи теории и практики в обучении, *«чтобы... пригодилось все, что они сегодня берут на занятиях»* (руководитель вокально-инструментального направления со стажем 40 лет). В этом контексте занятия в центре становятся площадкой для самовыражения: *«Мы здесь занимаемся самопознанием»* (руководитель танцевального направления со стажем 12 лет).

Синергия целей и задач говорит о том, что, во-первых, студенты ищут возможности для развития своих навыков, а во-вторых – высок сам уровень вовлеченности данных студентов, ведь их интересы поддерживаются.

Однако и социальное одобрение остается значимым фактором активности и участия в творческой жизни: 26,2% участников считают, что конкурсы дают шанс получить признание. Для многих важно не только проявить свои таланты (58,9%), но и получить оценку своих способностей (60,1%) (см. рис. 3).



Рис. 3. Возможности для участников конкурсов

Через участие в коллективных мероприятиях и выход на сцену студенты не только развивают свои способности, но и получают уникальную возможность укрепить уверенность в себе, наладить социальные связи и ощутить поддержку со стороны единомышленников. Руководитель танцевального направления со стажем 24 года объясняет: *«Выходить на сцену... это самая большая мотивация»*. Публичное признание и возможность продемонстрировать свои достижения стимулируют студентов к активному участию и развитию. *«Такие моменты не забываются, их помнят дети на всю жизнь»* (руководитель вокально-инструментального направления, стажем 50 лет).

75,6% считают обмен опытом и идеями самым важным элементом творческого сообщества, а 55,4% ценят возможность расширения связей. Работа в команде (33,9%) и поиск единомышленников (33,9%) входят в тройку основных причин вступления в Творческий центр. Более того, 49,4% участников удерживает в коллективе атмосфера поддержки и взаимопомощи, а 60,1% мотивирует желание развиваться и расти вместе с коллективом.

Большинство респондентов, а именно 72,6%, считают, что атмосфера во время подготовки к конкурсам крайне важна, а 49,4% отмечают роль руководителя в создании мотивационной среды коллектива. Среди наиболее эффективных методов мотивации выделяют обратную связь и похвалу (72,6%), поддержку (66,1%) и обмен опытом (58,9%) (см. рис. 4).



Рис. 4. Эффективные методы мотивации руководителем

Необходимо отметить, что атмосфера сотрудничества (49,4%) является одним из значимых факторов. Благоприятная атмосфера, особенно во время подготовки к конкурсам – это залог успеха и позитивного опыта, это среда, в которой участники чувствуют поддержку и мотивацию, способствующую их творческому и профессиональному развитию. Она характеризуется открытым обменом идей, конструктивной обратной связью и признанием достижений, что позволяет каждому члену команды проявлять свои сильные стороны и уверенность в своих способностях. В такой атмосфере главенствующую роль играют доступность и профессионализм руководителя, создающего доверительные отношения и вдохновляющего участников на совместное преодоление трудностей.

Вопросы анкеты, такой как «Какие качества руководителя вы считаете наиболее мотивирующими?», показывает, что открытость и доступность для общения (63,1%), профессионализм (67,9%) и способность вдохновлять (36,9%) – это те качества, которые ценятся больше всего (см. рис. 5).



Рис. 5. Мотивирующие качества руководителя

Критика со стороны руководителя воспринимается как возможность для роста (50,6%) или как конструктивная обратная связь (41,7%), что свидетельствует о зрелости коллектива и умении использовать обратную связь для личного и командного развития. Сама суть позитивного восприятия критики говорит о наличии доверия между участниками и руководством, атмосферой, в которой ошибки рассматриваются как важный элемент процесса обучения (см. рис. 6).



Рис. 6. Отношение к критике руководителя

Руководитель творческого коллектива – это не просто организатор, но и наставник, вдохновитель. Эффективное руководство и наличие необходимых ресурсов способствуют удовлетворению потребностей участников и росту их мотивации к активному участию в деятельности творческих коллективов.

Как отмечает руководитель вокально-инструментального направления (стаж – 50 лет), *«руководитель – это, как и мама, и няня»*, особенно для студентов первого курса. Студенты чувствуют заботу и поддержку, что делает их более вовлечёнными в коллективную деятельность. Руководитель коллектива оригинального жанра (стаж – 18 лет) добавляет, что *«помимо работы у нас есть еще огромная туча времени для общения»*, что качественно сказывается на формировании дружеской атмосферы и укреплению связей внутри коллектива. *«Человек приходит на энергию, на какую-то атмосферу»* (руководитель танцевального направления, стаж – 12 лет).

Однако роль руководителя не ограничивается только эмоциональной поддержкой. Руководитель танцевального направления (стаж – 24 года) подчерки-

вадет необходимость находить *«золотую середину»* в управлении, что позволяет сохранять авторитет, при этом учитывать мнение студентов. *«Нельзя сильно сдавать позицию руководителя, потому что ни к чему хорошему это тоже не приведет»*, – говорит она, отмечая ценность баланса между авторитетом и открытостью к новым идеям.

Руководитель танцевального направления со стажем 12 лет справедливо замечает, что *«если не требовать результат, это тоже не будет»*. Без чётких ожиданий и высокой планки сложно достичь профессионального роста и заметных успехов. В творчестве, как и в спорте, важна дисциплина, регулярность и стремление к совершенству. Другой руководитель делится: *«я очень жёстко с ними всегда работаю... я их выпускаю профессионалами»* (руководитель танцевального направления, стаж – 52 года). Жёсткость выступает не как проявление авторитарности, а как инструмент воспитания профессиональных качеств. Однако эмпатия, открытость новому, искренний интерес к идеям и инициативам участников коллектив делает руководителя способным понимать и чувствовать студентов: *«нужно душой быть молодым»* (руководитель коллектива оригинального жанра, стаж – 24 года).

Успешные руководители способны привлечь студентов и создать условия для их творческой самореализации: *«в каждом коллективе студенты все равно идут за личностью, за руководителем»* (руководитель коллектива оригинального жанра, стаж – 34 года). Руководитель – это человек, который даст обратную связь, поддержит в трудные минуты: *«если я вижу, что что-то очень-очень тяжело, я обязательно поговорю»* (руководитель танцевального коллектива стажем 52 года).

Не менее важным является наличие материальных и информационных ресурсов для реализации творческого потенциала студентов. При этом 89,3% респондентов указывают, что главным препятствием для участия в творческой деятельности становится нехватка времени из-за других обязательств (см. рис. 7).



Рис. 7. Факторы, препятствующие участию в творческой деятельности

Одной из основных проблем, с которой сталкиваются студенты, является недостаток информации о возможностях, предлагаемых Творческим центром. Руководитель вокально-инструментального направления (стаж – 50 лет) отмечает: *«Доступность информации в ДВФУ не такая, как я бы, допустим, хотела бы... афиши о нас я нигде не видела и не слышала»*. Это отсутствие информации приводит к тому, что многие студенты даже не подозревают о существовании творческого центра. Руководитель коллектива оригинального жанра (стаж – 18 лет) подтверждает данную мысль, утверждая, что *«доступность информации в университете очень сильно хромает»*, и многие студенты доучиваются до четвертого курса, не зная о творческих возможностях.

Финансовые ресурсы – все источники денежных средств, которые организация использует для реализации своей деятельности. Эффективное управление подобными ресурсами является ключевым фактором для обеспечения устойчивости и успешной работы Творческого центра. Руководитель коллектива оригинального жанра со стажем 34 года подчеркивает: *«Конечно, финансы здесь играют очень большую роль. Нет финансов, в принципе, номер хороший не составишь»*. Без достаточного финансирования трудно ожидать активного участия студентов в творческих проектах. Руководитель танцевального направления (стаж – 24 года) добавляет: *«я думаю, что финансовые ресурсы нужно всегда... Человеческой поддержки, наверное, где-то хочется»*.

Руководитель вокально-инструментального направления со стажем 40 лет отмечает: *«самое главное, инструменты и помещения»*. Без необходимых условий для работы студенты могут столкнуться с трудностями в реализации своих

идей. Руководитель танцевального направления (стаж – 12 года) добавляет: *«материальные ресурсы... дать нам, чтобы себя показать»*, подчеркивая необходимость наличия ресурсов для демонстрации своих творческих способностей.

Эффективное руководство и доступность ресурсов взаимно дополняют друг друга. Руководитель, обладающий необходимыми компетенциями и личными качествами, способен создать сплочённую команду, мотивировать участников и поддерживать их на пути творческого развития. В то же время, наличие материальной и финансовой поддержки, а также своевременное информирование о деятельности центра, открывают студентам реальные возможности для реализации своих способностей.

Заключение.

Исходя из вышеперечисленного, можно сделать вывод, что активное участие талантливой студенческой молодежи в деятельности Творческого центра ДВФУ обусловлено комплексом взаимосвязанных факторов. Во-первых, ключевые потребности студентов – профессиональное развитие и социальное признание – выступают основополагающими мотиваторами их вовлеченности. Во-вторых, стремление развивать творческие способности, работать в команде и находить единомышленников не только стимулирует их участие, но и способствует формированию навыков, важных для будущей карьеры и личностного роста. В-третьих, эффективное руководство и поддержка со стороны руководителей творческих коллективов усиливают удовлетворение этих потребностей, повышая мотивацию и качество вовлеченности. Наконец, доступность необходимых ресурсов – материальных, финансовых и информационных – является критическим условием для реализации творческого потенциала студентов и напрямую влияет на уровень их активности.

В целом практика ДВФУ демонстрирует эволюцию от классической модели «вуза для отличников» к роли интегратора и создателя экосистемы для талантов. Университет выступает не только образовательным учреждением, но и драйвером экономического и социального развития макрорегиона, предлагая молодым людям не просто диплом, а полноценную траекторию жизни и карье-

ры на Дальнем Востоке. Этот опыт является модельным для других федеральных и опорных вузов России, стоящих перед аналогичными задачами удержания человеческого капитала в регионах.

Список литературы

1. Волкова П.В. Взаимосвязь мотивации обучения и самооценки студентов-психологов ВГУЭС / П.В. Волкова // Международный журнал экспериментального образования. – 2016. – №6–1. – С. 46–48 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://expeducation.ru/ru/article/view?id=10105> (дата обращения: 10.11.2025). EDN VXDXTF
2. Герасимова И.А. Социально-культурная деятельность как средство воспитания молодежи / И.А. Герасимова, А.П. Герасимов // Культура и образование: научно-информационный журнал вузов культуры и искусств. – 2022. – №3. – С. 96–102 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-kulturnaya-deyatelnost-kak-sredstvo-vospitaniya-molodezhi> (дата обращения: 10.11.2025). DOI 10.24412/2310-1679-2022-346-96-102. EDN DBSJAL
3. Егорова И.А. Концепция управления талантами: основные подходы / И.А. Егорова // Вестник Таганрогского института управления и экономики. – 2018. – №1. – С. 76–78 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-upravleniya-talantami-osnovnye-podhody?ysclid=m4nfonriov575755628> (дата обращения: 10.11.2025). EDN XRTONZ
4. Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов: утв. Президентом РФ 03.04.2012 г. №Пр-827 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://legalacts.ru/doc/kontseptsija-obshchenatsionalnoi-sistemy-vyjavlenija-i-razvitija-molodykh/?ysclid=m6swiipgtg118792995> (дата обращения: 10.11.2025).

5. Михеева В.В. Жизненно-творческий потенциал студенческой молодежи как основа развития общества / В.В. Михеева // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2023. – №3(217). – С. 319–323 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/zhiznenno-tvorcheskiy-potentsial-studencheskoy-molodezhi-kak-osnova-razvitiya-obschestva?ysclid=m4nieb58o780952760> (дата обращения: 10.11.2025). DOI 10.34835/issn.2308-1961.2023.03.p319-323. EDN TSNQVQ
6. Творчество // ДВФУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.dvfu.ru/student-life/creativity/> (дата обращения: 10.11.2025).
7. Университет в цифрах // ДВФУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.dvfu.ru/about/facts-and-figures/universitet-v-tsifrakh/> (дата обращения: 10.11.2025).