

УДК 658.3.07

ВОВЛЕЧЕНИЕ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ В ИННОВАЦИОННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

Василюк А.Н.

студент,

Уфимский университет науки и технологий,

Уфа, Россия

Галина А.Э.

кандидат соц. наук, доцент,

Уфимский университет науки и технологий,

Уфа, Россия

Аннотация

В статье рассматриваются трактовки таких понятий как «инновационная деятельность», «молодой специалист» и «молодой работник», проводится выявление преимуществ и недостатков молодых работников в сравнении с работниками иных возрастных групп. Также в статье определяются внешние признаки инновационной активности молодых работников и исследуются базовые способы повышения инновационной активности молодых сотрудников. Помимо этого в публикации определяются основные выгоды, получаемые от привлечения молодых работников к инновационной деятельности.

Ключевые слова: инновационная деятельность; молодой работник; преимущества и недостатки; инновационная активность; вовлечение.

INVOLVEMENT OF YOUNG EMPLOYEES IN THE INNOVATIVE ACTIVITY OF THE ENTERPRISE

Vasilyuk A.N.

student,

Ufa University of Science and Technology,

Ufa, Russia

Galina A.E.

PhD in Economics, associate professor,

Ufa University of Science and Technology,

Ufa, Russia

Abstract

The article examines the interpretations of such concepts as «innovation activity», «young specialist» and «young worker», identifies the advantages and disadvantages of young workers in comparison with workers of other age groups. The article also identifies the external signs of the innovation activity of young employees and explores the basic ways to increase the innovation activity of young employees. In addition, the publication identifies the main benefits derived from attracting young workers to innovation.

Keywords: innovative activity; young employee; advantages and disadvantages; innovative activity; involvement.

Цель исследования заключается в изучении проблемы вовлечения молодых работников в инновационную деятельность предприятий. Выбранная тема является актуальной для изучения по причине того, что инновации выступают ключевым инструментом обеспечения конкурентоспособности предприятия на современном рынке. Без продвижения вперед не может эффективно функционировать ни одна компания. Это продиктовано влиянием различных факторов, основными из которых являются экономический рост, Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

достижения научно-технического прогресса, изменения в обществе, процессы глобализации, обострение конкурентной борьбы и т.д. При этом важнейшим ресурсом предприятий является персонал. В условиях стремительно меняющихся условий именно молодые работники оказываются наиболее адаптивными и потенциально результативными в вопросе успешного функционирования предприятий.

Вопросы вовлечения работников в инновационную деятельность предприятий изучены довольно широким кругом авторов учебной литературы и научных публикаций. Среди них можно назвать таких авторов как С.П. Бараненко, В.Д. Грибов, А.В. Тебекин, О.М. Хотяшева, К.В. Васильев, О.А. Третьяк, А.В. Ганькина, М.В. Рыбкина и др.

Для раскрытия выбранной темы, прежде всего, необходимо сформулировать трактовки основных терминов. Первый термин – это «инновационная деятельность». Различные авторы предлагают различные определения понятия. Например, К.В. Васильев под этим термином понимает ту деятельность, которая «направлена на применение и коммерциализацию плодов научных исследований и разработок ради расширения и обновления номенклатуры и повышения качества выпускаемой продукции, совершенствования технологии их изготовления с последующим внедрением и эффективной реализацией на внутреннем и зарубежных рынках» [2]. Другой автор, Л.А. Третьяк под этим термином понимает такой «процесс, который направлен на разработку инноваций, реализацию результатов законченных научно-технических исследований и достижений в новый или усовершенствованный продукт, реализуемый на рынке, в новый или усовершенствованный технологический процесс, используемый в практической деятельности» [8, 14]. Поэтому можно сказать, что осуществление инновационной деятельности непременно сопровождается с реализацией целого набора мероприятий научного, технологического, организационного, финансового и коммерческого характера. Ключевая цель такой деятельности

заключается в повышении уровня конкурентоспособности предприятия и выпускаемой им продукции на рынке.

Суть двух других терминов, связанных с персоналом молодого возраста, раскрывается в Федеральном законе «О молодежной политике в Российской Федерации» № 489-ФЗ от 30.12.2020. Согласно названному законодательному акту, молодым специалистом является лицо, одновременно отвечающее следующим четким требованиям:

- лицо должно являться гражданином РФ;
- лицо должно находиться в возрастной категории до 35 лет включительно;
- лицо должно завершить процесс обучения по базовым профессиональным образовательным программам;
- лицо должно впервые трудоустроиваться на должность, соответствующую полученной им при обучении квалификации.

Согласно этому же законодательному акту, молодым работником является «гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, имеющий трудовой стаж не более трех лет и не относящийся к категории «молодой специалист» [9].

Организации, ориентированные на инновации, все больше обращают внимание именно на молодых работников. Это объясняется тем, что работники этой возрастной группы имеют ряд несомненных преимуществ в сравнении с более старшими работниками. Молодежь обычно мобильна, энергична, полна оптимизма и легко приспосабливается к новым требованиям и условиям, соглашается выполнять свои трудовые функции даже при относительно невысоком заработке, имеет нестандартное видение ситуации и предлагает творческие идеи, проявляет гибкость и обладает знаниями пользования информационными технологиями. Однако у каждой медали есть и обратная сторона. «К недостаткам молодых работников можно отнести отсутствие опыта, предъявление завышенных ожиданий к работодателю, эмоциональность,

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

низкая дисциплина, неумение справляться со стрессом и т.д.» [1, 175]. Поэтому ключевая задача, которая стоит перед работодателями, заключается в создании подходящих условий для наиболее полного раскрытия трудового потенциала молодых работников и «повышения их инновационного потенциала» [3]. В состав внешних признаков последнего можно включить активность молодых работников в отношении:

- генерирования новых идей;
- профессионального обучения и самообучения;
- участия в инновационной деятельности;
- участия в формировании внутриорганизационных коммуникаций для воплощения в жизнь новаторских замыслов;
- участия в транслировании знаний и опыта своим коллегам.

Для повышения инновационной активности молодых работников работодатели могут использовать довольно широкий спектр методов, в том числе:

- основную зарплату;
- дополнительные премиальные выплаты;
- выплаты из прибыли предприятия, получаемой за счет проведения инновационной деятельности («это может быть некий процент от полученного положительного эффекта» [4, 81]);
- предоставление пакета добровольного медицинского страхования. «Объем предоставляемого пакета должен соответствовать новаторской ценности того или иного сотрудника» [5]. Поэтому варианты возможных пакетов различны – от эконома до VIP-уровня;
- предоставление дополнительных оплачиваемых дней к основному ежегодному отпуску;
- предоставление возможности работать на условиях сокращенного трудового дня либо на условиях гибкого рабочего графика. Этот метод является

очень актуальным в настоящее время, потому как «традиционный (девяти или двенадцати часовой с часовым перерывом) жесткий рабочий график многие молодые работники воспринимают негативно» [7, 375];

- формирование благоприятного микроклимата в коллективе и благожелательно-доверительных отношений между менеджментом и подчиненными;

- создание благоприятных условий труда и отдыха (хорошая техническая оснащенность, оборудование рабочего места современными устройствами, приложениями, оборудование зоны отдыха и приема пищи и т.д.);

- поддержание творческой атмосферы на рабочем месте (проведение «мозговых штурмов», конкурсов, деловых игр, анонимного анкетирования персонала для выявления проблем рабочего характера, использование «ящика идей», и т.д.);

- включение отличившихся молодых работников в кадровый резерв, построение карт индивидуальных карьерных планов и т.д.;

- нематериальное поощрение новаторства у подчиненных (приглашение рядовых подчиненных для участия в совещаниях руководства, проведение конкурсов инновационных предложений, публичное признание заслуг работника и т.д.).

Многие из перечисленных методов «положительно воздействуют на материально-финансовое состояние молодых работников» [10, 279] и потому могут существенно повышать уровень их инновационной активности. Однако «работодатели должны сопоставлять свои расходы на реализацию этих методов с получаемым итоговым эффектом от инновационной деятельности» [6]. Это значит, что в итоге предприятие должно иметь очевидную финансовую выгоду, а не убытки. В результате использования перечисленных методов предприятие, проводящее инновационную деятельность, должно получить ощутимые положительные результаты, в числе которых могут быть:

- усиление уровня трудовой мотивации молодых работников;
- усиление уровня инновационной активности молодых работников;
- снижение сопротивляемости к изменениям, «повышение уровня восприимчивости молодых работников к новшествам и известному передовому опыту» [11];
- усиление уровня лояльности молодых работников;
- снижение уровня текучести кадров, в том числе – среди молодежи;
- снижение загруженности работников с одновременным ускорением выполняемых операций;
- улучшение морального микроклимата в коллективе;
- рост производительности труда;
- повышение общей эффективности функционирования предприятия за счет эффективного ведения инновационной деятельности и т.д.

Таким образом, инновационная деятельность в современном стремительно меняющемся мире является насущной потребностью организаций. Молодые работники как наиболее энергичный, мобильный, адаптируемый, креативный и трудоспособный кадровый ресурс непременно должен быть задействован в инновационной деятельности предприятий. Для повышения инновационной активности молодых работников предприятия могут использовать широкий спектр методов. В результате грамотно организованного процесса предприятия получают существенные выгоды, включая высокий уровень лояльности, мотивации, производительности молодых работников, снижение уровня текучести кадров, рост прибыли и т.д.

Библиографический список:

1. Бараненко С.П. Инновационный менеджмент / С.П. Бараненко, М.Н. Дудин, Н.В. Лясников. – Москва: Центрполиграф, 2022. – 288 с.
2. Васильев К.В. Инновационная деятельность предприятия / К.В. Боброва, А.И. Павлова, С.А. Федотова // Актуальные вопросы экономических наук. – Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

2022. – № 8 [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnaya-deyatelnost-predpriyatiya-2> (Дата обращения: 09.04.2025).

3. Ганькина А.В. Понятие инновационной активности персонала и её характерные признаки / А.В. Ганькина // Достижения науки и образования. – 2018. – №14 (36) [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-innovatsionnoy-aktivnosti-personala-i-ee-harakternyye-priznaki> (Дата обращения: 09.04.2025).

4. Грибов В.Д. Инновационный менеджмент: учебное пособие / В.Д. Грибов. – Москва: Инфра-М, 2022. – 148 с.

5. Дылыкова Ч.Ц. Методы стимулирования инновационной активности сотрудников компаний / Ч.Ц. Дылыкова, Е.А. Разомасова // Научный лидер. – 2021. – № 11 (13) [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://scilead.ru/article/158-metodi-stimulirovaniya-innovatsionnoj-aktivnos> (Дата обращения: 09.04.2025).

6. Рыбкина М.В. Формирование и развитие инновационной активности персонала организации / М.В. Рыбкина, А.Н. Хайретдинов // Вестник Ульяновского государственного технического университета. – 2022. – № 4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-i-razvitiye-innovatsionnoy-aktivnosti-personala-organizatsii> (Дата обращения: 09.04.2025).

7. Тебекин А.В. Инновационный менеджмент: учебник / А.В. Тебекин. – Москва: Юрайт, 2021. – 496 с.

8. Третьяк Л.А. Инновационная деятельность на предприятии: краткий курс лекций / Л.А. Третьяк. – Саратов: ФГБОУ ВО «Саратовский ГАУ», 2019. – 77 с.

9. Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации» от 30.12.2020 № 489-ФЗ (ред. от 28.12.2024) [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа – URL:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372649/ (Дата обращения: 09.04.2025).

10. Хотяшева О.М. Инновационный менеджмент: учебник и практикум: монография / О.М. Хотяшева, М.А. Слесарев. – Москва: Юрайт, 2023. – 326 с.

11. Шпак Ю.О. Управление инновационной активностью персонала с высоким творческим потенциалом / Ю.О. Шпак, С.А. Яркова, Л.Д. Якимова // Лидерство и менеджмент. – 2020. – Т. 7, № 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://1economic.ru/lib/110422> (режим доступа: 09.04.2025).

Оригинальность 84%