

О МЕСТЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ИННОВАЦИОННОЙ СФЕРЕ

© 2018 Д. Ю. Жулябин, Д. В. Жилин

ОАО «Пигмент» (г. Тамбов, Россия)

Воронежский институт высоких технологий (г. Воронеж, Россия)

Статья посвящена анализу возможностей реализации молодых специалистов в инновационной сфере. Показаны возможности привлечения молодых специалистов и их адаптации в организациях. Приведены направления, в которых решаются инновационные задачи в организации с привлечением молодых специалистов.

Ключевые слова: инновация, молодой специалист, организация, управление, обучение.

Экономика за счет научно-технической революции, может рассматриваться как существенный скачок в развитии производительных сил [5, 6, 8]. Важно понимать, что процессы, касающиеся использования новых решений, практических приложений в производственных процессах могут рассматриваться в экономической области с точки зрения превращений возможных новшеств в конкретные продукты и технологии, и при этом говорят о том, что существует понятие «инновационная деятельность» [10].

Такой вид деятельности относится к совокупности мероприятий (научные, технологические, организационные, финансовые и коммерческие), они нацелены на то, чтобы была коммерциализация собранных знаний, технологий. Новые или дополнительные товары рассматриваются в виде результата инновационной деятельности.

Термин «инновация» возник в нашей стране в начале 80-х гг. 20 в. Вследствие теоретических разработок ученых, которые занимались системными исследованиями, он и появился.

Продукт (товары или услуги) в научной деятельности, является инновацией – как результат использования их в производственных процессах возникают существенные изменения, которые ведут к серьезным преобразованиям (организационно-распорядительным и производственно-технологическим).

Непременными критериями в инновациях можно считать то, чтобы была новизна

в идеях и их практическое внедрение, причем это касается новых продуктов.

Максимизация в получении социально-экономического эффекта рассматривается как основа инновационной деятельности, при этом идет увеличение эффективности в применении интеллектуального потенциала [4, 7].

Актуальными задачами компаний (организаций) в существующих условиях можно считать то, что наукоемкое производство развивается, новые наукоемкие и информационные технологии разрабатываются и осваиваются [1, 2].

Лишь при некоторых условиях такую задачу можно решить, практическое проведение идей и инициатив молодых специалистов можно рассматривать как одно из подобных условий.

Скрытый ресурс – это молодые специалисты. Такие ресурсы есть в любых обществах, и они заметно влияют на его жизнеспособность.

В каждой стране процессы выживания и этапы прогресса зависят от степени мобилизации этого ресурса, степени значимости и насколько полным образом он применяется.

Квалифицированные и образованные молодые кадры требуются во многих случаях в существующих условиях достаточно остро, при этом они должны быть способны к тому, чтобы решать проблемы в изменяющейся внешней среде [11-13].

Система привлечения молодых специалистов должна обладать такими характеристиками, в которой было бы желание для молодых работников стремиться к тому, чтобы подключаться к выработке улучшений, проектов, имеющих инновационную составляющую, участию в научных работах.

Жулябин Дмитрий Юрьевич – ОАО «Пигмент», специалист, zhyuliab1t24d68p@yandex.ru.
Жилин Дмитрий Владимирович – Воронежский институт высоких технологий, аспирант.

Важно обозначить некоторые задачи в организациях (табл. 1, табл. 2). Важной компонентой можно считать адаптацию и привлечение в организациях молодых специалистов.

Формирование сообществ молодых специалистов является важным, они пони-

мают цели и задачи организации. Профоринтационная работа играет большую роль в таких процессах, принадлежит допрофессиональной и довузовской подготовке, также молодежи оказывают помощь наставники, в итоге происходит адаптация в новых коллективах.

Таблица 1
Возможности привлечения молодых специалистов и их адаптации в организациях [3, 9, 14].

Проекты и направления	Цели
связанные с профоринтацией	– проведение социализации среди контингента детей и подростков и способствование того, чтобы формировалась полноценная личность, – проведение процессов ранней профоринтации с тем, чтобы было соблюдено условие обеспечения стабильного притока трудовых ресурсов
связанные с продвижением организации	– повышение привлекательности организаций, как работодателей
связанные со студенческими отрядами	– участники студенческих отрядов необходимо стремиться приводить на работу в организации по окончании вузов, – управление таким движением происходит на основе формирования эффективных систем; – процесс формирования студенческих отрядов
связанные с профессиональной адаптацией	– адаптация молодых специалистов
связанные с социальной адаптацией сотрудников	– улучшение способов социальной адаптации сотрудников
связанные с жилищными вопросами	– обеспечение жильем квалифицированных молодых специалистов

Таблица 2
Решение инновационных задач в организации молодыми специалистами [10, 11, 15].

Проекты и направления	Цели
Научно-техническое творчество	– внутренний научный потенциал развивается и научных подходы развиваются в рамках задач производства и управления, – научно-техническое творчество и инновационная деятельность должны стимулироваться среди молодых специалистов, что увеличивает эффективность работы.
Развитие молодежных сообществ	– эффективные каналы информирования формируются и развиваются среди молодых специалистов; – развивается профессиональное сотрудничество; – эффективность работы повышается вследствие того, что идет обмен опытом среди молодых специалистов.
Поддержка международного молодежного сотрудничества	– зарубежные компании рассматриваются с точки зрения применения лучшего опыта; – эффективные контакты будут с зарубежными молодыми коллегами.

Инновационное развитие идет, и поскольку молодежная политика является комплексной, молодежный потенциал привлекается с тем, чтобы решать стратегические задачи.

Вывод. В итоге, молодые кадры мы можем рассматривать как основу для изменений в производственной сфере, как потен-

циал для решения необходимых задач. Это согласуется с долгосрочным планом экономического развития России до 2020 г.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гальцева Э. А. Моделирование оценки эффективности информатизации образовательных процессов в военном вузе / Э. А. Гальцева, И. Я. Львович // Моделирова-

ние, оптимизация и информационные технологии. – 2018. – Т. 6. – № 1 (20). – С. 368-376.

2. Гусев М. Е. Проблемы подготовки специалистов в области информатизации образования / М. Е. Гусев, Т. А. Жигалкина, О. В. Хорсева, Е. А. Круглякова, А. П. Преображенский // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Информатика и информатизация образования. – 2006. – № 7. – С. 223.

3. Жилина А. А. Разработка методики постановки задачи выбора управленческого решения на основе оптимизационного подхода / А. А. Жилина, В. Н. Кострова, Ю. П. Преображенский // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2018. – Т. 6. – № 1 (20). – С. 243-253.

4. Недосекин Д. А. Многовариантный выбор при управлении развивающимися системами / Д. А. Недосекин // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2018. – Т. 6. – № 1 (20). – С. 346-356.

5. Орлова Д. Е. Устойчивость решений при обеспечении функционирования организационно-технических систем / Д. Е. Орлова // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2018. – Т. 6. – № 1 (20). – С. 325-336.

6. Попов А. А. Формирование набора компонентов программного обеспечения для выполнения обязанностей диспетчера аварийно-диспетчерской службы жилищно-коммунального хозяйства / А. А. Попов, А. О. Кузьмина // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2018. – Т. 6. – № 1 (20). – С. 153-175.

7. Суюнова Г. Б. Методы оптимизации экономических и социальных систем с использованием технологий моделирования бизнес-процессов / Г. Б. Суюнова, Н. А. Гайворонская, Е. В. Половинко // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2018. – Т. 6. – № 1 (20). – С. 176-184.

8. Шишкина Ю. М. Вопросы государственного управления / Ю. М. Шишкина,

О. А. Болучевская // Современные исследования социальных проблем. – 2011. – Т. 6. – № 2. – С. 241-242.

9. Львович Я. Е. Системно-деятельностный подход к процессу управления функционирования и развития вуза / Я. Е. Львович, И. Я. Львович, В. Г. Власов, В. Н. Кострова // Инновации. – 2003. – № 3. – С. 34-42.

10. Преображенский А. П. Характеристики инновационных процессов в образовании / А. П. Преображенский // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2014. – Т. 10. – № 3-2. – С. 197-200.

11. Преображенский А. П. Анализ особенностей оценки качества образовательных процессов при подготовке специалистов / А. П. Преображенский, О. Н. Чопоров // Наука Красноярья. – 2016. – Т. 5. – № 3-3. – С. 186-191.

12. Преображенский А. П. Анализ характеристик подготовки современных высококвалифицированных инженерных кадров / А. П. Преображенский, О. Н. Чопоров // В мире научных открытий. – 2015. – № 9-2 (69). – С. 676-680.

13. Преображенский Ю. П. Медиакомпетентность современного педагога / Ю. П. Преображенский, Н. С. Преображенская, И. Я. Львович // Среднее профессиональное образование. – 2013. – № 12. – С. 43-45.

14. Преображенский Ю. П. Некоторые аспекты информатизации образовательных учреждений и развития медиакомпетентности преподавателей и руководителей / Ю. П. Преображенский, Н. С. Преображенская, И. Я. Львович // Вестник Воронежского государственного технического университета. 2013. – Т. 9. – № 5-2. – С. 134-136.

15. Гуськова Л. Б. О построении автоматизированного рабочего места менеджера / Л. Б. Гуськова // Успехи современного естествознания. – 2012. – № 6. – С. 106.

ABOUT THE PLACE OF YOUNG SPECIALISTS IN THE SPHERE OF INNOVATION

© 2018 D. Yu. Zhulyabin, D. V. Zhilin

JSC «Pigment», (Tambov, Russia)

Voronezh Institute of High Technologies (Voronezh, Russia)

The paper is devoted to the analysis of opportunities of realization of young specialists in the innovative sphere. The possibilities of attracting young specialists and their adaptation in organizations are shown. Directions in which innovative tasks in the organization with involvement of young specialists are solved are given.

Key words: innovation, young specialist, organization, management, training.