

УДК 331.1

## ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

**Бунтовский С.Ю.,**

Кубанский Государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина, Краснодар,  
email: buntovskiys@gmail.com

**Хоружий В.В.,**

Кубанский Государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина, Краснодар,  
email: buntovskiys@gmail.com

**Бреусова С.К.,**

Кубанский Государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина, Краснодар,  
email: buntovskiys@gmail.com

***Аннотация.** Основным трендом последних десятилетий стал переход национальных экономик на инновационный путь развития с максимальным внедрением новейших технологий в производственные и управленческие системы. Внедрение новых технологий в свою очередь привело к росту требований к персоналу, который в таких условиях становится одним из ключевых элементов развития всей экономической системы. Авторы рассматривают внедрение инновационных технологий в ряде сфер экономической деятельности и приходят к выводу о неизбежном сокращении числа низкоквалифицированных работников, которые будут заменены инновационной техникой. При этом авторы обращают внимание на неполное соответствие выпускников высших учебных заведений современным условиям работы, определяют причины этого явления и предлагают пути повышения качества работы образовательной системы. По мнению авторов, помимо передачи знаний в ВУЗах, необходимо вести системную работу по приобщению молодежи к широкому кругу этических норм и ценностей, которые будут необходимы в ходе построения их трудовой карьеры.*

**Ключевые слова:** образование, инновации, высшее образование, трудовые ресурсы, молодежная политика.

## FEATURES OF TRAINING YOUNG SPECIALISTS IN THE CONTEXT OF INNOVATIVE DEVELOPMENT

**Buntovskiy S.Yu.,**

Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin, Krasnodar,  
email: buntovskiys@gmail.com

**Khoruzhiy V.V.,**

Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin, Krasnodar,  
email: buntovskiys@gmail.com

**Breusova S.K.,**

Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin, Krasnodar,  
email: buntovskiys@gmail.com

***Abstract.** The main trend of recent decades has been the transition of national economies to an innovative path of development with the maximum introduction of the latest technologies into production and management systems. The introduction of new technologies, in turn, has*

led to an increase in requirements for personnel, which in such conditions becomes one of the key elements of the development of the entire economic system. The authors consider the introduction of innovative technologies in a number of areas of economic activity and come to the conclusion about the inevitable reduction in the number of low-skilled workers who will be replaced by innovative technology. At the same time, the authors draw attention to the incomplete compliance of graduates of higher educational institutions with modern working conditions, identify the reasons for this and suggest ways to improve the quality of the educational system. According to the authors, in addition to the transfer of knowledge in universities, it is necessary to conduct systematic work to introduce young people to a wide range of ethical norms and values that will be necessary in the course of building a career.

**Keywords:** education, innovation, higher education, human resources, youth policy.

Экономика новейшего времени в развитых странах построена на максимально возможном внедрении технологических и управленческих инноваций, служащих для снижения издержек и повышения конкурентоспособности продукции [1]. Технологическое перевооружение предприятий, внедрение информатизации и элементов искусственного интеллекта, усложнение коммуникаций становятся одним из требований к современным предприятиям, ориентированным на успех в производственной сфере.

Усложнение рабочих процессов приводит к повышению требований к персоналу, который в условиях инновационного развития экономики должен обладать не только базовыми компетенциями, но и стрессоустойчивостью, способностью к постоянному обучению и повышению квалификации. Следовательно, человеческий капитал сегодня становится одним из важнейших ресурсов для развития, как на уровне отдельных предприятий, так и в глобальном масштабе.

При этом отечественная экономика испытывает значительный дефицит трудовых ресурсов и, учитывая демографические тренды, ожидать разрешения этой проблемы путем увеличения предложения на рынке труда за счет вхождения в трудоспособный возраст новых поколений не приходится. Разумеется, сегодня часть рабочих вакансий в строительной и транспортной сферах, ритейле и не требующих высокой квалификации инфраструктурных профессиях, удастся закрыть благодаря привлечению трудовых мигрантов из стран ближнего зарубежья, однако в силу своего уровня образования и специализации они не способны полностью удовлетворить потребность российской экономики в кадрах.

Целесообразным в стратегической перспективе представляется трансформация национальной экономики в инновационном ключе, что подразумевает замещение низкоквалифицированной рабочей силы техникой благодаря внедрению автоматизированных и роботизированных технологий. Это уже можно наблюдать как в офисной работе, где рутинные обязанности персонала все больше перекладываются на компьютерные программы с элементами искусственного управления, так и в других сферах. Например, в России уже несколько лет эксплуатируются беспилотные транспортные средства, широко используются сельскохозяйственные дроны, с февраля 2024 года в Москве начат проект по замене дворников-людей на отечественные автоматические роботизированные комплексы, которые будут поддерживать чистоту в столичных парках. В случае если опыт будет признан удачным, подобные роботы смогут резко снизить потребность коммунального хозяйства в низкоквалифицированной рабочей силе.

Внедряемые в крупных торговых сетях системы самообслуживания позволяют снизить число продавцов, а широкое применение новых систем наблюдения и контроля делает ненужным значительное число охранников, которых сегодня в России насчитывается до 700 тыс. человек.

Дальнейшая логика инновационного развития подсказывает неизбежное развитие систем производства, связанных с использованием нейросетей и элементов искусственного интеллекта, а также распространение интернета вещей и на производственную сферу.

Развитие технологий сегодня позволяет при наличии принципиального управленческого решения и финансовых ресурсов в обозримой перспективе существенно сократить потребность в рабочей силе по значительному числу сфер деятельности, а высвободившиеся человеческие ресурсы перенаправить на выполнение более сложной и требующей творческих способностей работы. Это позволит не только справиться с влиянием демографического кризиса на экономику, но и повысить продуктивность работников, а следовательно, и уровень их доходов, что в свою очередь приведет к росту потребительского спроса и форсированию экономического роста.

Таким образом, оптимальным путем для устойчивого развития отечественного бизнеса является решение таких взаимосвязанных задач: максимальное внедрение инновационных технологий, позволяющих сократить персонал организации при сохранении объема и качества выполняемых работ; качественное повышение уровня развития человеческого капитала и рост трудовой мотивации сотрудников.

Это обуславливает необходимость интенсификации подготовки современных специалистов, что ставит новые задачи перед образовательной системой, которая должна соответствовать новым требованиям.

При этом если школьное образование закладывает базовые знания, то в результате обучения в учреждениях среднего и высшего образования молодой человек должен получить компетенции, которые он сможет применить в ходе своей дальнейшей трудовой деятельности. Поэтому именно на высшую школу ложится основная тяжесть подготовки специалистов для национальной экономики.

При этом крайне важно добиться, чтобы выпускники ВУЗов получали не просто определенный объем информации, а превращались в специалистов, полностью отвечающих современным потребностям работодателей, к числу которых относятся не только квалификационные показатели, но и широкий спектр социальных навыков и психологических качеств [2].

Выпускники университетов должны демонстрировать приверженность общественным морально-этическим нормам, высокий уровень социализации, умение предотвращать производственные и межличностные конфликты, создавать и поддерживать различные формы коммуникации, а также готовность брать на себя ответственность [3].

Помимо этого, современный специалист обязан отличаться стрессоустойчивостью, готовностью брать на себя ответственность, обладать способностью соотносить личные цели и задачи своей организации, а также быть готовым к работе в изменяющихся условиях. К числу моральных качеств, которые за годы учебы в школе и ВУЗе должен получить молодой работник, входит и патриотизм в широкой трактовке данного понятия. Россия в настоящее время находится в условиях международного давления и информационной войны, направленной на подрыв отечественной экономики и систем государственного управления. Как показал опыт

2022-2023 гг., террористы регулярно находят среди россиян пособников, готовых за незначительное денежное вознаграждение проводить акты саботажа и террора на коммерческих предприятиях, инфраструктурных объектах и в государственных учреждениях. Правоохранительные органы в короткие сроки обнаруживают и задерживают большую часть исполнителей таких действий, причем зачастую еще до совершения непосредственного акта террора, однако сама возможность таких действий вынуждает как государственные органы правопорядка, так и корпоративные службы безопасности тратить значительные материальные ресурсы на деятельность по обеспечению безопасности и предупреждению диверсий. Сложившаяся ситуация показывает, что в стране существует достаточно серьезная группа людей, готовых ради обеспечения личного благополучия поставить под угрозу безопасность соотечественников и интересы общества. Во многом такая ситуация является следствием системного кризиса 1990-х годов, когда был нанесен информационный удар по всем традиционным ценностям, а понятие «патриотизм» получило негативную коннотацию. Культивируемое в то время пренебрежение и умаление собственной культуры и истории привело к утрате идентичности и способности критически осмысливать происходящее, сделало людей уязвимыми для манипуляций и прочих инструментов черного пиара [4].

Также на ситуацию повлияла многолетняя работа в России ряда запрещенных и внесенных в список экстремистов политических и общественных организаций, создававших широкие сети своих сторонников [5]. Еще одной причиной можно назвать резкое сокращение в 1990-е гг. государственной деятельности по патриотическому воспитанию молодежи, которая должна была купировать экстремистские и асоциальные модели поведения. В итоге лишенные патриотизма люди становятся легкими жертвами для манипуляторов и представляют опасность для окружающих.

Соответственно, в современных условиях воспитание патриотизма у студентов становится актуальной задачей для образовательной системы России. При этом эта работа должна быть органично включена в образовательный процесс, а также должна вестись с учетом таких психологических особенностей молодежи, как клиповое мышление, высокий эмоционализм и эмоциональная нестабильность, сохраняющийся инфантилизм, амбициозность и слабое уважение к авторитетам предыдущих поколений.

Помимо патриотизма, современный выпускник должен обладать и другими социальными качествами, среди которых стоит отметить умение работать в команде и конструктивно разрешать возможные трудовые конфликты, толерантность, креативность, адаптивность, стрессоустойчивость.

Параллельно с обновлением материально-технической базы учебных заведений и применением инновационных технологий преподавания для лучшего усвоения студентами материала в рамках высшего образования необходимо уделить внимание и всестороннему развитию личностных качеств студентов. Современная система образования должна воспитывать инициативных, ответственных и социально ориентированных людей, способных к саморефлексии и непрерывному развитию. Этого можно добиться путем внедрения различных программ внеучебного образования, таких как волонтерство, благотворительность, социальные проекты и спортивные мероприятия.

Отдельно следует сказать, что из-за особенностей воспитания предыдущих десятилетий сейчас необходима трансляция в молодежную среду определенного

комплекса этических норм, включая трудовую этику, этику взаимоотношений и т.д. При этом формы донесения информации должны быть адаптированы под психологические особенности молодежи, для чего стоит привлекать и популярных в этой среде лидеров мнений, которые смогут по заданным критериям создать максимально релевантный контент для подростковой аудитории. Эта работа может вестись в рамках отдельных учебных заведений, однако эффект может быть более высоким при ее оформлении в качестве общефедеральной с выделением соответствующих бюджетов и специалистов.

Также следует вплетать воспитательные тренды в ход обучающего процесса, чтобы два этих направления работы ВУЗов органично дополняли друг друга. Подготовка таких кадров требует трансформации образовательной системы, которая должна перейти от традиционных, преимущественно теоретических методов обучения к практико-ориентированным, интерактивным и индивидуализированным подходам. Преподаватель в новых условиях должен не только передавать теоретические знания во время лекций, но и активно мотивировать студентов к самостоятельной творческой учебной деятельности, изучению того, что выходит за рамки лекционного курса, анализу информации и формированию собственного обоснованного мнения. Однако будет ошибкой возложить всю ответственность за подготовку студентов исключительно на профессорско-преподавательский состав. К сожалению, на практике достаточно часто возникает ситуация, когда часть студентов не имеет желания и мотивации осваивать даже минимальный объем знаний в рамках изучаемых дисциплин. Такие студенты тормозят общий образовательный процесс и снижают результаты своих товарищей. Причиной подобной ситуации может быть неправильный выбор абитуриентом ВУЗа или направления обучения, и в таком случае целесообразно предусмотреть возможность его перевода в другое образовательное учреждение, более соответствующее его потребностям. Кроме того, желательное усиление профориентационной работы на этапе выбора старшеклассниками ВУЗов для поступления, чтобы потенциальные студенты заранее могли понять, насколько им подходит выбранная образовательная траектория, и внести в нее корректировку.

В рамках развития востребованных компетенций у студентов ВУЗов одним из важных факторов является возможность получения максимально ориентированного на практическую деятельность образования, для чего образовательным учреждениям следует наладить тесные связи с работодателями, предоставляя студентам возможность стажировок и практики на передовых предприятиях. Это позволит резко повысить качество подготовки студентов, с одной стороны, а с другой — даст возможность работодателям рекрутировать специалистов нужных профессий еще на стадии их обучения. В рамках развития общекультурных компетенций студенты должны получить возможность участвовать в исследовательской деятельности, научно-практических семинарах, мастер-классах и программах наставничества.

Указанные выше меры будут способствовать повышению качества подготовки студентов, что позволит более рационально использовать их на предприятиях-работодателях и станет основой для более активного внедрения инноваций.

Еще одной проблемой, с которой сталкиваются работодатели, помимо нехватки квалифицированных кадров, является низкая трудовая мотивация части отечественных молодых работников. Сравнительно высокий уровень жизни последних двух десятилетий привел к тому, что значительная часть родителей в стране имела воз-

возможность обеспечить своих детей не только всем необходимым для жизни, но и различными дорогостоящими подарками, включая путешествия, разнообразные гаджеты, технику, брендовые вещи, посещение спортивных и развлекательных центров и т.д. Кроме того, детоцентризм современного общества приучил подрастающие поколения к тому, что у них имеется много прав, но при этом многие молодые россияне не вполне представляют себе обязанности, присущие взрослому человеку. В итоге, завершив образование и начав поиск работы, многие молодые люди испытывают завышенные ожидания от рабочего места как в плане вознаграждения за выполненный труд, так и в виде отношения со стороны начальства и коллег. При этом они оказываются не готовыми к стрессам и трудовым конфликтам [6], испытывают фрустрацию от размера предлагаемых зарплат, не готовы брать на себя ответственность и отвечать за последствия принятых решений. Это приводит к тому, что определенная часть выпускников ВУЗов испытывает проблемы с трудоустройством.

Как свидетельствуют результаты исследования [7], россияне в возрасте 17-35 лет склонны идеализировать свои трудовые навыки и знания и претендовать на неоправданно высокую оплату труда, превосходящую имеющиеся на рынке труда предложения.

Также социологи отмечают, что в молодежной среде «произошла девальвация ценности труда как такового, потребность в труде ушла на второй план, а на первое место вышли потребности иного уровня: молодежь сосредоточилась в основном на удовлетворении своих потребностей физиологического и гедонистического характера» [8].

При этом реальные зарплаты молодых специалистов зачастую не обеспечивают уровня потребления, к которому привыкли подростки, находясь на иждивении родителей, или который они считают приемлемым для себя. В таких условиях у молодых специалистов снижается мотивация к трудоустройству и началу трудовой деятельности, из-за чего часть молодых специалистов предпочитает легкодоступную временную работу или временную безработицу.

Кроме того, несоответствие ожиданий и реальности часто приводит к смене вида деятельности, соответствующей полученному образованию, на ту, которая в краткосрочном периоде оказывается более выгодной с коммерческой точки зрения. В итоге ресурсы, потраченные на получения высшего образования, оказываются потраченными нерационально. Дополнительную проблему создает низкий уровень фактических знаний и навыков части выпускников учебных заведений при наличии диплома с высокими формальными отметками. Это порождает недоверие нанимателей к компетенциям молодых претендентов на рабочие места и создает дополнительные проблемы при трудоустройстве молодежи, так как при наличии выбора рекрутер предпочтет нанять специалиста с опытом практической работы [9].

При этом молодежь является наиболее перспективной для работодателей категорией рабочей силы, поскольку она крайне восприимчива ко всем изменениям, имеет способность к постоянной смене трудовых функций, огромные возможности профессионального роста, наиболее продолжительный период предстоящей трудовой деятельности [10].

Молодые специалисты, как правило, более амбициозны, способны быстрее осваивать цифровые технологии, поэтому омоложение трудового коллектива — это необходимый элемент при переходе к инновационному пути развития, а финансово-организационная помощь в максимальном раскрытии интеллектуального и творческого потенциала молодых сотрудников является инвестицией в организацию.

Поэтому проблема низкой трудовой мотивации молодых россиян является актуальной и требует принятия комплексных мер со стороны работодателей, образовательной среды и органов государственной власти. При этом работа должна идти как на уровне повышения доходов и улучшения рабочих мест, так и по линии формирования у подростков представлений о реальных механизмах формирования зарплат в различных отраслях экономики, взаимосвязи уровня дохода с опытом и трудовым стажем, естественности постепенного роста доходов. Уже в школьном возрасте у подростков должно появиться понимание, что очень высокие доходы, которые демонстрируют современные кумиры поп-культуры в соцсетях, являются исключением, а не нормой, на которую стоит ориентироваться в своих требованиях к рабочему месту.

## Выводы

Следует отметить, что государство предпринимает определенные шаги в этом направлении. Так, в действующей «Стратегии развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года» подчеркивается необходимость «актуализировать работу по воспитанию компетентных и ответственных, нравственно и физически здоровых молодых граждан». Вместе с тем необходимо понимать, что работа по качественной профессиональной и моральной подготовке молодежи к трудовой деятельности является глобальной и должна осуществляться в синергии органов государственной и муниципальной власти, системы образования и социальных институтов гражданского общества.

## Литература

1. Адильчаев Р.Т., Аймагамбетов Е.Б., Алетдинова А.А. и др. Современные проблемы обеспечения устойчивого развития социально-экономических систем. Донецк: Издательство ДонНУ, 2023. 283 с.

2. Бунтовский С.Ю. Инновационные методы обучения в высшей школе // Качество современных образовательных услуг – основа конкурентоспособности вуза: сборник статей по материалам межфакультетской учебно-методической конференции / Ответственный за выпуск М. В. Шаталова: Кубанский государственный аграрный университет, 2016. С. 325-327.

3. Бунтовская Л.Л., Бунтовский С.Ю., Хуажева З.Б. Концепция формирования комплексной системы управления трудовыми конфликтами: опыт Донецкой Народной Республики // Вестник Академии знаний. 2018. № 27 (4). С. 58-63.

4. Еременко А.А., Бунтовский С.Ю. Черный пиар на выборах, как решающий фактор в глобальной политической игре // Актуальные вопросы права, экономики и управления: сборник статей VIII Международной научно-практической конференции: в 3 частях, Пенза, 05 июня 2017 года. Том Часть 3. Пенза: «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.), 2017. С. 219-222.

5. Бунтовский С.Ю. К вопросу о некоторых актуальных угрозах для Российской Федерации // V Столыпинские чтения. Публичная политика и социальные науки: Материалы научно-практической конференции с международным участием, Краснодар, 15-16 апреля 2016 года / отв. ред. В.М. Юрченко. Краснодар: Кубанский государственный университет, 2016. С. 314-318.

6. Бунтовская Л.Л., Бунтовский С.Ю. Современные подходы к обучению технологиям конструктивного управления трудовыми конфликтами // Вестник Университета Российской академии образования. 2018. № 4. С. 66-71.

7. Аликперова Н.В., Ярашева А.В., Виноградова К.В. Мотивация трудового поведения молодежи как возможности для реализации финансовых стратегий // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2019. Т. 12. № 1. С. 226-240.

8. Богданова И.Н. Современная молодежь: проблемы мотивации к трудовой деятельности // Человек труда. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.solidarnost.org/netcat\\_files/2242/2742/Chelovek\\_truda\\_sbornik2.pdf?ysclid=lsq8ko69t9456193529](https://www.solidarnost.org/netcat_files/2242/2742/Chelovek_truda_sbornik2.pdf?ysclid=lsq8ko69t9456193529) (дата обращения 13.02.2024).

9. Ткачева Е.Н. Исследование человеческого капитала как актива виртуальных организаций Южного федерального округа // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. 2011. № 1. С. 37-42.

10. Тихомирова Т.А., Сьянов А.В., Чеглакова Г.А. К особенностям трудовой мотивации молодежи // Фундаментальные исследования. 2014. № 9-11. С. 2535-2540.