

Баранова Ольга Александровна, студентка,
Пензенский филиал ФГОБУ ВО «Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации», г. Пенза

Танина Мария Алексеевна, к.э.н., доцент, доцент кафедры
«Менеджмент, информатика и общегуманитарные науки»,
Пензенский филиал ФГОБУ ВО «Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации», г. Пенза

**МОДЕЛЬ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОЙ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОТРАСЛЕЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО СУВЕРЕНИТЕТА РФ
THE MODEL OF ATTRACTIVE EMPLOYMENT OF YOUNG PEOPLE
AT THE ENTERPRISES OF THE BRANCHES OF TECHNOLOGICAL SOVEREIGNTY
OF THE RUSSIAN FEDERATION**

Аннотация. В статье рассматриваются аспекты привлекательности трудовой занятости молодежи на предприятиях отраслей технологического суверенитета РФ, а также факторы, влияющие на нее, инновационные подходы в создании эффективной рабочей среды.

Abstract. The article discusses aspects of the attractiveness of youth employment at enterprises of the branches of technological sovereignty of the Russian Federation, as well as factors affecting it, innovative approaches to creating an effective working environment.

Ключевые слова: трудовая занятость молодежи, технологический суверенитет, инновационные подходы, профессиональный рост.

Keywords: youth employment, technological sovereignty, innovative approaches, professional growth.

В современном мире, где технологический прогресс и цифровая трансформация являются неотъемлемой частью развития, вопросы трудовой занятости для молодежи становятся все более актуальными. Молодые люди ищут возможности для реализации своих потенциалов и достижения успеха в сфере, которая соответствует современным требованиям и технологическим новшествам.

Одной из моделей привлекательной трудовой занятости для молодежи на предприятиях отраслей технологического суверенитета является создание благоприятных условий для инновационной работы и профессионального развития. Это включает в себя обеспечение доступа к передовым технологиям, гарантированный рост карьеры и стимулирующую систему вознаграждений.

Современные предприятия, особенно в отраслях технологического суверена, сталкиваются с наблюдаемым дефицитом квалифицированных рабочих. Однако, это явление еще более остро проявляется при речь идет о молодежи. Многочисленные исследования показывают, что молодые люди не осознают перспективы и привлекательность работы в этих отраслях. Это создает серьезные проблемы для развития экономики и инноваций.

Факторы, влияющие на привлекательность трудовой занятости молодежи в отраслях технологического суверенитета, играют ключевую роль в формировании модели успешной карьеры для молодых специалистов [1]. Одним из таких факторов является доступ к новейшим технологиям и инновациям. Молодежь стремится работать на предприятиях, которые активно развиваются и используют передовые технические решения.



Кроме того, привлекательность работы для молодых людей зависит от возможности профессионального и личностного роста. Они стремятся получить опыт работы с высококвалифицированными коллегами и иметь возможность участвовать в проектах, которые позволяют им раскрыть свой потенциал.

Также значимым фактором является социальная ответственность предприятий. Молодежь все больше обращает внимание на то, какая компания делает положительный вклад в общество и окружающую среду. Предприятия должны демонстрировать свою готовность поддерживать социально значимые инициативы, такие как экологические программы или участие в благотворительных мероприятиях.

И наконец, важным фактором является конкурентоспособная заработная плата и дополнительные льготы.

Молодежь играет ключевую роль в развитии технологического сектора. Однако, привлечение и удержание молодых специалистов на предприятиях отрасли может быть сложной задачей. Для создания модели успешной привлекательной трудовой занятости молодежи необходимо учитывать несколько факторов.

Во-первых, предприятия должны обеспечить молодым специалистам интересные и перспективные проекты. Молодые люди стремятся к саморазвитию и готовности к новым вызовам, поэтому предоставление возможностей для профессионального роста является важным фактором привлечения молодежи.

Во-вторых, предприятия должны создать комфортные условия работы. Гибкий график работы, возможность удаленной работы и бонусы за достижения – все это является стимулами для молодых специалистов оставаться на предприятии и демонстрировать высокую производительность.

Еще один важный аспект – это возможность активного участия в процессе принятия решений [2]. Молодежь хочет быть слышанной и видеть результат своего труда, поэтому предприятия должны создавать механизмы для обратной связи и участия молодых специалистов в процессе принятия стратегических решений.

Один из ключевых аспектов привлекательности трудовой занятости для молодежи в отраслях технологического суверенитета – это инновационные подходы, которые предприятия применяют для улучшения условий работы и развития персонала.

Первый инновационный подход заключается в создании стимулирующей рабочей среды. Предприятия стремятся создать комфортные и эргономичные рабочие места, оснащенные современным оборудованием. Кроме того, они предлагают гибкий график работы и возможность удаленной работы, что позволяет молодым специалистам более свободно организовывать свое время.

Второй подход – это активная политика по развитию карьерного роста и профессионального образования. Предприятия предлагают молодым сотрудникам программы обучения и тренинги, чтобы помочь им развиваться в своей профессии. Также они предоставляют возможности для участия в проектах с высоким потенциалом роста, что повышает интерес к работе и мотивацию.

Третий подход – это создание условий для развития творческого мышления и инновационности у молодых сотрудников. Предприятия организуют конкурсы и хакатоны, где молодые специалисты могут проявить свой потенциал и предложить новые идеи.

В заключении можно отметить перспективы развития модели привлекательной трудовой занятости молодежи на предприятиях отраслей технологического суверенитета. С учетом быстрого развития технологий и цифровизации экономики, создание благоприятных условий для привлечения и задержания молодых специалистов становится все более актуальным.



Одной из перспектив является создание инновационных рабочих мест, где молодые специалисты смогут проявить свой потенциал и вносить новаторские идеи в разработку продукции или услуг [3]. Для этого необходимо осуществление системного подхода к обучению и развитию кадров, а также сотрудничество с образовательными учреждениями.

Также важно создание комфортных условий работы, которые будут соответствовать потребностям молодежи. Это может быть гибкий график работы, возможность удаленной работы или использование новых форм организации труда.

Другой перспективой является установление четких карьерных путей и возможностей для профессионального роста. Молодым специалистам необходимо понимать, что их трудоустройство на предприятии отраслей технологического суверенитета предполагает возможность развития и продвижения по карьерной лестнице.

Таким образом, модель привлекательной трудовой занятости молодежи на предприятиях отраслей технологического суверенитета РФ представляет собой комплексный подход, включающий в себя создание условий для профессионального и личностного развития молодых специалистов, обеспечение конкурентоспособной заработной платы, улучшение условий труда и социальных гарантий, а также развитие системы профессиональной подготовки и повышения квалификации. Реализация данной модели способствует не только удержанию молодых специалистов на предприятиях отраслей технологического суверенитета, но и их активному привлечению, что в свою очередь способствует повышению эффективности и конкурентоспособности российской экономики.

Список литературы:

1. Золотина О. А. Рынок труда и занятость молодежи в России [Текст] / О. А. Золотина, А. Т. Сагдеева // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2022. – № 5 (62). – С. 70-78.
2. Тугускина Г. Н. Молодежь на рынке труда в современных условиях: проблемы трудоустройства и занятости [Текст] / Г. Н. Тугускина, Л. В. Рожкова, Н. В. Корж // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2022. – № 4. – С. 66-77.
3. Бахматова Е. Е. Анализ занятости молодежи на российском рынке труда [Текст] / Е. Е. Бахматова // Молодой ученый. — 2020. — № 14 (304). — С. 244-246.

