DOI: 10.58168/MTY2026_206-210
УДК 331.5

ВЫПУСКНИК-СПЕЦИАЛИСТ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИЯМИ: ВОПРОСЫ ПОИСКА ОПТИМАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЗИЦИИ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

GRADUATE-SPECIALIST IN INNOVATION MANAGEMENT: ISSUES OF SEARCHING FOR AN OPTIMAL EMPLOYMENT POSITION

Пешков В.В., ст. преп. ФГБОУ ВО «Воронежский государственный лесотехнический университет имени Г.Ф. Морозова», Воронеж, Россия.

Peshkov V.V., senior lecturer at the Voronezh State University of Forestry and Technologies named after G.F. Morozov, Voronezh, Russia.

Гелета Я.Ю., студентка ФГБОУ ВО «Воронежский государственный лесотехнический университет имени Г.Ф. Морозова», Воронеж, Россия.

Geleta Ya.Y., student Voronezh State University of Forestry and Technologies named after G.F. Morozov, Voronezh, Russia, Russia.

Аннотация: данная статья посвящена вопросам поиска оптимальной кадровой позиции при трудоустройстве выпускников по направлению подготовки, предполагающему управление инновациями. В статье рассмотрены некоторые проблемы, с которыми может столкнуться молодой специалист при выпуске из вуза, а также способы их решения. В данной работе был проведён анализ структуры специальности, предполагающей управление инновациями, и требований, выдвигаемых к претендентам на вакантные места. Также были сделаны выводы о том, какими критериями стоит руководствоваться студентам выпускникам при трудоустройстве.

Abstract: This article focuses on finding the optimal career path for graduates in the field of innovation management. It explores the challenges and opportunities faced by young professionals upon graduation and provides guidance on how to navigate the job market. The article analyzes the structure of the innovation management field and the requirements for job applicants. It also offers insights on what students should consider when seeking employment.

Ключевые слова: управление инновациями, инновационный менеджмент, студент, специальность, вакансия, рынок труда, компетенция, навыки.

Keywords: innovation management, innovative management, student, specialty, vacancy, labor market, competence, skills.

Специальность управления инновациями, также известная как инновационный менеджмент, в экономической сфере в настоящее время ещё молода и только начинает внедрение в деятельность различного рода компаний и фирм. Это связано с самой спецификой данной специальности.

Управление инновациями представляет собой совокупность научно обоснованных различных форм, приёмов, средств, методов и принципов, а также сферу их создания и освоения на производстве, нацеленное на получение прибыли на рынке. Стоит заметить, что в

© Пешков В. В., Гелета Я. Ю., 2026

данном контексте, подразумевается не рынок товаров и услуг, а гораздо более сложная система, состоящая из научных, технологических и организационно-управленческих новшеств [1].

Здесь рассматриваются и создаются различные, и иногда специфические, формы управления в сфере инноваций и инновационных процессов, которые внедряются во все существующие сферы национальной экономики [1, с. 19].

Стоит отметить, что при выпуске студент должен обладать следующими компетенциями по трём направлениям: стратегические и системные навыки, управленческие и процессные навыки, а также личностные и коммуникативные навыки. Способность управлять не одним проектом, а одновременно несколькими инновационными треками, знание основ патентоведения, авторского права и защиты нематериальных активов, помогает не только создавать инновации, но и правильно закреплять их за компанией. Не стоит забывать и о том что работа в инновационном менеджменте подразумевает постоянную переквалификацию и получение новых навыков как в коммуникативном, так и в технологическом аспектах.

Вместе с тем, несмотря на перспективность данной профессии, выпускник имеющий образование по специальности «Управление инновациями» по окончании вуза может столкнутся со следующими трудностями:

– рынок деструктурирован в отношении данной профессии. При выборе подходящей вакансии у студента могут возникнуть трудности на платформах вакансий, таких как hh.ru и Superjob. Стоит отметить, что компании ищут специалистов в данной сфере, однако называют это иначе: Product Manager, Business Development Manager и т.д. Как показывают исследования, вакансии с названием «Менеджер по инновациям» без опыта работы в большинстве случаев отсутствует [5, с.2].

– отсутствие опыта работы и возможности выйти на уровень Junior. Данная проблема одна из самых распространённых среди студентов. Поскольку инновации являются деятельностью, которая сопряжена с большими финансами и рисками, компании предпочитают нанимать на работу специалистов с опытом.

– размытость требований работодателя. Стоит отметить, что часть HR-специалистов и руководителей компаний часто не понимают в полной мере, кого им нужно нанять на позицию, связанную с инновациями. И проблема заключается в том, что при устройстве на позицию в фирме могут выдвинуть требования, которые будут относится к вакансиям Data Scientist, маркетологу и проектному менеджеру, а в другой – специалисту по продажам и секретарю.

– на данный период времени инновационная экосистема сконцентрирована в очень ограниченном количестве городов России: это Москва, Санкт-Петербург, Новосибирск, Томск. Здесь студент-выпускник столкнётся с проблемой, что на локальном рынке вакансий его города могут отсутствовать вакансии, характерные для названных выше локаций.

– разрыв между теорией и практикой. Как правило, в вузах преподают макроэкономику, однако не учат конкретным действиям при работе. К примеру: как провести технологический scouting (процесс поиска и анализа перспективных технологий, инновационных стартапов и научных разработок), как составить дорожную карту продукта, как работать с Jira (система для управления проектами, задачами и ошибками) и Confluence (онлайн-система предназначенная

для организации взаимодействий внутри команды, хранения информации, обсуждения и обмеривания знаниями относительно проектов, а также для совместной работы с документами), как проводить интервью с потребителями. В таких ситуациях студент имеет знания на уровне «концепций», однако не владеет практическими инструментами, которые нужны работодателю «здесь и сейчас».

– отсутствие «цифрового следа», иначе говоря портфолио. В отличие от программистов или дизайнеров, у менеджера по инновациям нет стандартного способа демонстрировать свои навыки при трудоустройстве. В резюме могут быть перечислены запрашиваемые компетенции, однако для работодателя это будет выглядеть абстрактно, так как он не сможет оценить, что кандидат действительно умеет.

В связи с вышеперечисленным, рынок труда для выпускников по направлению «Управление инновациями» имеет двоякую позицию. С одной стороны: инновационный менеджмент - это молодое и, в ближайшем будущем, востребованное направление. С другой стороны: молодой специалист без опыта работы в данной сфере будет не востребован и в половине случаев не задержится на данном направлении. [3, с. 5].

Однако, дабы избежать некоторых проблем связанных с трудоустройством, выпускнику важно понимать то, где именно он хочет нарабатывать опыт, так как обширная специальность инновационного менеджера имеет несколько направлений. В такой момент важно понимать, что оптимальность определяется не заработной платой на старте, а скоростью накопления компетенций. Среди позиций инновационного менеджмента можно выделить ряд наиболее перспективных и востребованных на ближайшие 5-10 лет.

Одной из них является «Менеджер по корпоративным инновациям», также имеющее названия как R&D или Innovation Lab. Она подразумевает работу с бюджетом, доступом к экспертизе и понятные HR-процессы. Как правило, данной вакансией располагают крупные корпорации и венчурные фонды при корпорациях. Для студента это наиболее оптимальная работа, так как корпорации обладают крупной информационной основой, внушительным бюджетом и возможностью работы с людьми. В данной среде выпускник имеющий квалификацию инновационного менеджера будет иметь возможность получить необходимые навыки и стать более востребованным на рынке. Однако, стоит упомянуть что данная вакансия имеет и свои минусы, такие как: конкуренция, в которой существует риск стать «менеджером протоколов», где подразумевается организация совещаний вместо реальных инноваций, а также существует риск к медленным принятиям решений. [4, с. 46].

Также выпускнику может подойти позиция «Технологического предпринимательства». Как правило, таких кандидатов ищут технопарки, акселераторы, бизнес-инкубаторы и молодые IT/DeepTech компании. Данная вакансия подошла бы людям, которые близки не только с менеджментом и экономическими расчётами, но и с наукой, так как вакансия даёт не только опыт в сфере инноваций, но и развивает навыки многозадачности до совершенства. Это работа подразумевает широкий круг задач, поскольку может состоять из R&D, маркетинга, продажи и найма. Но, как и в большинстве вакансий, здесь присутствуют и свои недостатки: отсутствие наставничества, которое затрудняет вход в среду компании и препятствует быстрому обучению. Специалиста без опыта ждет часто низкая базовая зарплата, которая в

основном состоит из основной части и небольшой доли от проделанной работы. Однако, такая зарплата считается оптимальной для амбициозных и стрессоустойчивых людей, способных «закрыть» отсутствие опыта результатами проектов. [4, с. 47].

Не менее оптимальная позиция, предлагаемая для специалистов в области управления инновациями – «Консалтинг», или же Digital Transformation. Плюсы данной вакансии заключаются в быстром росте насмотренности в различных областях. Кадровой позиции присуща также строгая методология, высокая стартовая зарплата и отличная возможность начать карьеру в индустрии. Зачастую специалисты на данную вакансию необходимы нишевым консалтинговым домам по стратегии и инновациям. В то же время, данной позиции присуща очень высокая нагрузка, которая в большинстве случаев связана с многозадачностью и узкой специализацией на старте. Согласно исследованиям, деятельность в области консалтинга оптимальна для студентов, которые захотят в короткие сроки получить опыт и навыки в аналитике и системном мышлении, чтобы спустя 2-3 года перейти на высокую позицию в индустрию [4, с.47].

Также, более оптимальным вариантом считается возможность использования предложений от образовательных организаций. Как известно, вузы предлагают как выпускникам, так и студентам старших курсов, которые имеют необходимую информационную базу, кадровые позиции от потенциальных работодателей в рамках заключённых договоров о сотрудничестве. В большинстве вузов России данная возможность доступна многим студентам, однако, как правило, подобные предложения делаются умелым и выдающимся студентам, как правило «лучшим», которые за время учёбы в вузе смогли себя положительно зарекомендовать.

Стоит заметить, что немалую значимость при трудоустройстве будет иметь резюме, в котором необходимо не только указать своё образование, но и ряд приобретенных компетенций, в частности таких как: быстрая обучаемость, трудолюбие, умение работать с ПК и т.д. При указании в резюме соответствующих компетенций, не стоит забывать, что помимо стандартных, существуют и те, которые хоть и могут повысить шансы на положительное решение работодателя, но в будущем потребуют соответствующих доказательств. Это касается, в частности знания иностранных языков или грамотного использования навыками программирования. Не менее важно уметь адаптировать резюме под разные вакансии, то есть сместить акцент с «дисциплин» на «результаты», сконцентрировавшись на участии в проектах, исследованиях и разработках.

Можно сделать вывод, что подготовка специалистов в области управления инновациями находится на этапе становления, и это порождает объективное противоречие: при растущей потребности экономики в создании и внедрении новых технологий рынок труда предъявляет к молодым специалистам требования, которым вузовская программа без дополнительной практики удовлетворить не может. Полагаем, что ключевой проблемой трудоустройства для выпускников является отсутствие «цифрового следа» и непонимание работодателями и HR-специалистами специфики данной квалификации, а решением данной проблемы является смена стратегии трудоустройства. То есть, чтобы найти оптимальную кадровую позицию, студенту нужно отойти от поиска вакансии с идеальным названием и

фокусироваться на трёх компонентах: среда, функция и точка входа. Рациональнее всего выбрать стратегию - искать роль, а не название. В таком случае, студент не только сможет поднять стоимость своих знаний на рынке, но и значительно продвинутся по карьерной лестнице.

Таким образом, адаптация зарубежных маркетинговых практик в российских организациях сферы озеленения требует не механического копирования, а критического переосмысления с учетом структурных особенностей рынка (доминирование B2B и B2G сегментов), специфики потребительского поведения (восприятие «зеленых» характеристик через призму безопасности) и текущих экономических условий (рост затрат, необходимость импортозамещения). Компании, способные выстроить эффективную маркетинговую стратегию на этом пересечении, получат значительные конкурентные преимущества в формирующейся новой реальности российского рынка озеленения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Богомолова А. В. Управление инновациями : учебное пособие / А. В. Богомолова ; Минобрнауки России, ТУСУР. — 2-е изд., доп. — Томск : Эль Контент, 2015. — 143 с.
2. Кашепов А. В. Рынок труда и занятость в России в 2020–2024 гг. / А. В. Кашепов // Социально-трудовые исследования. — 2024. — Т. 57. — № 4. — С. 43–52.
3. Лопаткин И. В. Адаптация молодёжи на современном рынке труда: социологический аспект : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.03 / Лопаткин И. В. — Саратов : СГУ им. Н.Г. Чернышевского, 2015. — 27 с.
4. Резник С. Д. Профессиональная и социальная подготовка молодежи к реальной жизни: опыт регионального вуза / С. Д. Резник, С. Н. Макарова // Экономическая наука современной России. — 2014. — № 4. — С. 147–160.
5. HeadHunter. Ежемесячный отчёт по рынку труда // hh.ru. — https://stats.hh.ru/api/v1/monthly-report/f-1af62a02-5e78-46d4-9353-6b70e414b65c (дата обращения: 20.03.2026).

REFERENCES

1. Bogomolova A.V. Innovation management : a textbook / A.V. Bogomolova ; Ministry of Education and Science of Russia, TUSUR. — 2nd ed., supplement. Tomsk : El Content Publ., 2015. 143 p.
2. Kashepov A.V. Labor market and employment in Russia in 2020-2024 / A.V. Kashepov // Social and labor research. — 2024. — Vol. 57. — No. 4. — pp. 43-52.
3. Lopatkin I. V. Adaptation of youth in the modern labor market: a sociological aspect : dissertation of the Candidate of Social Sciences : 22.00.03 / Lopatkin I. V. — Saratov : N.G. Chernyshevsky State University, 2015. — 27 C.
4. Reznik S. D. Professional and social preparation of youth for real life: the experience of a regional university / S. D. Reznik, S. N. Makarova // The economic science of modern Russia. — 2014. — No. 4. — pp. 147-160.
5. HeadHunter. Monthly report on the labor market // hh.ru . — https://stats.hh.ru/api/v1/monthly-report/f-1af62a02-5e78-46d4-9353-6b70e414b65c (date of request: 03/20/2026).