

УДК 316.354

EDN TKNNBZ

DOI: 10.17072/2949-5601-2025-3-80-85



**Суворова Анна Александровна,**

руководитель направления

АО «Росатом РДС»

111250, Россия, г. Москва, ул. Красноказарменная, 12, стр. 26

AnnaSuvorova@rosatom.ru

ORCID: 0000-0002-1283-4681

SPIN-код: 3607-2509

## **МОЛОДЕЖНЫЕ СООБЩЕСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ НАУЧНОГО ПОТЕНЦИАЛА**

Современные организации и корпорации активно участвуют в развитии технологий интеллектуальной деятельности, что позволяет формировать качественную инновационную систему. При этом состояние любой сферы деятельности зависит от компетентности и профессионализма ее работников, их результатов и вклада в экономический рост и социальный прогресс. Вовлеченность молодых специалистов в науку и сферу высоких технологий важна с точки зрения подготовки кадров высшей квалификации и формирования научного потенциала. В данной статье предлагается рассмотреть вопросы участия специалистов в научно-исследовательской деятельности и возможности развития научного кадрового потенциала в организациях атомной отрасли на основе молодежных сообществ. Приведенные исследования показывают, что молодежные объединения помогают поддержать и развить интерес к научной деятельности среди действующих специалистов и будущих ученых. Цель настоящей работы – содействие углубленному анализу современных молодежных сообществ организаций высокотехнологичных отраслей, выявление актуальных проблем, с которыми они сталкиваются в условиях глобальных изменений и трансформаций. Актуальность исследования связана с тем, что молодежь – та возрастная группа, которая наиболее быстро и чутко реагирует на масштабные процессы и вызовы, проявляющиеся в научно-технологической и образовательной среде. Внимание к содействию молодым ученым со стороны руководства, бизнеса и государственных структур позволит как увеличить инвестиции в человеческий капитал, в знания и умения специалистов, так и взрастить профессионалов, достигающих выдающихся результатов и прорывных открытий.

*Ключевые слова:* молодые специалисты, научные кадры, молодые ученые, молодежные сообщества, научные организации.

**Ссылка для цитирования:** Суворова А.А. Молодежные сообщества как инструмент развития научного потенциала // Социальные и гуманитарные науки: теория и практика. – 2025. – № 3(14). – С. 80–85. <http://dx.doi.org/10.17072/2949-5601-2025-3-80-85> EDN TKNNBZ

**Anna A. Suvorova,**

Lead Department Manager, Joint-Stock Company «Rosatom RDS»

26 bld, 12, Krasnokazarmennaya str., Russia, 111250

AnnaSuvorova@rosatom.ru

ORCID: 0000-0002-1283-4681

SPIN-code: 3607-2509

## YOUTH COMMUNITIES AS A TOOL FOR SCIENTIFIC DEVELOPMENT

Modern organizations and corporations are actively involved in the development of intellectual activity technologies formed a qualitative innovative system. At the same time, the long-term success in any sphere depends on workers' competence and professionalism, their results and contributions to economic growth and social progress. The young people involvement in science and high technology is important for highly qualified personnel training and scientific potential development. The paper discusses the issues of young specialists' participation in research activities promoting scientific development in nuclear industry based on youth communities. The research shows youth associations' support and creation science interest among current specialists and future scientists. The research goal is to facilitate an in-depth analysis of modern youth communities in hi-tech companies. To identify current problems and challenges they face in the context of global changes and transformations. The research relevance is related to the fact about young people as the age group reacts quickly and sensitively to large-scale processes that manifest in the scientific, technological and educational environment. Attention to the young scientist's promotion by management, business and government will allow both to increase investment in human knowledge and skills, and to raise professionals achieve outstanding results and breakthrough discoveries.

*Keywords:* young specialists, scientific personal, young scientists and research workers, youth communities, research organizations.

**For citation:** Suvorova A.A. [Youth communities as a tool for scientific development]. *Social'nye i gumanitarnye nauki: teoriya i praktika* [Social Sciences and Humanities: Theory and Practice], 2025, issue 3(14), pp. 80–85 (In Russian), <http://dx.doi.org/10.17072/2949-5601-2025-3-80-85>, EDN TKNNBZ

Наука – особая сфера, состояние которой определяет развитие и управление экономикой. В современном понимании экономика представляет собой «экономику знаний», в которой знания и инновации создаются в виде научной и высокотехнологичной продукции или высококвалифицированных услуг. Наука помогает людям понять законы вселенной, сделать прогноз и заложить прочный фундамент на будущее. В свою очередь, будущее науки определяют талантливые ученые и научные сообщества, которые дают направление мышлению, указывают новые области, устремляют сознание в новые горизонты научных исследований.

На форуме «Территория смыслов» первый заместитель главы администрации президента Российской Федерации С.В. Кириенко отметил, что будущее нашей страны зависит от того, насколько амбициозно будет мечтать молодежь. Известно, что молодежь, являясь самой инициативной, активной частью организации, особенно быстро реагирует на происходящее в обществе, формирует его, выдвигая новые идеи, ставя важные вопросы и внося свой вклад в развитие. Организация, по словам Р. Дафта, наращивает возможности для того, чтобы действовать по-новому, в сущности, чтобы быть готовой к дальнейшим переменам [4]. Основой для развития организаций служит молодежный актив. Так, молодежная политика научной организации должна ориентироваться на рост производительности и эффективности труда, отождествление работников с организацией для ее динамичного и успешного развития [9]. Именно поэтому создание молодежных сообществ как важного двигателя социальных, политических и экономических изменений позволяет повысить результативность и оригинальность реализуемых организацией проектов.

Наука в России – одна из самых молодых в мире. Так, в России 45% молодых ученых, что превосходит Японию более чем в два раза (20%), а мировой показатель не превышает 31%. Для создания условий молодым ученым разработан национальный проект «Наука и университеты», а с 2025 г. – национальный проект «Молодежь и дети». Данные проекты помогают талантливой молодежи прийти в мир инноваций и открытий и приносить реальную пользу обществу и экономике, тем самым повысить вовлеченность профессионального сообщества в эффективное решение важных вопросов в научной сфере, а также сформировать у граждан полное представление о прорывных достижениях российской науки при взаимодействии государства, научного

сообщества и бизнеса. Возможностей, которые предлагают данные проекты, множество: грантовые конкурсы, исследовательские инициативы, развитие научной инфраструктуры в вузах.

В организациях атомной отрасли основной фокус сделан на молодых сотрудниках (в возрасте до 35-40 лет): специалистов, состоящих в кадровом резерве и планах преемственности организаций, участников команд поддержки изменений, молодых ученых, победителей конкурсов профессионального мастерства, амбассадоров бренда «Росатом» и других инициативных работников и участников проектных команд как на уровне организации, дивизионов, так и на уровне отрасли. Такая высокопотенциальная молодежь вовлечена в стратегическую повестку Госкорпорации «Росатом», а раскрытие кадрового и творческого потенциала работников, популяризация атомной отрасли и инженерно-технических профессий становятся ключевым приоритетом.

Молодежное сообщество организаций отрасли – добровольное объединение молодых инициативных и талантливых работников, целью которых является вовлечение молодежи организаций в процесс поиска эффективных путей реализации производственных, научных, организационных задач, стоящих перед отраслью, а также реализация научных и инновационных проектов [7]. Для обмена практиками и сокращения дистанции между уже зрелыми молодежными сообществами и только развивающимися в Росатоме создали «Школу лидеров молодежных сообществ». Еще одним примером развития молодежного сообщества в городах атомной отрасли является проект «Люди и города», который позволяет повысить интерес и вовлеченность молодежи в реализацию проектов, посвященных сохранению исторического и культурного наследия отрасли, ее ценностей, миссии, стратегических целей и приоритетов путем обмена лучшими практиками по работе с молодежью между предприятиями и дивизионами отрасли, а также федеральными партнерами.

Сегодня на молодежь, занятую в научно-технической и производственной сферах, возлагается обязанность по выполнению задач повышенного уровня сложности, требующих проявления творческого потенциала, высокого профессионального мастерства и инноваций. Поэтому первоочередным вопросом при организации работы с молодыми людьми является формирование кадрового потенциала молодых работников. Эффективность такой деятельности зависит от возможности обеспечения постоянного взаимодействия с молодежными объединениями, которые являются как потенциальными поставщиками специалистов, так и сами помогают возвращать таланты. Сегодняшняя система кадровой работы, связанная с привлечением персонала, признает важность подготовки резерва научных и инженерных кадров. Следовательно, формирование перечня потенциальных работников на выдвижение или сохранение ключевых критически важных компетенций проводится с определенным опережением по отношению к научно-технической работе. Поэтому при создании молодежного сообщества в организации основными функциями являются: внутренняя – это реализация потенциала каждого участника, и внешняя – горизонтальное взаимодействие внутри организации, дивизиона и отрасли. Как отмечалось в работе Ю.Н. Кибановой и С.С. Соловьева, молодые люди, участвующие в мероприятиях государственной молодежной политики, в большей степени интегрируются в общество и могут влиять на вертикальное доверие, способствовать росту капитала, в том числе интеллектуального [5].

Многие исследователи в своих работах отмечали силу горизонтальных связей научных сообществ, способствующую развитию науки, решению сложных задач и обеспечению технологического суверенитета. Так, в работе Е.Н. Рассоловой и К.А. Галкина [8] выдвигается гипотеза о важности горизонтальной интеграции молодых ученых в научные сообщества для успешного построения карьеры и карьерного роста [8]. В исследовании А.А. Суворовой также показано, что одним из значимых факторов научной деятельности является наличие и характер социальных связей, интенсивность контактов с профессиональной средой и коллегами [10]. Такое взаимодействие с квалифицированным научным сообществом и коллегами-единомышленниками способствует как созданию необходимого морально-психологического климата в коллективе, так и развитию научной карьеры. Например, для научного руководителя и респондента исследования условием работы в лаборатории является разделение ценностей коллектива и участие в совместных мероприятиях. А.Р. Халиуллина и А.А. Рябцевич также показывают изменение характера мотивации научной деятельности в условиях коллективного труда [11].

Сплоченность и объединение усилий ученых и экспертов для решения научных задач и проблем, отражающихся в различных отраслях науки и техники, способствует развитию науки и достижению знаний [1]. Наука никогда не делалась без технической инфраструктуры. Французский философ Бруно Латур в книге «Наука в действии» бпоказал, что наука утверждается и выигрывает за счет материальных и технических ресурсов [6]. Поэтому взаимодействие научной и производственных составляющих в молодежных сообществах

представляется также приоритетным для решения задач. Наблюдаемое в последние десятилетия сближение различных научных дисциплин может свидетельствовать о необходимости объединения различных экспертов из научных сообществ.

Сложившаяся взаимосвязь различных социальных институтов науки и образования имеет целью создание и передачу знаний. Для того, чтобы молодежь занималась научно-исследовательской деятельностью, необходимо понимание причин интереса, а также последующая адресная поддержка. В этом случае молодежные сообщества как акторы научной деятельности могут способствовать обмену знаниями, сотрудничеству ученых, проведению различных мероприятий и дискуссий по выстраиванию такой системы поддержки научной деятельности в организациях отрасли, при которой молодые специалисты не теряли бы связь с действующими исследователями и сами становились востребованы в инновационных проектах. При этом в настоящее время активному расширению среды коммуникации в науке за счет академической мобильности (участие в конференциях, научных школах, сообществах) способствует развитие социальных сетей и информационных технологий.

Учет факторов, определяющих положительную мотивацию к научно-исследовательской деятельности, приводит к росту производительности труда. Вместе с тем не всегда факторы производительности связаны с материальной удовлетворенностью работой [12; 13]. Можно отметить, что высокая производительность трудового коллектива, занимающегося научной деятельностью, в первую очередь связана с интересом ученого к своему делу, в желании достичь успехов, принести пользу обществу и самостоятельно реализоваться [2]. Иногда сотрудники удовлетворены работой потому, что находятся в благоприятной для развития среде, в кругу единомышленников, занимающихся общим делом на благо науки.

Так, оказывая помощь в адаптации молодых специалистов к условиям и требованиям, предъявляемым к работникам организации, содействуя активному участию специалистов в производственной и общественной жизни, к участию в научно-технических конференциях, форумах и интеллектуальных мероприятиях, молодежное сообщество само воспитывает приверженность правилам корпоративной культуры организаций атомной отрасли.

Выступая посредником и коммуникатором между молодым сотрудником и руководством, молодежный актив и его представители из научного сообщества оказывают большое влияние на вовлеченность, рекламу бренда работодателя, научно-просветительские проекты, а также раскрытие потенциала сотрудников. Среди основных задач молодежного сообщества можно выделить следующие:

- обеспечение доведения инициатив и проектов молодых научных сотрудников до руководителей организаций отрасли;
- выдвижение на уровень руководства потенциальных кандидатов из числа молодых ученых на соискание премий, наград и др.;
- обеспечение взаимодействия с бизнес-средой, государственными структурами и организациями для формирования инициатив и мероприятий;
- продвижение научных идей в бизнес-среде;
- научное наставничество;
- участие в выработке и реализации молодежной политики отрасли;
- координация взаимодействия ученых организации с внешней средой;
- лидерование инициатив научного сообщества, направленных на популяризацию науки, научное просвещение, профессиональную ориентацию;
- формирование бренда «ученого» в атомной отрасли;
- создание условий для профессионального развития ученых и специалистов;
- обеспечение методической поддержки диссертантов ученой степени;
- координация и сопровождение научной деятельности;
- формирование мотивации к исследовательской работе;
- воспитание творческого отношения к будущей профессии через исследовательскую деятельность;
- развитие интереса к фундаментальным исследованиям;
- организация научно-практических мероприятий.

Как видно из далеко неполного перечня вышеперечисленных задач, источником инновационных преобразований для достижения целей технологического суверенитета должны выступить работники организаций высокотехнологических отраслей. Именно поэтому вовлеченность молодых специалистов в работу, мотивация к творческой деятельности, индивидуальные характеристики и их взаимодействие в научном

коллективе и в молодежном сообществе часто представляют интерес и становится результатом оценки деятельности со стороны руководства организации.

В качестве одного из критериев успеха деятельности молодежного сообщества можно считать уровень доверия, который проявляется в общении его участников во вне рабочее время. Среди измеримых показателей молодежной активности можно предложить количество участников в научно-технических конференциях и семинарах, а также количество публикаций и пресс-релизов с участием молодых сотрудников. Видимым результатом является рост активиста молодежного сообщества по карьерной лестнице, наличие положительной обратной связи от непосредственного руководителя и руководства организации отрасли.

С учетом приведенных выше рассуждений можно выделить внешние и внутренние факторы, влияющие на развитие научного потенциала молодежного сообщества:

- к внешним факторам развития научного потенциала молодежного сообщества организации отрасли относятся следующие факторы: конкурентная среда в сфере инноваций, взаимодействие организации с органами власти, бизнес-средой, другими научными и образовательными организациями, молодежью для ее вовлечения в инновационную деятельность [3];

- к факторам внутренней среды относятся: материально-техническая база, финансовая составляющая, кадровое обеспечение самой организации и отдельно ее молодежного актива, процессы реализации стратегий инновационного развития организации и структура управления инновационными процессами организации, правовые и нормативные документы организации, корпоративная культура и поддержка молодежных объединений.

Таким образом, взаимодействие молодежных сообществ организации отрасли можно представить в виде схемы взаимодействия, представленной на рисунке 1.



Рис. 1. Модель взаимодействия молодежного сообщества с различными структурами

С целью дополнительного привлечения молодых специалистов к научной работе можно предложить следующие мотивационные мероприятия, реализуемые также благодаря поддержке молодежного сообщества и взаимодействию с руководством организации.

1. Усиление поддержки молодых ученых на каждом этапе работы. В качестве варианта – предоставление государственных наград за успешно реализованные проекты.

2. При реализации проектов сделать необходимыми консультации с ведущими учеными, создателями и разработчиками установок и технологий. Тесная связь теоретической науки с практикой поможет эффективному внедрению продуктов и технологий, а также повысит статус ученого в обществе.

3. Социальные гарантии для научных работников. Например, интересные для молодых специалистов программы государственной ипотеки.

4. Материальное стимулирование научных работников как достаточно значимый фактор в повышении престижа профессии «научный работник», а также признание общественной значимости данной работы.

Российские научные сообщества пользовались заслуженным признанием во всем мире. В последние десятилетия в России активно ведется работа по формированию различных молодежных объединений, в основе которых лежит убеждение, что молодежь является главным ресурсом страны, а молодежные объединения и сообщества выступают драйвером повышения экономической значимости. Организации атомной отрасли активно вовлекают сообщества молодых ученых в решение важных задач развития общества

и страны. Развитие человеческого капитала и инвестиции в научные кадры являются основополагающими факторами технологического обновления. Внимание к содействию молодым ученым со стороны отраслевого руководства и государственных деятелей позволит действительно взрастить профессионалов, работающих «в долгие», достигающих выдающихся результатов и прорывных открытий. Для этого необходимо дать проявиться творческой направленности личности, суметь построить доверительные отношения, увидеть смыслы за контрактами и разглядеть потенциал молодого специалиста, способствующего увеличению количества реализуемых проектов и созданию новых продуктов, направленных на решение задач научного и технологического характера.

#### Библиографический список

1. Дафт Р. Организационная теория и дизайн. 8-е изд. СПб.: Питер, 2013. 640 с.
2. Социокультурные аспекты молодежной политики в сфере труда и образования: монография: в 2 частях / Л. М. Андрияшина и др.; под ред. А.Г. Кислова, Е.В. Поповой, Н.В. Поповой. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2019. Ч. 1. 221 с. URL: <http://elar.rsvpu.ru/978-5-8050-0678-5> (дата обращения: 10.08.2025). ISBN: 978-5-8050-0678-5 EDN: XIIRPB
3. Кибанова Ю.Н., Соловьев С.С. Взаимосвязь молодежной политики с социальным капиталом студенческой молодежи // Социальные и гуманитарные науки: теория и практика. 2024. № 1(8). С.68–74. EDN JBJJGB
4. Рассолова Е.Н., Галкин К.А. Принцип неопределенности. Стратегии интеграции молодых ученых из регионов в научную карьеру и научные сообщества в контексте VUCA-мира // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2021. Вып. 1. С. 117–129. DOI: 10.17072/2078-7898/2021-1-117-129 EDN: WKVSON
5. Суворова А.А. Научное руководство соискателями ученой степени: мотивационные факторы // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). 2025. Т. 22, № 1. С. 124–158. DOI: 10.55959/MSU2073-2643-22-2025-1-124-158 EDN: GSLHKC
6. Халиуллина А.Р., Рабцевич А.А. Мотивация труда в научно-исследовательских (проектных) организациях // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 2. Ч. 3 [Электронный ресурс]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2015/02/47607> (дата обращения: 02.06.2025). EDN: TPFEVF
7. Васин В.А., Миндели Л.Э. На пути к обществу знаний: новые контуры кооперации в научно-инновационной сфере // Инновации. 2018. № 1. С. 3–11. EDN: YQKNKF
8. Латур Б. Наука в действии: следуя за учеными и инженерами внутри общества / пер. с англ. К.С. Федоровой; предисл. О. В. Хархордина; науч. ред. С. Миляева. Санкт-Петербург: Издательство Европейского университета, 2013. 413 с. ISBN 978-5-94380-161-7
9. Воронкова О.В. Потенциал развития научного сообщества // Перспективы науки. 2010. № 11(13). С. 5–11. EDN: OXHVXL
10. Грузина Ю.М., Фатов И.С. Молодежные сообщества и объединения в образовательной организации: правовой статус, организационно-правовые основы деятельности // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2023. № 3. С. 129–131. DOI: 10.23672/SAE.2023.12.79.001 EDN: MHCEGJ
11. Практическое руководство по созданию значимых сообществ // The community canvas. 2017. URL: <https://granny-canter.org/uploads/files/CommunityCanvas-Guidebook-Russian.pdf?ysclid=Ihol5i4ify513869125> (дата обращения: 10.08.2025).
12. Яковский А.К. Пути привлечения молодежи в научное исследование // Вестник СПбГУ. 2013. № 12. С. 19–20.
13. Яровая М.А. Факторы мотивации сотрудников // ОНТ. 2014. № 11. С. 34–39.