

комплексный, системный подход к решению острых вопросов и проблем, существующих в транспортной отрасли, позволит сформировать наиболее комфортные условия для ее существования, развития и совершенствования.

Список литературы

1. Задворный, Ю.В., Николаев, В.А. Транспортная инфраструктура в экономической интеграции северных регионов. / Ю.В. Задворный, В.А. Николаев. – Мурманск: Север, 2011.
2. Морозова, И.А. Маркетинговое обеспечение развития инфраструктуры рынка транспортных услуг: Автореф. дисс. д-ра экон. наук. – Волгоград, 2008. - 20 с.

УДК 331.101.2:338.1

РОЛЬ КАДРОВ В СТРАТЕГИЧЕСКОМ ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Додонов О. В.

Полоцкий государственный университет, Республика Беларусь
oleg.dodonov.68@mail.ru

Развитие предприятий на современном этапе зависит от их способности внедрять инновации. При этом, рассматривая персонал предприятий в качестве наиболее ценного ресурса среди прочих, можно с уверенностью утверждать, что именно высококвалифицированный труд позволяет им развиваться на интенсивной основе, то есть – инновационным путем [1, с. 13]. При этом знания можно считать основой не только инновационного труда, но и инновационного развития экономики, а кадры – главным фактором инновационного развития любой экономической системы – от предприятия (организации) до национальной экономики в целом.

Республика Беларусь (далее – РБ) в сложившейся ситуации может укреплять свои конкурентные позиции лишь на основе выпуска и реализации инновационной продукции. Данное обстоятельство определяет стратегический курс РБ на инновационное развитие, что подтверждено содержанием Государственной программы инновационного развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы [2] (далее – Программа) и Стратегией технологического развития Республики Беларусь на период до 2015 года [3] (далее – Стратегия).

Проведенный анализ содержания данных документов позволяет четко выделить значимость кадров в стратегическом инновационном развитии РБ на современном этапе. При этом, к общим задачам в части кадрового обеспечения инновационного развития РБ, согласно содержания данных документов, можно отнести: повышение производительности труда во всех отраслях и видах экономической деятельности в 1,5-1,8 раза; применение скидок по уменьшению суммы налога на прибыль в размере 50% суммы прироста затрат организации на научные исследования и опытно-конструкторские и опытно-технологические работы; предоставление права нанимателям использовать помимо тарифной системы иные системы оплаты труда в целях совершенствования мотивации труда работников и руководителей организаций реального сектора экономики; сокращение размеров налогов, взимаемых с фонда оплаты труда организаций, выполняющих научные исследования и разработки [3; 4].

К тем, которые касаются решения проблем кадрового обеспечения инновационного развития в сфере образования, можно отнести: создание при государственной поддержке во всех областных центрах и крупных университетах научно-технологических парков в целях привлечения молодых ученых и студентов к инновационному предпринимательству; стимулирование процессов создания учеными частных исследовательских центров, перехода ученых в исследовательский сектор предприятий, в том числе в частные исследовательские лаборатории для коммерциализации результатов исследований с выплатой им в течение 2–3 лет за счет бюджета гарантированной суммы дохода в размере должностного оклада на предыдущей работе; обеспечение повышения профессионального уровня персонала (обучение, переподготовка и повышение квалификации); создание эффективной системы непрерывной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, специалистов и руководителей для инновационной экономики; формирование человеческого капитала, отвечающего задачам активного инновационного развития экономики на основе кардинального улучшения качества всех ступеней образования, подготовки научных кадров, развития творческих способностей и стимулов всего населения; обучение и подготовка кадров, владеющих современными организационно-управленческими и производственными технологиями; применение гибких условий оплаты труда работников научных (включая бюджетные) и инновационно-активных организаций, максимально учитывающих их результативность; разработка и реализация специализированных образовательных программ в сфере проектного менеджмента, маркетинга инноваций, трансфера технологий и коммерциализации интеллектуальной собственности [2; 3].

Для решения стратегических задач инновационного развития РБ, работники сфер науки, образования и инноваторы на предприятиях реального сектора экономики являются наиболее важным ресурсом, посредством стимулирования которого возможно выполнить Указ Президента Республики Беларусь № 78 «О мерах по повышению

эффективности социально-экономического комплекса Республики Беларусь» [4] в части сокращения материальных и приравненных к ним затрат в структуре себестоимости продукции (работ, услуг), что и даст желаемый результат ее снижения.

Данное утверждение подтверждено так же мировой теорией и практикой развития экономик на интенсивной (инновационной) основе. В частности: теорией инновационных циклов Й. Шумпетера, согласно которой само экономическое развитие связано с появлением чего-то нового, неизвестного ранее – инновацией, в основу появления которой заложена предпринимательская способность – то есть способность человека внедрять и реализовывать новизну (инновацию) [5, с. 135-140]; теорией современного российского ученого-экономиста С.Ю. Глазьева («о жизненном цикле технологического уклада»), в которой основой экономического развития являются глубокие изменения в технике и технологии производства за счет усилий квалифицированной рабочей силы, формирующей научно-технический потенциал [6].

Исходя из этого становится очевидным, что в основе инновационного развития заложен труд работника, и если говорить о повышении инновационной активности, то целесообразно рассматривать активность не предприятия (организации) в первую очередь, а активность работника, мотивированного к разработке инноваций в науке и образовании, и к их внедрению на производстве – в реальном секторе экономики.

На наш взгляд, преобразование знаний в инновации на современном этапе развития РБ может осуществляться в сфере сформированной цепи взаимодействия «образование-наука-производство», в которой каждый субъект выполняет свои определенные функции, и в равной степени мотивирован к инновационному развитию РБ. С практической же точки зрения, на государственном уровне требуется создание системы стимулирования инновационной активности в сфере труда, согласованной с инновационной системой РБ, где каждый субъект должен выполнять функции относительно повышения инновационной активности на предприятиях (в организациях, учреждениях). Данная система должна стать составляющей частью национальной инновационной системы в целом, и без ее формирования не возможно решить стратегические задачи инновационного развития РБ. Над формированием такой системы сегодня работают ученые научной школы Полоцкого государственного университета в рамках Госбюджетной НИР. Эффектом от внедрения данной системы станет обеспечение инновационного развития РБ на основе развития мотивации всех сторон социально-трудовых отношений в равной степени – государства, профсоюзов, работодателей и наемных работников как реального сектора экономики, так и научных и образовательных учреждений.

Список литературы

1. Додонов О.В. Інноваційна активність у сфері праці: теоретичні основи, практичні проблеми та механізми їх вирішення: монографія / О.В. Додонов. – Луганск: «Віртуальна реальність», 2012. – 222 с.
2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26 мая 2011 г. № 669 «О Государственной программе инновационного развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы» [Электронный ресурс]: Режим доступа <http://www.government.by>.
3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь 01 октября 2010 г. № 1420 «Об утверждении Стратегии технологического развития Республики Беларусь на период до 2015 года» [Электронный ресурс]: Режим доступа <http://www.pravo.by>.
4. Указ Президента Республики Беларусь № 78 «О мерах по повышению эффективности социально-экономического комплекса Республики Беларусь» / Официальный Интернет-портал Президента Республики Беларусь [Электронный ресурс]: Режим доступа president.gov.by.
5. Инновационный менеджмент. Концепции, многоуровневые стратегии и механизмы инновационного развития; 3-е изд., перераб. и доп. / Аньшин В.М., Дагаев А.А. и др. - М.: Дело, 2007. — 584 с.
6. Глазьев С.Ю. Современная теория длинных волн в развитии экономики / С.Ю. Глазьев // Экономическая наука современной России. – 2012. – №2 (57). – С.8–27.

УДК.339.138:159.93

СЕНСОРНЫЙ БРЕНДИНГ

Дудник В. В.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк
vika_dirsp@mail.ru

Одной из тенденций современного рынка является отказ от применения традиционных инструментов маркетинга и брендинга. Профессионалы рекламного рынка, маркетинга, брендинга и дизайна все дальше отходят от раздробленного, несвязного управления коммуникацией и разработкой продуктов ко все более точным и целостным формам работы. Этому способствует все большее применение психологии при разработке и продвижении продукта к потребителям.

Каждый бренд имеет, по меньшей мере, одно отличительное преимущество, отсутствие которого не смогут замаскировать никакие попытки придать товару привлекательный внешний вид. Однако для сохранения брендом своих позиций на рынке необходимо больше, чем просто преимущество. Старые инструменты брендинга стали уже не такими эффективными. Это привело к возникновению новой идеи – концепции