

обеспечения эффективности торгово-экономических отношений, стимулировать развитие отечественной экономики и оградить экономику или определенную отрасль экономики от проникновения извне разрушающих ее деструктивных элементов.

Список литературы:

1. О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации: указ Президента РФ № 683 от 31.12.2015. – Режим доступа: СПС «Консультант Плюс».
2. Дагаев А.Ю. Экосистема инноваций (региональные особенности формирования и развития) / А.Ю. Дагаев, А.С. Яковлева // Федерализм. – 2012. – № 4. – С. 64-70.
3. Фархутдинов И.З. Суверенитет государства и международное право: вызовы глобализации / И.З. Фархутдинов // Новые вызовы международного права. – 2010. – № 7. – С. 57-58.
4. Договор о зоне свободной торговли (подписан в г. Санкт-Петербурге 18.10.2011). – Режим доступа: СПС «Консультант Плюс».
5. Договор о Евразийском экономическом союзе (подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 08.05.2015). – Режим доступа: СПС «Консультант Плюс».
6. Таможенный кодекс Таможенного союза: решение Межгосударственного Совета Евразийского экономического сообщества № 17 от 27.11.2009 (ред. от 08.05.2015). – Режим доступа: СПС «Консультант Плюс».

Додонов О.В.

к.э.н., с.н.с.

УО «Полоцкий государственный университет», Республика Беларусь

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ: ОПЫТ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

С 23 февраля 2016 г. вступил в действие подписанный Указ Президента Республики Беларусь № 78 «О мерах по повышению эффективности социально-экономического комплекса Республики Беларусь» [1] (далее – Указ), для выполнения которого потребуется повышения инновационной активности каждого работника не только в реальном секторе экономики, но и в системе образования и науки страны. Без этого не возможно решить такие задачи, как «...снижение себестоимости продукции не менее чем на 25 процентов;... рациональное импортозамещение;... экономия ресурсов и повышение качества производимой продукции (работ, услуг)» [1].

Фундаментом для выполнения данного Указа является результат решения задач, предусмотренных в ранее принятых документах государственного

уровня, а именно – Государственной программе инновационного развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы (далее – Программа) [2], и Стратегии технологического развития Республики Беларусь на период до 2015 года (далее – Стратегия) [3].

Проведенный анализ содержания данных документов, предусмотренные в них задачи можно классифицировать на общие в части решения проблем кадрового обеспечения инновационного развития Республики Беларусь (далее – РБ), и частные, направленные на создание условий для развития мотивации преподавателей в системе образования.

Так, к общим 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 [2; 3].

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 [3];

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].

Очевидно, что 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» 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) [4, 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 [5].

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.

В РБ на современном этапе сформированы научные школы, в которых накоплен достаточный потенциал для реализации как этого Указа [1], так и решения стратегических задач кадрового обеспечения инновационного развития народного хозяйства. Проблемам совершенствования системы образования и науки в РБ – как основной отрасли, где происходит становление и формирование высококвалифицированных кадров, способных разрабатывать и внедрять инновации на практике, посвящены исследования Боголиб Т.М., Цыганова А.Р. и Дайнеко А.Е. [6; 7]; роли и значимости интеллектуального труда – как фактора и ресурса, наличие которого в экономике (на предприятиях

и в организациях РБ), собственно, и позволяет внедрять инновации на практике, что и является основой инновационного развития, посвящены исследования Германович Г.В. и Германович Т.М. [8].

В Полоцком государственном университете РБ сегодня так же сформирована научная школа, объектом исследования которой является инновационный труд и инновационная активность персонала. В рамках проводимых научных исследований учеными этой школы исследуется процесс обеспечения кадрами инновационного развития экономики в области взаимодействия образования, науки и производства в комплексе; определены предпосылки формирования кадрового потенциала для инновационного развития в каждой из подсистем данной сферы; выявлены проблемы и возможности преобразования знаний в инновации (как научно-технические разработки, так и инновационные товары и услуги).

На наш взгляд, преобразование знаний в инновации на современном этапе развития национальной экономики может осуществляться в сфере сформированной системы «образование-наука-производство», в которой каждый субъект выполняет свои определенные функции и в равной степени мотивирован для инновационного развития РБ: в подсистеме «образование» к формированию кадров для обеспечения предприятий квалифицированными специалистами с инновационным потенциалом, способными на практике внедрять инновации, а также заниматься научной деятельностью в научных организациях, где и зарождаются фундаментальные и прикладные научные продукты для их внедрения в реальном секторе экономики – на производственном уровне; в подсистеме «наука» к реализации кадрового потенциала путем внедрения научных идей на практике, что позволяет обеспечивать инновационное развитие; в подсистеме «производство» к воплощению в жизнь научных идей, рожденные в предыдущих подсистемах с их дополнением практическим опытом квалифицированных работников, что позволяет производить и реализовывать инновационную продукцию.

С практической точки зрения 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), а именно: государство, в лице отраслевых министерств, центров занятости, образовательных учреждений, выступает стороной, осуществляющей процесс управления процессом повышения инновационной активности, рекомендует и (или) внедряет эффективные формы стимулирования на локальном уровне; профсоюзы обеспечивают этот процесс посредством разработки и внедрения на предприятиях поощрительных систем стимулирования инновационной активности (в пределах полномочий, соответствующих законодательству и, в частности – Трудового кодекса РБ); региональные центры занятости выступают координатором между предприятиями (организациями, учреждениями) и системой образования при

подборе кадров, их подготовки и обучения – с одной стороны, и выявляют как среди безработных, так и на региональном рынке труда в отраслевом разрезе потенциальных инновационно-активных субъектов для их трудоустройства; работодатели внедряют на предприятиях эффективные системы стимулирования работников к инновационной деятельности.

С нашей точки зрения, данная система является составляющей частью национальной инновационной системы в целом, и без ее формирования невозможно решить стратегические задачи инновационного развития РБ. В данном контексте обосновывается следующий алгоритм приоритетов в инновационном развитии РБ: формирование системы стимулирования инновационной активности в сфере труда (в первую очередь, решив проблемы развития мотивации преподавателей в сфере образования) → повышение инновационной активности субъектов социально-трудовых отношений → повышение инновационной активности субъектов хозяйственной деятельности → развитие экономики на инновационной основе.

Эффектом от внедрения системы стимулирования инновационной активности в сфере труда 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. 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.
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. 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.
5. Глазьев С.Ю. Современная теория длинных волн в развитии экономики / С.Ю. Глазьев // Экономическая наука современной России. – 2012. – №2 (57). – С. 8–27.

6. Боголиб Т.М. Роль элитного образования в инновационном развитии современного общества / Т.М. Боголиб // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития. – Минск: НИЭИ Минэкономики РБ, 2010. – Т. 1. – С. 85–92.

7. Цыганов А.Р. Кадровый потенциал белорусской науки - движущая сила инновационного развития / А.Р. Цыганов, А.Е. Дайнеко // Проблемы управления. – Минск. – 2011. – № 3. – С. 33–37.

8. Германович Г.В. Ресурсно-инновационная составляющая стратегии социально-экономического развития Республики Беларусь / Г.В. Германович, Т.М. Германович // Экономический бюллетень НИЭИ - 2015. – № 10. – С. 4–10.

Капыльцова В.В.

к.э.н., доцент,

Торба А.А.

Донецкий национальный университет

ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Постановка проблемы. В современных условиях хозяйствования одним из важнейших характеристик социально-экономического состояния и развития общества является положение молодёжи, так как она представляет собой социально и демографически значимую группу населения, влияющую и определяющую перспективное развитие нации в целом. Безусловно, будущее развитие молодого поколения в значительной степени зависит от роли государства и проводимой им соответствующей молодёжной политики. Поэтому особую актуальность во время нынешнего экономического спада приобретает формирование эффективных взаимоотношений между государством и обществом в целом, и молодёжью, в частности.

Целью данной работы является выявление и анализ факторов, влияющих и определяющих поддержку и развитие молодёжи в Российской Федерации, рассмотрение основных проблем в сфере проведения государственной молодёжной политики, а также разработка соответствующих рекомендаций с целью улучшения её качества и повышения эффективности.

Анализ последних публикаций. Изучению проблем формирования и реализации государственной молодёжной политики посвящены научные работы таких учёных как: Т.Г. Зиновьева, Г.В. Куприянова, С.Н. Рябухин, А.М. Строева, Э.В. Чекмарев. Однако, несмотря на значительное число научных исследований, данная проблема остаётся актуальной.

Основная часть. Российская Федерация на современном этапе экономического и социального развития находится в кризисной ситуации: