

### Источник

1. Карачевская, Е. В. Прогноз территориального размещения лекарственной отрасли в системе агропромышленного комплекса Республики Беларусь / Е. В. Карачевская // Вестн. Белорус. гос. с.-х. акад. — 2019. — № 3. — С. 25–29.

**М. С. Соколов**, канд. экон. наук, доцент  
*sokolov.ms@rea.ru*  
РЭУ им. Г. В. Плеханова (Москва)  
**Д. А. Марушко**, канд. экон. наук, доцент  
*marushka@bseu.by*  
БГЭУ (Минск)

## РАЗВИТИЕ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЕЖНОГО ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СОЮЗНОМ ГОСУДАРСТВЕ БЕЛАРУСИ И РОССИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ\*

В современных условиях, характеризующихся эскалацией военно-политического кризиса вокруг Украины, непрерывными макроэкономическими потрясениями, связанными с последствиями пандемии COVID-19, разрастанием энергетического кризиса в ЕС, переходящего в стагфляцию и глобальную рецессию, возрастает потребность в трансформации и модернизации социально-экономической политики Союзного государства Беларуси и России.

На повестку выходят вопросы развития механизмов импортозамещения, повышения эффективности государственной поддержки приоритетных отраслей, формирования стратегической антикризисной и антисанкционной модели государственного управления, а также поиска дополнительных и альтернативных источников финансового обеспечения реализации поставленных целей и задач.

Особого внимания в данных условиях заслуживают механизмы поддержки инновационной активности, стимулирование предпринимательской инициативы, сохранение рабочих мест и снижение оттока квалифицированных кадров, особенно среди талантливой молодежи. Как следствие, на повестку руководством стран — участниц интеграции должны оперативно выноситься вопросы развития поддержки молодежного инновационного предпринимательства, которое, с одной стороны, является крайне уязвимым направлением в современных реалиях, а с другой — выступает одним из ключевых факторов эффективного функционирования антикризисной экономической модели.

Приоритетными направлениями развития поддержки молодежного инновационного предпринимательства в Союзном государстве Беларуси и России в новых реалиях могут стать:

1) институционализация молодежного инновационного предпринимательства в качестве самостоятельного направления предпринимательской деятельности, обладающего своей спецификой и требующего гибкой и комплексной системы поддержки, реализуемой государством, наукой, крупным бизнесом, образованием, общественными организациями;

2) развитие механизмов и инструментов (организационных, экономических, финансовых, правовых, информационных) стимулирования вовлечения молодежи в пред-

---

\* Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и БРФФИ в рамках научного проекта № 20-514-00005.

принимательскую деятельность, в том числе включение соответствующих мероприятий в каждый приоритетный проект и госпрограмму;

3) развитие культуры молодежного инновационного предпринимательства, в том числе за счет популяризации в обществе предпринимательского мышления, бизнес-наставничества, реализации специализированных образовательных программ, создания условий для развития молодых инноваторов (гранты и субсидии, льготная ипотека и налогообложение, образовательные и иные программы развития), импортозамещения и поддержки спроса на технологичные товары и услуги на союзном рынке;

4) формирование эффективных программ для сдерживания иммиграции и «утечки мозгов» в другие страны.

*С. Н. Спорыхина, канд. соц. наук, доцент  
mis-sns@yandex.ru  
Филиал РГГУ (Домодедово)*

## **ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПЕРСОНАЛА КАК УСЛОВИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Рациональное использование ресурсов, находящихся в распоряжении предприятия, является важным условием его эффективной работы. Одним из важнейших ресурсов и залогом успешной деятельности предприятия является его персонал со своими навыками, умениями, квалификацией и идеями. Инновационное развитие предприятия обусловлено системой факторов и условий, необходимых для осуществления, складывающихся в инновационный потенциал и их развитие. Инновационный потенциал персонала является важнейшим (если не определяющим) фактором успешного функционирования предприятия, поскольку он определяет возможность расширения производства, повышения качества продукции, роста производительности труда, внедрения инноваций. Инновационным потенциалом работника является его способность через активное и быстрое восприятие и освоение новой информации приращивать профессиональные знания, осваивать актуальные и современные компетенции, выдвигать конкурентоспособные идеи, решать нестандартные задачи, предлагать новые методы решения нестандартных задач. Стратегия инновационного развития персонала организации зависит от имеющихся кадровых ресурсов и резервов, инновационной активности сотрудников, конкретизируется в планах по формированию и повышению инновационного потенциала работников, включает в себя следующие составляющие: использование технологий отбора персонала, направленных на поиск новых сотрудников с актуализированными компетенциями в соответствии со стратегическими задачами предприятия; создание среды, мотивирующей сотрудников к проявлению инновационной активности в рамках выполняемых функций и процесса рабочей деятельности; развитие коммуникативных связей, способствующих гибкости иерархической структуры. В планах формирования и реализации стратегии развития инновационного потенциала персонала предприятия необходимо отображать понимание того, что ожидается от результатов инвестиции в инновационный потенциал, а также понимание важности построения мотивационной структуры в процессе инновационного развития работников предприятия. При количественной оценке ожиданий от реализации стратегии инвестиций в инновационное развитие персонала оцениваются экономические результаты и соотносятся с вложениями, затратами.

Необходимым атрибутом успешного функционирования современной организации является работа по постоянному развитию персонала и поиску новых подходов к управлению им. Использование новых способов организации труда, быстрая устареваемость