

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

знаний по различным отраслям науки в связи с ее бурным развитием и, соответственно, необходимых навыков, стремительная смена технологий более совершенными и тому подобное требуют от современного работника высоких адаптационных способностей, необходимости расширения профиля и совмещения специальностей. Современные подходы к управлению персоналом можно разделить на два направления: создание инновационной атмосферы в организации в целом и реализация инноваций в кадровой работе. Любое из этих направлений основано на представлении, что в каждом сотруднике на предприятии, работающем над развитием инновационного потенциала своих кадров, видят индивидуальность. И соответственно, работа с персоналом предприятия нацелена на разработку эффективной системы управления персоналом, включающей разработку системы мотивации работников, управление деловой карьерой сотрудника и др. Одной из главнейших задач в целях повышения инновационного потенциала персонала предприятия является разработка новых форм и методов организации профессионального обучения.

*Л. П. Станишевская, канд. ист. наук, доцент
Nic-lus@yandex.ru
БГЭУ (Минск)*

К ВОПРОСУ О НЕДОБРОСОВЕСТНОЙ КОНКУРЕНЦИИ

В декабре 1992 г. в Республике Беларусь принимается первый Закон «О противодействии монополистической деятельности и развитии конкуренции», определивший правовые основы предупреждения, ограничения и пресечения недобросовестной конкуренции. В конце 2002 г. появляется новая редакция данного закона. Динамические процессы в общественной, экономической и хозяйственной жизни нашего государства привели к необходимости принятия 12 декабря 2013 г. Закона № 94-З «О противодействии монополистической деятельности и развитии конкуренции», представленного в настоящее время обновленной редакцией от 8 января 2018 г. № 98-З (далее — Закон), который и регулирует организационные и правовые основы недобросовестной конкуренции в Республике Беларусь.

Недобросовестная конкуренция, согласно ст. 1 Закона, — это направленные на приобретение преимуществ (выгод) в предпринимательской деятельности действия хозяйствующего субъекта или нескольких хозяйствующих субъектов, которые противоречат настоящему Закону, иным законодательным актам и актам антимонопольного законодательства или требованиям добросовестности и разумности и могут причинить или причинили убытки другим конкурентам либо могут нанести или нанесли вред их деловой репутации.

В главе IV Закона (ст.ст. 25–31), посвященной недобросовестной конкуренции, запрещается недобросовестная конкуренция путем дискредитации; введения в заблуждение; путем некорректного сравнения; связанная с приобретением и (или) использованием объектов интеллектуальной собственности; связанная с созданием смешения; связанная с незаконным получением, использованием, разглашением информации, составляющей коммерческую, служебную и иную охраняемую законом тайну; иные формы (открытый перечень).

Следует признать, таким образом, что недобросовестная конкуренция может проявляться в различных формах. В последний период, к сожалению, участились случаи распространения недостоверных и ложных сведений с целью опорочить деловую репутацию конкурентов через сеть Интернет.

Закон регулирует помимо деятельности крупных компаний, занимающих доминирующее положение в отраслях, также деятельность мелких субъектов рынка. Это вытекает