

развитие малого инновационного предпринимательства, низкий уровень наукоёмкости ВВП и высокая налоговая нагрузка на субъекты инновационной деятельности, снижение кадрового потенциала. Все эти несовершенства ограничивают интеграцию белорусской инновационной системы в мировое экономическое пространство.

Главным приоритетом в инновационной политике страны стало следование концепции, обеспечивающей реальное взаимодействие науки, производства и образования. В качестве стратегических задач в сфере инновационного развития республики определены следующие: создание эффективной системы научного обеспечения инновационной деятельности, предполагающей активное участие ученых в создании новых предприятий и производств, достижение качественно нового технологического уклада во всех отраслях экономики с использованием новейших достижений науки, расширение экспорта наукоёмкой продукции, создание благоприятного инвестиционного климата и системы экономического стимулирования в сфере научной и инновационной деятельности, значительное увеличение финансирования сферы науки, внедрение новой системы подготовки кадров высшей квалификации для инновационной экономики. В соответствии с Национальной стратегией устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года предусматривается увеличить долю внутренних затрат на научные исследования и разработки до 1,2 % к ВВП в 2020 г. и до 2,5 % к ВВП — к 2030 году [2, с. 35]. Результатом выполнения указанных рекомендаций должно стать создание целостной НИС в Беларуси, что будет способствовать развитию инновационных процессов в производстве, постепенному отказу от материал- и энергоёмких технологий и переходу к ориентированной на знания экономике.

Литература

1. Доклад ЮНЕСКО по науке: на пути к 2030 году. Резюме / Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры. — Париж, 2015. — 44 с.
2. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года // Экон. бюл. НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь. — 2015. — № 4. — 100 с.

*Ю. М. Зенович, канд. экон. наук, доцент
БГЭУ (Минск)*

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Общая стратегия предприятия состоит из многих функциональных (частных) стратегий. Они должны находиться в определенной

взаимосвязи и взаимозависимости. Каждой из них должно быть уделено столько внимания, сколько требуют конкретные условия, а они постоянно меняются.

Кадровая стратегия в данный момент может быть отнесена к важнейшим, определяющим целям производственно-хозяйственной деятельности субъекта хозяйствования. Сегодня многие предприятия придерживаются в основном пассивной кадровой стратегии. Для привлечения новых работников они обращаются на рынок труда, где и стремятся получить необходимых специалистов и рабочих. В этом случае следовать тенденциям научно-технологического прогресса, инновационного развития очень сложно, если вообще возможно.

В отличие от них предприятия, стремящиеся к успеху в своей деятельности и делающие все возможное для этого, проводят в жизнь активную кадровую стратегию. Такая стратегия тесно связана со всеми другими функциональными стратегиями предприятия: маркетинговой, производственной, инновационной, инвестиционной. Однако роль кадровой стратегии тем выше, чем более инновационными, соответствующими прогрессивным направлениям научно-технологического прогресса задачами озабочен хозяйствующий субъект.

Тем не менее в Республике Беларусь имеются предприятия, которые относятся по-иному к осуществлению своей кадровой стратегии. Это происходит в том случае, когда хозяйствующая структура реально заинтересована в повышении эффективности своей деятельности и конкурентоспособности своей продукции и услуг и ее руководство знает, как этого добиться. Особенно это важно в переломные моменты перехода на новые технологии и виды выпускаемой продукции и оказываемых услуг. Очень часто это зависит от кадров, способных осуществить данный переход.

Рабочие кадры могут готовиться непосредственно на предприятии, если для этого есть все условия: преподаватели и оборудование или же у производителя оборудования и у разработчика технологии. И здесь не должно возникнуть неразрешенных проблем, если соответствующие расходы были заранее включены в инвестиционный план проекта. Много сложнее с кадрами инженерно-технических работников и руководителей. Современные предприятия, особенно инновационного направления, требуют для успешного функционирования все больше специалистов высокой квалификации с хорошей подготовкой для решения новых узких задач. Здесь нельзя, как раньше, просто надеяться на выпускника учреждения высшего образования (УВО). Выпускник должен сразу окунуться в решение нетривиальных инновационных задач на уровне, обеспечивающем конкурентоспособность и эффективность деятельности хозяйствующих субъектов. Если этого не произойдет, то инновационная идея проекта и инвестиции в него будут неоправданны. Да и сам проект может потерять свою инновационность.

Поэтому среди главных составляющих, обеспечивающих выход предприятия на намеченные рубежи в наиболее короткие сроки и с

минимальными затратам, значится развитие кадрового потенциала при постоянном повышении его квалификации. Значит, будущие инженерные кадры надо набирать еще в УВО до его окончания и обеспечить их нужную квалификацию. А для этого хозяйствующий субъект и УВО должны готовить конкретного специалиста на конкретную должность и под особые функции вместе. Конечно, это не просто. Требуется четкая организация и взаимная заинтересованность, убеждение, что это вполне реально.

Одним из вариантов организации такой деятельности мог бы быть следующий. При УВО организуется Центр по дополнительной углубленной подготовке кадров с филиалами на выпускающих кафедрах (далее — Центр). Он заключает договоры на дополнительную (углубленную) подготовку конкретных студентов и магистрантов с заинтересованными субъектами хозяйствования. Проводя исследования и изучив подготовленность студентов, предприятия сами или вместе с сотрудниками Центра подбирают кандидатуры на углубленную подготовку на конкретные должности и рабочие места. Такой план набора субъекты хозяйствования разрабатывают в соответствии со стратегическим планом своего развития, и из этого становится ясно какова потребность в конкретных специалистах. На основе этого и разрабатываются планы углубленной подготовки, заключаются договоры с УВО.

Центр не входит в структуру УВО. Он является самостоятельным независимым хозяйствующим субъектом. Преподаватели УВО, равно как и специалисты предприятий, работают по договорам подряда.

Предварительно проведенный эксперимент может выявить проблемы, которые могут возникнуть на практике при внедрении этого предложения. Отработка данного вопроса может занять 2–3 года. После этого может быть определена экономическая эффективность создания подобных центров при УВО Республики Беларусь.

*И. И. Кобзев, аспирант
БГЭУ (Минск)*

ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЕ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Импортозамещение представляет собой тип экономической стратегии и промышленной политики государства, направленный на защиту внутреннего производителя путем замещения импортируемых промышленных товаров товарами национального производства. Результатом импортозамещения должно стать повышение конкурентоспособности отечественной продукции посредством стимулирования технологической модернизации производства, повышения его эффек-