

щим ему животным вреда жизни или здоровью физических лиц и (или) животных, а также их имуществу; обеспечение в отношении принадлежащего ему животного проведения ветеринарных мероприятий в соответствии с законодательством в области ветеринарной деятельности; содержание животного, причинившего телесные повреждения физическому лицу и (или) животному, изолированно до установления факта отсутствия у физического лица и (или) животного заразной болезни, а в случае гибели принадлежащего ему животного в период наблюдения за его клиническим состоянием незамедлительно сообщить об этом в территориальную ветеринарную станцию и др. [2].

Обязательными к соблюдению являются требования по выгулу собак и кошек. Так, запрещается их выгул на придомовой территории. Собаку во время выгула нужно держать на коротком поводке и в наморднике, кроме щенков до 3-х месяцев и декоративных собак ростом до 25 см в холке, которых можно выводить на поводке без намордника. Стоит отметить, что выводить собак, кошек и других плотоядных животных на прогулку в места общего пользования можно только при наличии у них прививки от бешенства и обязательно в сопровождении, иначе животное будет признано безнадзорным. За несоблюдение данных норм граждане несут административную ответственность [5].

**Закключение.** Таким образом, можно сделать выводы, что законодательство Республики Беларусь в области защиты прав животных, а также их содержания является одним из самых разработанных в мире и постоянно совершенствуется. Утверждение и принятие в апреле 2024 года Закона Республики Беларусь «Об ответственном обращении с животными» позволило комплексно урегулировать вопросы обращения с животными всех категорий (домашние, в том числе сельскохозяйственные, а также дикие, в том числе содержащиеся в неволе). Закон успешно заполнил пробелы в уже существующем законодательстве Республики Беларусь в сфере содержания домашних животных, а также обращения с ними.

1. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 7 декабря 1998 г. № 218-3: в ред. от 05.01.2024 г. № 344-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2024.

2. Об ответственном обращении с животными [Электронный ресурс]: 1 апреля 2024 г., 361-3: принят Палатой представителей 28 февраля 2024 г.: одобрен Советом Республики 20 марта 2024 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2024.

3. Об утверждении формы регистрационного удостоверения и жетона, выдаваемых при регистрации собак, кошек [Электронный ресурс]: Постановление Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь от 31.08.2001 г. №19 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2024.

4. О некоторых вопросах разведения, содержания, ввоза в Республику Беларусь, а также обучения владельцев потенциально опасных пород собак [Электронный ресурс]: Постановление Министерства сельского хозяйства и продовольствия от 12.12.2001 № 40 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2024.

5. Chernyavskaya D.M. Features of legislative regulation of the status of pets in european countries/ Д.М. Чернявская; науч.рук. Е.Ф. Ивашкевич // III Международная научно-практическая конференция молодых ученых «Вектор 3.0»: материалы Международной научно-практической конференции, Витебск, 24 февраля 2023 г. / Витебский филиал Международного университета «МИТСО»; редкол.: И.В. Николаева [гл. ред.]; [и др.]. – Витебск: ВГУ имени П.М. Машерова, 2023. – С. 177–178.

## **ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

***Шмырёва Д.А.,***

*студентка 2 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь  
Научный руководитель – Янкевич Е.М., канд. экон. наук*

Ключевые слова. Инновационные подходы, новые технологии, управление персоналом, инновационное развитие, принятие инноваций, эффективность.

Keywords. Innovative approaches, new technologies, personnel management, innovative development, adoption of innovations, efficiency.

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь 2024 год объявлен Годом качества. Данное решение принято в целях дальнейшего повышения качества жизни белорусского народа, обеспечения конкурентоспособности национальной экономики

на мировой арене, стимулирования инициативы, формирования в обществе ответственности за результаты своего труда и чувства сопричастности к будущему страны [1]. Одной из главных целей данного нормативного акта является повышение конкурентоспособности экономики страны. Наибольший удельный вес трудовых ресурсов в нашей стране сосредоточен на промышленных предприятиях. Промышленность – ключевая отрасль экономики республики. В 2022 году во всех регионах страны на 16072 промышленных предприятиях трудились 897,5 тысяч работников [2]. Ключевым звеном на любом предприятии является персонал, от которого во многом зависит развитие и успех предприятия, качество производимой продукции. Тогда возникает потребность оптимизации работы персонала, управление и мотивация для достижения целей предприятия, что обуславливает актуальность исследования.

Цель – изучение инновационных подходов в управлении персоналом как важной составляющей эффективности бизнеса.

**Материалы и методы.** Для работы использованы нормативно-правовые акты, труды ученых по теме, концепции распространения инноваций, инновационные методы и подходы. В ходе исследования применены методы анализ, обобщения и синтеза.

**Результаты и их обсуждение.** В современном мире, где конкуренция переходит на новый уровень, сосредотачиваясь на управлении знаниями и человеческих ресурсах, именно инновации в управлении персоналом становятся ключом к успеху. Повысить эффективность бизнеса уже невозможно, просто увеличивая количественные показатели. Необходимо создавать новые, инновационные подходы к управлению людьми, которые влияют на саму суть функционирования предприятия. Это не менее важно, чем технологические инновации. Исследование показателей деятельности бизнеса показывают, что управленческие инновации способны создать значительные конкурентные преимущества и вывести предприятие в лидеры.

Инновационные подходы в управлении персоналом – это новые методы и стратегии, направленные на улучшение процессов работы с кадрами, повышение эффективности, вовлеченности и удовлетворенности сотрудников. В настоящее время популярны такие подходы, как гибкие модели работы: гибкий график и удалённая работа, использование новых технологий: HR-платформы, аналитика данных и другие, развитие новых технологий и инновационная деятельность компаний приводят к созданию новых продуктов в различных формах, мотивация и призвание, корпоративная культура, фокус на здоровье и благополучии персонала. Рассмотрев и проанализировав данные подходы, можно сказать, что их использование приведёт к повышению эффективности работы персонала, создаст более привлекательную атмосферу для работы и поможет предприятиям конкурировать, позволит опережать конкурентов и успешно адаптироваться к изменениям на рынке. Так как современные предприятия сталкиваются с новыми вызовами в управлении персоналом, требующими нестандартных решений. Традиционные методы работы с кадрами, основанные на документации, отчетах и формальных процедурах, уже не могут обеспечить эффективность в динамично меняющемся мире. Следует отметить, что для успешного развития необходимо переосмыслить подход к управлению персоналом, сфокусировавшись на инновационных методах и технологиях. Это касается всех аспектов работы с кадрами: планирования и подбора персонала, оценки эффективности, обучения и мотивации. На наш взгляд, инновации в управлении персоналом должны отличаться системностью и непрерывностью. Они должны быть интегрированы во все процессы и ориентированы на долгосрочную перспективу. Особое внимание следует уделить пересмотру системы мотивации. «Мотивация была, есть и остается одной из актуальных тем для всех субъектов хозяйствования» и эффективная мотивация персонала является одним из наиболее существенных факторов конкурентоспособности [3]. Материальное стимулирование может быть эффективно при решении стандартных задач, но в случае необходимости нестандартных решений может даже снижать продуктивность. Инновационные методы управления персоналом должны учитывать психологические факторы и стремиться к созданию атмосферы творчества и взаимопонимания в коллективе.

Исследование показывает, что появление новых способов коммуникации (телефон, интернет и пр.) привело к резкому росту эффективности деятельности организаций за счет увеличения скорости передачи информации в пространстве и времени. Традиционные технологии внедрения инноваций в работу с персоналом организации предполагает использование в рамках старой процедуры нового элемента управления.

Нами предлагается акцентировать внимание в управлении персоналом на создание условий для наилучшего распространения (диффузии) инноваций в организации. Диффузия (лат. *diffusio* – распространение, растекание) инноваций – процесс, посредством которого нововведения передаются по коммуникационным каналам между членами социальной системы во времени. Значительный вклад по инновациям внес Э. Роджерс [4]. Он провел исследования принятий различных инноваций, и обнаружил, что графики принятия инноваций, большая их часть, похожа на стандартную колоколообразную кривую или как ее называют «нормальное распределение», которая разделена на 5 частей (рисунок):

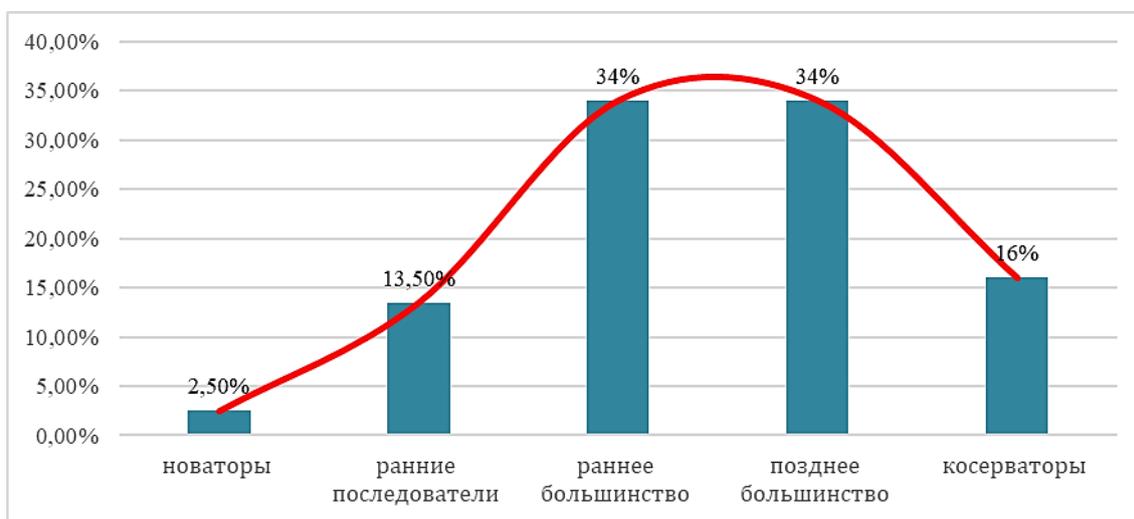


Рисунок – Диффузия инноваций по Э. Роджерсу

Источник: составлено автором на основе исследований Э. Роджерса [4].

Новаторы – это люди, которые способны на риск, они легко открываются всему новому. Их не пугает неизвестность, несмотря на различные факторы. Люди такого типа образуют группы между собой, обмениваются информацией, невзирая на географические расстояния. Ранние последователи – это люди, у которых находится основа информации о нововведениях, и, следовательно, их мнения учитываются в принятиях решений по инновациям. Раннее большинство – это люди, которые не желают принимать что-либо новое первыми. Они обдумывают и взвешивают все доводы, и лишь потом принимают решение «за» или «против». Эта категория выполняет важную функцию – легализацию нововведения. Таким образом, показывая остальным, что инновацию можно принимать, и она является полезной. Позднее большинство – это люди, которые недоверчиво относятся к преимуществам нововведений. И ждет до тех пор, пока большая часть общества не опробует инновации. Консерваторы – это люди, которые скептически относятся к нововведениям и предпочитают традиционные методы и ценности. Они склонны сопротивляться изменениям и опасаются всего нового [4].

На наш взгляд, в отличие от классического подхода, инновационные организации требуют от сотрудников не только традиционных качеств, таких как навыки, опыт, трудолюбие и теоретические знания. Для успешной работы в динамичной среде необходимы креативность, гибкость мышления, способность адаптироваться к быстрым изменениям

и готовность к постоянному обучению. Это приводит к необходимости внедрения новых подходов к отбору персонала. Руководители используют не только стандартные методы оценки профессиональных качеств, но и особое внимание уделяют творческим способностям и личностным характеристикам кандидатов.

**Заключение.** Таким образом, персонал – это сердце любой организации, ее самый ценный ресурс, особенно в контексте инновационного развития. Поиск новых подходов к управлению персоналом сегодня становится ключевым фактором успеха для любой организации. В современных условиях инновации в кадровой сфере – не просто желание, а необходимость. Инновационные подходы в управлении персоналом – это не просто новые технологии, а переход к новому мышлению о работе с людьми. На наш взгляд, успешные инновации должны быть ориентированы на удовлетворение потребностей как организации, так и сотрудников. Ключевым фактором успеха является создание культуры постоянного обучения, гибкости и открытости к изменениям. Инновационные технологии предоставляют более эффективные способы и методы управления кадровыми процессами. Переход к инновационным методам – это актуальная задача для руководства инновационных компаний, стремящихся к успеху в динамично меняющемся мире.

1. Об объявлении 2024 года Годом качества: Указ президента Республики Беларусь, 27 ноября 2023 г., № 375. – Минск: Режим доступа: <https://president.gov.by/ru/documents/ukaz-no-375-ot-27-noyabrya-2023-g>.
2. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2023. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – URL: <https://www.belstat.gov.by/> (дата обращения 12.09.2024)
3. Богатырева, В.В. Методика внедрения эффективной системы мотивации специалистов розничного бизнеса банка / В.В. Богатырева, С.Н. Костюкова, А.Н. Черевко // Право. Экономика. Психология. – 2020. – № 4(20). – С. 29–39.
4. Эверетт М. Роджерс «Диффузия Инноваций». – URL: <https://buscreative.blogspot.com/> (дата обращения 13.09.2024).

## ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОЙ МИРОВОЙ ПРЕСТУПНОСТИ

**Юревич Д.Н.,**

*студентка 4 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь  
Научный руководитель – Стаценко В.Г., канд. ист. наук, доцент*

Ключевые слова. Международная преступность, транснациональная преступность, законодательство, понятие, тенденции.

Keywords. International crime, transnational crime, legislation, idea, tendency.

Современный мир невозможно представить без совершаемых ежедневно преступлений различного характера. Несмотря на все предпринимаемые меры для предотвращения и пресечения преступлений, их число в мире продолжает расти. Некоторых видов преступлений становится меньше, появляются новые из-за развития современных технологий. Но, тем не менее, не существует единого закрепленного в международном праве понятия, которые бы четко определяло понятие «международная преступность». Кроме того, национальный и международный опыт свидетельствует о невозможности решения этой задачи одним или несколькими акторами международных отношений, необходимы совместные усилия международного сообщества. Злободневность этой проблемы определяет актуальность ее изучения.

Целью работы является анализ понятий международной и транснациональной преступности, а также выявление основных проблем, определяющих особенности современной мировой преступности.

**Материал и методы.** В основу исследования в работе положены научные исследования, рассматривающие понятие международной преступности, ее отличие от транснациональной и их сравнение, а также международные правовые акты, фиксирующие тенденции и проблемы противодействия современной преступности.

Работа выполнена на основе использования метода системного анализа, статистического и сравнительного метода.