

В свою очередь работодатели самостоятельно решают свои кадровые проблемы, не сформирован действенный механизм их влияния на образовательный процесс.

В настоящее время в Республике Беларусь сложились следующие формы взаимодействия рынка труда и высшего образования: целевой заказ на подготовку специалистов, создание филиалов кафедр на базе предприятий, участие работодателей в ярмарках вакансий, государственных экзаменационных комиссиях, в курировании курсовых и дипломных работ. Однако этих форм недостаточно для решения проблемы повышения качества человеческого капитала. Важнейшей задачей становится выработка теоретических основ и практических рекомендаций по созданию новой модели отношений рынка труда и образования, которая основывается на рыночном взаимодействии их субъектов, характеризуется ориентацией высшего образования на спрос на труд, предъявляемый работодателями, активным участием предприятий в решении проблемы повышения качества образования, приоритетом профессиональных стандартов, разработанных с участием работодателей, профсоюзов и других социальных партнеров высшего образования.

Е. И. Галешова
ПГУ (Новополоцк)

ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Реализовывать инновации и обеспечивать устойчивые конкурентные преимущества организации может только высококвалифицированный и мотивированный персонал. Мотивация способствует лояльности персонала, что снижает кадровые риски. Для эффективной мотивации и расходования средств на нее необходимо следующее разделение стимулирования в зависимости от квалификации персонала: преобладание нематериальных стимулов для высококвалифицированных сотрудников при сохранении высокого уровня оплаты труда и материальных — для остального персонала.

В результате проведенного автором исследования (анкетный опрос руководителей и сотрудников кадровых служб 87 организаций Витебской области Республики Беларусь) одной из проблем кадровой деятельности успешных организаций явилась утрата мотивации работниками, имеющими значительный стаж работы, при одновременной высокоэффективной работе сотрудников, недавно принятых в организацию. Это подтверждает необходимость обеспечения связи размера премиальных выплат с результатами оценки (аттестации) персонала. Кроме того, необходима реконструкция существующей системы оплаты

ты труда с целью формирования «эффективной заработной платы», под которой в теории контрактов понимается «уровень оплаты, превышающий рыночный, при котором предельные доходы работодателя от дальнейшего повышения оплаты равняются предельным издержкам, является тем самым уровнем, который максимизирует прибыль» [1, с. 57], и введение практики заключения стимулирующего, эффективного контракта как инструмента отбора более производительных работников на рынке труда и снижения оппортунистического поведения при реализации своей деятельности. Это потребует разработки нормативных документов, обеспечивающих внедрение эффективного контракта. Как утверждают Э.Г. Фуруботн и Р. Рихтер, «мы говорим о стимулирующем контракте, если сторона контракта, которая не может наблюдать качество или действия другой стороны, предлагает ей экономический стимул, побуждающий говорить правду или добропорядочно себя вести» [2, с. 693].

Таким образом, методами управления кадровыми рисками, направленными на повышение мотивации персонала в организациях в современных условиях, являются: реконструкция системы оплаты труда, совершенствование материального и нематериального стимулирования работников. Это будет способствовать: снижению оппортунистического поведения, являющегося одним из главных источников кадровых рисков и присутствующего на всех этапах кадровой деятельности в современной организации; формированию мотивированного, лояльного «кадрового ядра» организации; обеспечению соответствия кадровой функции требованиям развития инновационной экономики и экономики, основанной на знаниях.

Литература

1. Курбатова, М. В. Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: теоретические подходы и особенности институционального проектирования / М. В. Курбатова, С. Н. Левин // *ЖС*. — 2013. — № 1. — С. 55–80.
2. Фуруботн, Э. Г. Институты и экономическая теория / Э. Г. Фуруботн, Р. Рихтер. — СПб. : Издат. дом Санкт-Петербургского гос. ун-та, 2005. — 701 с.

*И. М. Граник, канд. экон. наук, доцент
БрГТУ (Брест)*

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ВЗГЛЯД НА СЭЗ С ПОЗИЦИИ КЛАСТЕРНОГО ПОДХОДА

В условиях становления экономики знаний развитие инновационно ориентированной Беларуси должно проходить поэтапно, на-