

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 // *ЖИС*. — 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-

БДЭУ. Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт. Бібліятэка.

БГЭУ. Белорусский государственный экономический университет. Библиотека.°

BSEU. Belarus State Economic University. Library.

<http://www.bseu.by>

elib@bseu.by

пример, создание образовательных программ, информационных баз и инструментов коммуникационного пространства; формирование центров управления интеллектуальными активами; комплексы инжиниринговых услуг; развитие свободных экономических зон; строительство в регионах инновационных кластеров, обеспечивающих эффективность инновационной деятельности.

Перспективно развитие кластерного подхода на основе создания и функционирования свободных экономических зон (СЭЗ), которые фактически включают в себя все элементы кластерной политики. Этот механизм не требует существенного изменения законодательной базы и заключается в широком использовании потенциала СЭЗ, существующих в каждой области Республики Беларусь и являющихся частью территории хозяйственного комплекса региона.

Назначение СЭЗ — стимулирование свободного перемещения ресурсов и оптимальное использование экономических факторов в интересах конкретного региона. Использование специального правового режима СЭЗ для субъектов хозяйствования, формирующих территориальный инновационный кластер, обеспечивает создание механизма стимулирования условий для привлечения внешних и внутренних инвестиций и позволяет получить желаемый экономический эффект в относительно короткие сроки.

Для СЭЗ характерно развитие международного экономического сотрудничества практически во всех возможных формах, что дает импульс не только к развитию определенных видов производств, но и к ликвидации неэффективных управленческих звеньев, технологических цепочек и т.д. Это подразумевает последовательную, неуклонную оптимизацию экономического комплекса СЭЗ и его эффективное встраивание как в национальную, так и в мировую экономику.

Свободные экономические зоны отличаются многогранностью своих действий. Так, на макроуровне они способствуют общему инновационно ориентированному экономическому росту за счет более полного и эффективного использования факторных ресурсов, активизации отечественного экономического, научного и ресурсного потенциалов, а также играют роль интеграционного узла для белорусской экономики в мировой рынок. На мезоуровне СЭЗ представляются весьма эффективным способом утверждения рыночных отношений в регионах Беларуси, результатом чего является постепенное, поэтапное распространение на их территории апробированных в свободных экономических зонах элементов рыночного механизма. На микроуровне СЭЗ позволяют создавать конкурентоспособные предприятия, перенимать ведущий мировой опыт управления и развития производства, создавать новые рабочие места, решать множество других социально-экономических вопросов.

Несмотря на ряд общемировых финансово-экономических проблем, которым подвержены и СЭЗ Беларуси, следует отметить, что в отечественных экономических зонах имеются все необходимые предпосылки для формирования инновационных кластеров: налаженная

инфраструктура, льготы по налогообложению, центры трансфера технологий, инкубаторы малого предпринимательства и т. д.

Кроме того, выбор расположения СЭЗ определяется конкурентными преимуществами регионов, на территории которых они создаются. Есть основания предполагать, что современные белорусские СЭЗ образуют сеть поставщиков, субподрядчиков, логистическими центрами, образовательными и научными учреждениями и прочими объектами, которые в комплексе будут формировать мощные промышленные и научные кластеры.

*Т. Н. Долинина, канд. экон. наук, доцент
БГТУ (Минск)*

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Сфера оплаты труда наемных работников пребывает в глубоком кризисе. Социальные проблемы оплаты труда наемных работников сводятся к следующему: низкий уровень заработной платы в сравнении с развитыми странами; наличие неэффективной занятости и экономической бедности; низкая дифференциация заработной платы по профессионально-квалификационным признакам при высокой межотраслевой дифференциации заработной платы. К экономическим проблемам оплаты труда наемных работников относятся: нерациональные пропорции между темпами роста производительности труда и заработной платы; сильная зависимость заработной платы от финансовых результатов функционирования субъектов хозяйствования и наличия в организации рентных доходов, обусловленных доступом к природным, технологическим, административным или иным ресурсам; высокая текучесть рабочей силы.

В генезисе перечисленных проблем оплаты труда лежат неэффективные институты. Цель исследования — построение макроэкономической модели организации оплаты труда для выполнения институционального анализа проблем оплаты труда наемных работников.

В основу построения институциональной макроэкономической модели оплаты труда был положен структурно-функциональный подход, согласно которому организация оплаты труда осуществляется с помощью совокупности взаимоувязанных инструментов (институтов), направленных на реализацию функций оплаты труда (см. таблицу). При этом под оплатой труда автор понимает процесс формирования заработной платы, ориентированный на достижение экономических и социальных целей, стоящих перед организацией и обществом в целом. Процесс оплаты труда представляет собой совокупность последовательных процедур, связанных с установлением условий оплаты