

до тех пор, пока ставка заработной платы не достигнет величины, при которой работодателям станет выгодно нанять всех имеющихся рабочих, обеспечив тем самым полную занятость.

Управление внутренним рынком труда (ВРТ) может быть представлено как совокупность двух типов моделей отношений, имеющих либо рыночный, либо вне рыночный характер.

Рыночный характер механизма управления ВРТ – это единство двух составляющих: стихийных регуляторов спроса и предложения человеческого капитала и регулирующего воздействия государства на процессы функционирования ВРТ. Как правило, данные составляющие являются дополнением друг друга.

Вне рыночный характер механизма управления ВРТ – это система регулирующих мер, имеющая в своей основе социальные приоритеты и выраженная в форме социального партнерства.

Цель управления ВРТ может быть сформулирована как создание совокупности организационных структур и механизмов (методов, средств) регулирования, обеспечивающих эффективное функционирование данного рынка труда.

Функции механизма управления ВРТ можно свести к следующим:

- функции защиты, предполагающие ограничения управляющих воздействий, которые ведут к незащищенности различных групп работников ВРТ;
- функции поощрения, направленные на создание условий для полной и эффективной реализации человеческого капитала в условиях конкретного ВРТ;
- функции ограничения, реализующиеся для ликвидации преимуществ в трудовой деятельности для отдельных лиц или групп лиц;
- функции правовые, предполагающие воздействие законодательных и исполнительных органов на функционирование ВРТ с учетом интересов определенных групп работников;
- финансово-экономические функции, способствующие росту предложений человеческого капитала на ВРТ (налоги, субсидии).

Следует выделить основные технологии управления ВРТ:

- технологии правового обеспечения;
- организационные технологии;
- технологии социальных гарантий;
- экономические технологии.

Разработка механизма управления ВРТ на основе взаимодействия рынков труда различных уровней определяется исходя из выявления специфики процессов, наблюдаемых в сфере труда. Взаимодействие внутреннего и внешнего рынков труда, достижение их сбалансированности обеспечиваются путем согласования: одноименных элементов рынков труда (внешнего и внутреннего); различных элементов рынка труда каждого конкретного уровня. Результат такого подхода – комплексное развитие всех рынков труда. Согласование одноименных элементов рынков труда различных уровней предполагает наличие взаимосвязанных решений, исходящих от государственных органов управления трудом и занятостью, местных органов власти, кадровых служб организаций.

Малашко А. П., БГЭУ (Минск)

ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА УБЫТКОВ, ПОДЛЕЖАЩИХ ВОЗМЕЩЕНИЮ

Несмотря на универсальный характер ответственности в форме возмещения убытков, она недостаточно применяется на практике. Низкий удельный вес указанной

категории дел в общей массе споров, связанных с нарушением договорных обязательств, обусловлен особенностями предмета доказывания по делам о возмещении убытков, отсутствием эффективной методики расчета убытков. Если определить точный размер убытков невозможно либо отсутствуют достаточные доказательства соответствия суммы исковых требований действительному объему убытков кредитора, то суды отказывают в удовлетворении иска, что значительно ограничивает возможность защиты нарушенных прав.

Совершенствование законодательства, регулирующего порядок определения размера убытков, должно происходить с учетом зарубежного опыта, в том числе путем заимствования правовых конструкций, показавших свою эффективность, адаптированных к условиям правовой системы Республики Беларусь. Так, в англо-саксонской правовой системе суды, ориентируясь на схожие случаи, выносят решения о возмещении убытков, типичных для подобного рода правонарушений. Одним из наиболее актуальных направлений совершенствования законодательства Республики Беларусь об убытках является разработка методики определения минимума убытков, который, вне всякого сомнения, понесен кредитором в результате нарушения обязательства. Это избавит от необходимости доказывать и обосновывать размер этих потерь применительно к конкретному случаю. Указанная задача может быть решена путем распространения абстрактного метода расчета убытков, который является частным случаем ответственности по договору поставки, на иные отношения с участием субъектов предпринимательской деятельности. Следует дополнить ГК нормой следующего содержания: «Если договор, заключенный при осуществлении предпринимательской деятельности, расторгнут вследствие нарушения обязательства одной из сторон, а потерпевшая сторона не совершила заменяющую сделку, однако в отношении предусмотренного договором исполнения имеется текущая цена, то потерпевшая сторона может потребовать возмещения убытков в виде разницы между ценой по расторгнутому договору и текущей ценой».

В международном праве допускается определение размера убытков по усмотрению суда. Целесообразно закрепить аналогичный подход и в законодательстве Республики Беларусь, предусмотрев, что по ходатайству истца сумма возмещения убытков может определяться по усмотрению суда, если факт причинения убытков установлен, однако кредитор не представил достаточных доказательств, подтверждающих их точный размер.

Весьма актуальной остается проблема установления размера таких убытков, понесенных физическими лицами, которые не начисляют амортизацию имущества. Убытки в форме утраты и повреждения имущества должны исчисляться исходя из текущей рыночной цены бывших в употреблении вещей того же рода и качества. Однако нельзя исключать ситуацию, при которой рынок аналогичных вещей, подвергшихся износу, отсутствует. Кроме того, возмещение убытков на основании текущей цены аналогичного имущества, бывшего в употреблении, далеко не всегда способно восстановить имущественное положение кредитора.

Маркусенко Л. Н., Чуйко Г. П., БГЭУ (Минск)

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Сущность организации управления фирмой заключается в умелом объединении различных ресурсов (материальных, финансовых, информационных, человеческих) для