

вого потенциала организации, применение инновационных систем стимулирования работников и их социальной защиты от чрезмерной интенсивности и напряженности труда.

Таким образом, названные направления либерализации оплаты труда работников коммерческих организаций предоставляют широкие права нанимателям в решении данных вопросов.

*Ю.Н. Андросик, аспирант  
БГТУ (Минск)*

## **ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ СОГЛАСОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ В СЕТЕВЫХ ИНТЕГРАТИВНЫХ СТРУКТУРАХ**

Современная экономическая теория уже отошла от рыночной дихотомии, ситуации, когда цена и конкуренция считались достаточными движущими силами координации и регуляции рынка. Но ввиду существования асимметрии информации и провалов рынка пришли к выводу, что существовавшие общепринятые механизмы не являются залогом успешной эффективной деятельности, и фирмы постепенно стали переходить на путь непрерывных инноваций в продукте, процессах, формах организации деятельности.

Паметились предпосылки к налаживанию взаимодействий обособленных организаций в рамках интегративных структур. В дополнение к рыночному и командному механизмам управления возникает еще одна форма взаимодействия хозяйствующих субъектов — сетевая экономика. Одной из главных особенностей сетевой экономики является возможность установления прямых длительных связей между всеми участниками совместной деятельности. Это обстоятельство является причиной расширения границ возможных взаимодействий и инициирует формирование различных интегративных структур, не ограниченных степенью территориальной близости субъектов взаимодействия.

Основными этапами согласования экономических интересов и взаимодействий являются разработка механизмов формирования межфирменных цен и товарооборота; формирование механизмов стимулирования субъектов взаимодействий; создание механизмов распределения дополнительного эффекта межфирменных взаимодействий [1].

Эта проблема является следствием основного противоречия современных крупных экономических систем — противоречия между необходимостью расширения состава участников системы и требованием сохранения согласованности их действий в соответствии с общей стратегией системы [1, 2]. Решение отмеченной проблемы возможно в рамках, так называемых сетевых интегративных структур и экономических кластеров, что обусловлено наличием в них формальных и неформальных связей. Создание такого рода взаимодействия требует преобразова-

ния институциональной среды, внедрения субконтрактных и договорных отношений, реализации форм частно-государственного партнерства, диалога между органами управления и бизнесом, участия в обмене информацией и исследовательских сетях, сотрудничества малых, средних и крупных компаний, что формирует атмосферу доверия и стимулирует обмен информацией. Это снижает трансакционные и определяет трансформационные (производственные) издержки, которые в совокупности составляют общие издержки производства.

При налаживании благоприятных формальных и неформальных отношений партнерам важно отвечать друг другу исключительно в формате правил хорошего тона и вести бизнес по прозрачным, открытым процедурам. Важно налаживать долгосрочный контакт и создавать благоприятную институциональную основу для ведения бизнеса. Все это создаст предпосылки к появлению сетей и кластеров как более гибкой формы организации взаимодействия между предприятиями. В этом смысле можно согласиться с А.И. Лученком, что «эффективно функционирует не то общество, которое производит больше продукции с меньшими затратами сырья и материалов, а то, которое производит продукцию с меньшими трансакционными издержками».

#### **Литература**

1. *Irawati, D. Catching Up Process for Knowledge Diffusion in the Automotive Industry: The Importance of Cluster and Institutional Network for Indonesian Case Study / D. Irawati // Paper for Regional Studies Association-Annual Conference 2008 Regions: The Dilemmas of Integration and Competition. — 27th–29th May University of Economics Prague, 2008. — P. 1–49.*

2. *Felzensztein, C. Social networks and marketing cooperation in entrepreneurial clusters: An international comparative study / C. Felzensztein, E. Gimmon // WP № 7080097 and PBCT-SOC30. — Santiago: Springer science, Business media, 2009. — 11 p.*

*М.Н. Базылева, канд. экон. наук, доцент  
БГЭУ (Минск)*

### **КОНТРАКТНАЯ СИСТЕМА И РАЗВИТИЕ НЕСТАНДАРТНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Последние десятилетия отмечены развитием государств по пути формирования и становления новой экономики. Новая экономика существенным образом модифицирует трудовые отношения, прежде всего это касается содержательных трудовых отношений, а именно, отношений по организации труда, оплате труда и занятости. Наиболее существенными характеристиками трудовых отношений в условиях новой экономики выступают количественная гибкость (изменяется либо число занятых, либо оплата их труда), функциональная гибкость (использу-