

## НАПРАВЛЕНИЯ МЕХАНИЗМА ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ<sup>1</sup>

Н. В. Маковская

(Учреждение образования «Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова»,  
кафедра экономики и управления)

*Современное экономическое развитие, связанное с появлением не только новых технологий, но и ранее не известных институциональных форм организации и трудовых отношений.*

Все это изменяет понимание «стандартного рабочего дня», понятий «работник», «работодатель» и «трудовые отношения». Главным принципом становится использование гибкости в социально-трудовых отношениях, который предполагает, с одной стороны – гибкость в организации рабочего времени и политике занятости, с другой – многообразие умений работников и способность работников приспосабливаться к изменениям. Следствием гибкости может стать прекаризированная занятость, возникающая у участников трудовых отношений, и прежде всего, у работников. Институт резервируемой заработной платы для рынка труда Беларуси является новой категорией, которая ранее не изучалась и не обсуждалась. В международной практике данный институт является отправным моментом в исследованиях особенностей функционирования рынка труда [1; 5; 8].

Институциональным оформлением трудовых отношений в белорусских организациях является контракт. Но структура и содержание белорусского контракта представляются неоптимальными. Решение проблемы требует либо поиска собственной модели вознаграждения (размер, структура, продолжительность), либо частичного заимствования сложившихся зарубежных институтов (совокупности формальных и неформальных норм) в сочетании с модернизацией собственных [2-4; 6].

Данные положения аргументируют актуальность результатов, проведенного исследования по возможности создания институционального механизма регулирования трудовых ресурсов в условиях белорусской экономики.

Полученные в НИР результаты будут решать следующие социально-экономические задачи:

Согласование социально-экономических интересов работников, касающихся профессионального и должностного роста, с перспективой развития организации на основе выявления потребности в мобильности, исходя из особенностей развития организации, связанных с циклом развития и организационной стратегией.

Создание государственной системы институционального регулирования использования трудовых ресурсов в национальной экономике Беларуси.

Рост производительности труда на основе повышении профессиональных характеристик трудовых ресурсов, с учетом требований инновационного развития экономики [7].

Институциональное обеспечение социальных приоритетов трудовых ресурсов в национальной экономике.

Создание национальной системы квалификаций как средства правового и институционального регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения.

<sup>1</sup> Исследование выполнено в рамках задания ГПНИ (Госрегистрация № 2016-13) «Разработать институциональный механизм регулирования трудовыми ресурсами в условиях инновационного развития экономики Республики Беларусь».

## Литература

1. Капелюшников, Р. И. Парадоксы резервируемой заработной платы на российском рынке труда // [Электронный ресурс]: препринт WP3/2016/03 / Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Электрон. текст. дан. (2 Мб). – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). – 53 с.
2. Юдкевич, М. Как платят профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов / М. Юдкевич. – М.: Издат. дом Высшей школы экономики, 2012.
3. Кузьминов, Я. Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени / Я. Кузьминов // Контракты в академическом мире [Текст] / сост. и науч. ред. М. М. Юдкевич; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – С. 13–30.
4. Курбатова, М. В. Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: теоретические подходы и особенности институционального проектирования / М. В. Курбатова, С. Н. Левин // Journal of institutional studies (Журнал институциональных исследований), 2013. – Т. 5. – № 1. – С. 55–80.
5. Гимпельсон, В. Е. Низкооплачиваемые рабочие места на российском рынке труда: есть ли выход и куда он ведет? [Электронный ресурс]: препринт WP3/2018/05 / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, А. В. Шарупина; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Электрон. текст. дан. (1 Мб). – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2018. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). – 58 с.
6. Маковская, Н. В. Академические кадровые стратегии белорусских университетов / Н. В. Маковская, Т. И. Чергерова // Вестник Могилевского государственного университета имени А. А. Кулешова. – 2019. – № 1 (53). – С. 12–17.
7. Маковская, Н. В. Эффективная контрактация в академической среде Беларуси / Н. В. Маковская // Белорус. экон. журн. – 2019. – № 2. – С. 38–151.
8. Маковская, Н. В. Резервируемая заработная плата в Беларуси: характеристика и оценки / Н. В. Маковская // Вес. Нац. акад. наук Беларуси. Сер. гуманит. наук. – 2020. – Т. 65, № 2. – С. 104–113. <https://doi.org/10.29235/2524-2369-2020-65-2-104-113>.

## DIRECTIONS OF THE MECHANISM OF THE INSTITUTIONAL MECHANISM FOR REGULATING LABOR RESOURCES IN THE REPUBLIC OF BELARUS

N. V. Makovskaya

(Educational institution “Mogilev State A. Kuleshov University”,  
Department of Economics and Management)

*Modern economic development associated with the emergence of not only new technologies, but also previously unknown institutional forms of organization and labor relations.*

All this changes the understanding of the “standard working day”, the concepts of “employee”, “employer” and “labor relations”. The main principle is the use of flexibility in social and labor relations, which implies, on the one hand, flexibility in organizing working hours and employment policies, on the other hand, the diversity of employees’ skills and the ability of workers to adapt to changes. The consequence of flexibility can be precarious employment arising among participants in labor relations, and above all, among workers. The Institute of Reserved Wages for the Belarusian labor market is a new category that has not been previously studied and discussed. In international practice, this institution is a starting point in the study of the features of the functioning of the labor market.

The institutional design of labor relations in Belarusian organizations is a contract. But the structure and content of the Belarusian contract is not optimal. Solving the problem requires either searching for one’s own remuneration model (size, structure, duration), or partial borrowing of established foreign institutions (a set of formal and informal norms) in combination with modernization of their own.

These provisions substantiate the relevance of the results of the study conducted on the possibility of creating an institutional mechanism for regulating labor resources in the conditions of the Belarusian economy.

The results obtained in research will solve the following socio-economic problems:

Coordination of the socio-economic interests of employees regarding professional and career growth with the prospect of developing an organization based on identifying mobility needs, based on the characteristics of the organization’s development related to the development cycle and organizational strategy.

Creating a state system of institutional regulation of the use of labor resources in the national economy of Belarus.

The growth of labor productivity on the basis of improving the professional characteristics of labor resources, taking into account the requirements of innovative development of the economy.

Institutional support of social priorities of labor resources in the national economy.

Creation of a national qualifications system as a means of legal and institutional regulation of the demand for workers’ qualifications from the labor market and the supply of qualifications from the education and training system.